

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES

Asesoramiento pedagógico a la gestión institucional de una Escuela de Idiomas.

Proyecto de intervención

Estudiante: Nunes, Alicia 

Legajo: 29910

Director/es: Dra. Nancy del Carmen Romea



Trabajo Final de Integración para acceder al título de Licenciatura en Ciencias de la Educación

2024

Índice

| | |
|---|----|
| Resumen | 4 |
| Introducción | 5 |
| Delimitación del objeto de estudio | 5 |
| Planteo del problema | 5 |
| Objetivo general | 6 |
| Fundamentación | 7 |
| Estado del Arte | |
| Marco teórico | 10 |
| Evaluación | 11 |
| Desafíos | 11 |
| Innovación | 11 |
| Método | 12 |
| Diseño | 12 |
| Participantes/muestra | 12 |
| Instrumentos/Técnicas de recolección de datos | 12 |
| Procedimientos | 12 |
| Resultados | 13 |
| Discusión | 15 |
| Conclusión | 16 |
| Aportes y contribuciones de la investigación | 20 |
| Referencias | 22 |
| Anexos | 23 |
| Formulario de consentimiento informado | 25 |
| Entrevistas | 27 |

Asesoramiento pedagógico a la gestión institucional de una Escuela de idiomas. Proyecto de intervención

Resumen

El objetivo de este proyecto de intervención consiste en asesorar pedagógicamente la gestión institucional de All English Instituto, para elaborar un plan de acción en conjunto que favorezca sus prácticas pedagógicas. Córdova Ramírez, E., Rojas Idrogo, I., & Marín Ruiz, S. (2021). Un buen liderazgo directivo en las aulas impulsa el trabajo colaborativo en conjunto. Este proyecto de intervención se realizó mediante el método investigación-acción siguiendo una ruta cualitativa. Se diagramaron las acciones a seguir, según datos obtenidos a través de encuestas, auto-evaluación y focus group completadas por su directora y grupo de docentes. Las respuestas brindadas revelaron información respecto sobre qué aspectos serían necesarios modificar para favorecer sus prácticas pedagógicas. Los resultados obtenidos evidenciaron un planteamiento en la modificación de recursos tecnológicos, horarios de clases, la incorporación de talleres de conversación e implementación de actividades didácticas para la mejora de las prácticas docentes.

Este proyecto se realizó posterior al receso invernal del 2023, período en el que los objetivos institucionales ya estaban planteados. Sin embargo, resultó un desafío, revisar las metas establecidas y detectar aquellas nuevas que surgieron y que se debían atender. Esto permitió entender que brindar espacio al asesoramiento pedagógico, generó oportunidades para que la gestión institucional enriquezca su labor en pos de planificar acciones para atender a las nuevas demandas.

Palabras claves: Asesoramiento pedagógico. Evaluación participativa . Gestión institucional.

Introducción

Delimitación del objeto de estudio

El presente trabajo muestra un proyecto de intervención a un instituto de inglés de gestión privada. Esta intervención llamada *Asesoramiento Pedagógico a la gestión institucional* está diseñado para crear un plan de acción que surja de las necesidades planteadas por sus docentes. (Vicente y Lévano, 2020) El primer factor preponderante en la calidad de gestión educativa lo constituye el liderazgo del director. La finalidad fundamental que persigue el programa es favorecer las prácticas pedagógicas. Con el propósito de “fortalecer las acciones de los docentes en las dimensiones de la planificación, evaluación, clima y conducción de un proceso formativo en los asesorados para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes” (Caballero Briceño, 2021, p. 297). Este proyecto consiste en asesorar pedagógicamente a la gestión institucional para favorecer sus prácticas profesionales. *All English* Instituto es una Escuela de idiomas, de educación no formal de gestión privada. Fue fundado en el 2012 por su actual directora. Allí trabajan 10 profesoras de inglés y una secretaria. Su matrícula asciende a 300 estudiantes que comprenden un rango etario entre los 5 y 18 años. La jornada laboral se realiza de lunes a viernes de 16 a 21 horas y los sábados de 8.30 a 13.30 horas. Se encuentra ubicada en la ciudad de Tortuguitas, en el municipio de Malvinas Argentinas en la provincia de Buenos Aires.

Denominación

Este proyecto de intervención se denomina Asesoramiento pedagógico a la gestión directiva de All English Instituto para elaborar un plan de acción en conjunto que favorezca las prácticas pedagógicas.

Descripción

Para describir este proyecto de intervención, se comienza por enunciar en principio, cuáles son las tareas que asume la dirección de la institución, y además, se busca identificar, respecto a aquellas tareas, cuáles serían propicias incorporar y/o dejar de hacer. Al considerar que, Abarca Infa, S., García González, M., & Ortiz Bautista, R. A. (2021) los directivos de las instituciones educativas, son los encargados de tomar decisiones para generar cambios hacia la mejora de los aprendizajes y la gestión, preparar a la comunidad educativa, desarrollar sus capacidades, impulsar buenas relaciones humanas, mantener comunicación horizontal, y evitar cualquier tipo de discrepancias; lo que le permitirá cumplir sus responsabilidades a la vista de la sociedad.

La directora se encarga de realizar múltiples actividades dentro de su institución. Algunas de las que mencionó en la entrevista son: planificación de los contenidos curriculares para todos los cursos, selección de personal, difusión de las propuestas didácticas, selección y organización de salidas educativas como paseo y/o excursiones, entrevistas a futuros ingresantes, reunión de padres, entre otras. Esta variedad de múltiples tareas condiciona a la directora a estar pendiente y preparada de manera constante para responder a su rutina laboral, como así también, ser resolutiva ante imprevistos que deban ser solucionados con cierta urgencia. Para que las cosas mantengan un eje, provoca a la dirección la obligación determinante de ser excesivamente controladora y exigente, según lo manifestado por la directora en la primera entrevista.

Lo mencionado en el párrafo anterior, permite identificar, que la percepción del problema en el exceso de actividades que la directora sostiene la obliga a planificar anticipadamente los objetivos por cumplir. Esto conduce a que, para evitar perder de vista la meta a alcanzar, se cumpla con todo lo preestablecido. Ofrecer cantidad de propuestas académicas y calidad en las mismas, se convierte en un desafío, al que elige enfrentarse la dirección, para sostener el prestigio de su institución, sin considerar la posibilidad de realizar una evaluación de calidad que enriquezca la tarea. Desde su punto de vista, sumar otra actividad, puede ocasionar mayor nivel de estrés para la conducción. Se entiende por evaluación

de calidad como una herramienta que brindará información para la toma de decisiones que conduzcan hacia una educación cualitativa.

Cuando se le propuso a la directora implementar este proyecto de intervención en su institución, consideró relevante, encontrar acompañamiento a la gestión que comprendía organizar y llevar adelante la Feria de Ciencias que estaba prevista realizar en el mes de noviembre. Desde su punto de vista, ésta meta sería la única necesaria de atender. Cuando comenzaron a llegar los resultados de las encuestas realizadas a las docentes y, con ellas, lo expresado por el colectivo docente durante el encuentro grupal, la directora consideró, ofrecer criterios claros para una valoración justa e integral de la práctica docente, al tomar en cuenta lo sustantivo de ella y no lo superfluo o innecesario. Guzmán, J. C. (2016).

El objetivo de este trabajo consiste en asesorar a la gestión institucional para elaborar un plan de acción que favorezca las prácticas pedagógicas, a partir de la inclusión de una propuesta de evaluación de la calidad.

Fundamentación

All English Instituto es una Escuela de idiomas de gestión privada, donde se dictan cursos de inglés. Fue creado por su actual directora en el 2012. Se encuentra ubicado en Tortuguitas, distrito municipal de Malvinas Argentinas, provincia de Buenos Aires. Su matrícula asciende a 300 estudiantes cuyas edades oscilan entre 5 y 18 años. Una secretaria y 10 docentes conforman su plantel profesional.

Durante el período de pandemia, *All English* Instituto dictó sus clases de manera virtual. Con la vuelta a la presencialidad, aparecieron nuevos desafíos para sobrellevar. La matrícula escolar se multiplicó exponencialmente. En consecuencia, se requirió ampliar en cantidad los nuevos cursos y niveles de

enseñanza del idioma así como extender la grilla horaria de clases e incorporar a nuevos docentes. Obligó a atender nuevas problemáticas. Crear nuevos espacios físicos. Esta reorganización, en los diferentes aspectos institucionales impactó en una sobrecarga en la gestión institucional. Esa didáctica que las docentes venían desarrollando, ya no funcionaba de la misma manera ante el incremento de la matrícula estudiantil. Aplicar nuevas y creativas estrategias produjo en las docentes un halo de desorientación. La directora debió renunciar a su tarea docente como consecuencia del desborde en tareas administrativas que debía atender. Esta reorganización dejó aspectos claves sin cubrir. Surgió la necesidad de tomar en cuenta otras voces que sean propicias para crear un nuevo plan. La dirección de la institución trabaja hacia el abordaje de los retos actuales. Determinar cuáles son esos desafíos que deben resolverse para alcanzar con éxito la segunda parte del año. El asesoramiento pedagógico a la gestión institucional identifica como problema la falta de evaluación permanente y participativa. Intentar continuar, sin modificaciones, con el plan elaborado a principio de año, es continuar avanzando hacia un llano que se aleja de las necesidades que las docentes plantearon para mejorar sus prácticas.

Ante la propuesta de presentar un proyecto de intervención para discernir cuáles son los desafíos actuales que su personal docente requiere enfrentar, tuvo aceptación inmediata por parte de la directora. Fundamentó su interés explicando que es la única persona que está a cargo de la organización, planeamiento y control de todas las actividades que suceden en el instituto. Como resultado de tomar todas las decisiones, aparece una gran responsabilidad, encontrando así, la dificultad de delegar algunas de las tareas que se deben llevar a cabo. La gran mayoría de la comunidad educativa, personal docente, estudiantes y familias, asisten a la institución por el prestigio académico que caracteriza a *All English* Instituto.

Para contribuir con este proyecto de intervención se busca conocer cuáles son las necesidades institucionales y diagramar nuevas acciones que conduzcan hacia la mejora de la práctica docente. En donde la revisión de la literatura

permitirá definir conceptos claves, considerando problemáticas y retos de otros estudios, buscando así mejorar el entendimiento de los datos y resultados, así como profundizar las interpretaciones. (Hernández Sampieri, 2018)

Según Sánchez- Zorzoli (2016) la planificación institucional es un instrumento que permite revitalizar la tarea docente y enriquecer a las instituciones, ya que posibilita la reflexión conjunta y la anticipación de las acciones a impulsar para intervenir en la realidad. Complementa que (Instituto Nacional de Formación Docente [INFOD], s.f.) Una planificación que involucre a todos, (identidad) que no pierda el sentido de las acciones individuales, sino articulada con la realidad, necesidades y posibilidades (viabilidad) de cada institución, enmarcadas en un sentido de justicia educativa.

