



ORIENTACIONES PARA EL DIRECTOR

***¿CÓMO ASESORAR Y MONITOREAR LA
IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO
PROFESIONAL DEL DOCENTE NOVEL QUE CULMINÓ
EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN DOCENTE 2018-2019?***

1. INTRODUCCIÓN

El Programa de Inducción Docente (PID) tiene como propósito fortalecer las competencias profesionales y personales del docente para facilitar su inserción al ejercicio de la docencia pública y orientar la construcción de su identidad en el marco de una nueva visión de docencia, según lo normado en la Ley N.º 29944, Ley de Reforma Magisterial, su reglamento y modificatorias.

En el artículo 41.5 del reglamento de la LRM leemos: *“El PID debe concluir con un plan de desarrollo profesional que incentive el desarrollo y buen desempeño laboral del profesor beneficiario y que este se encuentra obligado a cumplir, conforme a las disposiciones que para tal efecto establezca el Minedu”.*

Como es de conocimiento, durante el desarrollo del PID, el docente novel con la asesoría de su mentor construyó su Plan de Desarrollo Profesional (PDP) en respuesta a las necesidades de mejora detectadas en la reflexión sobre su práctica y a las necesidades de su institución educativa; y con la firma del acta de compromiso luego de la presentación de su PDP (que establece las acciones a ser ejecutadas en los dos años posteriores al desarrollo del programa), asumió su propio proceso de desarrollo personal y profesional en el contexto institucional donde desarrolla su labor.

En la RM N.º 217-2018-MINEDU y la RVM N.º 047-2019-MINEDU, documentos normativos del PID correspondientes a las disposiciones para la implementación del PID 2018 y 2019 respectivamente, se estable dentro de las responsabilidades del director, asesorar y monitorear la implementación del PDP del docente novel, durante los dos años posteriores al PID, en el marco del acompañamiento y monitoreo a los docentes para la mejora de las prácticas pedagógicas orientadas al logro de los aprendizajes previstos en el CNEB, conforme se encuentra estipulado en el Compromiso de Gestión Escolar 4 y las prácticas claves en la institución educativa.

En la actualidad, la RVM N.º 093 – 2020 – MINEDU y la RVM N.º 097 – 2020 – MINEDU, brindan a los docentes, directivos y otros actores educativos, orientaciones pedagógicas para la reprogramación curricular del servicio educativo durante el año 2020 en el marco de la implementación del Currículo Nacional de la Educación Básica y en el contexto de la emergencia sanitaria generada por el coronavirus COVID-19. Esta reprogramación articula la modalidad a distancia y la presencial en el marco de la estrategia “Aprendo en casa” o de aquella estrategia de educación a distancia definida por la institución educativa.

En ese sentido y teniendo en cuenta que las actividades del PDP deben contemplar que:

- Estén situadas en la IE y/o la comunidad local,
- Promuevan la autonomía y el desarrollo profesional del docente novel,
- Apuesten por el trabajo colaborativo entre docentes,
- Sean viables y medibles en el tiempo y contexto.

Se hace necesario realizar el seguimiento y ajustes al PDP que fue presentado al término del PID 2018 y del PID 2019. A ese fin, es necesario recordar las acciones propuestas, de tal forma que estas se adecúen al contexto y respondan a las demandas urgentes que exige la educación peruana para que todos los estudiantes logren los aprendizajes esperados, con el apoyo de las familias.

2. ACCIONES A REALIZAR POR EL DIRECTOR DURANTE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PDP

Teniendo en cuenta que uno de los indicadores del compromiso de gestión escolar (4), dice: *“Planificar en el PAT como mínimo tres visitas para el acompañamiento de cada docente durante el año”* y para efectos del PID, el acompañamiento constituye una acción importante para identificar el nivel de avance de las acciones propuestas en el PDP del docente novel a partir del análisis de las acciones desarrolladas y un diálogo abierto con el docente a fin de observar:

- El nivel de logro de las actividades del plan de desarrollo profesional,
- Las situaciones que ayudan o dificultades presentadas en el proceso de concreción del plan.

