



PERÚ

Ministerio
de EducaciónDirección Regional
de Educación
de Lima MetropolitanaUnidad de Gestión
Educativa Local N° 06Área de Gestión de la
Educación Básica
Regular y Especial

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Vitarte, 27 NOV 2017

OFICIO MÚLTIPLE N° 495 -2017-DIR.UGEL.06/J.AGEBRE

Señor(a):

Director(a) de la Institución Educativa del Nivel de Educación Primaria de EBR de la UGEL N°06.

Presente.-

ASUNTO: IDENTIFICACIÓN DE DOCENTES FORTALEZA METROPOLITANO DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE HEE PÚBLICAS PARA REALIZAR INTERVENCIÓN PEDAGÓGICA EN EL MARCO DE LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES.

**REF. : RM N° 627-2016-MINEDU
MEMORANDO MÚLTIPLE N° 281-2017-MINEDU-VMGI-DRELM-DIR**

De mi consideración.

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que de conformidad a los documentos de referencia y en el marco de la Mejora de los Aprendizajes y La Escuela Que Queremos, la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana en coordinación con la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 ha visto la necesidad de realizar las acciones de identificación de Docentes Fortaleza con buena práctica pedagógica o que hayan demostrado en los últimos años resultados sobresalientes en la ECE en el Nivel Satisfactorio, la identificación del Docente Fortaleza estará a cargo del Equipo Directivo de la institución educativa, para ello se adjunta el protocolo de identificación y anexos.

Por tanto, se solicita remitir la Ficha de Identificación del Docente Fortaleza del nivel de Educación Primaria y los anexos según señala el Protocolo hasta el día jueves 30 de noviembre del presente.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente.



Dra. María Milagros Alejandrina Ramírez Baca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06



MMARB/DIR.UGEL06
AMRB/J.AGEBRE
RLJ/E.AGEBRE



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional
de Educación
de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 06

Área de Gestión de la
Educación Básica
Regular y Especial

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

ANEXO 1

RELACIÓN NOMINAL DEL DOCENTE FORTALEZA DE LA IE

NIVEL PRIMARIA

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE FORTALEZA	I.E. DE ORIGEN	GRADO A CARGO	TURNO	CELULAR	CORREO ELECTRONICO
01						
02						
03						



FICHA DE IDENTIFICACION DE DOCENTE FORTALEZA EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE 2017

NOMBRE DEL DOCENTE: _____

NIVEL/MODALIDAD/CICLO: _____

GRADO: _____ SECCION: _____ TURNO: _____

1. **Inicio:** Cuando el docente está empezando a desarrollar los desempeños previstos o evidencia dificultades y requiere acompañamiento pedagógico permanente en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.
01 a 09 puntos
2. **Proceso:** Cuando el docente está en camino de lograr los desempeños previstos y requiere acompañamiento pedagógico periódico en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.
10 a 19 puntos
3. **Logro Previsto:** Cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos.
20 a 29 puntos
4. **Logro destacado:** Cuando el docente evidencia el logro por encima de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la institución educativa.
30 a 40 puntos

DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

COMPETENCIAS	N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN				FUENTE DE VERIFICACIÓN
			1	2	3	4	
Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1	Planifica las unidades didácticas y las sesiones o actividades de forma pertinente y contextualizada, teniendo en cuenta las características, ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes. Articulando de manera coherente la secuencia didáctica procesos pedagógicos y didácticos					➤ Ficha de monitoreo
Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	2	Elabora sus documentos técnico pedagógico de manera colegiada, trabajando en equipo, respetando necesidades e intereses de sus estudiantes y aportando de manera oportuna situaciones que conllevan a mejores aprendizajes, estrategias y materiales seleccionados.					➤ Programación Anual /Unidades Didácticas/ Sesiones de Aprendizaje
PUNTAJE PARCIAL:							A =

DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	3	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia en el aula..					➤ Ficha de monitoreo
Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.	4	Desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.					➤ Ficha de monitoreo.
	5	Evalúa los aprendizajes y sistemática los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna					➤ Reporte/informe de la sistematización de resultados. Registro de evaluación.



