

---

***ORIENTACIONES PARA EL DIRECTOR EN LA  
IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL  
DEL DOCENTE NOVEL***

---

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN DOCENTE 2020**



**PERÚ**

Ministerio  
de Educación

## 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 como el PID 2020 tiene como producto final el Plan de Desarrollo Profesional (PDP) del docente novel, quien durante el desarrollo del programa y con la asesoría de su mentor, va construyendo dicho plan en respuesta a las necesidades de mejora identificadas en el diagnóstico y producto de la reflexión sobre su práctica docente en el contexto de su institución educativa. De esta manera, el docente novel asume su propio proceso de desarrollo personal y profesional en el marco de su autonomía.

En la RVM N.º 086-2020-MINEDU, documento normativo del PID 2020, se establece 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 establecido en el Compromiso de Gestión Escolar 4 y las prácticas claves en la institución educativa.

En este sentido, las *Orientaciones para el director* contiene las acciones a desarrollar a lo largo del programa y las que corresponden a la implementación del PDP, siendo este último el que se ejecuta una vez culminado el PID, bajo la mirada y responsabilidad del director de la institución educativa.

Estas orientaciones se organizan en dos apartados; el primero aborda la importancia del PID para la revalorización de la carrera docente y su desarrollo profesional; el segundo contiene orientaciones al director en la implementación del PDP del docente novel.

## I. EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN DOCENTE Y SU IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES NOVELES

El Programa de Inducción Docente se enmarca en el Proyecto Educativo Nacional (PEN) cuyo objetivo estratégico N.º 3 al 2021 aspira a contar con maestros bien preparados que ejerzan profesionalmente la docencia. Para el logro de tal fin reconoce como necesaria la tarea de promover la formación inicial y el desarrollo profesional docente, revalorando su papel en el marco de la carrera pública magisterial.

En ese mismo sentido, el Marco del Buen Desempeño Docente atiende la necesidad de dar un paso adelante en la construcción de la definición de criterios de buen desempeño como un primer peldaño en el proceso de implementación de políticas públicas dirigidas a fortalecer el ejercicio de la reflexión sobre el sentido de esta profesión. En esa línea, se reconoce la necesidad de generar cambios que apunten a la mejora de la práctica de la enseñanza, en los mecanismos para profesionalizar el trabajo docente y revalorar el saber pedagógico de las (los) maestras(os) en la sociedad.

Por otro lado, el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2016-2021, en su componente N.º 2, denominado “Calidad docente” reconoce que el cuerpo docente es un componente esencial para cualquier estrategia de mejoramiento de la calidad de la educación, y para caminar hacia esa mejora, define tres subcomponentes: 1) formación y capacitación docente; 2) atracción y retribución; y 3) evaluación docente.

En consonancia con lo antes dicho, el Programa de Inducción Docente, en conformidad con lo previsto por la Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento, contribuye a la mejora del desarrollo profesional del docente novel, facilitando el ejercicio de su nuevo rol en la docencia pública y su inserción en la cultura institucional donde desarrolla su labor; asimismo, constituye un paso fundamental para la construcción de la identidad personal y profesional del docente novel.

### 1. LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

La Ley de Reforma Magisterial establece un régimen laboral único para los docentes del sector público con el objetivo de brindar mejores beneficios y oportunidades de desarrollo profesional a todas(os) las maestras y maestros del Perú. Asimismo, desarrolla una carrera pública magisterial basada en la meritocracia, con capacitación docente, oportunidades para ascender, acceder a cargos de mayor responsabilidad y aumentos salariales.

La carrera pública magisterial, entre otros aspectos, busca garantizar la calidad en las instituciones públicas, la idoneidad de los docentes y autoridades educativas y su buen desempeño para atender el derecho a un maestro competente que tienen las niñas y los niños, así como promover el mejoramiento sostenido de la calidad profesional e idoneidad de las (los) docentes para el logro del aprendizaje y del desarrollo integral de las (los) estudiantes.

Así, el Programa de Inducción Docente surge de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 de la Ley N.º 29944, Ley de Reforma Magisterial (LRM), en la que se establece que la inducción docente es una acción de formación en servicio dirigida al profesor recién nombrado, con menos de dos años de experiencia. Se le capacita con el propósito de desarrollar su autonomía profesional y otras capacidades y competencias necesarias para que cumpla plenamente sus funciones; el Ministerio de Educación es el encargado de regular dicho programa. Es de carácter obligatorio y su duración es de 6 meses.

