

## **Maestría en Educación con Mención en Currículo**

### **GESTIÓN PEDAGÓGICA VINCULADA A PROCESOS DE CAMBIO CURRICULAR EN EDUCACIÓN BÁSICA.**

Rossana María Zurita Silva  
[a20024719@pucp.edu.pe](mailto:a20024719@pucp.edu.pe)

#### **Referencia general de la investigación**

En un contexto donde las instituciones de educación básica deben brindar una educación integral como una necesidad empírica, se requiere poner énfasis en el liderazgo de la gestión pedagógica en los procesos de cambio curricular a fin de iniciar y garantizar aprendizajes significativos y útiles en los estudiantes donde paralelamente involucren a todos los actores de la comunidad desde los docentes hasta los directivos.

#### **Objetivos de la investigación**

- Analizar los conceptos sobre gestión pedagógica y cambio curricular, y sus componentes.
- Analizar qué aspectos de la gestión pedagógica, en maestros por un lado y directivos por otro, resultan favorables al proceso de cambio curricular en las instituciones de educación básica.

#### **Diseño general de la investigación**

Se trata de un estudio documental mixto que parte de una revisión conceptual sobre gestión pedagógica y cambio curricular en educación básica. Se realiza desde un enfoque cualitativo – descriptivo, donde la recopilación da paso a la interpretación permitiendo identificar los aportes favorables al cambio curricular que deben ser considerados por los líderes implicados.

Los artículos fueron seleccionados en el idioma castellano dentro del contexto latinoamericano y español, tomando como referencia las base de datos Scopus; y a través de Primo ExLibris Redalyc y Dialnet, publicados en el periodo 2000 – 2012.

#### **Conclusiones**

Respecto del primer capítulo:

1. La gestión pedagógica se ubica como el centro o lo medular de la gestión educativa, ya que aborda la razón de ser de la escuela: la gestión del aprendizaje y ello conlleva a la gestión del currículo. Por otro lado, se vincula con la gestión escolar, escenario de los distintos órganos de poder de la institución educativa; en tanto que de esa instancia recibe el

impulso y respaldo para sus intervenciones de mejora. La gestión pedagógica centraliza su atención en los procesos observación, estudio, análisis, planificación, evaluación y acompañamiento del aprendizaje y currículum; generando permanentemente mejoras en didáctica que favorezcan los resultados de aprendizaje en los estudiantes y otros actores de la institución educativa, especialmente el cuerpo docente.

2. Los artículos sostienen que aún está costando asumir la gestión pedagógica como la principal actividad de los líderes o directivos de las instituciones educativas, ya que la gestión asumida por ellos ha estado centrada en lo administrativo. Por ello, se sostiene que los directivos deben transitar de una gestión netamente administrativa, financiera y logística a aquella que garantiza el primer compromiso de la escuela: lograr aprendizajes significativos, útiles y pertinentes a nivel institucional como de aula. Esta demanda de cambio en las funciones de directivos está sostenida en procesos de reforma curricular y relacionada con el planteamiento de aprendizaje organizacional y mejora continua.
3. Respecto del cambio curricular entendemos que este se refiere a las transformaciones, renovaciones o recreaciones del currículo y que por tanto inciden en el aprendizaje, lo cual se genera por procesos de innovación al interior de la escuela o es provocado por reformas oficiales externas al ámbito de la institución educativa. Los cambios surgen a partir de las demandas sociales, que están vinculadas a los cambios tecnológicos, a las ideologías y creencias, a los bajos resultados en logros de aprendizaje, entre otros. Las escuelas sensibles a estas demandas y razones han generado diversas experiencias de cambio o innovación. No obstante, los artículos revisados en este estudio presentan algunas experiencias de innovación pero no los resultados o logros a partir de ellas; solo las iniciativas y breves descripciones. Se han registrado además, los obstáculos para los procesos de cambio, por lo que se entiende que dicho proceso es complejo y requiere de planificación y recursos para ser llevado a cabo.

Respecto del segundo capítulo:

4. Es necesario que en las instituciones educativas, se reconozca como líderes del cambio a los directivos y docentes, que en su conjunto deben poseer cualidades como: el interés en los sujetos a los que se acompaña, habilidades intrapersonales y sociales que les permitan dirigir al conjunto de la comunidad en el proceso de cambio; y profesionalismo

relacionado a la tarea que desempeñan, a las transformaciones que se buscan a nivel institucional y que sea reconocido por quienes integran la institución. Reconociendo como los agentes del cambio a directivos y docentes, se está generando al interior de la escuela un liderazgo distribuido, que debe lograr una visión colectiva y un trabajo en equipo que permita a la institución encaminarse a la mejora del ejercicio docente y en consecuencia a obtener mejores resultados de aprendizaje en los estudiantes.