PUNTAJE PARCIAL:				B =			
DOMINIO 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad							
Competencia 6 Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.	6	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					> Acta y fichas de asistencia a reuniones.
	7	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.					> Presentación de proyectos. > Informe de avance y resultados de los productos obtenidos.
Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados	8	Participa en capacitaciones convocadas por el MINIDU/DRELM/UGEL e IE					> Oficio y Fichas de desplazamiento de salida
PUNTAJE PARCIAL:				C =			
DOMINIO 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	9	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.					> Ficha de asistencia. > Informe de actividad/comisión.
	Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	10	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE				
PUNTAJE PARCIAL:				D =			
RESULTADO GENERAL							

Puntaje Final: A+B+C+D= En números:.....En letras:.....

FIRMA Y POST FIRMA
DIRECTOR

FIRMA SUBDIRECTOR

FIRMA COMISIÓN CONEI



PERU

Ministerio de Educación

Viceministerio de Gestión Institucional

Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana

Oficina de Gestión Pedagógica de Educación Básica y Técnico Productiva

PROTOCOLO DE IDENTIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE DOCENTES FORTALEZA METROPOLITANO

A toda la comunidad educativa.

El presente documento da a conocer la información necesaria en relación a los docentes fortaleza, lo cual contempla el proceso de identificación y selección, el perfil, las funciones, los beneficios y el reconocimiento que se otorga a este grupo de profesionales de la educación que contribuyen a mejorar y consolidar la calidad educativa tan ansiada y necesaria para el logro de aprendizajes esperados y el desarrollo de ciudadanos éticos y comprometidos con su comunidad.

I. Objetivo

1.1 Objetivo General

Establecer los lineamientos y orientaciones para el proceso de identificación y reconocimiento de docentes fortaleza a nivel de Lima Metropolitana.

1.2 Objetivos específicos

- i. Identificar a los docentes de aula que vienen desempeñando labor destacada en las siete (07) UGEL de Lima Metropolitana.
- ii. Reconocer la labor de los docentes fortaleza como actores educativos en la Estrategia de Formación en Servicio en la Educación Básica y Técnico Productiva de las siete (07) UGEL de Lima Metropolitana, a través de la correspondiente Resolución Directoral Regional.
- iii. Fortalecer la dimensión personal de los docentes fortaleza como parte de la política educativa enmarcada en el pilar de Revalorización docente considerado en el Plan Lima al 2021 y el Marco del Buen Desempeño Docente.



II. Normativa que respalda

- **Ley General de Educación N° 28044** establece que las Direcciones Regionales de Educación tienen como finalidad promover la educación, la cultura, el deporte, la recreación, la ciencia y la tecnología, así como asegurar los servicios educativos y los programas de atención integral con calidad y equidad en su ámbito jurisdiccional, para lo cual coordina con las UGEL y convoca la participación de los diferentes actores sociales.
- **Ley de Reforma Magisterial N°29944**, señala que el Ministerio de Educación y los gobiernos regionales y locales, según corresponda, mediante resolución de la autoridad competente, reconocen el sobresaliente ejercicio de la función docente a través de: agradecimientos, felicitaciones y condecoraciones mediante Resolución Directoral Regional, Ministerial o Suprema.
- **Reglamento de Ley de Reforma Magisterial N°29944**, dispone que "el profesor tiene derecho a percibir premios y estímulos cuando realiza acciones sobresalientes en beneficio de la instancia de Gestión Educativa Descentralizada o de la comunidad educativa a la que pertenece y dichas acciones sean respaldadas por el CONEI correspondiente o el que haga sus veces".
- **Resolución Directoral Regional N° 004942-2015-DRELM** reconoce la Estrategia de Formación en Servicio desarrollada por los Docentes Fortaleza en Educación Básica y Técnico Productiva de las siete (07) UGEL de Lima Metropolitana, como una forma de contribuir al fortalecimiento de las capacidades de los docentes.
- El **Proyecto Educativo Nacional** aprobado como política de Estado (Resolución Suprema N° 001-2007-ED), señala la necesidad de revalorar la profesión docente, no solo a través de medidas de orden laboral sino, principalmente, replanteando el proyecto de docencia, una docencia funcional a una educación y una escuela transformadora en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos.