## 2. REVALORIZACIÓN DE LA PROFESIÓN DOCENTE

El Programa de Inducción Docente, además, ofrece la comprensión de la nueva visión de docencia pública peruana, que coadyuva a un ejercicio profesional comprometido y ético en el sector público.

La construcción de la identidad docente, alineada al MBDD, aporta a una cultura escolar que necesita contribuir positivamente para lograr revalorar la profesión docente.

El programa incluye estrategias que permiten al docente novel comprender los retos y desafíos que implica para la docencia lograr las competencias con los estudiantes y, desde esa mirada, identificar sus potencialidades y necesidades de fortalecimiento, las cuales serán concretadas en la formulación de su PDP, que a su vez contiene una hoja de ruta bianual.

Comprendiendo la naturaleza compleja de una institución pública, y el estado de emergencia sanitaria y aislamiento social para prevenir y contener el contagio masivo de la población del virus denominado COVID-19, el PID 2020 tiene como finalidad atender al docente recién incorporado a la carrera pública magisterial y orientarlo, en coordinación con el director, en el análisis y comprensión de la cultura escolar de las instituciones educativas en la que se desenvuelva, así como de las características de los estudiantes, las metas, retos y los desafíos institucionales. De cara a ello proponer acciones de mejora continua, partiendo de un diagnóstico personal, y así garantizar una adecuada inserción y permanencia dentro del sistema educativo público.

En tal sentido, el Programa de Inducción Docente, en su versión 2020, se desarrolló a cabo en la modalidad a distancia, a través de estrategias y actividades de aprendizaje que garanticen y aseguren la inserción exitosa del docente novel a la CPM -como lo señalan los Lineamientos de la Formación docente en Servicio- para la modalidad a distancia, a través de entornos virtuales, prioriza competencias del Marco de Buen Desempeño Docente (Minedu, 2014) y asume la importancia del Currículo Nacional de Educación Básica (Minedu, 2016), como un instrumento esencial para el ejercicio de la práctica docente, la reflexión sobre esta y la identificación de fortalezas y debilidades para la mejora continua.

### 3. EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE Y EL PID

El desarrollo profesional está referido a la actividad que ejerce el docente a lo largo de su vida profesional, en la cual van implícitos los conocimientos, la experiencia, la construcción de aprendizajes y de enseñanza, tanto a nivel individual como colectivo. Y es que, a través de su vida, el docente acumulará saberes y experiencias que irá sistematizando paulatinamente para lograr resultados satisfactorios en pro de una mejor calidad del servicio educativo que brinda.

El desarrollo profesional docente se concibe como un proceso de aprendizaje no lineal y evolutivo, cuyo resultado no se percibe solamente en el cambio de las prácticas de enseñanza, sino, sobre todo, en el pensamiento acerca del cómo y del porqué de esa práctica.

Así, el Programa de Inducción Docente asume que el desarrollo profesional del docente novel es resultado de una serie de acciones llevadas a cabo a lo largo de la vida, lo que se toma como un proceso de crecimiento que vive el docente en torno al quehacer educativo y que permite mejorar su acción y la comprensión de esta.

Silva-Peña, 2007 (citado por Salgado Labra), considera que dicho proceso comprende tres ámbitos:

- a. Técnico-pedagógico. Se relaciona con los aspectos propios del aula y del proceso de enseñanza-aprendizaje directo, con las materias a enseñar, las metodologías o didáctica y los recursos que se utilizan.
- b. Personal y social. Interviene en las situaciones educativas, es decir, el crecimiento personal que tiene la (el) docente y que permite desarrollar en el aula aspectos tales como la reflexión, la autocrítica, la comunicación con otros o la empatía.
- c. Institucional. Remite a los aspectos culturales y organizacionales de la escuela; destacan los que se refieren a la posibilidad de intervenir en la institucionalidad, la capacidad de generar redes o proyectos, así como también la oportunidad de participación desde lo gremial.