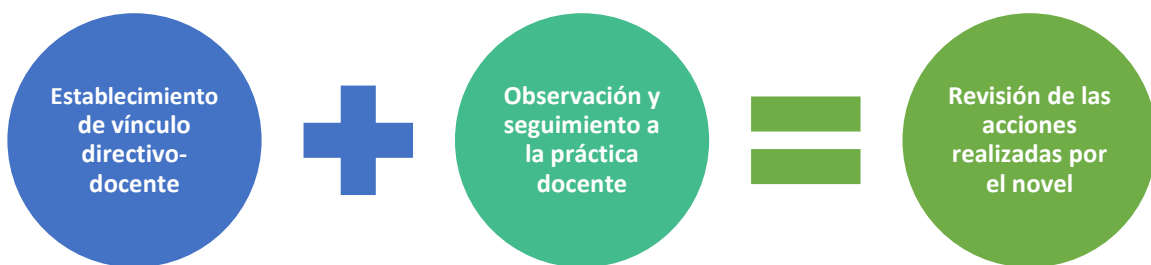
2.1. Estrategias para la asesoría al PDP

Asesorar y realizar seguimiento al docente novel, en relación con el logro de los objetivos establecidos en su plan de desarrollo profesional implica la realización de una serie de acciones por parte del director (o quien haga sus veces) o especialista de UGEL (para el caso de instituciones educativas unidocentes), que permitan generar condiciones favorables para motivarlo a que inicie su proceso de mejora en y para beneficio personal, profesional y de la institución educativa donde labora.

Además, en este contexto corresponde generar la reflexión para reajustar las acciones, consignadas en el PDP del docente novel, al trabajo remoto que vienen realizando los docentes para asegurar el desarrollo del servicio educativo no presencial, teniendo en cuenta las orientaciones referidas en la RVM N.º 093-2020-MINEDU y la RVM N.º 097-2020-MINEDU y los propósitos institucionales en este contexto.

Los reajustes que se realicen al PDP deben ser muestra del desarrollo de la competencia reflexiva del docente participante del PID, es decir debe ser producto de la reflexión individual e institucional de la experiencia que se viene desarrollando en la educación a distancia.

En este sentido, se consideran necesarias las siguientes estrategias:



a. Establecimiento de vínculo directivo-docente

Es muy importante recordar que el vínculo entre el directivo y el docente se basa en la cercanía de dos profesionales que poseen mutuamente saberes, conocimientos y maneras de comprender la acción educativa. Por esta razón, debe ser un encuentro caracterizado por el diálogo, el intercambio pedagógico y el reconocimiento de la valía de la persona en su dimensión humana, personal y profesional.

- Hacer preguntas de carácter personal o laboral a los docentes (¿cómo está la familia?, ¿cómo va el grupo de estudiantes a su cargo?, ¿Cómo estuvo tu fin de semana?, entre otras).
- Hay que destacar algún aspecto personal con la finalidad de generar empatía (Hola Rafael, te noto con un buen semblante, siempre estás optimista, te felicito, etc.).
- Solicitar o responder amablemente ante un pedido de consejo sobre alguna situación puntual, etc.
- Dar a conocer de modo general la implementación del PDP en las reuniones de trabajo colaborativo o colegiado en la institución educativa.

b. Observación y seguimiento a la práctica docente

Coll y Onrubia (1999) definen el hecho de observar, como un proceso intencional que tiene como objetivo buscar información del entorno utilizando una serie de procedimientos acordes con unos objetivos y un programa de trabajo. En el marco de la emergencia sanitaria esa observación se hace concreta a través del análisis de evidencias del docente y las acciones de monitoreo que el director realiza a cada uno de los docentes a su cargo.

Para llevar a cabo esta actividad, será muy importante que el proceso de asesoramiento virtual considere lo siguiente:

- Ir más allá de la primera impresión y considerar las conversaciones con docentes como una fuente ineludible de información.
- Escuchar a los docentes.
- Valorar el esfuerzo realizado. Incluir siempre valoraciones positivas y mensajes motivadores.
- Alentar el trabajo colaborativo y la búsqueda conjunta de caminos alternativos.
- Enfocar los comentarios en la acción, no en las cualidades personales de los docentes.
- Fomentar la búsqueda de material, la lectura, el intercambio de ideas y estrategias, etc.
- Promover el desarrollo de buenas prácticas al interior de la escuela.

Posteriormente a la observación y seguimiento a la práctica docente es necesario concertar un espacio para el diálogo reflexivo en torno a los aspectos observados que tienen estrecha relación con las actividades propuestas en el PDP y desempeños del PID.