- El **Marco del Buen Desempeño Docente**, aprobada con Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED, reconoce a la docencia como un quehacer complejo, la cual exhibe un conjunto de dimensiones y cuyo ejercicio exige una actuación reflexiva, donde se incluyen procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y flexibilidad, asimismo la práctica individual de la enseñanza se comprende mejor desde una perspectiva colegiada y se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada estudiante exigiendo del profesor idoneidad profesional y comportamiento moral.
- El **Currículo Nacional**, aprobado por Resolución Ministerial N° 281-2016-MINEDU, el cual promueve la innovación y experimentación de nuevas metodologías y prácticas de enseñanza en las instituciones y programas educativos que garanticen la calidad en los resultados de aprendizaje.
- Orientaciones "**La educación que queremos y nos merecemos en Lima Metropolitana al 2021**", (Plan Lima al 2021), aprobado por Resolución Directoral Regional N° 2965-2016-DRELM, señala como meta lo que la DRELM **espera alcanzar hacia el 2021**, de forma ordenada y organizada en cuatro pilares como son calidad de aprendizaje, revaloración de la carrera docente, gestión e infraestructura educativa. La formación de los docentes en servicio propone responder a un horizonte mayor de desarrollo profesional, tomando en cuenta el contexto y potencialidades de desarrollo de Lima Metropolitana, y espera responder a la siguiente pregunta ¿qué tipo de docente se necesita para asegurar el desarrollo educativo para Lima Metropolitana, en base los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente.

III. Revalorización de la Carrera Docente

Existen una serie de documentos oficiales vigentes que utilizamos en la formulación del presente Protocolo y que constituyen el fundamento para la continuidad de la estrategia de Formación en Servicio desarrollada por los Docentes Fortaleza en Educación Básica y Técnico Productiva de las siete (07) UGEL de Lima Metropolitana. Por ello, señalamos a continuación aspectos relevantes en torno a este tema:



- En el marco de una carrera pública renovada, el Ministerio de Educación asume como política priorizada que los docentes se formen y desempeñen en base a criterios concertados. En ese contexto, la Política Integral de Desarrollo Docente tiene el objetivo de promover la innovación y el desarrollo del conocimiento pedagógico, así como a generar el compromiso de los docentes con su propio desarrollo profesional.
- En tanto se defina la política nacional de incentivos docentes, Lima Metropolitana en coordinación con el Ministerio de Educación establece una estrategia de identificación y reconocimiento de buenas prácticas desconcentrada a nivel de UGEL, que permita ir identificando y reconociendo docentes líderes "**docentes fortaleza**" de los diferentes niveles, modalidades y formas educativas y reconociendo a instituciones educativas con buenas prácticas¹.
- El Pilar Revalorización de la Carrera Docente propone que los docentes de la educación básica regular, educación técnica productiva y otras modalidades y formas de atención logren un desempeño que responda a las necesidades, demandas y potencialidades de los estudiantes de Lima Metropolitana. Ello supone que el docente aporte a un desarrollo contextualizado del currículo; es decir, sea un constructor de currículo, desde la reflexión crítica de su práctica. Esto conlleva a que los docentes de Lima Metropolitana tengan o desarrollen competencias profesionales que redunden en la mejora continua de su labor docente, tal como lo propone el Marco de Buen Desempeño Docente. Paralelo a ello, es necesario reconocer las buenas prácticas para que puedan ser sistematizadas, difundidas y replicadas en otras instituciones educativas, como una manera de revalorar el rol del docente e incentivarlo a seguir mejorando².
- La Política de Revalorización Docente considera dos componentes, por un lado la atracción, que permita reclutar a los mejores profesionales docentes dentro de la carrera a través de los concursos de nombramiento o de contratación docente y el segundo componente, que alude al desarrollo y
- permanencia. Este **Desarrollo y Permanencia**, involucra acciones dirigidas a mejorar habilidades y competencias de los docentes, a motivar, reconocer y evaluar su buen desempeño, y a dotarlos de

¹ La Educación que queremos y nos merecemos en Lima Metropolitana al 2021 aprobado por Resolución Directoral Regional N° 2965-2016-DRELM. DRELM. Pp. 18.

