

I.E.S. LEONCIO PRADO

Rumbo a la acreditación

“Aprendiendo a aprender por un buen vivir”

Experiencia de la Institución Educativa Secundaria “Leoncio Prado” Ramis

UGEL Huancané



PERÚ

Ministerio
de Educación



I.E.S. LEONCIO PRADO

Rumbo a la acreditación



Experiencia: “Aprendiendo a aprender por un buen vivir”.

Lic. Juan Rudy Arnéz Jaén

Director Regional de Educación Puno

Mg. Dionicio Raúl Quispe Condori

Director de Gestión Pedagógica

Ing. René de la Cruz Centellas

Director de Gestión Institucional

Ing. Efraín Quenta Nina

Jefe de la Oficina de Administración

Lic. Milagros Álvarez Ávalos

Gestora Regional del Programa Estratégico Logros de Aprendizajes – PELA

Autores de la experiencia y sistematización: Experiencia de la Institución Educativa Secundaria “Leoncio Prado”

Ramis - UGEL Huancané – 2017.

- Víctor Hugo Condori Mamani
- David Ccallo Cahuana
- Rigoberto Juan Salazar Mamani

Asesoría técnica y acompañamiento:

Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana - FONDEP

Monitoreo y acompañamiento

- Gervacia Cristina Alanguía Collatupa
- Mary Rosa América Vilca Condori
- Roxana Zoila Arroyo Apaza

Revisión de Texto: Hugo Supo Tipula

Dirección Regional de Educación Puno

Dirección: Jr. Bustamante Dueñas 881 – Urb. II Etapa Chanu Chanu – Puno.

Teléfono: (51) 366170 - 357005

E-Mail: yachay@drepuno.gob.pe

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2018-00244

Impreso en: Innova Impresiones de Marina Ttito Yapu

Dirección: Jr. Moquegua 360-B Puno

Puno – Perú

Noviembre - 2017.

Índice

Presentación

Introducción

Contenido

I. CONTEXTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	09
II. METODOLOGÍA DE LA SISTEMATIZACIÓN	11
2.1 Corazón y ejes de la sistematización	12
2.2 Objetivos	13
2.3 Metodología de la sistematización	14
III. APROXIMACIONES TEÓRICAS	15
IV. PROPUESTA PEDAGÓGICA DE LA SISTEMATIZACIÓN	17
4.1 Antecedentes de la experiencia	18
4.2 Condiciones previas a la implementación	18
4.3 El proceso de acreditación.....	20
4.4 Planteamiento de la propuesta	23
4.5 Plan de mejora	30
4.6 Continuando con la mejora.....	32
4.7 Alianzas compartidas	33
V. LECCIONES APRENDIDAS	35
LOGROS DE LOGROS O RESULTADOS.....	38
CONCLUSIONES.....	39
RECOMENDACIONES	39
BIBLIOGRAFÍA	40

Presentación

En la actualidad, la agenda global en materia educativa pone en el centro del debate, la calidad educativa en términos de resultados de aprendizaje de las y los estudiantes. En el Perú se registran importantes avances en la cobertura y acceso educativo; sin embargo, la educación de calidad es un tema pendiente para el país, principalmente en los contextos rurales y con población más vulnerable. Según la evaluación internacional del logro del aprendizaje del Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes (PISA), el Perú se ubica en los últimos lugares de logro en las áreas de ciencias, matemática y lectura en el mundo, pese a los avances en los últimos cinco años.

En este contexto, plantear una mejora continua para una educación de calidad, representa asumir la educación como un derecho de bien público al que pueden acceder en situación de equidad los niños y las niñas del Perú, logrando aprendizajes pertinentes y eficaces para la vida, independientemente de cual sea su condición social económica o cultural.

La presente experiencia educativa “Aprendo a aprender para un buen vivir” de la IES “Leoncio Prado” de Ramis, es un claro ejemplo de la apuesta institucional por los procesos de mejora continua, asumiendo el gran reto de buscar la transformación de la institución educativa respetando su complejidad y diversidad, con el único objetivo de lograr la formación integral del estudiante y brindar un servicio de calidad, generando espacios de diálogo, respeto por la diversidad y escucha permanente a todos los actores educativos.

Es una satisfacción para el FONDEP, haber contribuido con el financiamiento de las escuelas ganadoras del “Primer concurso Nacional de Financiamiento de Planes de Mejora”, premiadas en el 2015, donde la Institución Educativa Leoncio Prado de Taraco fue una de las diez ganadoras, beneficiándose con el acompañamiento técnico del FONDEP y el financiamiento de capacitación en elaboración del Plan Curricular Institucional, estrategias de planificación, monitoreo, implementación de materiales y equipamiento, entre otros. Igualmente, es un honor haber acompañado técnicamente la sistematización de la experiencia en el 2016, proceso que se concreta en la presente publicación aunada a la convicción de la Dirección Regional de Educación Puno, de apostar por las y los docentes de la región.

Desde el FONDEP reconocemos la madurez de la experiencia educativa puesto que ha permitido involucrar en un propósito común de mejora institucional a todos los actores de una organización tan diversa y compleja como es la escuela, pues tiene una esencia y significado valioso de práctica pedagógica y de gestión educativa, que ponen a disposición de la comunidad educativa a través de la sistematización.

Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana – FONDEP

Presentación

El proceso educativo es un complejo sistema de participación y creación constante; contrario a lo que se ha podido pensar en décadas anteriores al nuevo siglo, la educación no solo compete al maestro y su estudiante, sino a la comunidad entera, pasando por el sistema administrativo, de servicio, padres de familia, autoridades, medios de comunicación, entidades gubernamentales y no gubernamentales, entre otros.

Asimismo, cuando hablamos de educación no nos referimos a la clásica idea donde el docente hacía uso de la palabra frente a sus estudiantes, contando una suerte de verdad absoluta. Los nuevos procesos, implican más bien, mayor participación, constante retroalimentación, investigación, creatividad; es decir un verdadero proceso de enseñanza-aprendizaje.

Y son los maestros de hoy quienes lideran esta tarea, quienes motivados por sus autoridades, estudiantes y padres de familia, han emprendido formas muy creativas de contribuir a la mejora de la educación, formas que presentamos en una serie de experiencias pedagógicas, sistematizadas por sus propios realizadores, con la esperanza de hacer sostenible esas propuestas y proyectarlas a la gran comunidad puneña y peruana.

En tal sentido, la experiencia “Aprendiendo a aprender por un buen vivir”, desarrollada por la Institución Educativa Secundaria “Leoncio Prado” Ramis de la UGEL Huancané, nos invita a participar de los procesos de gestión aplicados a nivel institucional para lograr la articulación entre escuela, familia y comunidad y obtener aquello que llamamos calidad educativa al servicio de los estudiantes de la Región Puno.

Lic. Juan Rudy Arnéz Jaén
Director Regional de Educación Puno

Introducción

Esta experiencia denominada “Aprendiendo a aprender por un buen vivir” es la imagen, la respuesta a la práctica, arte y puesta en escena de los propósitos y valores de la institución que se declara abierta al aprendizaje; que busca incluir ese ingrediente de sabiduría, entusiasmo y capacidad de aprendizaje de todos los miembros de la comunidad educativa considerados aprendices, en todos los niveles de la Institución Educativa “Leoncio Prado” Ramis.

A partir de la participación en diversos procesos como el de acreditación, planes de mejora, concursos de innovación, experiencias exitosas, convocados por el Ministerio de Educación a nivel nacional, regional y local; en la Institución, paulatinamente se ha venido asumiendo que todos aprenden de todos organizadamente, cada quien con sus propias habilidades y con un solo propósito. Todo el personal que trabaja en la Institución, estudiantes y padres de familia, se encuentran en proceso de asimilar que el aprender no es solo parte de nuestra naturaleza humana, sino que aprendemos a aprender generando cambios, buscando transformaciones añadiéndole el ingrediente esencial: el amor; por tanto, se entiende que se requiere amar los aprendizajes, generar aprendizajes con el corazón, porque se asume que es difícil conocer algo que no se ama, porque solo se puede aprender aquello que se ama y con lo cual se está comprometido.

Del mismo modo, involucrarse en diversos procesos de mejora institucional ha permitido asumir que cada elemento de la institución es importante, complejo y tiene una esencia y significado que no es visible a los ojos, puesto que existen diversas interconexiones entre la unidad y la diversidad que no se excluyen, lo individual que se extiende a lo colectivo; por tanto, en forma permanente se hace el esfuerzo de lograr la formación integral del estudiante, ofrecer un trabajo, un servicio con calidad, buscando armonía en esta convivencia, diálogo y conversación permanente, donde cada uno es libre de expresar y proponer nuevas experiencias, escuchando y aprendiendo también de los demás.