Tanto en el PID 2018, como en el PID 2019 los resultados esperados se encontraban vinculados con los siguientes componentes y competencias:

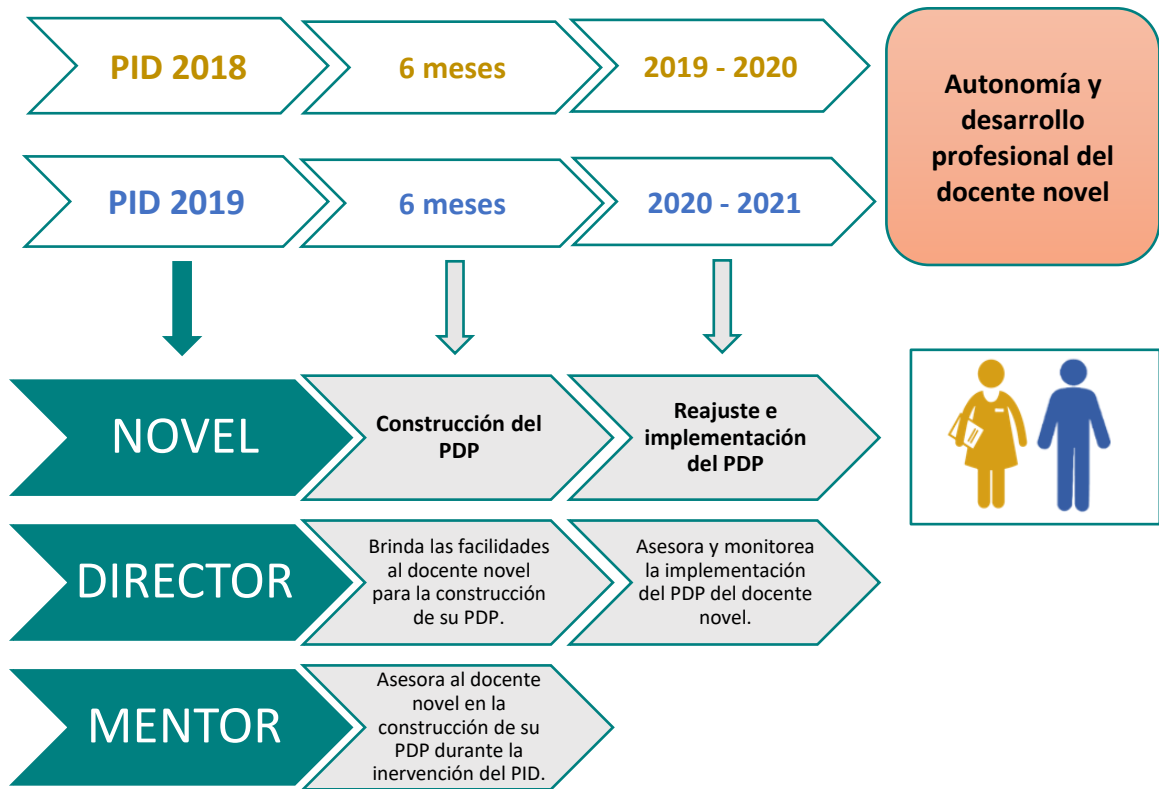
COMPONENTE	PID 2018	PID 2019
IDENTIDAD DOCENTE Y ÉTICA PROFESIONAL	Competencia 8: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	Competencia 8: 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.
CULTURA ESCOLAR	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 para que genere aprendizajes de calidad.	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 para que genere aprendizajes de calidad.

COMPONENTE	PID 2018	PID 2019
DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AULA	<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
	<p>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 todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p>	<p>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 todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p>
COMPETENCIA TRANSVERSAL	<p>Competencia digital docente: Gestiona los entornos digitales y los aprovecha para su desarrollo profesional y práctica pedagógica, respondiendo a las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes y contextos socioculturales permitiendo el desarrollo de la ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa.</p>	