² La Educación que queremos y nos merecemos en Lima Metropolitana al 2021. DRELM. Pp. 40.

condiciones materiales y sociales adecuadas a su bienestar, buscando asegurar que los mejores permanezcan en la carrera al servicio de las instituciones educativas públicas. Las acciones de desarrollo y permanencia buscan que los docentes se encuentren adecuadamente capacitados, reconocidos y motivados para desempeñarse de manera óptima y lograr alcanzar así mayores logros de aprendizaje de los estudiantes³.

IV. Perfil del Docente Fortaleza

La sociedad actual pide a los educadores preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad futura aún en construcción. Los cuestionamientos sociales a los sistemas escolares y a los propios docentes exigen sistemas de desarrollo profesional que aseguren una formación del magisterio a la altura de los cambios sociales, que los acompañe y hasta los anticipe⁴.

En consecuencia, se requiere una nueva docencia, funcional a una educación y una escuela transformada en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos⁵.

Por lo antes señalado, planteamos los siguientes rasgos del perfil deseado:

4.1 Manejo disciplinar⁶: El saber disciplinar puede ser definido como el conjunto de disposiciones que un profesor adquiere y que le permiten saber lo que conoce. El conocimiento disciplinar permite claridad en lo que se enseña y es el conocimiento didáctico en el cómo enseñarlo, asociado al dominio de enfoques y estrategias, dominio de procesos pedagógicos y didácticos para la enseñanza de las diferentes áreas curriculares. Asimismo debe poseer manejo en los aspectos de planificación y evaluación en el marco del enfoque por competencias.

En la práctica docente, el manejo de saberes pedagógicos y disciplinares, y el conocimiento de las características de los estudiantes y su contexto, implican una reflexión sistemática sobre los procesos y fines de la enseñanza. Tiene como sustento, como ya se indicó, el saber derivado de la reflexión sobre su propia práctica y sus antecedentes, este saber articula los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales, y constituye el fundamento de su competencia profesional. En la medida en que el saber docente es práctico, dinámico y sincrético, su trabajo resulta complejo y especializado.

La experiencia técnica, el saber disciplinar y las habilidades propias de la enseñanza conforman un repertorio de conocimientos y saberes que el docente construye y renueva socialmente. Sus fuentes, múltiples y diversas, abarcan desde su trayectoria personal y profesional hasta su actual desempeño laboral⁷.



*Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Desempeño 21.*

Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes. Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos del área curricular que enseña. Demuestra capacidad de comunicación oral y escrita en la lengua materna de los estudiantes, sea ésta el castellano o una lengua distinta. Utiliza un lenguaje claro y sencillo, pero con rigurosidad conceptual, valiéndose de ejemplos y mostrando apertura y sincera valoración por los pedidos de nueva explicación frente a las preguntas de los estudiantes. Presenta diversos organizadores gráficos y ejemplos específicos de los conceptos que utiliza. Está actualizado en el dominio de los más recientes avances de la didáctica de su especialidad y de las disciplinas académicas que integran el área curricular que imparte.

4.2 Vocación las necesidades de otro. Quienes tienen vocación de servicio, se inclinan a brindar colaboración o ayuda. Puede relacionarse la vocación de servicio con la solidaridad y el accionar desinteresado.

³ El impulso de una carrera. Política de Revalorización docente en el Perú. MINEDU. 2016. Pp. 43.

⁴ Marco de Buen Desempeño Docente. Un buen maestro cambia tu vida. MINEDU. 2012. Pp. 5 y 6.

⁵ Ídem. Pp. 6.

⁶ Este manejo disciplinar se evaluará en el proceso de conducción de un GIA o micro taller, empleando el instrumento propuesto por la DRELM.

⁷ Ídem. Pp. 11 y 12.

No se busca, en cambio, satisfacer un interés material u obtener otro tipo de rédito. Se refiere a la acción de servir, es decir, mantener una actitud de empatía hacia los demás.

