**INSTITUCIÓN EDUCATIVA NORMAL SUPERIOR DE SINCELEJO**

**Sincelejo, junio 16 de 2015**

DE: **DIRECTIVOS DOCENTES**

PARA: **DEPARTAMENTO DE MATEMÁTICAS**

**Cordial saludo.**

Atendiendo a su comunicado calendado junio – 5 – 2015, Pronunciamiento del Departamento de Matemáticas, como rector de la Institución me sorprendió gratamente encontrar la preocupación por parte de ustedes ante hechos evidentes en relación con el nivel académico no solo en matemáticas, desmotivación de los estudiantes y otros factores asociados al aprendizaje. Además, veo como el modelo crítico social en este tipo de muestras refleja la altura y profesionalismo de los colectivos.

Por lo anterior, convoque una reunión de coordinadores, cuyo tema central sería la lectura, análisis y reflexión en relación al documento entregado por ustedes.

A continuación, presento a manera de cuadro así: PARRAFOS, ANÁLISIS, POSIBLES CAUSAS Y ACCIONES A SEGUIR:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| PARRAFOS | ANALISIS | POSIBLES CAUSAS | ACCIONES A SEGUIR |
| 2: área de matemáticas más perjudicada por la desidia académica de los estudiantes. Suscitada por la complacencia de las directivas. | Efectivamente se observa un bajo nivel académico en un gran número de estudiantes en las diferentes áreas y grados tanto en pruebas externas como en los resultados internos. | 1.Compartimos las reportadas en el documento desidia de los estudiantes.  2.Poco acompañamiento de las familias en los procesos académicos de sus hijos. No atienden a los llamados e incluso no van a las reuniones de entrega de boletines.  3. Cuando se habla de complacencia por las directivas se reconoce que efectivamente se presentan algunas consideraciones que se otorgan pero que han ido avanzando y se pueden considerar como complacencias, tales como:  -El hacer efectivo el consejo académico y comisiones de evaluación en casos especiales de reincidencia de bajo desempeño académico de los estudiantes..  -El no hacer cumplir los compromisos adquiridos por los estudiantes con los docentes que tienen dificultades.  -El dejar pasar el cumplimiento de los jefes de áreas y docentes en la entrega unificada de sus programaciones atendiendo a las necesidades encontradas en los diagnósticos.  -No realizar el acompañamiento a los jefes de áreas y docentes en la implementación y ejercitación de los cuadernillos de las diferentes pruebas como  Ejercitación y seguimiento a las competencias.  -Constatar la utilidad que les aporta a los directores de grupo los reportes entregados por coordinación finalizado cada período.  -Docentes que se ausentan frecuentemente del aula o incluso por diversos compromisos no asisten a clase y no se dejan tareas específicas en algunos casos. | -Respetar los conductos regulares para evitar que tanto estudiantes como docentes tienen permisos en ocasiones desconocidos por los mismos docentes y coordinadores en algunos casos.  -La exigencia y control de asistencia y excusas de los estudiantes que de verdad sean pruebas del por qué sus ausencias o incluso el no cumplimiento con los compromisos.  -Reunión del consejo académico donde se asignen compromisos para las áreas y posteriormente su respectivo seguimiento y acompañamiento por los responsables en cada caso.  -Evidenciar en las planeaciones las articulaciones de estrategias y actividades que aportan el uso de los cuadernillos, simulacros y demás materiales; además como formas de evaluación diversas y variadas atendiendo al modelo institucional.  -Acompañamiento de los directivos docentes y seguimiento en los casos críticos de manera coherente con las conclusiones y compromisos surgidos en las comisiones de evaluación y promoción y aquellas proporcionadas directamente por los coordinadores.  -Realizar inducción y acompañamiento a los docentes que ingresan a la institución para su conexión con las metodológicas y pautas establecidas. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| PARRAFOS | ANALISIS | POSIBLES CAUSAS | ACCIONES A SEGUIR |
| 3. Promoción recurrente de estudiantes con 3, 4 o 5 áreas perdidas.  4.Estudiantes que quedan pendientes con asignaturas perdidas, no recuperan y siguen pasando.  5.Estudiantes promovidos al año siguiente, aún con muchas debilidades o dificultades al final de todos los períodos por el afán de bajar el índice de mortalidad. | En relación con los párrafos 3, 4 y 5, el equipo de coordinadores considera que son situaciones que han predominado y están causando deterioro en la imagen institucional, de los docentes y desmotivación por parte de los estudiantes al ver nuevamente a sus compañeros(as) que han tenido muchas dificultades, que no han realizado un esfuerzo y al final siguen que aquellos que trataron de hacer las cosas de la mejor manera posible. | 1.Preocupación por parte de las directivas por conservar en su nómina de docentes estabilidad, pero que acorde con el comunicado la calidad no se puede arriesgar, por lo tanto hay que realizar un análisis y seguimiento donde el docente realice los acompañamientos, actividades de recuperación necesarias, sistematización y seguimiento para evitar más adelante derecho de petición.  