El presente documento está organizado en partes generales: En una primera, se hace referencia al contexto de la Institución y las diversas características que hacen posible el desarrollo de la experiencia; una segunda parte está referida a la metodología que se ha seguido para la sistematización de la experiencia, incluido la identificación del corazón y ejes así como sus objetivos. En una tercera parte se hace aproximaciones teóricas que sustentan la experiencia. En la cuarta parte se presenta todo el proceso de desarrollo de la propuesta. Para cerrar la sistematización se presenta una quinta parte con las lecciones aprendidas complementado con los avances de logro, conclusiones y recomendaciones.

Al leer la presente sistematización encontrará una propuesta original en favor de los aprendizajes, un trabajo con estilos diferentes, pero con propósito común, una muestra práctica del aprender a aprender, actividades que constituyen en sí mismas un fin, sin pretender prescribir. Invitamos a los lectores revisar la propuesta pedagógica y pensar lo que por uno mismo puede insertar en su práctica pedagógica y en la gestión de la institución educativa.



I. Contexto de la Institución Educativa

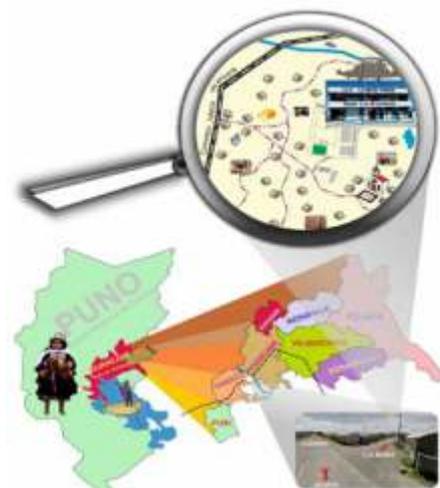
La Institución Educativa Secundaria “Leoncio Prado” de Ramis, se encuentra ubicada en Centro Poblado de Ramis, del distrito de Taraco, provincia de Huancané, fue creada por: R.Z.D. N°. 0328 del 12 de agosto de 1982, en la modalidad educación básica regular del nivel secundario. Actualmente, cuenta con aproximadamente 167 estudiantes, distribuidos en 10 secciones, a cargo de 21 docentes y 6 directivos.

Geográficamente, la Institución Educativa se encuentra al sur oeste de la provincia de Huancané, su acceso es mediante carretera. Dentro de sus atractivos geográficos está el hermoso río Ramis y el Lago Titicaca que han sido inspiración para muchos artistas, músicos, compositores y docentes que generan aprendizajes significativos y de interés para el estudiante, desarrollando sus sesiones y contextualizando tales enseñanzas.

Política y administrativamente pertenece al distrito de Taraco; asimismo, a la UGEL Huancané. Se encuentra en el medio rural y es custodiado por sus autoridades locales como el Alcalde del Centro Poblado, así como por sus autoridades políticas, tenientes representantes de los diferentes sectores. Del mismo modo cuenta con su Juez de Paz; todos, en su conjunto transmiten sus saberes y en forma permanente coordinan acciones con la Institución.

Económicamente, la población se dedica a diversas actividades como a la agricultura, ganadería; son grandes proveedores de leche, productores de queso; asimismo se dedican a la pesca, siendo su alimentación en base a los productos oriundos de la localidad.

Social y culturalmente, la zona se caracteriza por la representación de la danza guerrera “Los Chiriwanos”, una danza ancestral que se practica hasta la actualidad. La comunicación de su gente es predominantemente en quechua, castellano y en mínima proporción en aimara, aún se practican las diversas formas de trabajo como es el *ayni*, la *mita* y la *minka* donde las responsabilidades son compartidas.





II. Metodología de la sistematización

2.1 Corazón y ejes de la sistematización

2.1.1 El corazón

El enfoque por competencias vigente en nuestro currículo, está orientando a la gestión pedagógica y los aprendizajes; por tanto, la gestión institucional también tendría que orientar sus objetivos por competencias; en ese sentido la gestión institucional busca generar cultura en los aprendizajes con creatividad, autonomía y oportunidad; aspirando un buen vivir. Un buen vivir es, vivir en armonía, en permanente construcción, es vivir en comunidad, en hermandad y especialmente en complementariedad; es una vida comunal, armónica y autosuficiente, es la base para la defensa de la naturaleza, de la vida misma y de la humanidad toda (Huanacuni, 2010).

El enfoque ambiental como propuesta en la Educación Básica, tiene su fundamento en la Institución del Buen Vivir, en el respeto a la naturaleza para una convivencia saludable y sostenible.

2.1.2 Ejes temáticos:

Horizonte de calidad: El horizonte de la calidad está sustentado por la visión compartida institucionalmente. La experiencia sugiere que las visiones genuinamente compartidas requieren una conversación permanente, donde los individuos no

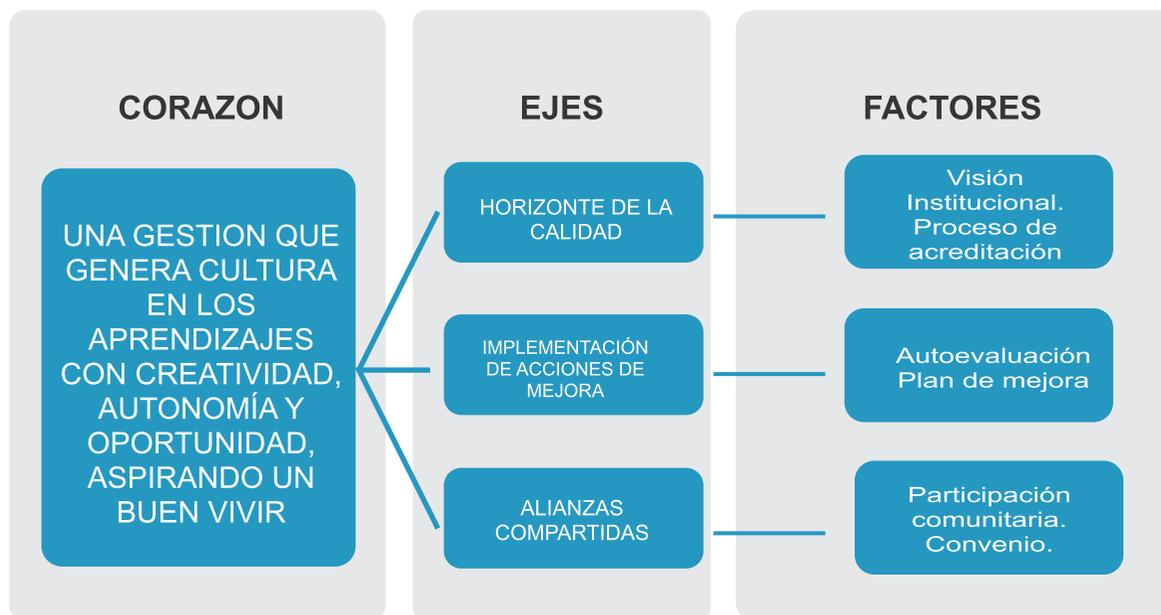
solo se sienten libres de expresar sus sueños, sino que aprenden a escuchar los sueños ajenos (Senge, 2008).

Por otra parte, la Institución busca su acreditación en un trabajo coordinado con el Sineace, sin embargo, los años han demostrado que generar cultura en el aprendizaje hace que la comunidad, de por sí, ya reconozca el intento de una institución por brindar calidad y no solo con fines de acreditación; sino con la finalidad de atender las necesidades de los estudiantes y comunidad en general.

Alianzas compartidas: Entendiendo que la formación integral es muy compleja y requiere la intervención de muchos agentes para complementar esfuerzos, por ello se busca integrar a la labor educativa a instituciones aliadas internas como son la APAFA y el Municipio Escolar, externas como instituciones públicas y privadas locales y regionales a través de convenios interinstitucionales.

Implementación de las acciones de mejora: La cultura evaluativa y la autoevaluación permanente ha permitido buscar la mejora a través de diversas acciones y actividades como proyectos institucionales, explorando en forma seguida para mejorar los aprendizajes de los actores educativos.