La docencia es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza. En este proceso se construyen **vínculos cognitivos, afectivos y sociales** que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural. El tratamiento del vínculo entre el docente y los estudiantes es fundamental.

Se considera indispensable que los docentes conozcan a sus estudiantes y entablen buenas relaciones con ellos, lo cual constituye un rasgo típico de los buenos desempeños docentes.

Asimismo, el docente requiere proceder de la misma manera con la familia y la comunidad, lo que amplía y enriquece el carácter relacional de la docencia⁸.

- 4.3 Investigador e innovador:** El nuevo profesor investigador-innovador debe estar predispuesto para aceptar el cambio como una condición inherente a su actuación profesional. Así mismo, se le exige una actitud flexible y abierta a la innovación, caracterizado por el vencimiento de la resistencia provocada por el temor al cambio. Cada día aumenta la necesidad de que el profesor asuma el rol de investigador de su propia práctica docente con la finalidad de optimizarla y perfeccionarla.

El docente fortaleza debe poseer juicio pedagógico, para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar de cada estudiante identificando sus necesidades y posibilidades de aprendizaje lo que implica la necesidad de realizar cambios en el actuar personal, en el desarrollo del currículo y en el aspecto institucional

Dominio III - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Desempeño 32. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. Conoce enfoques y metodologías para el desarrollo de proyectos de innovación pedagógica y de gestión de la escuela. Utiliza este conocimiento para identificar y elaborar propuestas de cambio en el ámbito pedagógico, buscando articular la enseñanza con las necesidades de los estudiantes y a la escuela con los procesos de desarrollo social y cultural de la comunidad. Diseña, en colaboración con sus pares, proyectos de innovación pedagógica y planes de mejora. Participa en la ejecución, monitoreo y evaluación de proyectos de innovación pedagógica y de aprendizaje, asumiendo responsabilidades individuales y colectivas, previa coordinación con el personal directivo y jerárquico de la escuela. Propone la sistematización de las experiencias de mejora y de innovación pedagógica.

- 4.4 Compromiso con la calidad de los aprendizajes:** Se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. El fundamento ético exige del profesor idoneidad profesional y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de todos sus estudiantes. La misión del profesor es prestar un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia⁹.

El docente fortaleza ha de reflexionar en y desde su práctica social, deliberar, tomar decisiones, apropiarse críticamente de diversos saberes y desarrollar diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor. Su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto del saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto¹⁰.

Se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. En ese contexto, se expresa también en el reconocimiento y respeto de las diferencias y en la elección de los medios empleados. El docente atiende a diversos grupos de estudiantes y se hace responsable por cada uno de ellos, toma decisiones y selecciona estrategias que aplica con arreglo a la misión de la escuela y a los fines del sistema educativo nacional.

⁸ Marco de Buen Desempeño Docente. Un buen maestro cambia tu vida. MINEDU. 2012. Pp. 12 y 13.

⁹ Idem. Pp. 15 y 50.

¹⁰ Idem. Pp. 10 a 12.



Dominio II : Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Desempeño 22- **Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.**

Emplea actividades de aprendizaje que movilizan la creatividad y el pensamiento Crítico a la vez Utiliza estrategias que involucran diversos tiempos, materiales, el uso del cuerpo, espacios, medios, agrupaciones (trabajo individual, en parejas, en pequeños grupos, en plenaria, etcétera), que promueven el pensamiento crítico (análisis de textos, estudio y solución de problemas, diálogo participativo, etcétera) y el pensamiento creativo (estrategias organizativas, analíticas, inventivas, de solución de problemas, metacognitivas, etcétera). Promueve entre sus estudiantes la indagación, criticidad, curiosidad, innovación y la búsqueda de soluciones alternativas a situaciones desafiantes, con el fin de fortalecer su interés por el aprendizaje.

- 4.5 **Habilidades comunicativas:** El docente fortaleza debe poseer competencia comunicativa y demostrar ser un comunicador eficiente, capaz de establecer una comunicación efectiva y eficientemente óptima, un estilo de comunicación flexible que permita el logro de resultados educativos esperados. Esta competencia comunicativa comprende el conjunto de habilidades que posibilita la participación apropiada en situaciones comunicativas específicas, cumpliendo con los propósitos de la comunicación que posibilite expresar lo que se quiere o necesita y hacerlo dentro de lo socialmente aceptable.