c. Revisión de las acciones realizadas por el novel

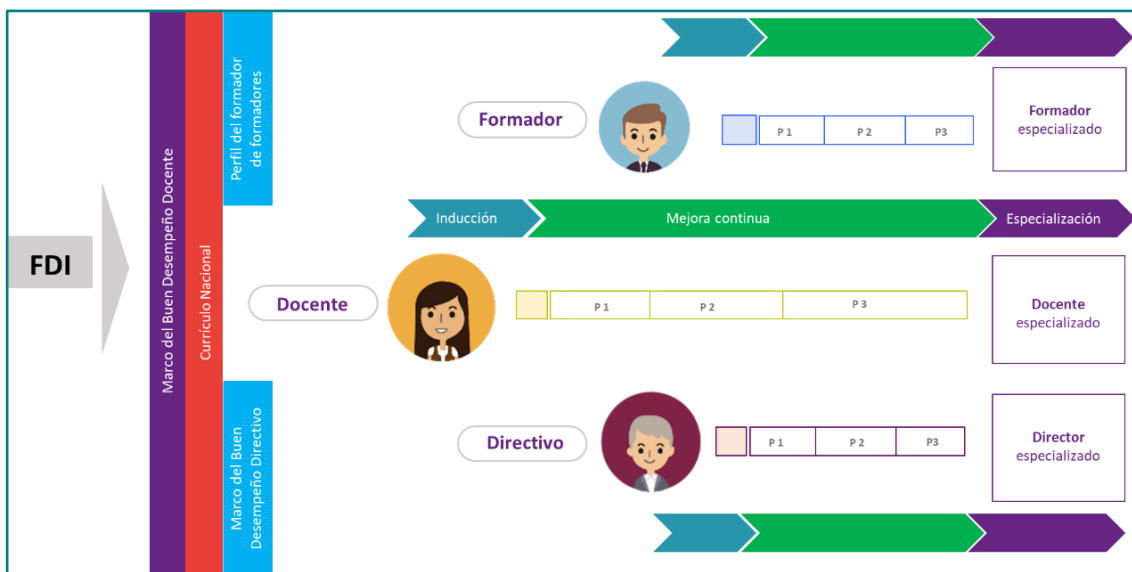
Se constituye en un medio importante para analizar las acciones desarrolladas y establecer el nivel de avance con respecto a la finalidad propuesta en el PDP. Para esta revisión es muy importante contar con un diálogo abierto y reflexivo con la finalidad de observar:

- El reajuste o adaptación que ha realizado el docente novel a su PDP, de acuerdo a las orientaciones brindadas (anexo 1).
- El nivel de logro de las actividades del PDP.
- Las situaciones que ayudan o dificultades presentadas en el proceso de concreción del PDP.



ITINERARIO DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO

La formación docente en servicio plantea la diferenciación de itinerarios formativos para desempeñarse en las funciones de docente, directivo y formador. (...) los itinerarios permiten identificar y organizar el conjunto de acciones formativas que favorecen el desarrollo de las competencias profesionales esperadas (RVM N.º052-2020-MINEDU). El proceso formativo de los itinerarios comienza con la Inducción a los docentes que se inician en el ejercicio de sus funciones con la finalidad de contribuir a la mejora de su desarrollo profesional dentro de la CPM.



2.2. Instrumentos para la asesoría al PDP

El director en coordinación con el docente, programarán al menos una reunión al final de cada semestre, a fin de establecer el nivel de avance de su PDP.

ASESORÍA EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL			
Semestre N.º		Meses que comprende:	De: _____ A: _____
Fecha de asesoría o monitoreo:		Hora de reunión:	
Acciones de asesoría o monitoreo	Actividades planificadas	Actividades ejecutadas	Actividades reajustadas a la modalidad a distancia
Aportes del director o especialista encargado (Comentarios, observaciones)			
Compromiso del profesor novel			
_____ Firma del profesor novel		_____ Firma del director/ Especialista a cargo	

REVISANDO EL AVANCE DEL PDP					
Docente:				Semestre:	De: A:
Actividades	Niveles			Comentario	Sugerencia
	Inicio	Proceso	Logrado		
1.					
2.					
3.					

Leyenda:

Inicio: Se han realizado acciones previas al desarrollo de la actividad (coordinaciones, preparación de algunos recursos relacionados con la actividad, etc.)

Proceso: Se han realizado acciones correspondientes a la ejecución de la actividad. Esta aún se encuentra en desarrollo, sin concluir.

Logrado: Se ha concluido con las actividades de acuerdo al propósito establecido.