2.El reporte de los docentes en las comisiones de evaluación y luego al revisar, replantear o encontrar algún tipo de equivocación, van directamente a secretaría a realizar las correcciones individuales ocasionando o generando en el ambiente de los docentes que participaron en la comisión el cambio en los acuerdos ya establecidos.  3.La no revisión conjunta rector, coordinadores y personal de secretaría para que al finalizar el año no se permita culminar este con pendientes incluidos los estudiantes del programa de formación complementaria. No se puede empezar un año lectivo o semestre con disciplinas con compromisos.  Hacer el llamado oportuno a los docentes responsables y los coordinadores establecer los cronogramas respectivos para solucionar la situación de cada estudiante.  Docentes que inician exigiendo a los estudiantes para que se responsabilicen pero que al final dicen que aflojan. Eso ha generado márgenes de duda, por qué si iba perdiendo en el primer, segundo e incluso el tercer período por qué al final pasó. Situación que también desmotiva a los docentes.  Según el informe de Ivonne Hernández, presentó algunas consideraciones que ha podido recepcionar en la escuela de familia estas son:  -Los estudiantes se quejan que los docentes no implementan estrategias variadas y en algunos casos poco motivantes.  Docentes que en el aula hacen uso indiscriminado del celular.  Docentes que faltan a clase o se ausentan del salón con frecuencia.  El abuso del uso de los monitores quienes asumen unas responsabilidades que no les competen causándoles dificultades con sus demás compañeros(as).  Algunos docentes les dejan trabajos, los realizan y para la fecha indicada no se los piden. Luego cuando el docente los solicita ellos no los tienen ese día o ya han pasado varios días de haber realizado el compromiso. | Revisar el caso en las comisiones de evaluación inicialmente de los estudiantes que pierden 3 áreas. Luego estudiar casos especiales de estudiantes con 4 o 5 áreas para analizar aspectos que hayan incidido que tengan el respectivo respaldo y argumentación.  Una vez acordados los compromisos en las comisiones de evaluación y promoción, si ameritan cambios, ajustes y correcciones se convocará nuevamente a la comisión para reportar y argumentar el porqué de los cambios.  Se recomienda a los docentes ser más cuidadosos con el apretar tanto que después no sea muy clara esa mejora tan repentina para evitar malos entendidos con colegas, estudiantes y padres y padres de familia.  Revisar muy bien la reglamentación vigente para no estar de pronto pensando aún en acciones del 230.  Resignificar urgentemente el sistema de evaluación institucional. Para ello, se entregará oportunamente a las áreas una matriz con el propósito de ser alimentada y nutrida por cada área y luego ser sometida a las respectiva aprobación por parte del consejo académico.  Los acuerdos establecidos en el consejo académico serán socializados en plenarias docentes y una vez institucionalizados deben ser acogidos por la totalidad de los docentes. El tomar decisiones individuales para el sistema de evaluación también ha traído confusión, desmotivación y dudas en los diferentes colectivos.  Henrry solo podrá hacer ajustes o cambios a las diferentes planillas de los docentes según visto bueno por la comisión de evaluación y promoción, si se trata de casos ya acordados en esta comisión. |
| 6.Se estigmatiza al docente cuando tienen un número o porcentaje alto de estudiantes que no son promovidos. | Es necesario establecer una serie de criterios para evitar este tipo de situaciones, que en el ambiente han quedado como estigmatización de algunos docentes por el motivo presentado en el párrafo No. 6. | Así como a los estudiantes les pedimos que entreguen trabajos, talleres, respondan a pruebas escritas, el cuaderno, etc.  -El no alcanzar a tomar todas las valoraciones del período por días festivos, actividades institucionales, entre otras.  -Tener indicadores de desempeño y descriptores no unificados.  Características propias del área o disciplina, intensidad horaria y acompañamiento en el aula.  Ausencia de un Plan de mejora de la disciplina o del área.  -Falta de liderazgo y acompañamiento por parte de los jefes de áreas en los procesos y planeaciones desde el preescolar hasta el programa de formación complementaria. Presentándose vacíos conceptuales, planeaciones subjetivas especialmente en los grados de transición, 1º, y 2º donde existe un solo docente responsable de todas las áreas y en ocasiones se dificulta el cumplimiento del horario establecido según el currículo. Puesto que como no se está con la angustia que va a llegar otro docente en la hora que seguí, el maestro puede continuar con una sola área. | El docente debe tener en su planeación el seguimiento que permita argumentar de cada uno de estudiantes por qué pierde. Cuántas valoraciones se tomaron en el período, que tipo de estrategias y actividades se realizaron, qué actividades se le recomendaron para mejorar o superar la debilidad.  