La vinculación, tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes, en particular con su dimensión subjetiva, así como con la generación de vínculos significativos entre ellos. Etimológicamente, "vínculo" significa "atadura" y "compromiso", y supone entonces intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro, apertura para hallar siempre lo mejor de cada uno¹¹. Aquí se valora la apuesta por la promoción de las habilidades comunicativas, lo cual posibilitará el desarrollo integral de los estudiantes y la formación de ciudadanos comprometidos con su comunidad.



Dominio II : Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Desempeño 11. **Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.**

Propicia entre sus alumnos la oportunidad de aprender en un ambiente emocionalmente seguro, donde los estudiantes acudan con satisfacción, promoviendo en ellos el respeto por sí mismos y por sus compañeros. Fomenta la creación de un espacio democrático en el que se reconozca la individualidad de cada uno y del cual el estudiante se sienta parte. Crea oportunidades para que los alumnos expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa, sin temor a la burla o el error. Acepta las emociones de sus estudiantes y demuestra interés en ellas, brindándoles apoyo y orientación según las diversas etapas de su desarrollo y los distintos contextos culturales.

- 4.6 **Capacidad de trabajo en equipo:** Los docentes fortaleza deben estar predispuestos a anteponer los intereses del grupo a los personales, a valorar y aceptar las competencias de los demás, a ser capaces de poder expresar las propias opiniones a pesar de las trabas que se presenten. Para trabajar en equipo es fundamental promover canales de comunicación, tanto formales como informales, debe existir un ambiente de trabajo armónico, que permita y promueva la participación de los integrantes de los equipos, donde se aproveche el desacuerdo para buscar una mejora en el desempeño.

La labor individual del docente adquiere mayor sentido cuando contribuye al propósito y a los objetivos de la institución a la que pertenece; las decisiones más relevantes que afectan a la comunidad educativa deben tomarse a nivel colegiado, lo cual exige que los maestros colaboren entre sí y se organicen.¹²

El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios —los estudiantes— aprendan y adquieran las

¹¹ Idem. Pp. 15.

¹² Idem. Pp. 14.

competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares —docentes y directivos— y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación que se advierte en la vida institucional posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza. En la escuela, las decisiones más relevantes que afectan a la comunidad educativa deben tomarse a nivel colegiado. Todo esto exige que los maestros colaboren entre sí y se organicen.

La planificación y desarrollo de la enseñanza en la escuela, a la que todos aspiramos para que logre concretar su misión institucional, solo es posible si sus miembros —los docentes— comprenden que el resultado de su labor individual depende de aquello que sus pares realicen o puedan realizar, y que esto, a su vez, depende de lo que él haga o pueda hacer. La práctica individual de la enseñanza se comprende mejor desde una perspectiva colegiada¹³.

Dominio III : Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Desempeño 30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.

Promueve espacios de reflexión e intercambio relativos a la experiencia pedagógica, Información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que fundamenten, enriquezcan y aporten al desarrollo de propuestas de mejora. Establece un adecuado diálogo profesional, basado en el respeto y la igualdad en la deliberación entre colegas.

Escucha cuidadosamente para comprender las diferentes posiciones y puntos de vista. Es receptivo a la crítica. Busca construir consensos e identificar las diferencias, de manera que la conversación avance hacia la solución de problemas, sugiriendo estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones. Colabora en la construcción de un clima escolar favorable al aprendizaje, relacionándose con directivos y docentes en forma empática y asertiva.

Liderazgo: El docente fortalece debe poseer liderazgo, de manera que movilice a sus pares, convirtiéndolo en un equipo que genera resultados. El liderazgo que asume es de carácter participativo, donde señala problemas identificados, solicita sugerencias y deja que el equipo decida, desde luego, enmarcándose en algunos parámetros consensuados. Se tiene propósitos claros y se establecen relaciones de participación y cooperación, compartiendo recursos y conocimientos, armonizando intereses y contribuyendo activamente al logro de los objetivos de la organización. El docente fortalece apoya y participa en la formación de sus colegas promoviendo la conformación de un equipo pedagógico activo.