ANEXO 1



ORIENTACIONES PARA EL DOCENTE NOVEL

***¿CÓMO REAJUSTAR EL PLAN DE DESARROLLO
PROFESIONAL DEL PID 2018 – 2019 AL CONTEXTO
DE EMERGENCIA SANITARIA A TRAVÉS DE LA
ESTRATEGIA APRENDO EN CASA?***

1. INTRODUCCIÓN

El Programa de Inducción Docente (PID) tiene como propósito fortalecer las competencias profesionales y personales del docente para facilitar su inserción al ejercicio de la docencia pública y orientar la construcción de su identidad en el marco de una nueva visión de docencia, según lo normado en la Ley N.º 29944, Ley de Reforma Magisterial, su reglamento y modificatorias.

En el artículo 41.5 del reglamento de la LRM leemos: *“El PID debe concluir con un plan de desarrollo profesional que incentive el desarrollo y buen desempeño laboral del profesor beneficiario y que este se encuentra obligado a cumplir, conforme a las disposiciones que para tal efecto establezca el Minedu”*.

Es así que, durante el desarrollo del PID, el docente novel con la asesoría de su mentor construye su Plan de Desarrollo Profesional (PDP) en respuesta a las necesidades de mejora detectadas en la reflexión sobre su práctica y a las necesidades de su institución educativa; y con la firma del acta de compromiso luego de la presentación de su PDP (que establece las acciones a ser ejecutadas en los dos años posteriores al desarrollo del programa), asume su propio proceso de desarrollo personal y profesional en el contexto institucional donde desarrolla su labor.

En la actualidad, la RVM N.º 093 – 2020 – MINEDU y la RVM N.º 097 – 2020 – MINEDU, brindan a los docentes, directivos y otros actores educativos, orientaciones pedagógicas para la reprogramación curricular del servicio educativo durante el año 2020 en el marco de la implementación del Currículo Nacional de la Educación Básica y en el contexto de la emergencia sanitaria generada por el coronavirus COVID-19. Esta reprogramación articula la modalidad a distancia y la presencial en el marco de la estrategia “Aprendo en casa” o de aquella estrategia de educación a distancia definida por la institución educativa.

En ese sentido y teniendo en cuenta que las actividades del PDP deben contemplar que:

- Estén situadas en la IE y/o la comunidad local,
- Promuevan la autonomía y el desarrollo profesional del docente novel,
- Apuesten por el trabajo colaborativo entre docentes,
- Sean viables y medibles en el tiempo y contexto.

Se hace necesario realizar ajustes al PDP que presentaron los docentes noveles al término del PID 2018 y 2019; mientras que los primeros culminan este año con la implementación de su PDP, los segundos se encuentran en su primer año de implementación; de tal forma que estas se adecúen al contexto y respondan a las demandas urgentes que exige la educación peruana para que todos los estudiantes logren los aprendizajes esperados, con el apoyo de las familias.

2. PROPÓSITO

Brindar orientaciones para el reajuste del plan de desarrollo profesional, en el marco de la emergencia sanitaria generada por el coronavirus COVID-19, a los docentes noveles que culminaron el PID 2018 y 2019.

3. MARCO NORMATIVO

- Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED.
- Resolución Ministerial N° 217-2018-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada “Disposiciones para la implementación del Programa de Inducción Docente a desarrollarse en el año 2018”.
- Resolución Viceministerial N° 047-2019-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada “Disposiciones para la implementación del Programa de Inducción Docente a desarrollarse en el año 2019”.
- Resolución Viceministerial N° 052-2020-MINEDU documento normativo denominado Lineamientos de Formación Docente en Servicio.
- Resolución Viceministerial N° 093-2020-MINEDU que aprueba del documento normativo “Orientaciones pedagógicas para el servicio educativo de Educación Básica durante el año 2020 en el marco de la emergencia sanitaria por el Coronavirus COVID-19”.
- Resolución Viceministerial N° 097 - 2020 – MINEDU, que aprueba el documento normativo denominado: “Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19”.
- Resolución de Secretaría General N° 505-2016-MINEDU que aprueba los lineamientos denominados "Estrategia nacional de las tecnologías digitales en la educación básica".