Corazón, ejes y factores de la experiencia innovadora



2.2. Objetivos

Objetivo General:

Socializar los aprendizajes producidos con liderazgo, creatividad, participación comunitaria, alianzas estratégicas, autonomía y oportunidad, que permitan fortalecer la formación integral de sus actores educativos y optimizar los procesos de gestión de la institución.

Objetivos Específicos:

- Motivar a las instituciones educativas a cultivar una gestión participativa, autónoma y compartida; que considera las visiones personales y propósitos comunes, alimentando la evolución de la institución para garantizar el compromiso de gestión y dar sostenibilidad a los logros alcanzados por los actores de la comunidad educativa.

- Compartir la implementación de acciones de mejora institucional para superar dificultades y dar sostenibilidad a los logros alcanzados con el compromiso de los actores de la comunidad educativa.
- Difundir la implementación de acciones de participación comunitaria y alianzas estratégicas con la comunidad, que permiten fortalecer y garantizar la mejora de los aprendizajes, la calidad de la educación y la formación integral de los estudiantes.

2.3 Metodología de la sistematización

Considerando la integralidad de la experiencia, el proceso de sistematización nos ayuda y permite delimitar, seleccionar y encontrar los aspectos más significativos de la experiencia.

“Aprendiendo a aprender por un buen vivir”, hace un recorrido sistémico, mediante la modalidad prospectiva.

Metodología de la sistematización





III. Aproximaciones teóricas

Aprender a aprender: El informe a la Unesco de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, se basa en cuatro pilares, uno de ellos es el aprender a aprender.

Aprender a aprender, más que el dominio de conocimiento, es comprender el mundo, desarrollar capacidades orientados a una calidad de vida en comunicación con los demás; así como el placer de comprender, conocer, descubrir, contemplar el mundo, es reflexionar sobre los aprendizajes, la conciencia del sentido de la vida y la sabiduría.

Por ello, la presente experiencia pretende que sus actores contemplen la vida, el mundo que les rodea, haciéndoles ver que el proceso de adquisición del conocimiento no tiene fin y se nutre de todo tipo de experiencias que se viven no solo dentro de la institución, sino en cada contacto que tenga, ya sea con su medio o con las personas; es decir, hacer del aprendizaje una cultura y consolidar en cada actor educativo qué se aprende durante toda la vida.

Buen vivir: La autonomía para diseñar un plan vital y auto determinarse, invita a considerar ciertas condiciones materiales, como la intangibilidad del ser humano como condición para vivir sin humillaciones, plasmado en el *allin kawsay*; el buen vivir de los quechuas o el *suma jaqaña* de los aimaras.

Del mismo modo, cuando decimos que todo tiene vida, es porque todos participan de diferentes formas en cultivar y en producir vida a diversos niveles, brindando la capacidad de admirarse, conmovirse y contemplar. Donde no existe suficiente cariño y respeto por los demás, entonces no hay vida para nadie (Cussianovich, 2010).

Vivir bien: Se define como vida armónica en permanente construcción, va mucho más allá de la sola satisfacción de necesidades y el solo acceso a servicios y bienes, más allá del mismo bienestar basado en la acumulación de bienes (Huanacuni, 2010). Entonces, la experiencia enlaza estos conceptos teóricos, ya que el constante aprendizaje debe considerar el respeto a todo aquello que nos rodea.

Plan de mejora: El IPEBA y el FONDEP (2013) consideran que el Plan de Mejora relacionado con la idea de la mejora continua, es un instrumento de gestión que se elabora con el fin de establecer estrategias para lograr los estándares de calidad de la gestión, proyectándose cambios relacionados con el logro de aprendizajes y la formación integral de los estudiantes.



**IV. Propuesta pedagógica
de la sistematización**

4.1 Antecedentes de la experiencia

Los enfoques con los que se ha venido trabajando en la Institución, han ido marcando el estilo de trabajo docente y respondiendo a las necesidades de la comunidad.

Por otro lado, surge en nuestra región una propuesta curricular basada en el enfoque socio crítico a partir de saberes y desde la corriente filosófica de la racionalidad andina en un paradigma pedagógico que busca el “buen vivir”.

Aun así, la organización de los aprendizajes se veía muy poco reflejada en nuestros egresados y propios estudiantes. La participación del padre de familia no tenía un propósito común, aunque las características contextuales estaban dadas.

Estas realidades, motivan a un equipo de docentes a dar la iniciativa y organizar a la Institución Educativa en forma coherente y pertinente, buscando responder a las características contextuales y necesidades de los estudiantes y la mejora de sus aprendizajes, así como responder a las políticas educativas que se venían dando desde el Ministerio de Educación y el Gobierno Regional de Puno.

Como respaldo a la intención de cambio y brindar un buen servicio educativo, coherente con las necesidades y características del contexto, la Institución Educativa se ha involucrado en el proceso

de acreditación, así como su Plan de Mejora, siendo registrada por el Sineace como Institución en proceso de acreditación y ganadora en el concurso de planes de mejora. Lo cual ha motivado al propósito colectivo de brindar un buen servicio educativo, haciendo de la Institución Educativa “Leoncio Prado” una comunidad de aprendizaje que se autoevalúa y busca en forma permanente mejorar para brindar un servicio de calidad.

4.2 Condiciones previas a la implementación

4.2.1 Una visión institucional y gestión del aprendizaje por un buen vivir

En este proceso por la mejora de los aprendizajes se tenía que construir un Proyecto Educativo Institucional y todos los documentos de gestión con participación colectiva de la comunidad y de la sociedad civil, porque aparte de ser uno de los factores que exige el Sineace para ser acreditados, era una necesidad urgente construir una política educativa integral que guíe la gestión institucional y la gestión de los aprendizajes.

Una de ellas es la construcción de la identidad de la Institución, dentro de ella la visión, que permita complementar esfuerzos, recoger visiones personales y transformarla en una visión compartida. Luego de

organizar muchas jornadas y talleres se logró construir la identidad de la Institución y su proyección.

A través de la visión, la Institución busca su acreditación, brindando un servicio de calidad con calidez, generando una cultura en los aprendizajes con creatividad, donde sus actores tienen perfiles que garantizan la mejora permanente de la gestión y el proceso de enseñanza aprendizaje, con padres de familia comprometidos y participativos, optimizando espacios y recursos aspirando un buen vivir.

Pero no solo sueña con acreditarse ante las instituciones normativa y legalmente encargadas, sino busca con amor, arte y práctica brindar un buen servicio, donde sus actores confían en su institución y en lo que brinda, se sientan satisfechos, practiquen valores, optimizando los recursos con los que cuenta, creando espacios agradables, superando estándares de calidad, buscando un estado de plenitud y a armonía con todo lo existente.

Hay un querer, un deseo, un sueño; la Institución busca mejorar los aprendizajes, la calidad de la educación y la formación integral de nuestros estudiantes, a partir del reconocimiento de nuestra diversidad en lenguas; porque tenemos estudiantes que tienen como lengua materna el quechua o aimara; atender con oportunidad a todos y todas, una educación inclusiva, que brinde igualdad de

oportunidades con una aspiración de educación de calidad.

Todos los actores educativos que aprenden a aprender son líderes que promueven el diálogo y la comunicación autónoma con un propósito común; conscientes de su misión, crean fuerzas para tenerla siempre presente y sostener el proceso visionario, porque se está aprendiendo continuamente a ver con claridad la realidad, continuamente se crea una cultura del aprendizaje, lo cual es transmitida por los propios actores educativos (Senge, 2008).

Una gestión del aprendizaje por un buen vivir lleva a sus actores al deseo de vivir en armonía con su naturaleza, su medio ambiente; empezando a revalorar su legado histórico cultural, sus recursos naturales; la ejecución de su música, el estilo propio de su vestimenta, la forma dulce de hablar su propia lengua, recuperando tradiciones junto a los principios ético morales ancestrales, para lograr el bienestar y confianza entre los miembros de la comunidad, transmitiéndolo con actitudes y ejemplo.

Del mismo modo, el vivir bien se asume como una vivencia en comunidad, buscando una vida sencilla y a la vez disfrutarla con buena y sana alimentación; viviendo en armonía, buscando consensos, el diálogo, el respeto mutuo, complementándose el uno con el otro, trabajando en reciprocidad, buscando equilibrio con equidad y sin exclusión, aceptando semejanzas y

diferencias, escuchando y respetando a las personas mayores; es una aspiración tan compleja como la búsqueda de la formación integral del estudiante; sin embargo, lo que se quiere y desea es encaminarnos y ser parte de este proceso complejo.