5. La gestión pedagógica en directivos y docentes (agentes o líderes del cambio) encaminados en procesos de cambio curricular debe tener presente una serie de consideraciones favorables a implementar antes y durante el proceso. Entre las consideraciones fundamentales una refiere a la necesidad de contar con una comunidad educativa comprometida con el cambio; se trata de contar con docentes que identificados como un colectivo y comprometidos con el aprendizaje de los estudiantes puedan entender y esforzarse por el cambio, lograr este propósito requiere inicialmente el respeto por sus conocimientos, creencias, temores, e ideas que aunque opuestas son importantes y necesarias de ser escuchadas y atendidas. Otro aspecto fundamental es crear y mantener un clima favorable al cambio; lo que supone intervenir apoyando y valorando los esfuerzos de los integrantes de la institución educativa. El liderazgo distribuido, es necesario y a la vez estimulante puesto que es una manera de reconocer las competencias de los docentes y una oportunidad de atender con mayor cobertura los diferentes aspectos que requieren ser tratados en el proceso de cambio. Se ha entendido además, como necesarias la capacitación docente en los nuevos enfoques, ideas, tareas y otros aspectos importantes en el nuevo planteamiento; y el generar estructura y políticas que den respaldo y sostenibilidad al proceso de cambio curricular.
6. Finalmente, se plantea a los docentes y directivos vinculados a la gestión pedagógica otras consideraciones que en la medida de las posibilidades logísticas y financieras de los centros educativos, deben ser tomadas en cuenta por su importancia en los procesos de cambio curricular. Estas consideraciones son: el uso de la tecnología como soporte para la generación y actualización de aprendizajes en la comunidad educativa, la evaluación externa que tras la investigación sobre los procesos, prácticas y creencias de los actores educativos, ofrece información objetiva, porque quienes la realizan no se encuentran involucradas en la institución, y facilitan la reflexión e identificación de aspectos de

mejora. Por último se considera recomendable la asesoría externa que desde la experticia en los temas de cambio, facilitan conocimiento y acompañamiento en las diversas intervenciones y toma de decisiones.

## **Recomendaciones**

1. Continuar con la investigación sobre gestión pedagógica vinculada al cambio curricular en educación básica, con especial atención en las dinámicas de interacción y metodología a seguir en el proceso de planificación y desarrollo del cambio. La investigación sobre esos temas contribuirá a los líderes y agentes de cambio en las escuelas a conocer y poner en práctica procedimientos, métodos, técnicas y dinámicas de trabajo acordes al complejo proceso de cambio, permitiendo así afrontar las resistencias, los rechazos y dudas; logrando un equilibrio entre el tiempo que supone a los docentes conocer y aplicar el cambio y el tiempo en el que se esperan lograr resultados mejorados en función a los aprendizajes.
2. Sería de gran relevancia realizar un estudio en un contexto de escuela en la que se esté llevando a cabo el proceso de renovación o cambio curricular; para observar y analizar los procedimientos en su ejecución, las dificultades y la percepción de los docentes y líderes de la escuela. Esta investigación, complementaria lo recomendado líneas arriba y se obtendría una visión más cercana, desde la teoría y la práctica, acerca de lo que las escuelas deben considerar en sus procesos de cambio y renovación del currículo.
3. Se recomienda realizar investigación en alguna institución educativa, que haya diseñado o renovado su currículo a partir de ciertas demandas locales y de aprendizaje; para observar el nivel de coherencia entre el cambio que se plantea en el proyecto, las características del desarrollo del programa y los resultados que se van obteniendo en el proceso. De esa manera, se apertura una nueva temática de reflexión y análisis: Gestión del currículo.
4. Un ámbito que posee abundante bibliografía respecto de los procesos de cambio o renovación del currículo es el de la educación superior y universitaria en los contextos de acreditación de la calidad. Será un gran aporte indagar sobre la experiencia de cambio curricular en la educación superior para poder enriquecer los procedimientos que hasta

ahora se han formulado e investigado en la educación básica. Es decir, se podrá identificar en qué medida los procedimientos y los mecanismos de trabajo e intervención realizados en la educación superior son recomendables de aplicar a los procesos de cambio en la educación básica.

23 de septiembre de 2015