4. ALCANCE

- Docentes que concluyeron el PID 2018
- Docentes que concluyeron el PID 2019
- Directores de las II.EE. donde se encuentren laborando los docentes noveles que presentaron sus PDP del PID 2018 - 2019
- Especialistas de las UGEL donde se encuentren laborando los docentes noveles unidocentes que presentaron sus PDP del PID 2018 - 2019

5. ASPECTOS A CONSIDERAR

- En el marco de las acciones de la implementación del PDP presentado en el 2018, corresponde informar de las acciones realizadas durante el periodo 2019 (nivel de avance de dicho plan en la modalidad presencial). De la misma manera, en el periodo 2020, corresponde revisar y analizar las acciones consignadas, ya que estas hacían referencia a la modalidad presencial, teniéndose que adecuar a las necesidades evidenciadas en la actualidad, con relación a la educación a distancia.
- Para el caso de las acciones de implementación del PDP presentado en el 2019, corresponde revisar y analizar dicho plan durante el segundo semestre del presente año. En ese sentido, las acciones consignadas hacían referencia a la modalidad presencial; teniéndose que adecuar a las necesidades evidenciadas durante este tiempo, con relación a la educación a distancia.
- Es preciso indicar que los docentes que concluyeron el PID 2018, actualmente se encuentran en el segundo año de la implementación de su PDP.
- Los reajustes que se realicen al PDP deben estar enmarcados en la RVM N.º 093-2020-MINEDU así como la RVM N.º 097-2020-MINEDU, y ser muestra del desarrollo de la competencia reflexiva del docente participante del PID, es decir debe ser producto de la reflexión individual e institucional de la experiencia que se viene desarrollando en la educación a distancia.

6. ORIENTACIONES PARA LA ADAPTACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA

Los reajustes del PDP 2018 – 2019, deben responder al trabajo remoto que vienen realizando los docentes para asegurar el desarrollo del servicio educativo no presencial, teniendo en cuenta las orientaciones referidas en la RVM N° 093-2020-MINEDU y la RVM N° 097-2020-MINEDU.

De la misma manera, deberá tomar en cuenta el contexto de los estudiantes, sus familias y la repercusión de la pandemia en su localidad y/o entorno familiar, contribuyendo al bienestar emocional y la prevención de posibles contagios del Covid-19.

De otro lado, no perder de vista que tanto en el PID 2018 como en el PID 2019 los resultados esperados se encontraban vinculados con los siguientes componentes y competencias:

COMPONENTE	PID 2018	PID 2019
IDENTIDAD DOCENTE Y ÉTICA PROFESIONAL	<p>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.</p>	<p>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.</p>
CULTURA ESCOLAR	<p>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 para que genere aprendizajes de calidad.</p>	<p>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 para que genere aprendizajes de calidad.</p>
DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AULA	<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>

COMPONENTE	PID 2018	PID 2019
	<p>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 todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p>	<p>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 todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p>
COMPETENCIA TRANSVERSAL	<p>Competencia digital docente: Gestiona los entornos digitales y los aprovecha para su desarrollo profesional y práctica pedagógica, respondiendo a las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes y contextos socioculturales permitiendo el desarrollo de la ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa.</p>	

En ese sentido, de acuerdo a la estructura del PDP, se brindan las siguientes orientaciones para su adaptación:

6.1. Diagnóstico

Identifica fortalezas y necesidades de mejora profesional, relacionados con la educación a distancia y los incorpora en el diagnóstico. Asimismo, propone alternativas de mejora para el desarrollo de las competencias docente.

Es necesario revisar la matriz de diagnóstico y confrontar aquellas prioridades con las nuevas fortalezas y necesidades o demandas formativas que en el último semestre ha identificado el docente; por ejemplo:

- Actualización en recursos tecnológicos y digitales para atender las necesidades de la educación no presencial.
- Participación activa en las reuniones colegiadas programadas
- Dificultad para desarrollar labor pedagógica en el marco de la estrategia Aprendo en casa.
- Dificultad para coordinar con los PP.FF. y/o líderes comunales, la implementación del servicio educativo no presencial.
- Desconocimiento de herramientas y recursos educativos digitales, para mediar en el aprendizaje.