En ese sentido, el PID se constituye como un programa que busca el desarrollo personal y profesional de los profesores noveles, así como insertarlos en la cultura institucional de la institución educativa donde desarrollarán su labor; también persigue facilitar su inserción al ejercicio de la docencia pública, orientar la construcción de su identidad en el marco de una nueva visión de docencia establecida en el MBDD; así como promover su compromiso y responsabilidad institucional.

### 4. EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN DOCENTE

“El PID es la acción de formación en servicio dirigida al profesor recién nombrado, con el propósito de desarrollar su autonomía profesional y otras capacidades y competencias necesarias para que cumpla plenamente con sus funciones” (Ley de Reforma Magisterial N.º 29944, 2012).

Para el desarrollo del programa se han priorizado las competencias 4, 6 y 8 del MBDD y la competencia 11 del Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial Docente (DCBN). Las capacidades son las dimensiones centrales de las competencias, en las que se articula los recursos para actuar de forma competente<sup>1</sup>

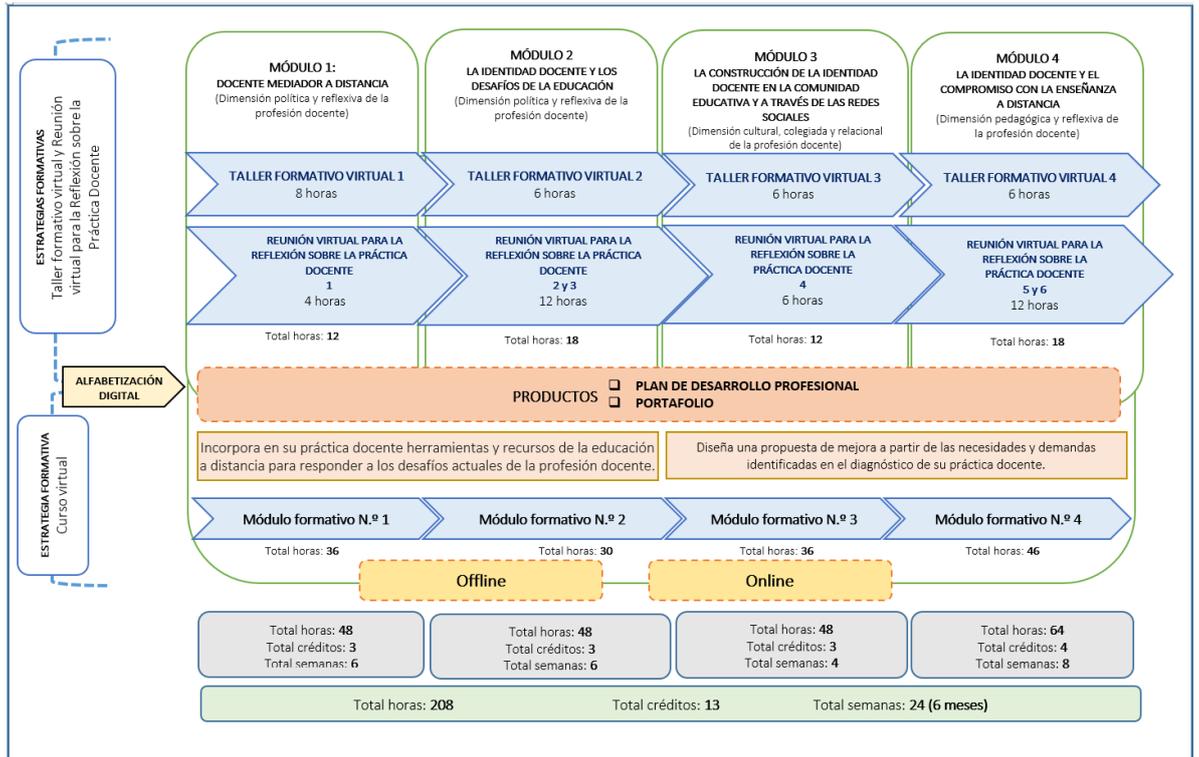
COMPETENCIAS	CAPACIDADES	RESULTADOS ESPERADOS
<p><b>Competencia 11</b> Gestiona los entornos digitales y los aprovecha para su desarrollo profesional y práctica pedagógica, respondiendo a las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes y los contextos socioculturales, permitiendo el desarrollo de la ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejerce su ciudadanía digital con responsabilidad.</li> <li><b>Gestiona información en entornos digitales, con sentido crítico, responsable y ético.</b></li> <li>Gestiona herramientas y recursos educativos en los entornos digitales para mediar el aprendizaje y desarrollar habilidades digitales en sus estudiantes.</li> <li><b>Se comunica y establece redes de colaboración a través de entornos digitales con sus pares y los miembros de su comunidad educativa.</b></li> <li>Resuelve diversos problemas de su entorno mediante el pensamiento computacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorpora en su práctica docente herramientas y recursos de la educación a distancia para responder a los desafíos actuales de la profesión docente.</li> </ul>
<p><b>Competencia 4</b> 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 lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestiona interacciones pedagógicas con el fin de facilitar la construcción de aprendizajes por parte de los estudiantes.</li> <li><b>Fomenta que los estudiantes comprendan el sentido de las actividades que realizan en el marco de propósitos de aprendizaje más amplios.</b></li> <li><b>Brinda apoyo pedagógico a los estudiantes en forma flexible para responder a sus necesidades y a situaciones inesperadas.</b></li> <li>Optimiza el uso del tiempo de modo que sea empleado principalmente en actividades que desarrollen los propósitos de aprendizaje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrolla actividades que promueven el pensamiento crítico, razonamiento y creatividad, en forma flexible para responder a las necesidades de sus estudiantes y a situaciones inesperadas.</li> </ul>