Es importante llevar el seguimiento del número de asistencias o ausencias, esto debe estar en el plan de mejora del área para el grado que corresponde y en el plan de disciplina y aula (que ahora con el formato de la interdisciplinariedad se encuentra integrado) facilitando al docente el seguimiento.  El acompañamiento y articulación minucioso entre maestros titulares y maestros en formación.  Liderazgo de los jefes de áreas en propuestas de cualificación acorde con las necesidades que encuentra en su equipo de docentes.  Seleccionar el perfil indicado para los docentes de las didácticas, pedagogía y seminarios acorde con las necesidades en la formación de un maestro que se va a desempeñar en el preescolar o primaria.  Motivar a los docentes en la importancia de cumplir con el horario de clase y realizar junto con los coordinadores horarios para recuperar las clases que se han perdido o dejado de dar sin causas justificables. |
| 7.No hay idea clara, qué hacer con los alumnos de 11º que en una o dos áreas se promueven. |  | Aplica el mismo análisis de los párrafos 3, 4 y 5. Además de las mismas causas. | Las acciones se resumen en la resignificación urgente del sistema de evaluación institucional. Y revisar muy bien el decreto vigente en relación a la evaluación para no incluir elementos 230. |
| 8.Los alumnos que son recibidos, cuando el año ya está avanzado, se les asigna las notas de otros períodos, sin ninguna reglamentación del consejo académico. | Totalmente de acuerdo con lo propuesto en el párrafo. | El no convocar en reuniones periódicos o incluso extraordinarias al consejo académico para tal fin. Además de darle vida al comité curricular y al de convivencia. | Realizar las reuniones que aparecen para el consejo académico y programar aquellas extraordinarias cuando la situación así lo requiera.  Darle vida al comité curricular como anexo al consejo académico, al igual que al comité de convivencia como una forma de prevención atendiendo a la caracterización y necesidades de los estudiantes. No usar solo para tomar decisiones frente a casos extremos. |
| 9.Los coordinadores no lideran en la institución lo académico. | Se reconoce que se han presentado diferentes dificultades en relación a este aspecto. Donde el no precisar funciones no se sabe si son los jefes de áreas, los jefes de núcleos, los subequipos tales como interdisciplinariedad, resignificación de PEI, entre otros, los que deben asumir. | Reuniones aisladas de los diferentes equipos y subequipos.  Ausencia de instrumentos definidos para los acompañamientos.  Cronogramas de coordinadores que permitan su vinculación con estudiantes, docentes, directivos docentes, padres y madres de familia, equipo de bienestar. | Planes y cronogramas de los coordinadores que permitan su vinculación con estudiantes, docentes, directivos docentes, padres y madres de familia, equipo de bienestar.  Precisar también las funciones de los docentes y directores de grupo, pues en ocasiones los coordinadores no pueden hacer presencia en diversos colectivos por estar atendiendo casos en la oficina que son competencia o de docentes o directivos docentes.  Temor de algunos directores de grupo de asumir situaciones porque en algunos casos tocan a sus colegas y quieren evitar problemas por lo tanto prefieren remitir a coordinación y en algunos casos a bienestar.  Acompañamiento a las reuniones de áreas, de núcleos y proyectos, de los miembros de los diversos subequipos incluidos los coordinadores, permite transparencia, objetividad y mayor aporte a los procesos.  Reuniones amplias entre consejo académico, consejo directivo, bienestar.  Darle vida al gobierno escolar en todas sus representaciones. Se quedan elegidos pero sus acciones son muy limitadas, escasas e incluso poco visibles. |
| 10.11 y 12. Poca calidad, seguridad que se gana, se pasa fácil, no hay vocación, establecer criterios de selección | Totalmente de acuerdo, los perfiles deben ser coherentes al estamento que se va a representar incluidos docentes, directivos docentes y estudiantes. | Facilismo, no seguimiento a los procesos por parte de algunos docentes, algunos directivos docentes.  Escudarse en el amiguismo lo que está ocasionando dificultades y falta de compromiso.  Poca aplicación del modelo crítico. Tomado en ocasiones como burla o de forma sarcástica por algunos docentes. Esto sustentado en un trabajo que se le coloco a los estudiantes de III semestre por un docentes, donde tenían que preguntar a los docentes acerca del modelo. Las respuestas y actitud para los estudiantes en algunos no fue la mejor, respuestas con un tinte de grosería y otros al extremo de indicarles que le preguntaran a Delimiro, personal de servicios generales o administrativos. | Seguimiento por parte de los directivos a los docentes y estudiantes canalizado a través de los directores de grupo, jefes de áreas, jefes de núcleos y subequipos para hacer seguimientos objetivos, transparentes y oportunos. |