4.3 El proceso de acreditación

En el módulo 1: Marco orientador del proceso de acreditación (Sineace, 2015), se brinda información básica sobre el foco de la acreditación, su marco normativo y los enfoques que sustentan el proceso de acreditación, de allí que la Institución Educativa asume su gestión en la mejora permanente de los procesos de enseñanza y aprendizaje, declarándose abierta al aprendizaje, insertándose en esa interacción de acciones realizadas y resultados obtenidos, entendiendo el proceso de mejora de manera dinámica y que para lograr su acreditación ante el Sineace, requiere demostrar su capacidad de gestión para dirigir sus procesos, recursos y toma de decisiones en función a la mejora permanente y formación integral del estudiante, así como el logro de los estándares de calidad propuestos.

La Institución se enrumba en el proceso de acreditación gracias al liderazgo de algunos docentes y la decisión voluntaria de todos los educadores por trabajar de forma diferente, centrarse en el camino de la calidad, salir de la rutina y experimentar nuevas y significativas formas de trabajo, organizándolas para

sentirse un profesional que aporta al mejoramiento continuo de nuestra educación.

Antes de incursionar en este proceso se han realizado varias acciones para mejorar la calidad de los procesos pedagógicos, muchas de ellas vinculadas a la implementación de recursos educativos y el mejoramiento de la infraestructura educativa; así como la implementación de recursos tecnológicos para el Aula de Innovación Pedagógica, acompañado de procesos de capacitación docente, en convenio con los gobiernos locales.

Es importante mencionar que a nivel de docentes hubo resistencias y temores propios de los cambios que se emprenden; estos temores estaban vinculados a:

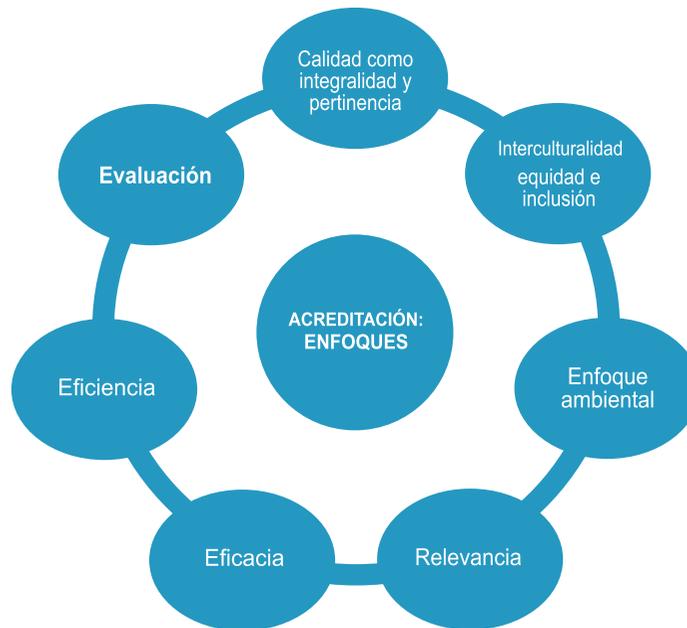
- Las consecuencias que traería un proceso de acreditación, principalmente con la autoevaluación que se debería realizar, vinculándolo a su estabilidad laboral, sobre todo los docentes con muchos años de experiencia y que participan muy poco en las jornadas de capacitación autofinanciadas; sentían que con este proceso y la autoevaluación se vulneraría su derecho a la permanencia y estabilidad laboral.
- La inexistencia de una cultura evaluativa.
- Dudas sobre la sostenibilidad del proceso, que pasado un tiempo corto de duración no tendría un impacto real de mejora en la Institución.

- Dudas sobre el impacto o beneficio que recaería en un grupo de docentes o que algunos docentes aprovecharían para sus intereses personales el proceso de acreditación y el posicionamiento y crecimiento de la escuela.

4.3.1 Enfoques que sustentan la propuesta de acreditación

El Sineace considera pertinente establecer y precisar los enfoques que permiten conocer los fundamentos y

rutas, que nutren su propuesta en torno a su particular comprensión sobre calidad educativa, equidad, inclusión, interculturalidad y evaluación; inscribiéndose en el enfoque de Desarrollo Humano Sostenible, puesto que concibe la educación como un derecho que tiene acceso toda persona; por tanto, amplía oportunidades y libertades reales desde una perspectiva integral.



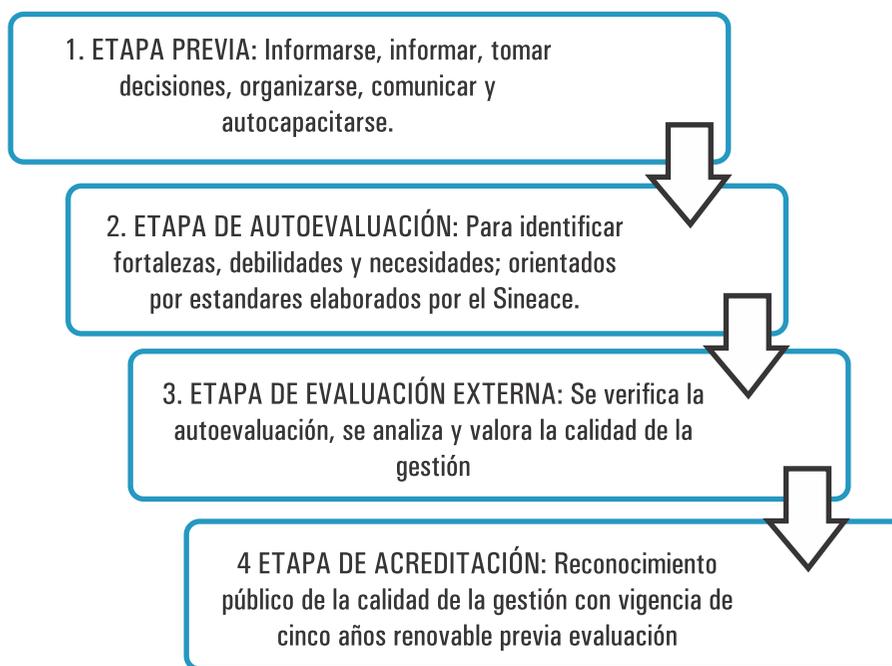
Por ello, para ser acreditada dentro de su gestión, la Institución debe mostrar rasgos o intenciones de atender integralmente a la persona desarrollando

Del mismo modo, reconocer que a la Institución recurren diversas personas con diferentes rasgos culturales, quienes deben ser atendidos equitativamente y sus actores no solo brindar el servicio dentro de la Institución, sino proyectarse hacia la comunidad, añadiendo su actitud ambiental y hacia los propósitos de desarrollo sostenible (Sineace, 2015).

competencias, buscando responder a las necesidades de los estudiantes, generando aprendizajes significativos.

4.3.2 Etapas del proceso de acreditación

Asimismo, toda institución tiene rasgos de calidad cuando tiene sus propósitos definidos, sus intenciones, sabe lo que brinda y para qué lo hace, respetando derechos y libertades, conscientes de su mejora continua, no como una actividad realizada durante el año, sino como una política educativa y un propósito común.



4.3.3 Etapa previa al proceso de acreditación.

Conscientes de que esta aspiración tiene un camino largo y muy adverso, se inició con la etapa previa que fue la de documentarse y buscar información acerca de los procesos de acreditación, así como informar y sensibilizar a la comunidad educativa, sensibilizar y

4.3.4 Factores establecidos por el FONDEP.

- El proceso de acreditación exige atender factores y la institución lo asume como sus propósitos o desafíos en los que se debe centrar el proceso:
- Factor dirección institucional.
- Factor soporte al desempeño docente.
- Factor trabajo conjunto con la familia y la comunidad.
- Factor uso de la información.
- Factor infraestructura y recursos para el aprendizaje.

Para desarrollar cada uno de estos factores se requiere la decisión de toda la comunidad educativa, pese a las buenas intenciones y propósitos solo de unos cuantos líderes o un grupo de directivos, los estándares e indicadores no lo van a permitir, puesto que la acreditación no está dirigido a personas individualmente o con talento; está dirigido a la comunidad educativa en su conjunto; por tanto, la decisión de acreditarse debe ser el deseo pleno de

tomar la decisión de autoevaluarse conformando el Comité de la Calidad así como la Comisión de Autoevaluación que conduciría el proceso, se organizó para las capacitaciones y se comunicó de esta decisión al Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica.

todos, allí si se necesitará el talento y liderazgo de cada uno de sus integrantes.