<sup>1</sup> Estándares de competencias profesionales Docentes

COMPETENCIAS	CAPACIDADES	RESULTADOS ESPERADOS
<p><b>Competencia 6</b> 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Construye relaciones interpersonales con sus colegas y otros trabajadores de su institución o red educativa, basadas en el respeto y reconocimiento de sus derechos.</b></li> <li>• <b>Trabaja de manera colegiada con sus pares para asegurar aprendizajes en el marco de la visión compartida de la institución.</b></li> <li>• Participa activamente en las propuestas de mejora y proyectos de innovación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interactúa con actitud respetuosa y dialogante con los miembros de la comunidad educativa en los diversos espacios virtuales de colaboración.</li> </ul>
<p><b>Competencia 8</b> 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Reflexiona, individual y colectivamente, sobre su propia práctica y sobre su participación en su institución o red educativa.</b></li> <li>• Implementa los cambios necesarios para mejorar su práctica y garantizar el logro de los aprendizajes.</li> <li>• Participa críticamente en la discusión y construcción de políticas educativas a partir de su experiencia y conocimiento profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexiona de manera individual y colectiva frente a situaciones que ponen en evidencia dificultades en su práctica e identifica aspectos de mejora.</li> <li>• Diseña una propuesta de mejora a partir de las necesidades y demandas identificadas en el diagnóstico de su práctica docente.</li> </ul>

Asimismo, cuenta con cuatro módulos, precedidos por el curso de alfabetización digital; es decir previo al inicio del PID todos los docentes participaron del mismo, el cual debe contribuir a cerrar la brecha digital. Las horas de estudio de este módulo no se incluyen en la certificación.

### ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN DOCENTE 2020



## II. ORIENTACIONES PARA EL DIRECTOR EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL

### 1. EL DIRECTOR COMO IMPULSOR DEL DESARROLLO DOCENTE

El liderazgo se expresa mediante un estilo de toma de decisiones que asume, impulsa y desarrolla una nueva cultura en las instituciones. El liderazgo del equipo directivo y singularmente del director se convierte en el agente determinante para diseñar y desarrollar programas que mejoren las organizaciones educativas.

En el Marco del Buen Desempeño del Directivo (MBDDi) se configura el rol del director desde un enfoque de liderazgo pedagógico que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de las necesidades y demandas pedagógicas. En este sentido, se hace pertinente definir el liderazgo pedagógico como “[...] la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” (Leithwood, 2009).

El director es el líder de la institución educativa, responsable de la gestión pedagógica de la institución (o la institución en red educativa) a nivel directivo. Cuenta con habilidades de liderazgo y trabajo en equipo y con conocimientos de gestión pedagógica e institucional que le permite movilizar a los docentes y a otros actores educativos para concretar procesos de mejora de los aprendizajes y el fortalecimiento de la institución educativa como espacio de formación docente.