Se trata de gestionar para consensuar en la comunidad educativa un proyecto en común sobre qué quieren de las escuelas, qué competencias serán prioritarias, cuál es la visión y la misión de los establecimientos. Ulloa Garrido, Kröyer, Castro Hidalgo, Muñoz Reyes, (2012). Por lo tanto, la presencia de este problema, más allá de la importancia asignada revela las debilidades directivas en cumplir efectivamente el rol de líder para guiar a la escuela en este proceso de conducir un claro plan estratégico de desarrollo de la escuela que queremos. En el contexto educativo, el dominio de los conceptos de administración y gestión deben contrastarse en términos de aplicabilidad y complementación, ya que la administración presupone una serie de pasos y procesos organizativos conducentes al alcance de logros, objetivos y metas de las organizaciones educativas. Por su parte, *“la gestión”*, al ser un concepto novedoso en el lenguaje administrativo, implica la puesta en marcha de una serie de acciones concebidas y planificadas que se deben llevar a cabo para visualizar y concretar los logros y resultados mediante una actitud proactiva que va más allá de lo esperado, persiguiendo la participación pertinente de quienes están presentes en el hecho educativo. (Calderón y Rosabal-Vitoria, 2018).

López Ramírez et al. (2019) Los directivos deben considerar que las instituciones que administran son parte de una comunidad, la cual, en definitiva,

es su verdadera “propietaria”, porque tiene unas expectativas y necesidades que deben ser tomadas en cuenta para impulsar su progreso socioeconómico. (Vásquez Zavaleta, 2018) La gestión directiva administrativa y el clima organizacional del profesor requieren acuerdos y soporte mutuo de todos los agentes de la educación de la institución para perfeccionarlas. El logro de resultados positivos en la organización depende de compromiso, cooperación, comunicación, participación y apoyo entre todos los miembros que componen la institución. Lopez, et al. (2018) Si el director de escuela comprende qué es el cambio, cómo abordarlo, y lo conjuga con un tipo de liderazgo transformacional, será capaz de coordinar en un solo movimiento la fuerza de sus profesores, motivándolos, comprometiéndolos a través de la empatía y el ejemplo a modificar las prácticas educativas y administrativas, para por fin comenzar a ver resultados en la práctica y no sólo en la retórica que se queda imprime y reparte por todo el país sin mayores repercusiones.

(Castillo y Romero, 2022). Ante el estilo de vida que se vive actualmente, las organizaciones deben tener competencias que se adecuen al cambio, la evolución de las organizaciones debe ir a la par de las nuevas formas organizativas frente a ambientes cambiantes.

(Verdugo Guamán, 2022). En el desarrollo de las instituciones educativas y en las propuestas de innovación, se destaca la capacidad de innovar e incluso transformar la realidad de un contexto gracias al trabajo e impulso del liderazgo, al igual que su influencia en los logros institucionales, en la satisfacción de las necesidades y demandas de los diferentes actores educativos, además, se desea persuadir a los equipos para alcanzar metas comunes y en beneficio de los mismos.

(Capa, 2020). Gestionar la educación de manera óptima es, en la actualidad, uno de los mayores desafíos que se afrontan. Es recién en los últimos años que se inicia una reflexión sistemática respecto a los diferentes elementos que constituyen una adecuada gestión. Uno de los más importantes es la forma de gestionar la comunicación al interior del centro educativo.

(Jimenez y Cruz, 2019) La falta de transformación educativa estratégica se relaciona actualmente con la obstaculización por innumerables problemas: la ausencia de responsabilidad institucional, el conflicto de intereses, la desmotivación de los colaboradores, la rigidez de los procesos, la relación entre el pasado y futuro, la incapacidad de adaptación a los cambios, la centralización excesiva de las decisiones y la jerarquización organizativa. De ahí que todo el sistema educativo está llamado a proponer y a crear nuevas posibilidades para introducir nuevos modelos, que se adapten a la realidad propia de los centros educativos y que generen mejoras que permitan la toma de decisiones oportunas.

(Sagredo Lillo, 2019) La percepción del ambiente organizacional por parte de los integrantes de una institución y los procesos de gestión implementados son relevantes para el logro de objetivos de una organización.

Marco legal

Reglamentación sobre institución educativa de lengua extranjera en provincia de Buenos Aires

Si bien no existe información respecto a cuáles son los requerimientos legales que un instituto de inglés de educación no formal y de gestión privada debe cumplir para funcionar en la provincia de Buenos Aires, se deja claro que All English Instituto elige ajustarse a la normativa vigente que la Dirección General de Cultura y Educación establece a nivel provincial. Esta institución educativa toma en cuenta aspectos como, inicio y finalización del ciclo lectivo regular de educación primaria, período de receso invernal, tiempo establecido para vacaciones de verano, días feriados, entre otros.

La Ley N° 13.688 en su artículo 23 establece que La Dirección General de Cultura y Educación reconoce a las instituciones existentes en el Sistema Educativo Provincial que responden a formas particulares de organización diferenciadas de la propuesta curricular acreditable de cada Nivel y responden

jerárquicamente al Nivel o la Modalidad correspondientes, como los Centros de Educación Complementaria, los Centros de Educación Física, Centros de Atención Temprana del Desarrollo Infantil, Centros de Formación Laboral, Centros Educativos para la Producción Total, Escuelas de Arte, Escuelas de Estética, Escuelas de Danzas Clásicas y Danzas Cultural, Escuelas de Artes Visuales, entre otros.

La Ley N° 13.688 en su artículo 63, “la institución educativa es la unidad pedagógica del sistema, responsable de los procesos de enseñanza y de aprendizaje destinados al logro de los objetivos establecidos por la legislación”. Para ello, articula la participación de las distintas personas que constituyen la comunidad educativa: directivos, docentes, padres, madres y/o tutores, niños, adolescentes, jóvenes y adultos, ex alumnos, personal administrativo y auxiliar de la docencia, profesionales de los equipos de apoyo que garantizan el carácter integral de la educación, miembros integrantes de las cooperadoras escolares y otras organizaciones vinculadas a la institución. Respecto a los Niveles y Modalidades, que surgen del artículo 65 de la Ley N° 13.688, a saber: 1. definir, como comunidad de trabajo, su proyecto educativo con la participación de todos sus integrantes, respetando los principios y objetivos enunciados en esta Ley y en la legislación vigente; 2. promover modos de organización institucional que garanticen dinámicas democráticas de convocatoria y participación en la experiencia escolar de los niños, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores; 3. adoptar el principio de no discriminación en el acceso y trayectoria educativa de los niños, adolescentes, jóvenes y adultos y adultos mayores; 4. brindar a los equipos de la escuela la posibilidad de contar con espacios institucionales destinados a elaborar sus proyectos educativos comunes; 5. promover la creación de espacios de articulación, cooperación y asociatividad entre las instituciones educativas de gestión estatal y de gestión privada; 6. promover la vinculación intersectorial e interinstitucional con las áreas que se consideren pertinentes, a fin de asegurar la provisión de servicios sociales, psicológicos, legales, psicopedagógicos y médicos que garanticen condiciones adecuadas para el aprendizaje; 7. Desarrollar procesos de autoevaluación

institucional con el propósito de revisar las prácticas pedagógicas y de gestión y acompañar el progreso de los resultados académicos; 8. realizar propuestas de contextualización y especificación curricular en el marco de los lineamientos curriculares provinciales, para responder a las particularidades y necesidades de los alumnos y su contexto; 9. definir su código de convivencia; 10. promover iniciativas que apunten al desarrollo de experiencias educativas; 11. mantener vínculos regulares sistemáticos e institucionalizados con el contexto social, desarrollar actividades de extensión, promover y participar en la creación de redes que fortalezcan la cohesión comunitaria e intervengan frente a la diversidad de situaciones que presenten los niños, adolescentes, jóvenes, adultos, adultos mayores y sus familias; 12. promover la participación de la comunidad a través de la cooperación escolar y de otras formas colectivas, solidarias y organizadas en todos los establecimientos educativos; 13. favorecer el uso de las instalaciones escolares para actividades recreativas, expresivas y comunitarias; 14. promover experiencias educativas fuera del ámbito escolar, con el fin de permitir a los niños, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores conocer la geografía nacional y provincial, experimentar actividades físicas y deportivas en ambientes urbanos y naturales y tener acceso a las actividades culturales de su localidad y otras.

Artículo 3°. Todas las instituciones educativas que constituyen el Sistema Educativo Provincial cuentan con competencias que le son propias: organización escolar, plantas orgánico funcionales de su personal docente y administrativo/auxiliar de la educación, estructuras pedagógicas formales, espacio físico y contexto social, según la política educativa vigente en el marco del derecho a la educación. Los establecimientos de gestión privada podrán dictar sus propios reglamentos internos. Las normas contenidas en el presente Reglamento le son aplicables salvo que sean incompatibles con los derechos reconocidos a los mismos por las leyes vigentes.

Condiciones para instalar un instituto de inglés en Malvinas Argentinas, provincia de Buenos Aires

(Pastor, 2001) Todo proceso educativo diferenciado de otros procesos, organizado, sistemático, planificado específicamente en función de unos objetivos educativos determinados, llevado a cabo por grupos, personas o entidades identificables y reconocidos, que no forme parte integrante del sistema educativo legalmente establecido y que, aunque esté de algún modo relacionado con él, no otorgue directamente ninguno de sus grados o titulaciones el idioma inglés se ha constituido en el gran triunfador en el sistema educativo argentino.

(Montserrat, y Mórtola, 2018) Mientras que el aprendizaje de una lengua facilita la comunicación entre las personas, el desarrollo de saberes sobre el mundo que creemos que la enseñanza de los idiomas debe plantearse en función de las demandas y necesidades de la comunidad en la que nuestra institución está inserta. Para lograr esto, hace falta que la enseñanza promueva el aprendizaje significativo, es decir, que lo que los estudiantes aprenden esté al servicio de concretar sus objetivos. Pensamos que el conocimiento no solamente circula en el aula, sino que debemos tener presente que existen otros entornos en los que es posible aprender. El enlace entre la universidad y la comunidad a través de la extensión universitaria, en el caso del centro de idiomas, se logra aprendiendo la lengua como parte de una cultura que nos rodea asegura el intercambio entre las distintas culturas.

(Ortiz y Luccón, 2019) Según el glosario “Definiciones básicas para la producción de estadísticas educativas” de la Dirección Nacional de Información y Evaluación de la Calidad Educativa del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, la educación no formal: “Es aquella que complementa, amplía y/o satisface las necesidades educativas no atendidas o cubiertas por la educación formal, de manera simultánea o no, respecto de las ofertas educativas formales. Cada servicio de la educación no formal puede tener su propia jerarquización y secuenciación independiente de la educación formal como así también de otros servicios de la educación no formal. Está integrada por Pre-talleres, Talleres,

Alfabetización, Formación Profesional/Capacitación Laboral, Cursos, Servicios Complementarios, Jardines maternas, Colonias educativas, Apoyo educativo.

En esta instancia resulta importante resaltar que las lenguas extranjeras son un componente integral de la educación y, por lo tanto, del desarrollo de las personas. Como tales, cumplen un rol educativo tan central como el aprendizaje de la lengua castellana, matemática, historia o ciencia. No se trata de una habilidad meramente funcional, aunque sí resulte una herramienta útil de acceso a otras culturas y posibilidades. En un mundo crecientemente interconectado, las personas que hablan más de una lengua están idealmente posicionadas para funcionar como nexos entre personas y culturas. “” (p.122) Banfi, C.