Dimensión colegiada

El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios —los estudiantes— aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares —docentes y directivos— y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación que se advierte en la vida institucional posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza.

- 4.7 **Responsabilidad:** El docente fortalece es responsable y demuestra ser capaz de responder y enfrentar con inteligencia, esfuerzo, interés, creatividad y convencimiento las situaciones que se le presentan día a día en el cumplimiento de sus funciones. También es capaz de responder ante las oportunidades que se le abren y ante las metas que se ha fijado. Del respeto y la estimación que se tenga por sí mismo, depende la responsabilidad que adquiere frente a los demás. Por otra parte sólo siendo responsable puede pedirles a los otros que lo sean y construir una comunidad de aprendizaje sólida y próspera donde cada quien haga con excelencia aquello que le corresponde.

Asimismo demuestra responsabilidad, al atender con pertinencia y respeto la individualidad de los estudiantes, al trabajar con estudiantes con necesidades educativas especiales y practicar un

¹³ Ídem. Pp. 13.



apoyo integrado, ello parte del auto reconocimiento de sus fortalezas, necesidades y potencialidades, asumiendo su formación autodidacta en lo que identifique como necesario. El docente ejerce la enseñanza prestando un servicio público cuyo principal beneficiario son sus estudiantes. Se trata de una actividad profesional regulada por el Estado que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella, y, por ende, le confieren responsabilidad social ante sus estudiantes y sus familias, la comunidad y la sociedad¹⁴.

Dimensión ética

Se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. En ese contexto, se expresa también en el reconocimiento y respeto de las diferencias y en la elección de los medios empleados. El docente atiende a diversos grupos de estudiantes y se hace responsable por cada uno de ellos, toma decisiones y selecciona estrategias que aplica con arreglo a la misión de la escuela y a los fines del sistema educativo nacional.

V. Funciones

El docente fortalece en su calidad de promotor de los cambios y transformaciones ha de asumir un rol fundamentalmente ético, lo cual incluye el respeto de los derechos y de la dignidad de las niñas, niños y adolescentes. Exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de cada uno de los estudiantes.

A continuación señalamos las funciones que le competen asumir:

- i. Participar en eventos de capacitación docente a los que sea convocado por MINEDU, DRELM o UGEL según sea el caso.
- ii. Coordinar con el especialista de UGEL sobre las acciones a desarrollar en el ámbito de intervención.
- iii. Coordinar con el Director y docentes de la IE, así como con los directores de la red educativa a la que corresponde a fin de ejecutar las acciones previstas con el especialista de la UGEL.
- iv. Replicar las capacitaciones recibidas a los docentes de su Institución y red educativa a la que pertenece.
- v. Asumir procesos de formación autodidacta que permitan su desarrollo profesional acorde a desafíos actuales, como muestra de preocupación de su propia formación continua.
- vi. Demostrar permanentemente un desempeño destacado, el cual es reconocido por la comunidad educativa.
- vii. Promover y/o elaborar proyectos innovadores de aula socializándolos, pudiendo presentarlo en espacios distintos: ferias, congresos nivel de instituciones educativas, redes, región.



VI. Proceso de identificación / ratificación

El presente año se consideran dos posibilidades en el marco de la estrategia de docente fortalece a nivel de Lima Metropolitana. Por un lado, los docentes fortalece de los diferentes niveles y modalidades que fueron referidos el año 2016¹⁵ por cada UGEL, serán ratificados y asumirán las funciones que les competen (señaladas líneas arriba). Por otro lado, podrán identificarse a través del monitoreo pedagógico, docentes que demuestren un nivel de desempeño destacado y evidencien logros en cuanto a aprendizajes de los estudiantes (monitoreo empleando el instrumento de rúbrica).