En ese sentido, el director<sup>2</sup> se constituye en una figura importante para impulsar el desarrollo profesional de su(s) docente(s) novel(es) y en concordancia con el dominio 2 del MBDDi: “Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes”, se han definido las siguientes responsabilidades<sup>3</sup>:

- a. Generar condiciones favorables para la implementación del proceso de inducción del docente novel en la institución educativa.
- b. Promover la reflexión del profesor novel sobre su práctica pedagógica a partir del reconocimiento de sus fortalezas y debilidades, manteniendo comunicación con el mentor sobre sus avances en el programa y acompañándolo al menos en una visita de observación y diálogo reflexivo.
- c. Generar un clima de confianza para la integración del novel en los espacios de trabajo colaborativo con sus pares dentro de la institución educativa.
- d. Asesorar al profesor novel en la implementación de su plan de desarrollo profesional, durante los dos años posteriores al PID.

## 2. EL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL (PDP) DEL DOCENTE NOVEL

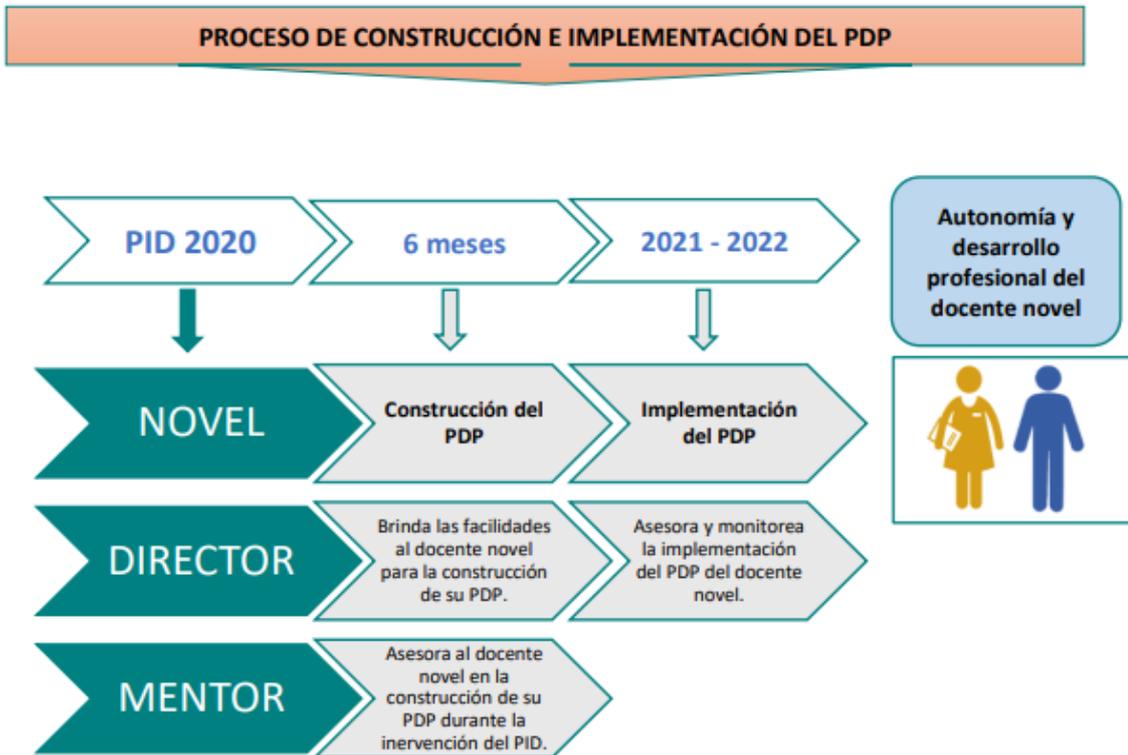
En el marco del PID, el PDP es un instrumento que reúne las intenciones y acciones de mejora que desarrollará el docente novel con la finalidad de asumir su propio proceso de desarrollo personal y profesional en un contexto institucional determinado. Es un instrumento de mejora para sí mismo, que le permitirá delinear una serie de acciones dirigidas al fortalecimiento de sus debilidades y al aprovechamiento de sus fortalezas en beneficio propio, de la institución en la que desarrolla su docencia; y, por ende, de sus estudiantes.

Lograr que el docente novel construya sus metas y cambios deseados para su desarrollo profesional y los traduzca en un plan de desarrollo implica antes que identifique sus fortalezas y debilidades, revise su práctica y asuma compromisos de mejora. El mirar su práctica le permitirá establecer cuáles son los aspectos para priorizar.