Asesoramiento a la gestión institucional

A continuación se presentan las voces de varios autores que arrojan luz al significado del asesoramiento pedagógico. Por ejemplo, nos dice Caballero Briceño, E. (2021) que fortalece las competencias profesionales docentes, promoviendo el trabajo cooperativo, compartiendo experiencias desde su propia práctica, mediante los trabajos colegiados, visitas en aulas, talleres de actualización, en relación al Currículo Nacional, en un enfoque crítico reflexivo, que permita llegar a las instituciones educativas para fortalecer las acciones de los docentes en las dimensiones de la planificación, evaluación, clima y conducción de un proceso formativo en los asesorados para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes. El estudio realizado concluye que; el asesor pedagógico debe ser una persona empática, flexible, capaz de poner en juego sus habilidades comunicativas, así como la capacidad para identificar las fortalezas y debilidades del accionar docente promoviendo en forma continua el razonamiento y la creatividad en los estudiantes.

La educación necesita docentes eficaces y eficientes para poder consolidar su propia identidad y compromiso con su labor para que se produzcan cambios, para

ello deben trabajar mutuamente el externo y el equipo directivo, en el desarrollo de competencias docentes en su aula de clase.

Mientras que Zorrilla et al. (2021) expresan que El acompañamiento pedagógico es una estrategia importante que fortalece de manera efectiva el desempeño docente, asimismo, en la práctica pedagógica, se busca crear un aula en un ambiente de armonía y de comunicación afectiva entre el acompañante y acompañado para obtener mejores aprendizajes. La realización de un Plan de acompañamiento pedagógico, se convierte en una estrategia importante para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas. Los principios de calidad, en el acompañamiento docente en la enseñanza oficial, son también importantes a ser tomadas en cuenta. Asimismo, los programas de inducción para mejorar el desempeño profesional e integrarlo a la cultura organizacional de la institución. La innovación en una propuesta de asesoría técnica pedagógica, fortalece la intervención docente en las aulas.

Objetivos

Objetivos generales

Describir un proyecto de intervención para una Escuela de Idiomas.

Demostrar la efectividad de la Asesoría Externa .

El propósito de este proyecto de intervención, consiste en asesorar a la gestión directiva de All English Instituto para elaborar un plan de acción que mejore las prácticas pedagógicas didácticas. En donde se identifiquen las percepciones de sus docentes en cuanto a la oportunidad de construir objetivos que respondan al mejoramiento de sus prácticas.

Este trabajo busca demostrar cómo a través de la asesoría pedagógica externa la gestión institucional accede a información relevante hacia un horizonte para mejorar la práctica docente en All English Instituto.

Objetivos específicos

Elaborar conjuntamente con la dirección de la institución un plan de acción para generar propuestas de evaluación participativa.

Indagar sobre las percepciones de los docentes para conocer sus inquietudes

Evaluar las prácticas didácticas, pedagógicas.

Identificar cambios posibles y necesarios en las prácticas pedagógicas.

Diseñar plan de acción hacia el abordaje de sus actuales desafíos.

Estado de arte

Con el fin de contribuir al presente proyecto de intervención, en este apartado se busca establecer evidencia empírica entre los autores citados, proponiendo que establezcan una mirada integral, crítica y compleja respecto sobre cómo implica el aporte del asesoramiento pedagógico a la gestión institucional para favorecer las prácticas pedagógicas. Para que permita visibilizar la contundencia de cada estudio, las diez investigaciones estarán presentadas en los siguientes párrafos, respetando el siguiente orden: la evaluación participativa en la gestión institucional, la contribución del aporte grupal docente en su pluralidad de voces, y el papel significativo de la planificación en la gestión institucional.

La revisión de la literatura permitirá definir conceptos claves, considerando problemáticas y retos de otros estudios, buscando así mejorar el entendimiento

de los datos y resultados, así como profundizar las interpretaciones (Hernández Sampieri, 2018).

Los antecedentes que se ofrecen en este apartado buscan contribuir, por su relevancia, con la presente investigación.

El para qué de la evaluación participativa

La tolerancia a la frustración es una habilidad que debe ser entrenada para evitar o reducir lo que determinan los autores a continuación, (Goleman, 2019) el fracaso a la hora de experimentar determinadas facetas de la vida que parece asentarse en la profundidad de nuestra conciencia, nos impide prestar atención a ciertos aspectos cruciales de la realidad, dejando un vacío en el flujo de conciencia que, instante tras instante, conforma nuestro mundo. La nueva realidad que debe enfrentar la gestión institucional de All English Instituto, convoca a discernir sobre la posibilidad de abrir la puerta a nuevos recursos para dar ingreso a otras estrategias.

Como plantea Capella (2020) “Toda sociedad se organiza políticamente, es decir, ve la necesidad de dedicar esfuerzos en pro de mejorar las relaciones entre los individuos que la conforman; la res pública se ve entonces como una necesidad perentoria para la propia supervivencia y para la evolución de la sociedad” (p.8).

En concordancia con Merged (2015) “El mundo está cambiando: la educación debe cambiar también. Las sociedades de todo el planeta experimentan profundas transformaciones y ello exige nuevas formas de educación que fomenten las competencias que las sociedades y las economías necesitan hoy día y mañana”. (p.3).

Según la conceptualización de Nydia Elola, las funciones de la evaluación que podemos encontrar en este análisis son la **función política**, teniendo en cuenta su carácter instrumental como soporte para tomar decisiones sobre la

implementación de la resolución y la mejora en la misma. Tiene una **función de conocimiento**, como herramienta para comprender los procesos, aumentando el conocimiento sobre la situación de la resolución y la comprensión del objeto de evaluación. Consideramos también que tiene una **función de mejoramiento**, ya que esta evaluación orienta la toma de decisiones hacia la mejora del objeto de evaluación. Teniendo mayor conocimiento de los componentes es posible dirigir las acciones hacia el mejoramiento en relación a la efectividad, eficiencia, eficacia, pertinencia y/o viabilidad de las acciones propuestas.

En la misma línea, con lo que se viene planteando es quien explica que (Garcés, 2022) a nivel mundial se han fortalecido las políticas que promueven el desarrollo de organismos de gestión y aseguramiento de la calidad, los países a través de sus leyes también incentivan la mejora de la calidad educativa. En este sentido, las instituciones de educación superior se ven en la necesidad de realizar procesos de evaluación institucional.

Con el fin de complementar con el para qué de la evaluación participativa, se incorpora la tarea del asesoramiento pedagógico. Para eso, se trae la voz de (Aravena Kenigs, 2021), quien amplía sobre la evidencia que las prácticas de asesoramiento pedagógico pueden ser una potente estrategia de desarrollo profesional docente al interior de los centros escolares, especialmente cuando se implementa desde un enfoque formativo y sus prácticas se sustentan en principios de colaboración y participación democrática entre los actores educativos. En tal sentido, se requiere que las comunidades escolares transiten hacia modalidades de asesoramiento centradas en el fortalecimiento de la profesionalización y el desempeño docente, como el principal factor que incide en el aprendizaje de los estudiantes.

La contribución del aporte grupal

Para acompañar este cambio, coincidimos con Imbernón quien plantea que los docentes además de tener conocimiento profesional del contenido; debe poseer el conocimiento didáctico que serán los procedimientos y la solución de problemas y el conocimiento profesional psicopedagógico, que estará relacionado con las competencias y actitudes. Resulta necesario que los docentes tengamos en cuenta el contexto, comprendiendo que el conocimiento es una construcción, que seamos flexibles, creativos en las estrategias y métodos de intervención, que generemos espacios de reflexión, de análisis, de observación, que promovamos experiencias interdisciplinarias, para ello debemos tener conciencia crítica y fundamentar nuestras acciones.

Asimismo, agregan Suárez Monzón et al. (2021) que el enfoque participativo-colaborativo como concepción teórica puede ser utilizado para transformar las prácticas de desarrollo profesional docente, de los estudiantes y el avance de las universidades, pues por su esencia, deja atrás la visión tecnocrática e instrumental útil únicamente en procesos de rendición de cuentas para acoger enfoques inclusivos y contextuales que permiten un acoplamiento de los participantes. Se erige como una investigación basada en las relaciones sociales entre los evaluadores y los grupos de interés de ese contexto porque viven las mismas problemáticas y satisfacciones. Es a través del diálogo y la discusión profesional que este proceso conduce a la mejora de la calidad profesional del docente.

La planificación en la dirección escolar

En cuanto a la planificación en la dirección escolar (Mejía Pérez, 2019) refiere que las funciones que se designan a la dirección escolar son múltiples y bastas. Podemos hablar, por ejemplo, del necesario papel del director en los procesos administrativos, de gestión de diversos recursos y de coordinación de actividades extraacadémicas que poco tienen que ver con los progresos de aprendizaje de los estudiantes; pero también el director debe asumir una función vital en la vida pedagógica de las aulas y en los procesos de aprendizaje de los alumnos.

Marco Teórico

En este proyecto de intervención se trabaja mediante el Diseño Investigación-acción, ya que su finalidad es resolver problemáticas y mejorar prácticas concretas. Se centran en aportar información que guíe la toma de decisiones para programas, procesos y reformas estructurales. Se lleva a cabo mediante el diseño participativo, donde las personas interesadas en resolver la problemática ayudan a desarrollar todo el proceso de la investigación: de la idea a la presentación de resultados. Las etapas o ciclos para efectuar una investigación-acción son: detectar el problema de investigación, formular un plan o programa para resolver la problemática o introducir el cambio, implementar el plan y evaluar resultados, además de generar realimentación, la cual conduce a un nuevo diagnóstico y a una nueva espiral de reflexión y acción. Hernández Sampieri et al. (2018).

En este marco teórico, se realiza, en primer lugar, un recorrido por el significado de la evaluación, como recurso para planificar acciones que favorezcan la gestión institucional.

En segundo lugar, la reflexión que surge del encuentro grupal entre docentes, secretaria y directora, proporciona información para profesionalizar las prácticas pedagógicas.

Por último, la importancia de desarrollar una planificación como estrategia para transformar la práctica docente.

Para intervenir en la mejora de las prácticas de gestión, es necesario partir de tres conceptos clave: la evaluación docente, la reflexión como requisito para el aprendizaje a partir de la experiencia y la planificación como estrategia de transformación de la práctica docente.

Evaluar para favorecer las prácticas pedagógicas.