El período de ejercicio de funciones del docente fortalece será de 1 año, de manera que posibilite el proceso correspondiente, desde su identificación hasta su empoderamiento y ejercicio de una labor efectiva, donde se pueda retroalimentar a dicho actor educativo clave, permitiendo el logro de objetivos propuestos y la generación de cambios y transformaciones ansiadas y necesarias en el sistema educativo actual.

¹⁴ Idem. Pp. 14.

¹⁵ El año 2016 cada UGEL envió un Oficio reconociendo a docentes fortalece de diferentes niveles y modalidades, este grupo referido asumirá las funciones que les compete desde que la UGEL las incluye en su plan de actividades 2017.

Para este proceso señalamos las siguientes acciones:

6.1 PRIMER MOMENTO (junio-julio 2017):

Elaboración de instrumentos a cargo de la OGPEBTP- DRELM:

- Orientaciones de Docentes Fortaleza.
- Instrumentos de identificación: Acta de CONEI luego de la identificación del docente, ficha de observación.
- Instrumentos de seguimiento:
 - Ficha de observación para talleres o GIA (SIMON)
 - Encuesta de satisfacción aplicado a colegas de la Institución educativa y/o red educativa donde desarrolla los talleres o GIA.(SIMON)
- Formato de Informe de desempeño emitido por Especialista del nivel/modalidad de la UGEL. Socialización de formatos e instrumentos con especialistas de la OGPEBTP- DRELM. Coordinación con especialistas del EEM- DRELM. Socialización de instrumentos con jefes de AGEBRE y AGEBATP y especialistas de las siete UGEL. Difusión de la estrategia de docentes fortalezas con los docentes sobre la estrategia y proceso a seguir

6.2 SEGUNDO MOMENTO (junio 2017- Junio 2018):

6.2.1 Primera fase (Agosto 2017):

- Monitoreo al Docente Fortaleza o potencial Docente Fortaleza¹⁶ a cargo del Director de la IE, asesor o acompañante pedagógico o Especialista de UGEL a través de las rúbricas.
- Selección y definición de docentes fortaleza de los diferentes niveles y modalidades de la Educación Básica y Técnico Productiva identificados por la UGEL, remitir a la Dirección Regional de Lima Metropolitana el oficio de con la relación de los Docentes Fortalezas Metropolitanos identificados.
- Socialización de protocolo con Docentes Fortaleza identificados a cargo de especialistas de la OGPEBTP- DRELM y UGEL, a fin de dar a conocer funciones, responsabilidades y reconocimiento que alcanzarían en cuanto asuman su rol.

6.2.2 Segunda fase (Agosto 2017 - Junio 2018):

- Ejecución de talleres de fortalecimiento de capacidades dirigido a docentes fortaleza a cargo de la DRELM y/o UGEL.
- Réplica y ejecución de talleres y/o GIA a nivel institucional y/o RED (consideramos la conducción de un número de 5 talleres y/o GIA como mínimo a lo largo del año escolar: 3 X IE y 2 RED), monitoreados por el Especialista, acompañantes de cada UGEL (según especialidad, nivel o modalidad), que permitan fortalecer las prácticas pedagógicas de sus pares, tanto a nivel institucional como de la red educativa.
- Aplicación de Instrumentos de seguimiento a la labor del docente fortaleza (en IE) a cargo del equipo conformado por Especialista de UGEL, asesores pedagógicos y Directores de IIEE.

6.3 TERCER MOMENTO (Junio 2018):

- Elaboración de Informe final del desempeño del Docente Fortaleza a cargo del Especialista de UGEL.
- Publicación de relación de docentes fortaleza de cada UGEL en la página web correspondiente, con la aprobación de la DRELM.
- Reconocimiento al docente fortaleza por la labor destacada mediante RDR de la DRELM (este reconocimiento se dará de forma anual, permitiendo la posibilidad que el docente fortaleza decida su continuidad).
- Beneficiar a los docentes fortalezas con becas de post grado, diplomados, congresos u otros cuando se presenten las condiciones.

¹⁶ Entendemos potencial Docente Fortaleza a aquel docente que es referido y que a pesar de no haber sido calificado anteriormente como tal, puede convertirse en tal, luego de obtener en el proceso de monitoreo un nivel destacado en su práctica pedagógica.