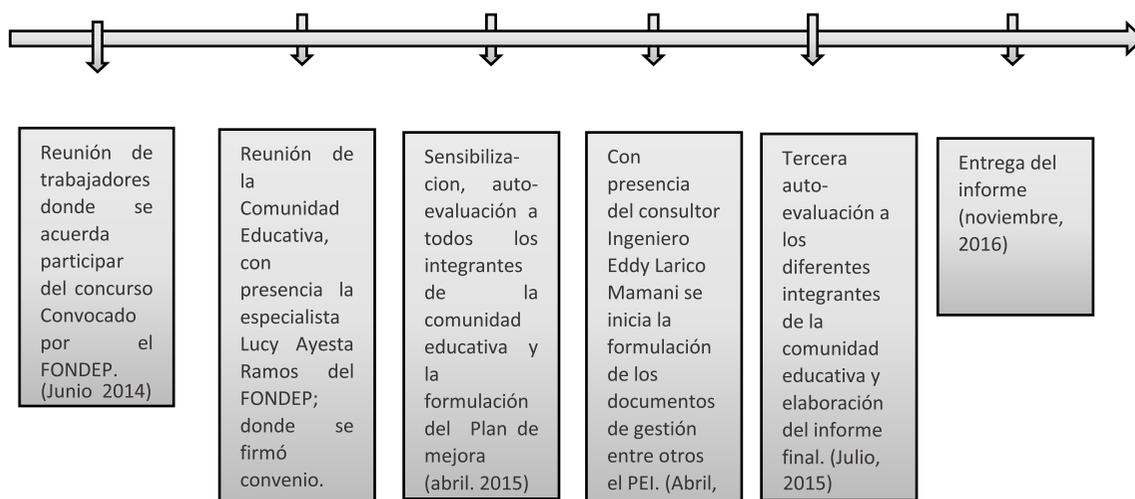
4.4 Planteamiento de la propuesta

El principal motivo para llevar adelante la experiencia educativa fue la necesidad de los estudiantes, la participación de la comunidad y de los padres de familia con muy poca orientación o con propósitos poco difundidos, las políticas educativas cambiantes y el contexto han hecho que los docentes se motiven a cambiar su estilo de trabajo, haciendo de las cosas sencillas extraordinarias, generando una cultura del aprendizaje, donde todos aprenden de todos con amor, llegando al corazón humano; donde se promueve el cuidado de la naturaleza, se construye una disciplina sobre la base de una visión compartida, una cultura evaluativa y auto evaluativa, donde la organización por equipos talentosos es primordial, mejorando en forma permanente la práctica educativa y de gestión con la finalidad de brindar un servicio de calidad.

Con este propósito se han involucrado autoridades, padres de familia, estudiantes y docentes, iniciándose el proceso de acreditación; por ello la institución tenía que cumplir ciertos requisitos, estándares mínimos para enrumbarse en el proceso de acreditación, autoevaluarse y trabajar su plan de mejora.

En la actualidad aún no se logra la acreditación, está en proceso, sin embargo, ese no es el propósito final; lo que nos ha movido a realizar la experiencia es generar una cultura del aprendizaje, de la evaluación y la mejora permanente que con el paso de los años se puedan evidenciar los cambios, aportes y frutos que no tienen un fin, sino que es un proceso cíclico.

Hitos del proceso de autoevaluación y mejora:



4.4.1 Proceso de Autoevaluación

Mediante la autoevaluación se reflexiona sobre los aspectos que facilitan y dificultan la mejora continua, favorece la autorregulación, es la evaluación que realiza la propia Institución Educativa de una manera participativa sobre la calidad de su gestión con fines de acreditación dirigida por el comité de calidad (Sineace, 2015).

Por ello, la Institución se organiza y conforma su Comité de Autoevaluación y de la Calidad Educativa, reconocido por R.D N° 016-2015-DREP-DUGEL/DIESLPR, y por RDR N° 1331-2015-DREP.

Sin embargo, la autoevaluación también puede entenderse como aquella que da el propio sujeto de la acción educativa, en la medida en que vivencia su propio proceso de aprendizaje como un acto permanente de construcción de su conocimiento, revisión de su proyecto personal de desarrollo, y ser Autocrítico a los cambios producidos en él durante su educación, la reflexión de su propia experiencia. La capacidad para valorar el trabajo, actividades realizadas; reconociendo la capacidad de diagnosticar sus posibilidades respecto al logro de sus aprendizajes y su participación libre en el proceso educativo (Villegas, 2007).

4.2.2 Fases y pasos del proceso de autoevaluación.

Para el proceso de autoevaluación se ha tomado en cuenta 4 fases y 7 pasos, entendiendo que ello ha sido modificado posteriormente; en ese sentido se desarrollan las siguientes tareas:

Fase I: preparación del proceso de autoevaluación

Se elabora un plan de autoevaluación, esta fase comprendió dos pasos importantes:

Paso 1: Se planifica y organiza la autoevaluación.

- En este paso los integrantes del Comité de Autoevaluación elaboraron el Plan de Autoevaluación.

- Se organizaron todos los integrantes de la comunidad educativa por factores que señala la autoevaluación y por documentos de gestión. Se distribuyó y delegó las tareas a los miembros de la Comisión, de la misma manera integrándose a otros miembros de la comunidad educativa en equipos de trabajo o subcomisiones para apoyar en la implementación del proceso a través de tareas específicas.

Paso 2: Informe y motivación a los miembros de la comunidad.

Se brinda mayor **información** a la comunidad educativa sobre la manera cómo se llevará el proceso de autoevaluación, buscando sensibilizar y **motivar** la participación y compromiso de los diferentes actores, otorgando una información de todo lo actuado y los beneficios que se adquirirán. Todas estas actividades se desarrollaron a partir del día 10 de junio.

Fase II: Identificación de fortalezas y aspectos por mejorar

En esta fase y en diferentes reuniones de reflexión se identificaron las fortalezas y aspectos por mejorar de nuestra Institución Educativa respecto a cada uno de los 5 factores contenidos en la matriz de evaluación. Es decir, se identificó el nivel de logro alcanzado por la Institución Educativa sobre un conjunto de estándares de calidad establecidos para la gestión educativa. Para ello, se ha seguido los siguientes pasos:

Paso 3: Recojo de información necesaria

Se aplican los instrumentos de evaluación, se recoge información de los actores educativos para ver la situación real cómo se encuentra la Institución en relación a los diferentes estándares y analizar los documentos que evidencian cómo se ha venido desarrollando la gestión institucional y pedagógica.

La I autoevaluación se ha realizado en el año 2014.

La II autoevaluación se ha realizado en julio del año 2015.

La III autoevaluación realizada en noviembre del año 2015.

Para el procesamiento, análisis de la información y toma de decisiones, ayuda el valor numérico que se le va a asignar a los factores, estándares e indicadores, es decir la parte cuantitativa establecida por el Sineace.

Paso 4: Procesamiento de la información y reflexión sobre lo encontrado.

Realizada la primera autoevaluación es el momento en el que se hace una pausa para la reflexión, así como para cuestionarse, realizar su autocrítica sobre lo que está haciendo y lo que está dejando de hacer, es el momento en el que puede visualizar la situación real de la Institución, porque puede ver las debilidades así como sus fortalezas.

Por esto es que la experiencia de la Institución es un constante aprender, porque llega el momento donde cada uno de sus integrantes, pone en práctica sus valores; alcanza sus propuestas de mejora y uno ve, en cada propuesta cargada de creatividad, anunciando y vislumbrando lo maravilloso de ser docente. Por ello es importante hacer una pausa, tomarse un descanso en el trabajo para pensar y reflexionar, porque de ese descanso también se aprende.

Se debe desarrollar la capacidad para trabajar en ciclos continuos que consisten en pausas para hacer hipótesis, actos y pausas para reflexionar sobre los resultados. Apoyándose en especialistas e investigadores, se evoca a la reflexión-acción como una característica de los profesionales que saben aprender, el tener idea o el estar pensando mientras está en el momento de su sesión, el mejorar sobre el acto o el colocar observaciones de tu propia sesión en el momento mismo del desarrollo, conocido como el aprender haciendo, sugiere que no solo podemos pensar sobre el hacer, sino que podemos pensar sobre cómo hacer algo mientras lo hacemos (Senge, 2008).