En este trabajo se toman los conceptos de evaluación. Para hablar de evaluación participativa, conviene comenzar por la definición de evaluación. Para ello se parte de la definición de Camilloni (2019) la evaluación es un proceso intenso de diálogo que busca permanentemente la comprensión y mejora de las situaciones sociales y educativas (p. 33). Además, el resultado de las evaluaciones surge de procesos de deliberación que se convierten en acciones. El propósito de estas acciones es reorientar para mejorar lo que fuera necesario. La autora es contundente en cuanto que la evaluación debe estar contemplada desde el inicio del proyecto, durante su desarrollo y en la etapa de finalización. La evaluación puede calificarse de acuerdo con los diferentes criterios: momento, finalidad, evaluador, objeto. Desde la mirada del evaluador, existen dos tipos de evaluación: autoevaluación y heteroevaluación. Dentro de esta última podemos identificar la coevaluación, caracterizada por referirse a la evaluación entre pares. Cuando hablamos de evaluación participativa, estamos mirando a quiénes se evalúan y qué objeto es evaluado. Se define la evaluación participativa como (Bobadilla Silvera, 2020) una evaluación participativa implica un cambio de paradigma, capaz de integrar enseñanza-aprendizaje y evaluación, con una función pedagógica-didáctica en consonancia con la teoría del aprendizaje socio-constructivista, basada en objetivos y criterios claros y consensuados, participativa, con un componente crítico que permita ser formativa y formadora abriendo ámbitos y espacios de decisión conjuntas que tradicionalmente han estado en manos de los docentes. Existen diferentes definiciones sobre evaluación participativa. Gómez-Ruiz, M. A., & Quesada-Serra, V. (2020). dicen que Como forma concreta de cristalizar una evaluación dialógica, democrática y justa, se propone la modalidad participativa de la evaluación colaborativa en la que se reparten la responsabilidad, negociando y consensuando de forma conjunta el valor de las tareas, se evidencia que la evaluación es un proceso que aporta unos resultados que son vinculantes al momento de ponderar la eficiencia de una persona o institución. Por tanto, evaluar es una técnica que se soporta en fundamentos teóricos y metodológicos que aportan una información cualitativa, cuantitativa (o ambas) sobre el desempeño, lo que a su vez sirve de precedente

para establecer mecanismos correctivos o plantearse nuevos desafíos. Agregando que Vilorio, I. N. (2022) al evaluar se persiguen dos fines, el primero es determinar el nivel de funcionamiento de un organismo o individuo para corroborar si se acopla a los estándares establecidos y el segundo es identificar las causas que inciden en el desempeño del organismo evaluado. mengano en cambio dice, Para este trabajo, se toma la definición de, porque...Evaluar es más allá que tomar en cuenta resultados, es más abarcativo que identificar errores. Evaluar es conocer para promover acciones que identifiquen la necesidad de revisar las prácticas. Incluso tiene impactos más allá de los resultados académicos, potenciando otras dimensiones como la participación, la autoeficacia y la actitud positiva hacia la asignatura. Muñoz Lira, M. (2020).

Existen diferentes tipos de evaluaciones que permiten tomar en cuenta para qué evaluar, y que llevan a tomar en cuenta cómo evaluar. Si se declara que la evaluación debe servir para mejorar la práctica docente, convendría privilegiar el modelo constructivista que permitiría favorecer los cambios que se requieren a través de la reflexión que surja de la revisión de la autoevaluación, la heteroevaluación y la co-evaluación. Gómez, L. F., & Valdés, M. G. (2019).

Los docentes deben reunir complejas competencias para ser profesionales en su labor cotidiana. Tienen la obligación implícita de incorporar a su vida profesional otras aptitudes además de las cognitivas, para ser eficientes en el desarrollo de sus habilidades personales. Evaluar para conocer cuáles son sus fortalezas, oportunidades, desventajas y debilidades, ofrecerán herramientas para optimizar sus prácticas profesionales. Tienen características distintivas asociadas con nuevos formatos de diseño instruccional y enseñanza. Implican el dominio para gestionar y monitorear el aprendizaje de los estudiantes, para dar retroalimentación sobre su desempeño, para estimular la motivación y la cohesión grupal, para promover la facilitación de las emociones y los procesos autorreguladores y metacognitivos del estudiante. García-Cabrero et al. (2018).

Encuentro grupal para profesionalizar las prácticas pedagógicas

(Cruz Arce, 2018) El trabajo en equipo son estrategias metodológicas que logran buscar metas y objetivos comunes dentro de un grupo de trabajo. Esto permite involucrar a todos los integrantes de la escuela para poder desarrollar su desempeño y potencialidades que se verá reflejado en la calidad de los aprendizajes de sus estudiantes y el servicio que dan.

(Ochoa Alvarez, 2020) El trabajo en equipo es una buena herramienta, facilita conocer las limitaciones, capacidades, formas de pensar y de poder enfrentar las diferentes situaciones. Por lo tanto, es significativo fortificar el carisma y destrezas de un trabajo en equipo, con el fin de promover sus motivaciones e interés por mantener excelentes resultados en el equipo.

La tecnología y sus avances a pasos agigantados dan cuenta de una sociedad que está en cambio permanente y constante. La educación no está ajena a esta situación. Y por pertenecer a un mundo globalizado debe aggiornarse a la incesante carrera de superar desafíos para lograr sus objetivos.

(Flores Vigil, 2021) En los últimos años diversos países han enfatizado en el desarrollo de procesos de capacitación, actualización y especialización de los profesionales de la educación, considerando que su formación profesional inicial no evoluciona según las necesidades y exigencias actuales; por lo cual, las acciones de formación continua son una propuesta de mejora en la calidad del desempeño docente.

Instalarse en una decisión y no moverse de ella, por el simple hecho de que se debe cumplir con lo pautado, como mantenerse en un mundo rígido, sin darle lugar a la flexibilidad, dejará fuera de foco, la opción de dar lugar a nuevos desafíos. Conocer cuáles son las prácticas que necesitan ser revisadas y evaluar cuáles son las acciones convenientes de llevar a cabo, dejará fehacientemente claro por qué vale la pena tomar el riesgo de salir de la denominada zona de confort.

Arancibia-Herrera et al. (2019) De esta manera, resultan importantes las instancias evaluativas que permitan a los educandos observar el proceso productivo e interpretativo que los han conducido a conseguir determinados

productos lingüísticos y manifestar dicho proceso a través de un ejercicio de autorregulación metacognitiva.

Cáceres Mesa et al. (2018) El rol que asume la evaluación en el desarrollo de los objetivos institucionales para determinar con certeza cuáles serán aquellos recursos estratégicos pertinentes de implementar arrojará comprensión para mejorar los aprendizajes en la tríada didáctica. Se hace referencia a las funciones que debe asumir la evaluación para ser un proceso permanente y participativo que enriquece a quienes intervienen en ella, así como los tipos de evaluaciones que deben implementarse para que sea una experiencia formativa para los estudiantes, resaltándose el papel del docente.

(Camillioni, s.f) destaca que El desafío es generar condiciones a través de la educación para fortalecer un espacio de encuentro donde se puedan alojar las diferencias y convivir con ellas, apostando a la integración social y cultural y haciendo de este espacio un ámbito público de reflexión y responsabilidades compartidas.

La planificación como estrategia para profesionalizar la enseñanza y aprendizaje

(Díaz et al. (2020) La planificación puede partir de un problema dado o simplemente de la previsión de necesidades y soluciones de la institución. Generalmente la planeación considera que hacer, como hacer, para que, con que, quien y cuándo se debe hacer algo.

(Salido López, 2020) Actualmente, y desde hace varias décadas el sistema educativo nos interpela de manera constante a ser conscientes de que el futuro profesional de la educación debe ser capaz de desarrollar y evaluar contenidos y competencias de un currículo que debemos convertir en abierto y flexible.

Pérez et al. (2018) Considerar además, que la planificación estratégica se constituye en el puente que permite adecuar el ser y el quehacer al deber ser de las instituciones educativas, como proceso mediante el cual una organización

define su visión de largo plazo y las estrategias para alcanzarla a partir del análisis de sus fortalezas y debilidades internas, oportunidades y amenazas externas.

Reynosa Navarro et al. (2020) Persuadir de manera incesante de la importancia de implementar estrategias para superar los objetivos establecidos oportunamente, junto con la resiliencia suficiente para entender cuáles son los errores que aparecieron gracias a las malas decisiones, convierte a la experiencia con saldo negativo en opción como puerta de entrada para el camino que conduce hacia el aprendizaje. Consecuentemente, enseñar con el ejemplo será fundamental para instalar en la educación, a la evaluación, auto-evaluación y metaevaluación como estrategias con el propósito de facilitar herramientas para la enseñanza y el aprendizaje en la medida que ambos son determinantes en la formación de investigadores con responsabilidad social y comprometidos con el desarrollo humano.

(Fernández y Ormart, 2019) La planificación estratégica Institucional se torna como condición necesaria para la prevención de la salud emocional de docentes, estudiantes y demás profesionales de la comunidad escolar.

Para una planificación que resulte como producto de una interrelación entre varios pilares de una institución educativa, se debe tener en cuenta el planteamiento que nos trae (Viloria, 2022) en las organizaciones educativas la evaluación institucional se enfoca hacia cuatro aspectos clave como lo son: la gestión directiva; la gestión pedagógica y académica; la gestión financiera y administrativa, así como la gestión comunitaria. Si bien existe interdependencia entre cada una de estas, la evaluación institucional se basa en estándares e indicadores que permiten abordarlos de manera individual, para luego establecer las necesarias correspondencias y plantear líneas de acción en las que se pueden atender de manera integral o pormenorizada cada uno de estos aspectos.

Método

Diagnóstico de la situación

La demanda que existe para ser parte de su comunidad obligó a su directora a crear la incorporación de nuevas salas didácticas para que sus estudiantes potenciales tuvieran posibilidad de ingreso. La entrevista realizada, las encuestas completadas y la observación del focus group reflejaron la necesidad de los nuevos desafíos por alcanzar. Por una parte, la ampliación en la matrícula estudiantil y la extensión de sus aulas provocaron un incremento en la fluctuación de la señal de internet, debilitando la misma y por consecuencia entorpeciendo las actividades académicas que son mediadas por la tecnología. Ante esta necesidad, la dirección fijó prioridad para solucionar el inconveniente y brindar así posibilidad de disminuir el descontento planteado. Por otra parte, sucedió algo similar ante el comentario de agregar una luz en el exterior de la institución con el objetivo de que la oscuridad atenúe, al igual que la sensación de inseguridad mientras ocurre el ingreso y egreso de estudiantes durante el horario nocturno. Respecto a la didáctica, aparecieron como propuestas incorporar horarios para las actividades orales, traducir canciones y/o películas del idioma extranjero y salidas educativas a la naturaleza. Todas estas sugerencias fueron atendidas con atención, gracias al interés de la directora por conservar el prestigio de la institución. Por tal motivo seleccionó cada propuesta para ser cumplimentada y gestionada en tiempo y forma. Se organizó un calendario para dar respuesta a lo mencionado anteriormente. Además, se atendió al resto de los comentarios que no tuvieron lugar de ser atendidos, pero sin embargo, se explicita por qué no tendrán lugar, por ejemplo, modificar las tres horas continuas de clase de un grupo de estudiantes. O por qué, se decide no extender el cobro de la cuota del 1 al 20, y si sostener del 1 al 15 como se hace en la actualidad.

Por último, se atendió a las necesidades de las docentes que manifestaron tener dificultad para mantener la atención permanente del estudiantado durante las actividades didácticas. Expresaron además, necesidad de mejorar su fluidez en el idioma. Como también, explicaron que desean tener recursos para implementar ante un aula diversa. En vías de atender las demandas manifestadas por las docentes, se elaboró un plan de acción que permita solventar con herramientas

estratégicas para que las docentes encuentren los recursos necesarios que les permita adquirir profesionalismo en su labor.

Descripción del procedimiento.