Durante el proceso de construcción del PDP dentro del programa de inducción, el rol del director no es el de mero espectador, sino que en la medida en que se vaya involucrando e interesando, podrá no solo motivar, sino orientar y hasta sugerir algunas acciones a partir de la información que intercambia con el mentor y que ha sido recogida en el diagnóstico, en la observación y registro de la práctica, en el diálogo reflexivo, así como de los procesos reflexivos individuales que desarrolla el novel y que describe a través de las narraciones reflexivas del diario para la reflexión pedagógica.

<sup>2</sup> Especialista de UGEL, para el caso de la IE unidocente, asume este rol

<sup>3</sup> De acuerdo con la RVM N° 165-2019-MINEDU



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

Cuando un docente novel concluye el PID, el director (o quien haga sus veces) o especialista designado por la UGEL (para el caso de instituciones educativas unidocentes) asume el rol de asesorar y realizar el monitoreo a la implementación del PDP del docente novel.

Las acciones de monitoreo y asesoramiento de la implementación del PDP del docente novel, dado que son de conocimiento del director, podrían estar vinculadas (directa o indirectamente) con lo establecido en los documentos de gestión escolar y; por ende, en el marco de la planificación anual de la institución educativa.

Así, 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.

### 3.1 Estrategias para la asesoría la implementación del 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.

En este sentido, se consideran necesarias las siguientes estrategias:



#### a. Establecimiento de vínculo directivo-docente

Es importante el acercamiento a la labor que el docente novel realiza para conocer sus motivaciones e intereses, los cuales fueron consignados en el PDP que construyó junto a su mentor durante su proceso de inducción docente.

Además, hay que destacar que un buen liderazgo directivo transmite y genera confianza mediante conductas y actitudes que demuestren coherencia, así como por su capacidad de mostrarse solvente y honesto a nivel profesional ante todos los miembros de la comunidad educativa. Un director líder está siempre atento para apoyar el desarrollo profesional de su equipo docente y atender las situaciones difíciles (personales o profesionales) de quienes son parte de la institución educativa.

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.

#### Acciones que pueden contribuir con esta estrategia:

- 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 (Por ejemplo: “Felicitó tu responsabilidad, entiendo que haya sido difícil; sin embargo, lograste entregar tu informe puntualmente”)
- 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. Y en el marco de la implementación del plan de desarrollo profesional del docente novel, la observación de los procesos pedagógicos, dentro y fuera del aula, cobra vigencia para brindarle un asesoramiento apropiado para concluir de manera satisfactoria las actividades previstas. Para el logro de esta finalidad se parte de la reflexión sobre su práctica docente como estrategia prioritaria para su desarrollo y aporte profesional en y para la institución educativa donde labora.

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 la socialización 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.

### c. Diálogo reflexivo

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 plan de desarrollo profesional y desempeños del PID.

A través del diálogo reflexivo el director orienta el proceso de deconstrucción de la práctica a partir del planteamiento de interrogantes que permitan a los noveles develar los supuestos que se encuentran detrás de la práctica pedagógica.

Es importante señalar que cuando se habla de diálogo reflexivo no se trata de cualquier tipo de reflexión ya que implica un nivel complejo que trasciende la simple reflexión sobre las estrategias o los métodos más adecuados para enseñar a sus estudiantes. También se orienta al desarrollo de procesos metacognitivos en el profesor novel, a partir de las diversas experiencias de aprendizaje que se suscitan en la institución educativa.

Este proceso de interacción fluida orienta la reflexión crítica del docente sobre su propia práctica a fin de posibilitar la construcción de saberes desde la experiencia, así como el aprendizaje cada vez más autónomo y el continuo mejoramiento de la práctica