Factores de análisis:

a) Factor dirección institucional:

Se ha alcanzado resultados satisfactorios en todos los estándares de este factor que se describe a continuación:

En el Estándar 1: Se ha construido participativamente un proyecto educativo pertinente, inclusivo y enfocado en la mejora permanente del proceso de enseñanza aprendizaje y el logro de la formación integral de todos los estudiantes. Se ha obtenido el puntaje de **3.77** que es el nivel logrado. La gestión educativa está orientada y direccionada por un documento estratégico que es el Proyecto Educativo Institucional, que ha sido elaborado de forma participativa y viene implementándose durante el año y es evaluada permanentemente.

En el estándar 2: Se asegura que el Proyecto Curricular Institucional responda a altas expectativas de los estudiantes, sea pertinente, inclusivo y oriente el adecuado desarrollo de proceso de enseñanza-aprendizaje. Se ha obtenido el puntaje de **3.89** que es el nivel logrado. Se viene implementando el Proyecto Curricular Institucional elaborado en forma participativa, respondiendo a las características de nuestros estudiantes y a las características del contexto local, tomando en cuenta las demandas locales, regionales, nacionales y globales, evidenciándose en la planificación curricular elaborada en equipos de trabajo y en los procesos pedagógicos que responden a alternativas para fortalecer el saber local.

En el estándar 3: Se cuenta con un estilo de liderazgo participativo que asegura el mantenimiento de una visión común y la adecuada organización y

articulación de funciones. Se ha obtenido el puntaje de **3.71** que es el nivel logrado.

El trabajo coordinado y una organización que apunte a una visión común se evidencia en el organigrama institucional y el Manual de Organización y Funciones (MOF) así como en el Reglamento Institucional, que viene implementándose y que está siendo articulado al buen desempeño docente y directivo, así como a las exigencias de los desempeños laborales de los administrativos y que se evalúan 2 veces al año con participación del CONEI.

b) Factor soporte al desempeño docente:

En el estándar 4: Se gestiona la asignación de un equipo docente idóneo y con mecanismos de soporte continuo para su desarrollo profesional y la mejora permanente de su práctica pedagógica. Se ha obtenido el puntaje de **3.70** que es el nivel logrado. A pesar de que la responsabilidad mayor esté en las instancias superiores, cuando se ha asignado la responsabilidad de la selección de personal se ha realizado con la mayor transparencia y responsabilidad, informándose en cada etapa.

En el caso de los mecanismos de soporte se ha implementado acciones de acompañamiento pedagógico con coordinadores y la contratación de consultores externos en estrategias didácticas innovadoras, cuya selección se ha realizado mediante

invitaciones públicas con la finalidad de contar con el personal más idóneo para esta tarea.

En el estándar 5: Se implementan estrategias que aseguran que el PCI se traduzca en programaciones curriculares pertinentes y coherentes para lograr las competencias, atendiendo a la diversidad de los estudiantes. Se ha obtenido el puntaje de **3.33** que es el nivel en avance significativo.

Se vienen implementando la planificación colegiada y en equipos de trabajo que respondan a las características de los estudiantes y del contexto que se opera desde el Proyecto Curricular Institucional.

En el estándar 6: Se realizan acciones pedagógicas que aseguran que todos los estudiantes desarrollen competencias esperadas. Se ha obtenido el puntaje de **3.70** que es el nivel logrado. Se garantiza con los procesos de acompañamiento permanente de parte de los coordinadores y de los consultores, con procesos de reflexión y compromisos de mejora permanente.

c) Factor trabajo conjunto con la familia y la comunidad:

En el estándar 7: Se trabajó de manera conjunta con las familias en desarrollar estrategias que potencien el proceso de enseñanza aprendizaje. Se ha obtenido el puntaje de **3.50** que es el nivel avance significativo. Se ha institucionalizado la escuela de padres no

solamente para los procesos de orientación, sino la participación activa de la familia en los procesos reflexivos sobre los aprendizajes de los estudiantes y en su mejora permanente en la formación integral y los compromisos asumidos y el seguimiento y acompañamiento en el cumplimiento de estas.

En el estándar 8: El trabajo conjunto con las familias y diversos actores de la comunidad en el diseño e implementación de estrategias dan soporte a la formación de los estudiantes. Se ha obtenido el puntaje de **4.00** que es el nivel logrado Se viene implementando las actividades vivenciales, relatos como mecanismos en que la comunidad y las familias se formen en los saberes comunales originarios, como un mecanismo de propiciar el desarrollo endógeno, así como la implementación de proyectos de aprendizaje vinculados a involucrar a la mayor cantidad de actores comunales.

d) Factor uso de la información:

En el estándar 9: Se genera y analiza información sobre el progreso en el desempeño de estudiantes y docentes para identificar oportunidades de mejora del proceso de enseñanza - aprendizaje. Se ha obtenido el puntaje de **3.99** que es el nivel logrado.

Se viene realizando de forma institucionalizada las jornadas de reflexión con diversos actores donde se presenta información sobre el progreso, tanto de

estudiantes como de docentes y que están publicadas en la Página Web institucional:

www.iesleoncinioprado.gob.pe

En el estándar 10: Se implementó acciones de mejora priorizadas y se evalúa cuán efectivas son para lograr los resultados esperados. Se ha obtenido el puntaje de **3.99** que es el nivel logrado.

Se viene implementando el Plan de Mejora con la consigna de que la mejora continua es una filosofía institucional conformándose comisiones por factores y que el Comité de Autoevaluación y Calidad Educativa evalúa periódicamente.

e) **Factor infraestructura y recursos para el aprendizaje.**

En el estándar 11: Se gestiona y usa adecuadamente la infraestructura y recursos que dan soporte al desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje. Se ha obtenido el puntaje de **3.75** que es el nivel logrado. Se ha institucionalizado la implementación de las Aulas Funcionales en todas las áreas que vienen siendo equipadas progresivamente con recursos para el aprendizaje y la responsabilidad del uso óptimo y responsable es compartido con docentes, estudiantes y padres-madres de familia que se evidencia en el cumplimiento de los acuerdos de convivencia.

En el estándar 12: La transparencia en el uso de los recursos dan soporte a la implementación y mejora del proceso de enseñanza aprendizaje. Se obtuvo **3.84**



que es el nivel logrado. Se ha implementado la rendición de cuentas con boletines informativos sobre las acciones realizadas y los recursos utilizados.

Fase III: planificación de la mejora

Conocida la situación real, se planifica la mejora; las mejoras de todos aquellos aspectos que aún no se encuentran en un nivel logrado. Siendo el objetivo principal de esta fase la elaboración del **Plan de Mejora.**

Paso 5: Elaboración del Plan de Mejora

Conocidos los resultados obtenidos en la autoevaluación, se toma decisiones sobre las mejoras que se hará en la institución, las que se priorizan y que permitirá el logro del objetivo como Institución Educativa: La mejora permanente del proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de la formación integral de todos los estudiantes.



Paso 6: Elaboración del Informe de Autoevaluación

En este paso se integra y consolida el trabajo realizado a lo largo del proceso. El **informe de autoevaluación** tiene como finalidad contar con un documento que sistematice no solo el proceso, sino que dé cuenta de los resultados y de los compromisos de mejora que hemos acordado y planificado. Por eso, es importante que lo socialicemos con los demás miembros de la institución educativa.

Fase IV: Socialización

Paso 7: Difusión del Informe de Autoevaluación.

El informe de autoevaluación se ha difundido con los principales resultados y las acciones que se han acordado, estos resultados se presentaron en una ceremonia con participación de las autoridades educativas como el Director Regional de Educación de Puno, Dr. Julio Antonio Jara Aguirre; el Gerente General de FONDEP, Dr. Fidel Rojas Lujan y el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané; autoridades de gobierno local como el Alcalde del distrito de Taraco, así como a la comunidad en general. Fue desarrollado el mes de noviembre.

De la misma manera se ha incorporado en la Página Web de nuestra Institución Educativa, y en los carteles del plantel, los principales resultados planteados en el Plan de Mejora.

4.5 Plan de mejora

Con los resultados procesados, se toma decisiones sobre las mejoras a realizar, se priorizó aquellas que permitan directamente el logro de nuestros objetivos: la mejora permanente de la gestión y el proceso enseñanza-aprendizaje; así como la formación integral de todos los estudiantes. Con este mismo Plan de Mejora se participó del I Concurso de Financiamiento de Planes de Mejora convocado por el FONDEP, gracias al cual la Institución fue beneficiada.