Para lograr generar un plan de acción que conduzca hacia el abordaje de los desafíos actuales se recurrieron a distintas maneras para acceder. Se realizó una entrevista inicial con la directora mediante videollamada. Luego, tras una reunión online, en conjunto con la directora se pensaron preguntas para conformar las encuestas que fueron enviadas a las docentes, a través de google.forms. Se propuso un encuentro con las docentes de la institución que se llevó a cabo mediante plataforma *zoom*. Una auto-evaluación orientada a las docentes para conocer su opinión respecto al ejercicio de su profesión. A través de éstos recursos se obtuvo un claro análisis para determinar las Fortalezas, las Oportunidades, las Desventajas y las Amenazas que reflejadas, desde la voz de sus participantes, qué acciones fueron necesarias realizar para enlistar los objetivos que resulten relevantes trabajar.

Se propuso comunicar los resultados de las encuestas a sus participantes para promover el sentido de pertenencia e identificación con la institución educativa.. Se planteó un encuentro asincrónico y online para realizar con las 10 docentes, la secretaria y la directora. Se desarrollaron dinámicas individuales y grupales que condujeron a la interacción entre pares para promover la cooperación, colaboración y compañerismo. Una auto evaluación a la directora para acceder a un espacio de interpretación personal y descubrir las razones para modificar la realidad. Finalmente, como actividad de cierre, se ofreció un espacio de reflexión para diagnosticar los avances que pudieran lograrse gracias a la implementación del proyecto institucional.

Metodología.

Para la recolección de la información, se prevé el uso de entrevistas, encuestas, encuentros grupales y observación. Los tipos de información que se buscan están relacionados con determinar cuáles son, a criterio de las personas encuestadas, aquellos desafíos actuales por superar. Y cuáles son, a criterio de la directora, las metas viables por alcanzar. Fundamentando además, por qué las mismas resultan posibles de lograr y qué se prevé en cuanto a su cronología imperante.

Puesta en marcha de la acción

En primer lugar se contactará por mensaje privado a través de la plataforma Instagram a la propietaria de *All English* Instituto y se le realizará una propuesta formal para realizar una entrevista. Una vez acordado día, horario, duración, modo y temas a tratar en el encuentro se explicará que el mismo se llevará a cabo con la única intención de desarrollar el presente trabajo final integrador para la carrera de la Licenciatura en Ciencias de la Educación.

Las preguntas que se realizarán en la primera entrevista serán para conocer información detallada acerca de la institución. Se buscará establecer, su origen, su historia, cómo está conformado el plantel docente, cuáles son sus principales características, cuál es su matrícula, su horario de actividades académicas, cuáles son las actividades que realiza la propietaria de la institución dentro de la misma. La información que se recabe de la entrevista será de insumo para detectar cuáles serán las acciones que surgen como necesarias de realizar a priori.

Se propondrá realizar encuestas anónimas y voluntarias a su directora y a sus docentes. Se consultará acerca de ofrecer encuentros grupales con el equipo de trabajo de la institución. Se pautarán días y horarios de encuentros entre la directora de *All English* Instituto para mantener una comunicación flexible, fluida y amena.

La puesta en marcha de este proyecto de investigación se desarrollará a través de una constante, permanente y respetuosa interacción. Para dar lugar a la

optimización de la propuesta, y que ésta cumpla con su ciclo, será necesario respetar, revisar y reformular las pautas pre acordadas oportunamente con el fin de generar compromiso, responsabilidad y evitar molestias ocasionales que pudieran ocurrir.

El desarrollo de la puesta en marcha de este dispositivo se lo registrará a través de notas fehacientes, grabaciones, audios plasmando los mismos en un documento de *google drive*.

Duración

El proyecto se llevó a cabo en dos meses. Durante el primer mes se realizaron entrevistas, autoevaluación, encuestas y focus group. Durante el segundo mes se llevaron a cabo análisis de los datos. Conversaciones con la dirección de la institución y redacción de los nuevos objetivos a desarrollar.

Responsables

La dirección de All English Instituto fue responsable directa en la implementación del proyecto.

Destinatarios

Como destinatarios directos de este proyecto de intervención resultaron ser la directora, la secretaria y las docentes, por participar de manera directa ante la propuesta.

Localización Física

Este proyecto de intervención se realizó con la directora de All English Instituto, mediante contacto online, de manera sincrónica y asincrónica.

Recursos

Materiales

Dispositivo personal de cada participante. Conexión a internet estable

Humanos

Habilidad de las participantes para generar acceso a la plataforma zoom, completar encuestas mediante google.forms. Predisposición para desarrollar intercambio de ideas.

Financieros

Sin datos

Programa de actividades

Día 1: entrevista con la directora de la institución educativa. Se conoce la historia y cultura de All English Instituto como el funcionamiento de la gestión institucional.

Encuentro sincrónico por videollamada. Duración: 45' aproximadamente.

Día 2: Elaboración de encuesta. Revisión de preguntas en conjunto. Envío de cuestionario a las docentes. Encuentro asincrónico. Tiempo estimado en desarrollar el cuestionario: durante la jornada, con dedicación intermitente.

Tiempo previsto para responder el cuestionario anónimo aproximadamente: 5'

Día 3: Lectura de las respuestas arrojadas en la encuesta. Conversación por whatsapp con la directora sobre la lectura realizada. Análisis respecto al aporte brindado en las respuestas. Resumen sobre la elaboración de las propuestas elaboradas por las docentes. Encuentro asincrónico por mensaje de whatsapp durante la jornada laboral.

Día 4: Elaboración en conjunto de autoevaluación dirigida al personal docente. Elaboración en paralelo para la gestión institucional. Encuentro asincrónico. Duración de la propuesta: jornada laboral con intermitencia de contacto a través de WhatsApp.

Día 5: Lectura de la información arrojada en las autoevaluaciones. Reflexión respecto a las consideraciones necesarias de tomar en cuenta. Encuentro asincrónico a través de WhatsApp. Tiempo estimado: durante la jornada laboral con intermitencia.

Día 6: Se propone que las docentes voten sobre si tienen interés o no de realizar un encuentro grupal con su grupo de trabajo. Y que además, elijan cuál es la mejor opción respecto al día y horario para realizar el encuentro a distancia. Encuentro asincrónico para enviar y recibir respuestas. Duración estimada: horario de jornada laboral.

Día 7: Conversación por WhatsApp con la directora para acordar día y horario de reunión con el grupo de trabajo. Se toma en cuenta el día y horario elegido por la mayoría. Se diseña un folleto virtual para enviar invitación a las docentes. Encuentro asincrónico. Duración estimada: horario de jornada laboral con dedicación intermitente.

Día 8: Encuentro grupal online y sincrónico a través de plataforma zoom gratuita por 40'. Bienvenida. Presentación de la propuesta. Interacción grupal. Reflexión colectiva sobre qué les aportó a su profesión el presente proyecto de intervención.

Día 9: Resumen del encuentro anterior. Reflexión sobre cuáles aspectos se deberían tomar en cuenta para la elaboración de los nuevos objetivos. Encuentro asincrónico. Duración estimada: durante la jornada laboral con intermitencia.

Día 10: Elaboración en conjunto con la directora sobre las metas a establecer en un futuro. Diseño de plan de acción.

Cronograma

| DÍA | ACTIVIDAD | OBJETIVO |
|-----|---|---|
| 1 | Entrevista con la directora. Encuentro de 45' por videollamada | Conocer la historia y cultura de la institución. |
| 2 | Elaboración de la encuesta. Actividad asincrónica, desarrollada en conjunto con la directora durante la jornada laboral. | Asesorar a la dirección para desarrollar preguntas que brinden información relevante. |
| 3 | Lectura de las respuestas recibidas. Encuentro asincrónico. | Análisis de la información recibida. |
| 4 | Diseño de la autoevaluación para las docentes. Modalidad asincrónica. | Proponer un espacio de autopercepción hacia los aspectos a mejorar, y fortalezas a sostener en la práctica docente. |
| 5 | Lectura de la información recibida de las autoevaluaciones de las docentes. Encuentro asincrónico durante la jornada laboral. | Asesorar a la dirección sobre los puntos relevantes que deberían atenderse. |
| 6 | Se envía a las docentes la propuesta para que decidan por mayoría día y horario para encuentro grupal, sincrónico, en el que puedan conectarse fuera del horario laboral. | Ofrecer al colectivo docente, la posibilidad de ser parte en las decisiones de la gestión institucional. |
| 7 | Se recibe la información aportada tras la consulta. Se designa un día y horario para el encuentro. Se informa al equipo docente. | Comunicar al equipo docente que el espacio designado para el encuentro surge de la voluntad |

| | | |
|----|---|--|
| | | de quienes eligieron la opción de participar. |
| 8 | Encuentro grupal, online y sincrónico llevado a cabo a través de la plataforma Zoom.us gratuita durante 40´ | Interactuar para conocerse entre quienes pertenecen a All English Instituto. Compartir la experiencia sobre el aporte del proyecto de intervención a su labor en la institución. |
| 9 | Resumen del encuentro anterior. Encuentro asincrónico. Duración estimada: durante la jornada laboral con intermitencia. | Reflexión sobre cuáles aspectos se deberían tomar en cuenta para la elaboración de los nuevos objetivos. |
| 10 | Elaboración en conjunto con la directora sobre las metas a establecer en un futuro. Diseño de plan de acción. | Favorecer las prácticas pedagógicas |

Evaluación del proyecto

Bolívar, A. (2006). “Las dos grandes ámbitos de innovación, que coinciden con las líneas de acción de la asesoría pedagógica, son el currículum,... y tomar la acción educativa del centro como una tarea colectiva o conjunta” (p. 83). Este proyecto de investigación permitió detectar cuáles son las problemáticas institucionales para elaborar un plan de acción que mejore las prácticas didácticas, pedagógicas de *All English Institute*. El presente trabajo resultó relevante para la institución educativa. Mediante la evaluación implementada se revisaron las prácticas diarias, se realizaron cambios que transformaron la realidad en las prácticas pedagógicas y se elaboró un plan de acción hacia el abordaje de sus actuales desafíos.

A través de las entrevistas, encuestas, autoevaluaciones, observación grupo focal, este proyecto de intervención brindó información contundente para la institución.

Por un lado, permitió a su dueña discernir que existían desafíos actuales que necesitan ser atendidos. Por otra parte, decidir cuáles serían esos desafíos a los que se les daría la prioridad de comenzar a resolver, condujo a la elaboración de un plan de acción, que sucedió como consecuencia de la presente investigación. Como resultado inicial, se dividió a las necesidades institucionales por atender en Proyecto 2023 y en Proyecto 2024. En donde a su vez, cada uno de ellos fue subdividido en Pedagógico, Didáctico, Edilicio, Institucional, Directivo.

Destacando que algunos desafíos fueron resueltos durante la redacción de los objetivos antes mencionados. Por ejemplo: ampliar la señal de wifi, colocar un foco reflector en la vereda, convocar a reunión de personal de manera inmediata, designar el espacio para la biblioteca, replantearse designar la tarea de realizar las observaciones a las clases, considerar la posibilidad de brindar cursos de nivel para las docentes, promover un espacio de interacción autogestionado para las docentes.

Luego de leer y comentar cada respuesta recibida, se le propone a la Directora el aporte de las siguientes ideas: generar una biblioteca virtual, generar un espacio de arte en la institución, promover una huerta con la participación de cada estudiante, la creación de un espacio de interacción entre las docentes para promover la comunicación entre pares.

Síntesis y conclusiones

Hemos comprobado el logro de los objetivos generales en las respuestas a la elaboración de un plan de acción, realizado en conjunto con la gestión institucional. Hemos demostrado la eficacia de la asesoría externa a la gestión institucional, por desarrollar con éxito un cronograma de objetivos a lograr, que surgieron como sugerencia de las docentes.