6.2. Objetivos y metas

Luego de revisar el diagnóstico y actualizarlo en función de las necesidades surgidas en esta etapa de educación a distancia, pero también se ha tenido la oportunidad de descubrir, fortalecer y/o adquirir otros talentos; toca precisar los logros profesionales y personales que espera lograr el docente al finalizar la implementación de su plan, para ello se debe formular objetivos que respondan a las nuevas necesidades en el contexto de la emergencia sanitaria por el Covid-19, así como los componentes del programa y el tiempo de ejecución. Verificar si estos objetivos se encuentran relacionados con conceptos de calidad educativa, mejora continua de la práctica docente y se plantean como respuesta a las necesidades y demandas formativas identificadas en el marco de la estrategia “Aprendo en casa”, manteniendo correspondencia con los componentes del programa.

Algunos ejemplos:

- Fortalecer mi competencia digital respecto al uso de redes sociales y aplicativos que permitan mayor fluidez en la comunicación con mis estudiantes.
- Potenciar mis habilidades en la gestión de entornos virtuales y/o actividades y proyectos de aprendizaje y/o salud física y emocional, a través de mi participación en los cursos virtuales ofertados en la plataforma de PerúEduca en el marco de la emergencia sanitaria.
- Promover la participación en reuniones de trabajo colegiado para compartir las experiencias de aprendizaje desarrolladas en la modalidad a distancia.
- Actualizar mis conocimientos relacionados a recursos tecnológicos y digitales para dinamizar las sesiones de aprendizaje desarrolladas y lograr el interés, participación y el aprendizaje de los estudiantes a mi cargo.
- Gestionar las evidencias de aprendizaje en el marco de la evaluación formativa (para retroalimentar al estudiante y para reajustar estrategias de enseñanza en la mediación docente).

6.3. Matriz de estrategias y actividades

Reajustar las actividades propuestas o plantear nuevas actividades que respondan a las necesidades de mejora profesional que se han identificado.

Es preciso recordar que en esta matriz se debe consolidar las estrategias y actividades con las que se podrán alcanzar los objetivos y metas del plan de desarrollo profesional en el marco del estado de emergencia y por ello el criterio para establecerlas dependerá de:

- La complejidad del objetivo y de la meta
- Que sean posibles de realizar
- El tiempo que se dispone para realizarlas
- Las posibilidades y recursos que tenga a su alcance

Hay que considerar que en la educación a distancia el rol del docente ha tomado nuevas responsabilidades, como:

- Conocer la estrategia Aprendo en casa
- Definir la comunicación con los padres de familia
- Definir los medios de comunicación entre docentes y con los directivos de la IE
- Conocer a los estudiantes y sus contextos (factores que favorecen o dificultan la educación a distancia)
- Trabajar de forma colegiada no presencial
- Desarrollar actividades de aprendizaje con estudiantes con conectividad
- Desarrollar actividades de aprendizaje con estudiantes sin conectividad
- Proponer actividades de aprendizajes complementarias a la estrategia Aprendo en casa, entre otras.

Además, que las actividades de aprendizaje están basadas en cinco ejes, estos son:

- Cuidado de la salud, el ambiente y la sobrevivencia
- Convivencia en el hogar
- Ciudadanía y el bien común
- Bienestar emocional
- Uso del tiempo libre

La Dirección de Formación Docente en Servicio (DIFODS) ofrece a través de la plataforma de PerúEduca los siguientes cursos formativos, que puedes incluir dentro de tus actividades para el fortalecimiento de las competencias de los docentes en el nuevo contexto educativo suscitado por la emergencia sanitaria:

- Tutorial para la planificación y gestión de proyectos de aprendizaje
- Curso pensamiento crítico y resolución de problemas
- Curso pensamiento crítico y creatividad
- Curso pensamiento crítico y metacognición

- Curso evaluación formativa: retroalimentación
- Curso comprensión lectora (secundaria)
- Curso indagación y alfabetización científica y tecnológica (secundaria)
- Curso ciudadanía activa (secundaria)
- Curso Resolución de problemas (secundaria)
- Curso evaluación formativa: identificación y análisis de evidencias (portafolio)
- Rol docente en el marco de la educación a distancia
- Proyectos de aprendizaje... etc.