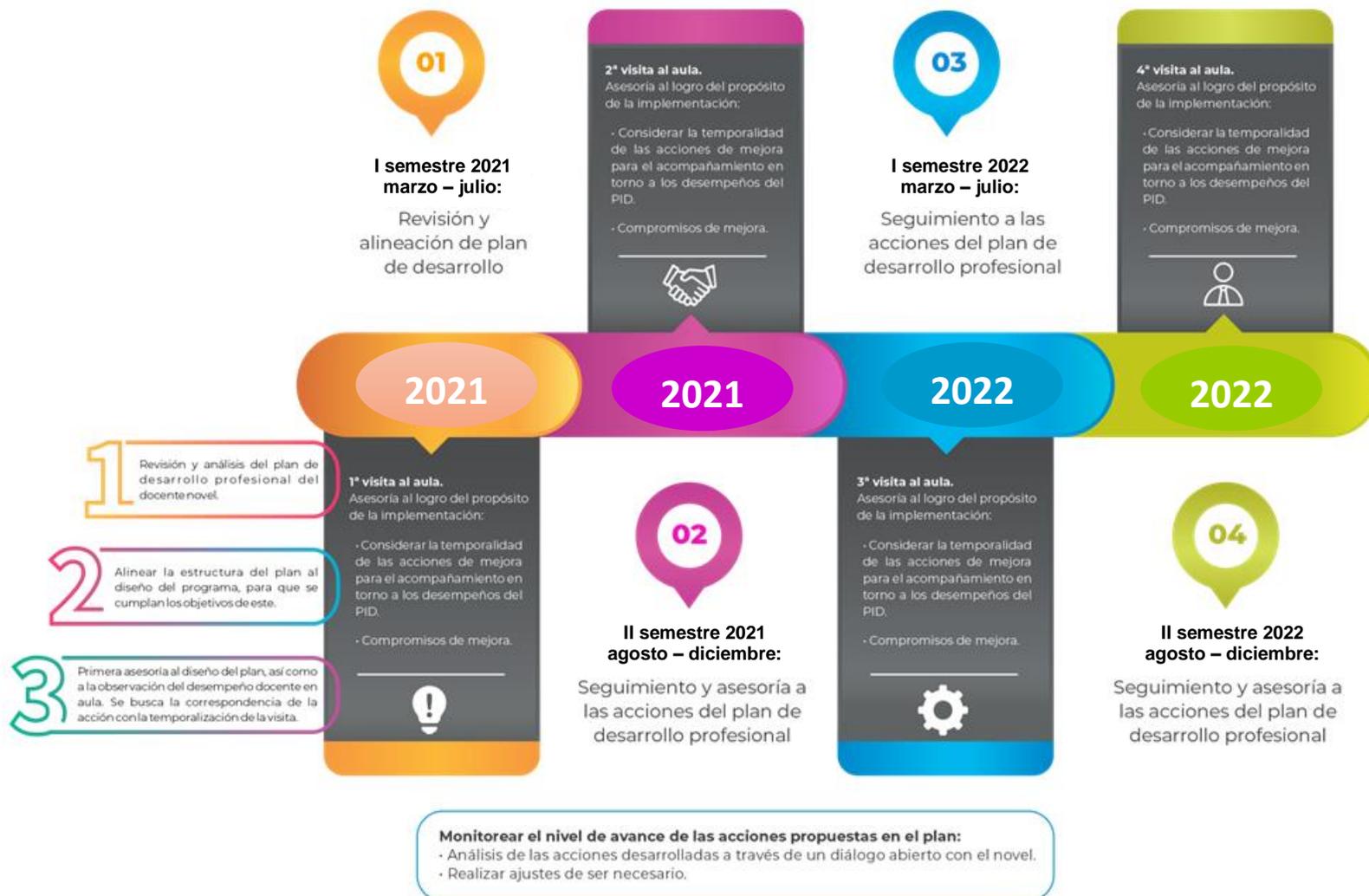
### d. Revisión de las acciones realizadas por el novel

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, crítico y reflexivo con la finalidad de observar:

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

La organización y temporalización para la revisión de las acciones desarrolladas en la implementación del PDP se observan en el siguiente gráfico:

Para llevar a cabo la asesoría y monitoreo a la implementación, se deben realizar las siguientes acciones:



### 3.2 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:	
	Actividades planificadas	Actividades ejecutadas	Observaciones
<b>Acciones de asesoría o monitoreo</b>			
<b>Aportes del director o especialista UGEL encargado (para el caso de IIEE unidocentes)</b>			
<b>Compromiso del profesor novel</b>			
<hr/> Firma del profesor novel		<hr/> 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. Estas aún se encuentran en desarrollo, sin concluir.

**Logrado:** Las actividades se han concluido de manera suficiente o satisfactoria.