Detalle de los resultados

Ante la propuesta de asesorar a la gestión institucional para generar un plan de acción que favorezca las prácticas pedagógicas-didácticas, surgieron los siguientes datos.

Respecto a la encuesta enviada a las 10 docentes, manifiesta el 90% percibir un trato cordial entre pares y con la dirección de la institución, refiere que el espacio físico en el edificio es confortable y que el cronograma de actividades satisface sus requerimientos profesionales. Cuando se les preguntó qué aspecto de la institución podría ser más confortable para trabajar, el 60% eligió tener más actividades con otros grupos. El 100% respondió que ante una situación problemática acude a la directora. Y el 60% elige los mensajes de texto hacia la directora ante la necesidad de realizar consultas, sugerencias y/o reclamos. Ante la pregunta abierta sobre qué sugerencias pueden aportar por considerar que beneficiará su labor profesional, sus respuestas fueron las siguientes: cuatro respondieron que se sienten muy cómodas con el espacio físico, relación con la directora, entre pares y estudiantes. Dos, sugirieron la implementación de un curso de capacitación que brinde herramientas para resolver problemáticas, otras dos propusieron encuentros grupales para conocer más y compartir ideas, proyectos y estrategias para implementar en el aula. Ante el planteo sobre cuáles son los principales desafíos que enfrentan en su profesión, expresaron lo siguiente: creatividad el 80%... para lidiar con la condición de discapacidad en estudiantes, lograr que los jóvenes no se distraigan, mantener el interés de la clase, motivar para que realicen la tarea, controlar para que no se paren en el aula. El 10% capacitación para mejorar la pronunciación en el idioma extranjero y el otro 10% refiere malestar respecto al trato con las familias por ser despectivas. Cuando se les preguntó sobre qué aspecto de su práctica profesional considera necesaria enriquecer/mejorar respondieron lo siguiente: 10% escribir los informes y dar una devolución honesta a los alumnos, 40% manejar al grupo para hacer las clases más interesantes y captar la atención de los estudiantes, 20% Innovación en las prácticas de enseñanza, 20% mejorar la pronunciación, 10% la organización.

Integración e interpretación de los datos.

Tras la reunión con la directora se diseñó un plan de acción que conduzca hacia el abordaje de los desafíos actuales. Los resultados arrojados en la primera encuesta, dieron cuenta de cuáles fueron las cuestiones excluyentes por atender. Posterior a la auto-evaluación orientada a las docentes para conocer su opinión respecto al ejercicio de su profesión la gestión institucional recibió orientación para determinar qué didáctica sería apropiada aplicar en el encuentro para que las docentes encuentren como recurso funcional en virtud de enriquecer la práctica docente. Gracias al encuentro con las docentes de la institución que se llevó a cabo mediante plataforma *zoom*, se identificaron cuáles son las percepciones docentes respecto a favorecer sus prácticas pedagógicas. A través de éstos recursos se obtuvo un claro análisis para determinar las Fortalezas, las Oportunidades, las Desventajas y las Amenazas que reflejadas, desde la voz de sus participantes, qué acciones fueron necesarias realizar para enlistar los objetivos que resulten relevantes trabajar.

Se propuso comunicar los resultados de las encuestas a sus participantes para promover el sentido de pertenencia e identificación con la institución educativa.. Se planteó un encuentro asincrónico y online para realizar con las 10 docentes, la secretaria y la directora. Se desarrollaron dinámicas individuales y grupales que condujeron a la interacción entre pares para promover la cooperación, colaboración y compañerismo. Una auto evaluación a la directora para acceder a un espacio de interpretación personal y descubrir las razones para modificar la realidad. Finalmente, como actividad de cierre, se ofreció un espacio de reflexión para diagnosticar los avances que pudieran lograrse gracias a la implementación del proyecto institucional.

La revelación de los datos permitieron a la directora del establecimiento educativo, organizar mediante lista de prioridades para cumplimentar los objetivos que se propone lograr. Por un lado, reconocerse como una institución que es

valorada como prestigiosa por su comunidad, y que a la vez valora ser consultada y tomada en cuenta al momento de proponerse una mejora.

Aportes y contribuciones

Córdova Ramírez et al. (2021). El valor de la actuación de los líderes directivos se fundamenta en la profesionalidad de la actuación que estará conectada con la gestión, desarrollo de la calidad y la eficiencia de los aprendizajes que fomentan los docentes, empleo de recursos, aplicación de normas; constituyéndose los directivos en guías emocionales y profesionales para conseguir el desarrollo de las personas que lideran.

(Florez y Sanchez, 2020) El estilo de liderazgo democrático del director representa significativamente una relación muy fuerte en la aceptación de los docentes y estudiantes, evidencia un mejor rendimiento en el desempeño docente en todas sus dimensiones.

Una vez planteados los nuevos objetivos a desarrollar se le realiza a la directora de *All English* Instituto la siguiente propuesta:

Para acrecentar el nivel de inglés de las docentes, co crear estrategias para enfrentar los temas que les preocupan, como son la poca tolerancia a la frustración, captar la atención de sus estudiantes durante la clase, promover el buen comportamiento, entre otras, que realicen, con días y horarios fijos, un, campamento virtual y/o presencial entre las docentes.

La creación de una biblioteca virtual de intercambio y producir en pizarra, en donde expresen una recomendación respecto a ese material didáctico digital que leyeron.

Ante la confesión de la Directora respecto a su desmotivación por realizar las observaciones en las aulas y elaborar los respectivos informes, se le propone la posibilidad de considerar implementar la coevaluación y la autoevaluación, con el objetivo de ampliar la mirada, diversificar la propuesta y delegar una de las actividades que realiza en sus funciones.

Las docentes y la directora expresaron que la implementación del presente dispositivo les resultó relevante, ya que les permitió reflexionar, que aún

sintiéndose con agrado en su lugar de trabajo, siempre existe posibilidad de mejora. Realizar una revisión, mediante consulta abierta a su personal docente, arrojó luz, ya que aún existían cuestiones que debían ser atendidas.

Además tuvieron oportunidad de participar un encuentro virtual y sincrónico, en el que detectaron, que a través del mismo lograron conocerse un poco más en profundidad y generar fortalecimiento de vínculos, como así también una mejor comunicación grupal.

(Santamaría y Torres, 2021) esta propuesta se reconoce como valiosa al condensar diversos tintes de innovación hacia el aprendizaje y la transformación de la práctica docente y de asesoría a través de la virtualidad.

Como valoración profesional considero que el trabajo en equipo promueve la construcción de una nueva mirada para transitar desde un andamiaje nuevas oportunidades que el mundo laboral enfrenta en medio de cambios permanentes que el contexto ofrece.

Como reflexión personal, la asesoría pedagógica a la gestión institucional contribuye en varias formas. Por un lado, identificar sus ventajas que convierten a la gestión de clima, en talentos, herramientas utilizables para la mejora continua. Por otro lado, identificar sus límites permitirá que la gestión en cuanto a aprendizaje, tiempos, sean considerados como recursos.

Para finalizar, afirmo que construir un mundo de trabajo con responsabilidad para gestionar exitosamente la incertidumbre.

Limitaciones de la intervención

(Santamaría y Torres, 2021) a pesar de proponer un trabajo cercano de la práctica docente, la falta de dominio técnico fue un contrapunto para la interacción virtual, por lo que fue necesario establecer mecanismos paralelos de apoyo, situación que debe considerarse para futuras experiencias de aplicación, a través de la

disminución del trabajo encomendado a cada equipo, así como el fortalecimiento de la capacitación en el manejo de la aplicación virtual seleccionada.

(Caballero Briceño, 2021) El asesoramiento pedagógico fortalece las competencias profesionales docentes, promoviendo el trabajo cooperativo, compartiendo experiencias desde su propia práctica.

Aravena-Kenigs et al. (2023) Los resultados que acabamos de exponer aportan claras evidencias del impacto de un asesoramiento pedagógico, basado en un número reducido de sesiones de asesoramiento, en la práctica del aula. Los docentes que participaron en dichas sesiones mejoraron significativamente sus habilidades para realizar en el aula actividades diversas, motivantes, adecuadas a los conocimientos previos de los estudiantes y los objetivos curriculares, ajustadas al tiempo disponible, y que proporcionaran una evaluación formativa de los aprendizajes.

Otra conclusión relevante es que, en contra de lo esperado, la intervención de un asesor experto no fue un factor crucial para favorecer el desempeño del profesorado en ninguno de los grupos de comparación. Los docentes de la modalidad de asesoramiento entre iguales, que recibieron apoyo de otro profesor del centro con una experiencia profesional y especialización similar, pero que no habían desempeñado antes labores de asesoramiento ni se habían formado para ello, consiguieron una mejora muy similar a los que fueron acompañados por expertos.

Y La falta de liderazgo pedagógico y de recursos personales para construir relaciones de confianza y horizontalidad durante el asesoramiento limita la oportunidad de desarrollar una cultura de aprendizaje colaborativo donde se entienda la retroalimentación como una instancia de mutuo aprendizaje. En tal sentido, consideramos necesario potenciar el rol del asesor pedagógico a través de procesos formativos que le permitan transformarse en un actor clave para impulsar el mejoramiento del desempeño docente.

Referencias Bibliográficas

- Abarca Infa, S., García González, M., & Ortiz Bautista, R. A. (2021). El liderazgo directivo en la gestión de conflictos de instituciones educativas.
- Aravena Kenigs, O. A. (2021). Acompañamiento pedagógico como estrategia de mejora de las prácticas en aula y el desarrollo profesional docente.
- Aravena-Kenigs, O. A., Mellado-Hernández, M. E., & Montanero-Fernández, M. (2023). Incidencia del asesoramiento pedagógico con rúbricas formativas en el mejoramiento del desempeño docente. *Revista Colombiana de Educación*, (88), 323-347.
- Arancibia-Herrera, M., Novoa-Cáceres, V., & Casanova-Seguel, R. (2019). Concepciones sobre evaluación de docentes de Ciencias Naturales, Matemática, Lenguaje e Historia. *Revista Educación*, 43(1), 1-15.
- Banfi, C. Los Idiomas En La Educación 48.
- Bobadilla Silvera, W. A. (2020). La evaluación participativa en la Educación Superior. *Temas de Profesionalización Docente. Segunda época*.
- Bolívar, A. (2006). La asesoría al colectivo docente y el trabajo en el aula. *La asesoría a las escuelas. Reflexiones para la mejora educativa y la formación continua de los maestros*, 15-29.
- Caballero Briceño, E. (2021). Asesoría pedagógica en educación.
- Cáceres Mesa, M. L., Gómez Meléndez, L. E., & Zúñiga Rodríguez, M. (2018). El papel del docente en la evaluación del aprendizaje. *Conrado*, 14(63), 196-207.