Salud física y emocional

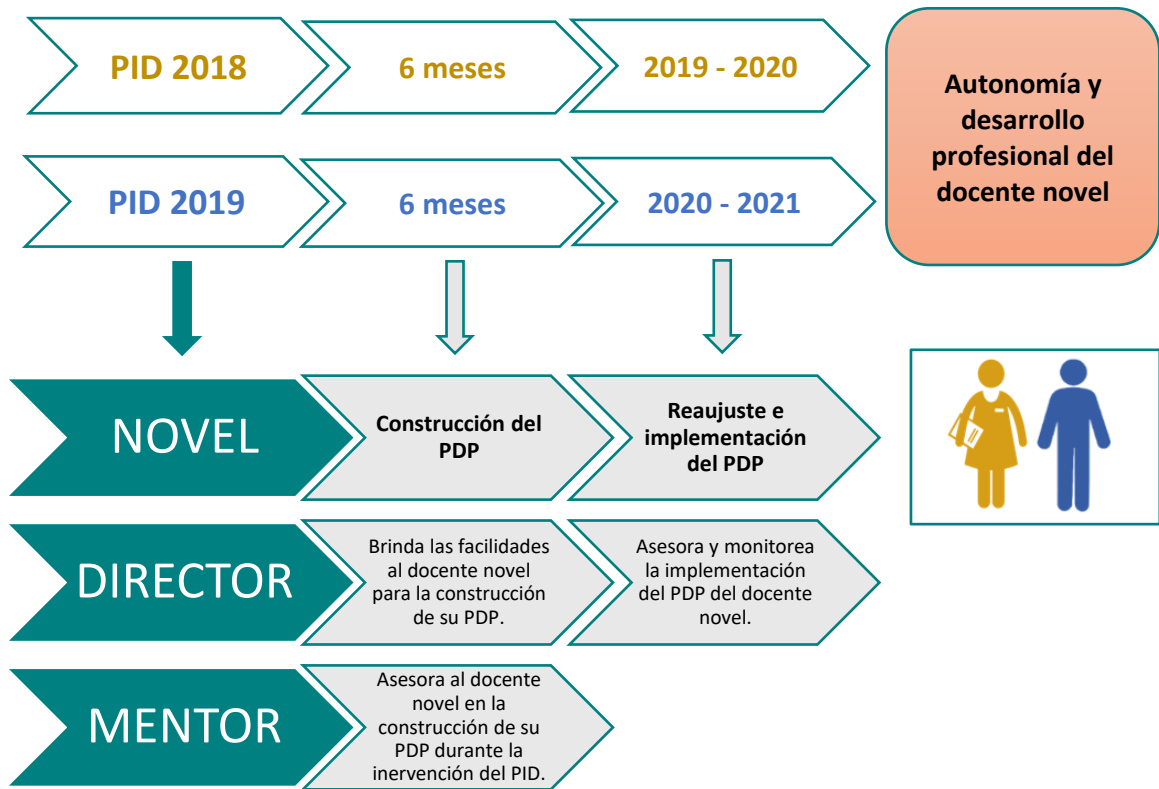
- Curso desarrollo de la competencia socioemocional
- Curso liderazgo y resiliencia integral

El Plan de Desarrollo Profesional es un instrumento que nos permite promover la mejora de nuestra práctica docente y construir nuestra identidad de acuerdo a los desafíos actuales de la educación. Por ello, cuando termines de implementar tu PDP este 2020, te invitamos continuar tus actividades el siguiente año o formular un nuevo plan para que continúes con tu desarrollo profesional docente, según corresponda.

7. CONSIDERACIONES FINALES:

En el ejercicio de su autonomía, los docentes pueden proyectarse metas y objetivos, así también implementar estrategias y actividades en los PDP, de acuerdo al contexto específico en que se desarrolla su labor educativa, con la finalidad de lograr aprendizajes en sus estudiantes.

Los reajustes que se realicen al PDP deben ser comunicados y/o trabajados de manera conjunta con el director de la IE, dado que es el responsable de brindar la asesoría durante su implementación en los 2 años establecidos.



ITINERARIO DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO

La formación docente en servicio plantea la diferenciación de itinerarios formativos para desempeñarse en las funciones de docente, directivo y formador. (...) los itinerarios permiten identificar y organizar el conjunto de acciones formativas que favorecen el desarrollo de las competencias profesionales esperadas (RVM N.º052-2020-MINEDU). El proceso formativo de los itinerarios comienza con la Inducción a los docentes que se inician en el ejercicio de sus funciones con la finalidad de contribuir a la mejora de su desarrollo profesional dentro de la CPM.