4.5.1 Objetivos del Plan de Mejora.

Desarrollar el Plan de Mejora con fines de acreditación, con participación de todos los agentes de la comunidad educativa (directivos, docentes, administrativos, estudiantes, padres de familia y la comunidad) para lograr la acreditación y ser reconocidos por las instancias del Ministerio de Educación y la comunidad en general.

4.5.2 Pasos para la elaboración del Plan de Mejora.

- a) Priorización de estándares y análisis de sus indicadores
- b) Se analiza las causas
- c) Se encuentra soluciones
- d) Se elabora el Plan de Mejora

4.5.3 Seguimiento del Plan de Mejora.

Monitoreo:

- Cada actividad tiene una evaluación final, con una autoevaluación por cada uno de los actores y responsables.
- Cada fin de mes se desarrolla una evaluación de todas las actividades que se han desarrollado durante ese periodo. Esta actividad se está desarrollando actualmente.
- Las actividades que se desarrollan con dificultad se enmiendan en el transcurso.

4.5.4 Acciones de sostenibilidad y mejora permanente

- La institución cuenta con apoyo de la UGEL en cuanto a personal de apoyo en capacitaciones, coordinar y solicitar apoyo con profesionales para capacitación.
- Los recursos y materiales se solicitan a las instituciones como municipios, y otros.
- La permanente comunicación y manejo transparente de los recursos hace que se mantenga un clima institucional favorable, para que sea sostenible.

4.5.5 Implementación del Plan de Mejora con apoyo de FONDEP. Servicios de consultoría.

La comunidad educativa en general ha sido beneficiada en su formación continua y fortalecimiento de capacidades en forma directa y presencial, a través de talleres, monitoreo, acompañamiento y atención personalizada por parte de los consultores, la calidad del servicio desarrollado por cada uno de ellos, ha logrado fortalecer a todo el equipo directivo y docente, cubriendo las expectativas de los docentes y padres de familia.

La consultoría se llevó a cabo considerando:

- Consultoría en Elaboración del PEI con participación de todos los agentes educativos.

- Consultoría en Elaboración de un PCI con la participación de toda la comunidad educativa.
- Consultoría en estrategias innovadoras aplicadas en el área de Comunicación.
- Consultoría en estrategias innovadoras aplicadas en el área de Ciencia Tecnología y Ambiente.
- Consultoría en estrategias innovadoras aplicadas en el área de Matemática.
- Consultoría en estrategias innovadoras aplicadas para el desarrollo del enfoque de ciudadanía.
- Consultoría en Recopilación de la información de estrategias innovadoras aplicadas para el desarrollo de escuelas de padres.
- Consultoría en Revisión de la Información Diagnóstica y Sistematización de la Información sobre la Convivencia Democrática de la Institución Educativa “Leoncio Prado”.

4.5.6 Evaluación de resultados de los Planes de Mejora

- La construcción participativa de los documentos de gestión escolar.
- Se ha superado el temor a los procesos de supervisión y monitoreo, ya que había miedo en muchos docentes cuando alguien ajeno a la Institución visitaba el aula.
- Se ha superado la percepción de que en la escuela rural está la mediocridad y la visión

pesimista; de que allí no es posible mejorar condiciones.

- Se ha logrado mayor compromiso del docente, con participación en jornadas fuera del horario de trabajo.
- Mayor compromiso y participación de las madres y padres de familia en la vida escolar.
- Mejor clima institucional.

4.6 Continuando con la mejora

Se han mostrado aspectos positivos y logros importantes, así como avances significativos de la comunidad educativa, dando a conocer lo vital y necesario; sin embargo, por diversos cambios que se producen en las instituciones, persisten oscilaciones sobre la sostenibilidad de estos logros o aprendizajes para mostrar una solidez en equipo o grupo. También surge el optimismo, porque cada uno de estos procesos han sido construidos en equipo, con participación de todos los agentes, se ha trabajado interinstitucionalmente; los mismos documentos de gestión han sido elaborados en ese horizonte, detrás de la experiencia hay toda una historia.

La experiencia de estar inmersos en el proceso de acreditación ha ido de a poco caracterizando a cada uno de sus actores por su compromiso con la institución, posesionándose cada vez más de los propósitos institucionales, identificándose con ellos, se

siente un ambiente de aprendizaje continuo y mejora permanente, están aprendiendo a aprender desarrollando sus competencias.

Tal y como indicaba Jesús de la Fuente (2010), la competencia aprender a aprender ha sido denominada de múltiples formas aludiendo a la misma capacidad: Autonomía en el aprendizaje, saber tomar decisiones en situaciones múltiples para aprender, reflexionar sobre el propio aprendizaje, ser estratégico y experto aprendiendo, o aprendizaje a lo largo de la vida.

Los actores son conscientes que aún falta mucho por hacer, por aprender, es más, que la Institución está en proceso de acreditación y aun logrando la acreditación, esta tiene su vigencia por lo que la mejora debe ser permanente, considerando, que los procesos en los que están involucrados son cíclicos, holísticos, en un permanente aprender a aprender, o tomando en cuenta las fases del desarrollo del aprendizaje en grupo: aprendizaje contenido, aprendizaje reunido, aprendizaje construido y aprendizaje continuo (Boud, Cohen, y Walker, 2011).

4.7 Alianzas compartidas

“El amor no está en el otro, está dentro de nosotros mismos; nosotros lo despertamos. Pero para que despierte necesitamos del otro”
Paulo Coelho.

En este propósito de aprovechar en la Institución la energía humana, el entusiasmo y la capacidad de aprendizaje de sus integrantes, se inculca el amor al aprendizaje; así en actividades realizadas como elaboración de documentos de gestión, capacitaciones, organización en equipos de trabajo, conformación de comités, entre otros, se ha contado con la participación de la comunidad, dentro de ello autoridades locales, padres de familia, estudiantes, docentes, personal administrativo, exalumnos.

4.7.1 Participación comunitaria

Se han organizado y llevado a cabo actividades de proyección comunal, orientadas a fortalecer el vínculo con la comunidad y estas se dan mediante actividades en las que la Institución Educativa fomenta la participación activa de la comunidad en los procesos educativos; así como la participación activa de los directivos en las instancias de gobierno local y en la organización comunal.

4.7.2 Convenios.

A partir de necesidades no satisfechas y limitados recursos, la Institución ha recurrido a diferentes organizaciones que brindan servicios semejantes o que tienen una misma población objetivo, se ha realizado alianzas estratégicas con:

- Centro de Promoción Urbano Rural – Juliaca: con la finalidad de orientar y prevenir sobre

-
- conductas en riesgo, realizando 3 jornadas de trabajo con estudiantes y 1 jornada de trabajo con padres de familia.
- Centro Emergencia Mujer sede Huancané: con la finalidad de prevenir la violencia en la familia y en la escuela, realizándose 3 jornadas de trabajo con estudiantes y 3 jornadas de trabajo con padres y madres de familia.
 - Fiscalía de la Nación: para la implementación de las fiscalías escolares con la finalidad de prevenir ilícitos en menores y se han realizado 2 jornadas de trabajo con fiscales escolares.
 - Universidad Nacional del Altiplano: con la finalidad de brindar orientación vocacional a
- estudiantes, realizándose una jornada de actividades vivenciales vocacionales.
- Instituto de Educación Superior Pedagógico de Huancané: con la finalidad de mejorar el desempeño docente y recibir talleres de capacitación, actualización docente y práctica pedagógica pre profesional que se realiza en esta institución.
 - Queda como política de la Institución generar más convenios, aliados que permitan fortalecer los propósitos educativos.



V. Lecciones aprendidas

El inscribir a la Institución ante el Sineace para ser considerada en el proceso de acreditación ha sido el punto de apoyo para iniciar la transformación en la comunidad educativa de Ramis; su estilo de trabajo, su forma de participar, de organizarse hasta el estilo de ser como personas de todos los integrantes de la comunidad educativa.

Al tener una visión común, la institución se ha encaminado y propuesto generar cultura en los aprendizajes con creatividad, autonomía y oportunidad; teniendo en cuenta la parte afectiva y el amor, cuidando la naturaleza, así como las áreas verdes de la Institución. Lo mismo hacen los padres de familia.

La Institución genera una convivencia armoniosa, intenta vivir en comunidad; sin embargo, no todos promueven el amor a la naturaleza, pero tampoco se oponen al trabajo realizado durante estos últimos años. El enfoque ambiental se aplica en la institución y tiene su fundamento en el buen vivir, en el respeto a la naturaleza para una convivencia saludable y sostenible.