- Camilloni, A. R. (2019). La inclusión de la educación experiencial en el currículo universitario.
- Capa, N. B. A. (2020). La comunicación asertiva y su incidencia en la gestión educativa. *Ciencia y Educación*, 1(3), 20-31.
- Castillo, J. Y. P., & Romero, I. H. (2022). Competencias Directivas Y Gestión Del Cambio En Institutos De Educación Superior Tecnológico Público. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 8(2).
- Córdova Ramírez, E., Rojas Idrogo, I., & Marín Ruiz, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Conrado*, 17(80), 231-236.
- Cruz Arce, M. (2018). El trabajo en equipo en las escuelas.
- Díaz, C. C., Reyes, M. P., & Bustamante, K. G. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Utopía y praxis latinoamericana*, 25(3), 87-95.
- Fernández, O. E., & Ormart, E. B. (2019). Violencia escolar y planificación educativa. *Nodos y nudos*, 6(46).
- Flores Vigil, L. M. (2021). Desafíos en la formación continua de docentes: Revisión sistemática.
- Florez, F. A. I., & Sanchez, D. L. C. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. *Revista Científica Epistemia*, 4(3), 119-128.
- Garcés, F. A. A. (2022). Procesos de autoevaluación institucional en la UNAN, Managua: revisión de la función de la investigación a través del CNEA y CECAL. *Universidad en Diálogo: Revista de Extensión*, 12(1), 75-98.

- García-Cabrero, B., Luna-Serrano, E., Ponce-Ceballos, S., Cisneros-Cohenour, E., Cordero-Arroyo, G., Espinoza-Díaz, Y., & García-Vigil, M. H. (2018). Las competencias docentes en entornos virtuales: un modelo para su evaluación. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), 343-365.
- Gómez, L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y representaciones*, 7(2), 479-515.
- Gómez-Ruiz, M. A., & Quesada-Serra, V. (2020). Análisis de las calificaciones compartidas en la modalidad participativa de la evaluación colaborativa entre docente y estudiantes. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 26(1).
- Guzmán, J. C. (2016). ¿ Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y representaciones*, 4(2), 285-358.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana.
- Jimenez-Cruz, J. (2019). Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad. *Praxis*, 15(2), 223-235.
- Latorre, A. (2005). La investigación-acción. Conocer y cambiar la práctica educativa (pp. 39-103). Grao.
- Lopez, I., Lopez, E., Martinez, J. E., & Tobon, S. (2018). Gestión Directiva: Aproximaciones a un Modelo para su organización institucional en la educación media superior en México. *Revista Espacios*, 39(29).
- López Ramírez, E., García Hernández, L. F., & Martínez Iñiguez, J. E. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional

y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 792-812.

Mejía Pérez, O. (2019). La función directiva en la escuela pública: retos y necesidades. *Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*, (julio).

Miranda-Calderón, L. A., & Rosabal-Vitoria, S. (2018). La gestión directiva en escuelas unidocentes y dirección 1: Un desafío para alcanzar la equidad educativa en contextos rurales de Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 22(3), 198-227.

Montserrat, M., & Mórtola, G. (2018). La enseñanza del inglés para las grandes mayorías nacionales en Argentina. *Revista Digital de Políticas Lingüísticas (RDPL)*, (10).

Muñoz Lira, M. (2020). Análisis de las prácticas declaradas de retroalimentación en Matemáticas, en el contexto de la evaluación, por docentes chilenos. *Perspectiva Educacional*, 59(2), 111-135.

Ochoa Alvarez, G. M. (2020). Trabajo en equipo en docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio, 2019.

Ortiz, P., & Luccón, M. (2019). El centro de idiomas: vínculo entre la universidad y la comunidad.

Pérez, O. G. B., & Pino, J. W. F. (2018). Rol de la gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior. *Educación médica*, 19(1), 51-55.

Reynosa Navarro, E., Serrano Polo, E. A., Ortega-Parra, A. J., Navarro Silva, O., Cruz-Montero, J. M., & Salazar Montoya, E. O. (2020). Estrategias

- didácticas para investigación científica: relevancia en la formación de investigadores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 259-266.
- Sagredo Lillo, E. (2019). Relación entre gestión directiva, satisfacción, motivación y compromiso docente en educación de adultos. *Journal Educational Innovation/Revista Innovación Educativa*, 19(81).
- Salido López, P. V. (2020). Metodologías activas en la formación inicial de docentes: Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP) y educación artística.
- Santamaría, K. B., & Torres, G. E. F. (2021). Comunidades virtuales e innovación: propuestas desde la asesoría técnica pedagógica en la escuela telesecundaria. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, (12), 8.
- Suárez Monzón, N., Cáceres Mesa, M. L., Gómez Suárez, V., & Pérez Cruz, I. C. (2021). Evaluación docente y desarrollo profesional universitario: Una revisión basada en los participantes, las dimensiones y los métodos.
- Tiana, A. & Santángelo, H., 2005, *Revista Iberoamericana de la educación* n 10. LECTURA OBLIGATORIA 1 DE SEI
- Viloria, I. N. (2022). La evaluación institucional como estrategia para la mejora continua de la educación colombiana. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA)*, 4(11), 265-283.
- Ulloa Garrido, Kröyer, Castro Hidalgo, Muñoz Reyes, (2012) *Problemas de gestión asociados al liderazgo como función directiva*, *Estudios Pedagógicos XXXVIII, N° 1: 121-129.bu*

Vásquez Zavaleta, A. E. (2018). Evaluación de la gestión directiva administrativa y clima organizacional docente de la Institución Educativa N 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas-Lima 2018.

Verdugo Guamán, G. R. (2022). *Gestión Directiva: caracterización del líder educativo como factor de eficacia en el logro de innovaciones* (Master's thesis, Universidad Nacional de Educación).

Vicente, J. S. Y., & Lévano, G. C. T. (2020). Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas. *INNOVA Research Journal*, 5(3), 16.

Zorrilla, J. M. A., Armas, M. R., & Sono, J. L. (2021). El acompañamiento pedagógico: una revisión sistemática. *Revista Iberoamericana de la Educación*.

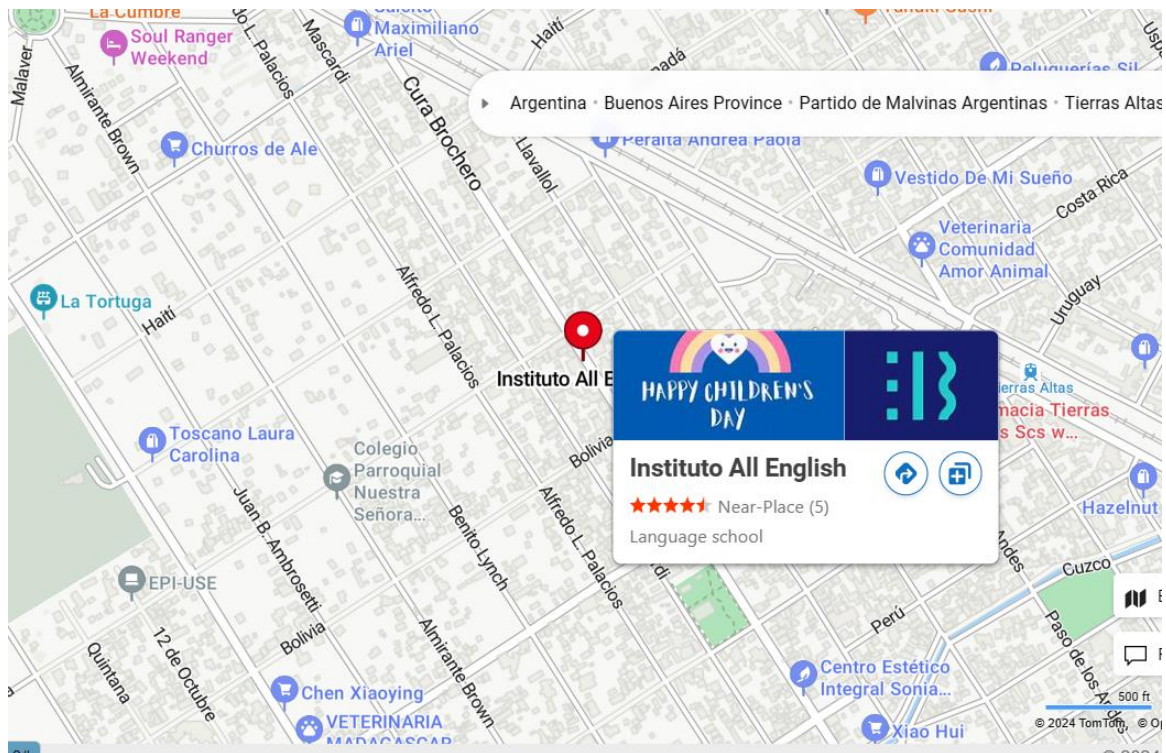
[reglamento general de las instituciones educativas.pdf \(abc.gov.ar\)](#)

[Ley 13688 Educacion PBA.pdf \(abc.gob.ar\)](#)

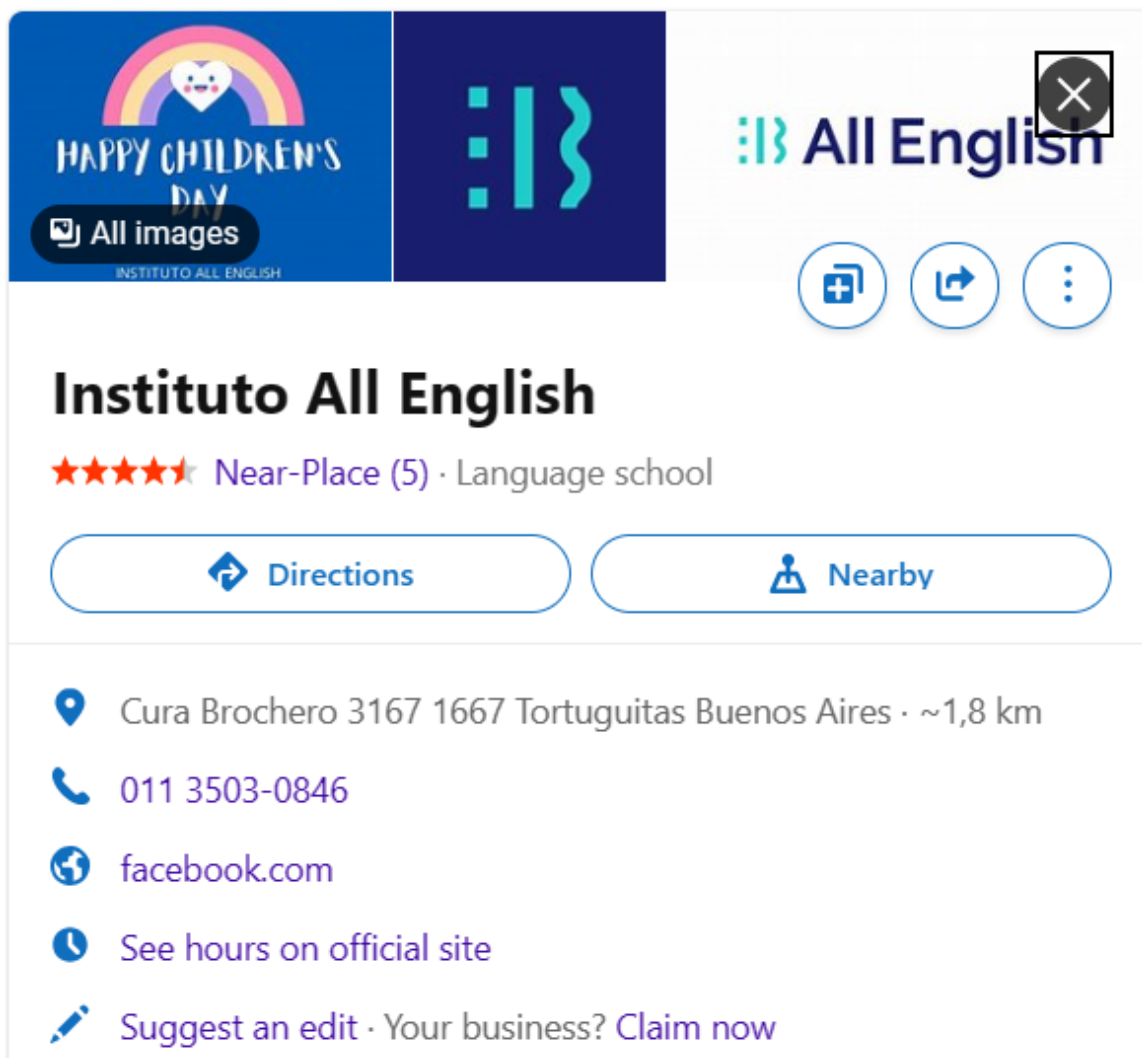
Anexo/S

Ubicación geográfica de All English Instituto

Mapa



Presentación en buscador web



HAPPY CHILDREN'S DAY
All images
INSTITUTO ALL ENGLISH

All English

Instituto All English
★★★★★ Near-Place (5) · Language school

[Directions](#) [Nearby](#)