**CONCLUSIONES**

Finalmente en cuanto a la parte proactiva por parte del área en relación con sugerencias y propuestas, consideramos oportunas la mayoría de ellas, pero se hace necesario discutirlas en el colectivo, porque hay unas que son legales en el caso por ejemplo de pruebas de selección para grados superiores y el programa. Además el establecer cronogramas para ponernos al día con los estudiantes con compromisos académicos es fundamental, al igual que los programas de motivación, sentido de pertenencia, vocacionalidad, oportunidades de becas nacionales e internacionales entre otras. Al igual que el incluir lo de los simulacros las condiciones de éstos como estímulos y oportunidades de mejora, lo cual ya fue aprobado en el consejo académico atendiendo a los resultados del primer período, elaboración de los boletines cuando llegaron los resultados. Situación que ameritó realizar un consejo académico para tal fin. Pero es pertinente establecer los protocolos para todo el año en relación a este tema.

El equipo de coordinadores, también desea proponer en esa lista de sugerencias los compromisos que deben asumir los jefes de áreas, los directores de grupos y los docentes atendiendo a los resultados externos, internos y planes de mejora de las áreas y de disciplina. Cronograma de fechas de compromisos atrasados en relación con planes de áreas, análisis de resultados internos y externos, plan de mejora de las áreas, revisión de los indicadores de desempeño y descriptores acorde con las competencias específicas. Evidencia de la articulación de las competencias transversales en el ejercicio de sus prácticas de aula.

**PROPUESTA DE MEJORA**

Para este punto se acordó, convocar una reunión ampliada de consejo académico, directivo, jefes de núcleos, líderes de proyectos transversales y equipo de bienestar para atender detalladamente las sugerencias dadas y aquellas que surjan de dicha reunión.

1. **COMPROMISOS**

* Por parte de los coordinadores presentar una propuesta de matriz para las áreas con el propósito de nutrirla para establecer la nueva forma de evaluación.
* Por parte del equipo de bienestar presentar un análisis de las entrevistas y pruebas de selección para los aspirantes a grados superiores y programa de formación.
* Informe de Darly Vargas en relación con la exploración vocacional que se viene realizando con los maestros en formación.
* Hacer llegar la respuesta del documento presentado por el área de matemáticas a sus respectivos jefes de áreas y su posterior socialización ante la reunión ampliada de miembros del consejo directivo, académico, líderes de proyectos transversales y equipo de bienestar.
* El coordinador Napoleón Garrido, quedó de reenviar los avances de los planes de áreas de artística y ética. Además de entregar el proyecto que viene implementando el docente Carlos Vélez a coordinación de Investigación.