Existe una fuerza, energía humana que se transmite de un integrante a otro, la intención y compromiso de mejorar día a día puesto que se tiene un Plan de Mejora y se tiene también el propósito firme de ser

una Institución acreditada al servicio de nuestra sociedad.

Primera lección: Horizonte de calidad

En toda planificación, actividad y desarrollo de sesiones se tiene en cuenta la visión común, compartida, es la fuerza viviente que impulsa el trabajo, por ello el diálogo con los padres de familia es permanente, la comunicación con el personal administrativo y CAS es continua, así como entre docentes y estudiantes.

El proceso de acreditación se ha asumido como una búsqueda permanente, una motivación a la calidad, que moviliza y compromete a todos los actores educativos, asumiendo liderazgo y cumpliendo con los compromisos o los propósitos institucionales, para transitar por ellos, en un proceso continuo.

Segunda lección: Implementación de las acciones de mejora:

La autoevaluación permanente es un mecanismo muy efectivo que ha permitido buscar siempre la mejora y la calidad educativa; por ello, actitud y decisión permiten asumir la Autoevaluación y Plan de Mejora como una **práctica voluntaria** de los actores

educativos; sin embargo, requiere motivación, atención y apoyo no solo de autoridades sino de otras instituciones comprometidas con la educación que apoyen al proceso de cambio de las instituciones educativas. Asimismo, debe ser permanente, no solo en los estudiantes sino en todos sus integrantes.

Por otro lado, es muy importante la actitud de aprendizaje que deben asumir y mostrar los miembros de la comunidad educativa, la importancia y consideración de cada uno de sus actores, así como el compromiso del docente junto al liderazgo pedagógico son el motor que moviliza el proceso de autoevaluación y planes de mejora educativa, sin ellos es impensable realizar transformaciones en la escuela.



Tercera lección: Alianzas compartidas:

La Institución asume que la formación integral es muy compleja, que requiere la participación e intervención de otras instituciones involucradas con la formación de las personas; por tanto, se ha integrado a la labor educativa, instituciones aliadas, desde las más cercanas como padres de familia, APAFA, Municipio Escolar, hasta las instancias como gobierno regional, salud a través de convenios interinstitucionales.

El socializar e involucrar a los padres de familia en el proceso de transformación, ha evidenciado y generado el compromiso con la educación, participan activamente en la gestión y lo más importante es que generan una demanda y a la vez una exigencia para que los maestros y personal administrativo, brinden una atención de calidad para sus hijos, a todos los usuarios de la comunidad y en general de quienes soliciten servicio o visiten la Institución. Ellos son los veedores para que los compromisos asumidos se cumplan y de esta manera garantizan la sostenibilidad de la experiencia asumida.

Avances de logros o resultados

Se ha logrado elaborar los documentos de gestión teniendo en cuenta las necesidades, el contexto y la participación democrática de todos sus actores que le dan vida a los documentos de gestión; por tanto se ha logrado:

- Elaboración del PEI con participación de todos los agentes educativos.
- Elaboración de un PCI con la participación de toda la comunidad educativa.
- Elaboración de Manual de Organización y Funciones de los agentes educativos e instrumentos de gestión y el Reglamento Interno.

Otro logro importante para la Institución es la sistematización de los valores de la institución: La Institución Educativa “Leoncio Prado” se nutre de la naturaleza afectiva humana: El Amor; fundado en la admiración, respeto, libertad y justicia; que le permiten trascender creativamente, en bienestar, empatía, reciprocidad y armonía. Por ello se han elaborado:

- Los acuerdos de convivencia, expuestos en diversos espacios visibles.

Estos valores consensuados están estrechamente ligados con el buen vivir y por ello con la convivencia entre sus integrantes y su naturaleza.

Se han firmado convenios interinstitucionales, consultorías así como se ha promovido los círculos de interaprendizaje que ha permitido:

- Estrategias de enseñanza – aprendizaje por docente y elaboración de instrumentos de supervisión consensuados.
- Convenios de intercambio de experiencias con otras instituciones.
- Elaboración de unidades y sesiones de aprendizaje en equipo.
- Todos los docentes cuentan con su carpeta pedagógica.
- Materiales adecuados para mejorar los aprendizajes.

La firma de convenios con otras instituciones, así como la integración de actores para promover la participación de la comunidad ha logrado mantener vigente: La organización de escuela de padres. Se ha logrado promover una gestión transparente, mediante la rendición de cuentas oportuna utilizando medios y canales de información para llegar a todos los miembros de la comunidad educativa. Por ello se ha hecho una práctica habitual:

- Elaboración de boletines para informar sobre la administración de los recursos.
- Publicación en la Página Web:
www.leoncioprado.edu.pe

Conclusiones

- La acreditación en la escuela es una motivación a la calidad, a la mejora continua, que en forma permanente lleva consigo una visión y logro de propósitos comunes comprometiéndolos a todos los actores educativos.
- La autoevaluación es un mecanismo muy efectivo para la mejora continua de la calidad educativa.
- La actitud y el compromiso del docente es el motor, la energía que moviliza el proceso de autoevaluación y mejora permanente, por ello es importante implementarla también para el docente un ambiente y clima favorable.
- Asumir el liderazgo pedagógico es fundamental en la mejora continua, motivarlos e incentivarlos ayuda a estas actitudes ser sostenibles, pues permiten renovar compromisos y apertura a la creatividad para generar cambios.
- Es relevante asegurar que las familias involucradas y comprometidas con la Institución tengan claridad sobre los propósitos institucionales y que sus aportes, su conocimiento y experiencia sean considerados.
- Las alianzas estratégicas permiten lograr mejores resultados.
- La cultura de la evaluación - autoevaluación y reflexión permite el logro de propósitos comunes y personales, así como la creación de una red de interaprendizaje.

Recomendaciones

- La sensibilización es importante y relevante en todo acto, en toda propuesta de cambio, en toda innovación; por tanto, es importante llegar a la parte humana de los actores, al sentimiento, a la parte afectiva; considerando, valorando y partiendo de sus saberes y potencialidades.
- Las buenas prácticas y experiencias innovadoras docentes no solo deben premiar a los ganadores, debe premiar la continuidad y sostenibilidad, apoyando con acompañamiento y convirtiendo a cada institución piloto de calidad brindando el apoyo no solo moral y logístico, sino también económico para que continúe su investigación y logros.
- Toda innovación es voluntaria y procesual, por tanto; se requiere de actores con un estilo de trabajo diferente, creativo e innovador; que entienda que todo proceso de cambio lleva su tiempo pero que también tiene metas.
- Es importante considerar la individualidad en el trabajo en equipo y la organización de sus actores como pilar para la búsqueda y logro de cambios en una institución.

Bibliografía

- Boud, D; Cohen, R. y Walker, D. (2011) *El aprendizaje a partir de la experiencia*. Madrid: Narcea, S.A. de ediciones.
- Cussiánovich, A. (2010) “La pedagogía de la Ternura como estrategia de trabajo pedagógico”. Seminario Internacional: Pedagogía Crítica. Lima IPP. Ediciones Fargraf S.R.L.
- Delors, J. (1996) *La educación encierra un tesoro*. Madrid. Santillana, ediciones UNESCO.
- De La Fuente, J. (2010): “Estrategias metodológicas y de evaluación para promover la competencia para aprender a aprender”. *Aula de Innovación Educativa* no 192 (junio 2010), pág. 11-14.
- Huanacuni, F. (2010): *Buen vivir/Vivir bien. Filosofías, políticas, estrategias y experiencias regionales andinas*. Lima 1. Primera edición.
- IPEBA – FONDEP (2013): *Manual de elaboración, costeo y presupuesto de Planes de Mejora*. Lima: Industrias Gráficas Ausangate SAC.
- Senge, P. (2008) *La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- SINEACE: DEA EBTP (2015). “Etapas del proceso de acreditación”. Módulo 2.
- SINEACE: DEA EBTP (2015). “La etapa previa y la autoevaluación en educación básica regular y técnico Productiva”. Módulo 4.
- SINEACE: DEA EBTP (2015). “Marco orientador del proceso de acreditación”. Módulo 1.
- Van Manem, M. (2004) *El tono en la enseñanza*. Barcelona: Paidós Educador.
- Villegas, O. (2007) *Diccionario práctico de educación*. Puno: C.I.D.E. Segunda Edición.

FONDEP

Fondo Nacional de Desarrollo
de la Educación Peruana



PERÚ

Ministerio
de Educación