[Cura Brochero 3167 1667 Tortuguitas Buenos Aires · ~1,8 km](#)

[011 3503-0846](#)

[facebook.com](#)

[See hours on official site](#)

[Suggest an edit](#) · [Your business? Claim now](#)

Red social facebook

[\(20+\) Facebook](#)

Instituto All English

Detalles

- *Grupos reducidos
- *Clases personalizadas
- *Exámenes certificados por la AACI
- *Salidas culturales

Página · Escuela de idiomas

📍 Cura Brochero 3167, Tortuguitas, Argentina

☎ 011 3503-0846

✉ allenglishinstitute@yahoo.com.ar

📷 [allenglishinstituto](#)

🕒 Abierto ahora ▾

🏠 Clases online · Clases presenciales ▾

★ Calificación · 4,8 (14 opiniones) ⓘ


Publicaciones Filtros

Instituto All English está en **Instituto All English**.
28 de febrero a las 8:31 a.m. · Tortuguitas · 🌐

Ya falta poquito para compartir otro año juntos 🎉

Las clases comienzan el 11 de marzo
Vos ya SOS parte del Insti? 📢

[#e...](#) [Ver más](#)



Red social instagram

[Instituto All English \(@allenglishinstituto\) • Instagram photos and videos](#)

allenglishinstituto Following ▾ Message +🔍 ⋮

370 posts 2,283 followers 276 following


Instituto All English

[@allenglishinstituto](#)


📍 GB UM Aprende INGLÉS con nosotr@s

- 📄 Certificados AACI
- 🎒 Salidas culturales
- 📅 Proyectos trimestrales
- 📞 WhatsApp 📢📢📢
- 🔗 [wa.link/z79p0h](#)


Followed by [misdulzurasei](#)




📅 2023




Nosotros



Ustedes






Ubicación



MONSTERS

📖 POSTS
🎬 REELS
🏷 TAGGED

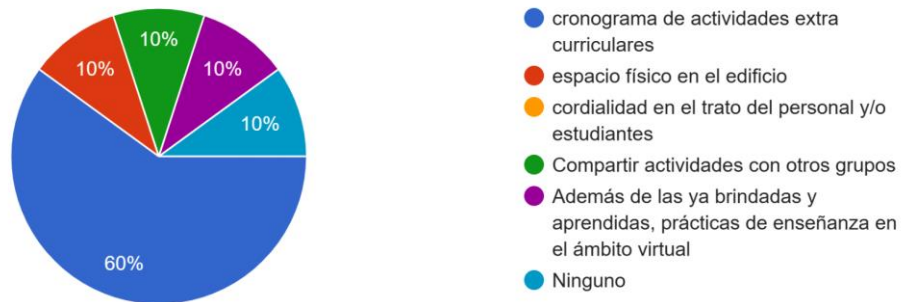
¿Qué aspecto de esta institución te hace sentir confortable para trabajar?

10 respuestas



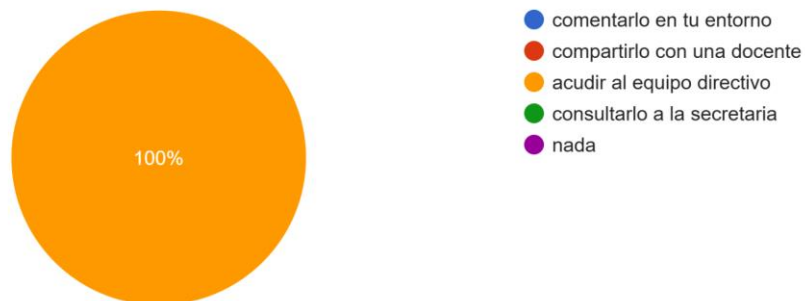
¿Qué aspecto de esta institución te HARÍA sentir más confortable para trabajar?

10 respuestas



Quando tenés una situación por resolver, ¿qué es lo primero que haces?

10 respuestas



¿Cuál es la mejor manera que encuentras para proponer sugerencias, comentarios, opiniones?

10 respuestas



¿Qué sugerencia/opinión/comentario te gustaría dejar que promueva hacia el bienestar docente?

Me siento muy cómoda en el instituto. Tenemos todos los materiales y espacio necesarios para dar clases de manera cómoda tanto para nosotras, como para los alumnos. El trato de la directora, secretaria y demás docentes es muy lindo.

Estaría bueno que tengamos algún curso de capacitación, para poder desarrollarnos más como docentes y afrontar las problemáticas actuales en el aula. Como mencioné anteriormente me gusta la predisposición para hablar acerca de todo, ya sea acerca de situaciones con estudiantes o de brindar nuevas herramientas para mejorar, eso me hace sentir muy cómoda. Gracias!

Reuniones de equipo en las cuales podamos conocernos más y conocer las ideas y estrategias de cada una.

Aunque se complique, alguna meeting para compartir ideas y proyectos

En mi opinión estoy muy conforme tanto con las instalaciones, como el trato que se le da a los docentes y a los alumnos

Desde mi punto de vista, todo está coordinado y diagramado para el correcto funcionamiento de todas las partes dentro del instituto. Pero como siempre se puede mejorar, sería de mi agrado que todo se siga desarrollando como hasta

ahora incorporando siempre nuevas estrategias y actualizaciones en las prácticas, actividades, modalidades, etc.

Ninguna, el trato y la comunicación son excelentes

Den siempre lo mejor de sí mismas sin descuidar nuestra salud. Encontrar el balance entre la vida privada y el trabajo es difícil, pero no imposible. Seguimos aprendiendo día a día a como no desamorarse de esta profesión tan bella y disfrutar de mi vida privada sin que ninguna perjudique a la otra.

Creo que el trato es perfecto y empatico hacia cada docente. Miss Laura esta en cada detalle

Durante las clases en el insti, ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentas en tu profesión?

10 respuestas

Una alumna que está en tratamiento psicológico y psiquiátrico. Aprendo todos los días de como lidiar con su condición

En ocasiones me cuesta lograr que algunos grupos de alumnos jóvenes no se distraigan en clases y hablar con ellos sobre su comportamiento para que no se repita.

El principal desafío que enfrento es lograr que el grupo no se desconcentre durante una actividad si es que hay un alumnx que interrumpe en reiteradas ocasiones

El principal desafío para mí es mantener activo el interés de cada uno de mis alumnos en la virtualidad.

Debido al gran interés de los alumnos por el idioma, el desafío mayor es estar siempre al día con información, ya que cada día surgen nuevas herramientas para utilizar durante las clases y es algo sumamente importante. Es un gran desafío para mí porque no siempre lo logro.

Manejo de grupo

Siendo profe de kinder me enfrente a diferentes desafíos, la primera fue que los niños son muy sinceros conmigo y hablan de todo, un niño me contó que su padre

golpeaba a su madrastra, lo cual uno no sabe cómo reaccionar hacia esos comentarios, además que los demás niños son curiosos y preguntan por qué pasa eso. Otro desafío es que a veces no puedo controlar a algunos estudiantes, les digo que se sienten o dejen algún juguete y hacen totalmente lo contrario pero con algún juego o alguna actividad trato de llamarles la atención con eso y dejen lo que estaban haciendo. También me pasa mucho que los estudiantes no quieren participar en los acts porque están aburridos o no quieren hacerlo porque no les gusta y ellos quieren hacer otra cosa, trato de animarlos a qué participen al principio es difícil pero luego se animan y se unen a sus compañeros

Falta de motivación/interés de los alumnos, no realizan las tareas en casa, no traen los materiales para las clases

Mis principales desafíos tienen que ver con el trato con las familias. Si bien en general es una linda comunidad, en ocasiones tienen un trato despectivo que me genera malestar. Otro desafío creo que es mi manejo del inglés cuando los alumnos me preguntan distintas cuestiones.

La baja motivación de algunos alumnos

Mientras trabajas en All English qué aspecto de tu práctica profesional consideras necesaria enriquecer/mejorar

Siempre abierta a mejorar mis planes

Aun me cuesta escribir los informes y dar una devolución honesta a los alumnos.

Encuentro difícil ante ciertas situaciones manejar al grupo para continuar con la actividad y que no se dispersen completamente

Innovación es el aspecto que más me interesa desarrollar y reforzar. Sobre todo en las prácticas de enseñanza para poder superar el principal desafío mencionado anteriormente.

Siempre me sentí weak en el aspecto oral, pero es algo propio. Trabajando en el insti soy capaz de usar todos mis aspectos y es muy valioso!

Mí pronunciación, técnicas en manejo de grupo

Un aspecto que debería mejorar en general es la organización, que en si es algo fundamental. Trato de organizarme lo más que puedo y hay veces que tenía planeado alguna actividad o algún juego para la clase y no sale como a mí me gustaría y luego eso me frustra

Hacer las clases más interesante para captar la atención de los alumnos

Me gustaría mejorar mi inglés para poder sumar más a la interacción con la docentes y los alumnos.

Time management

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE OBRAS EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL DE LA UFLO UNIVERSIDAD

RIUFLO - *Repositorio Institucional de la Universidad de Flores* - fue creado para gestionar y mantener una plataforma digital de acceso libre y abierto para la difusión de la creación intelectual de la Universidad de Flores.

El autor cede a la Universidad de forma gratuita pero no exclusiva, los derechos de reproducción, de distribución y de comunicación pública de su obra, a través del RIUFLO. Por lo tanto, la Universidad adopta para los ítems allí depositados la Licencia Creative Commons atribución - no comercial - compartir igual 4-0 internacional y siempre requerirá que se cite la fuente y se reconozca la autoría. De solicitar otras limitaciones, el autor podrá detallarlas en forma expresa o a través de la elección de otro modelo de Licencia.

Autorizo la publicación de la obra:

Desde la fecha []

Dentro de los 6 meses posteriores a su aceptación []

Otro plazo mayor detallar/justificar:

Lugar y fecha:

Firma y aclaración del autor: