



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

ESCUELA DE POSGRADO
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN
**GESTIÓN ESCOLAR CON
LIDERAZGO PEDAGÓGICO**

TRABAJO ACADÉMICO

GESTIÓN CURRICULAR EN EL DESARROLLO DE COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DANIEL BECERRA OCAMPO DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA PROVINCIA DE ILO -MOQUEGUA

AUTOR: Fidelina Marilú Córdova López

ASESOR: Silvia Dolores Quispe Flores

Trabajo Académico para la obtención del Título de Segunda Especialidad en “Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico”

Moquegua -Ilo - diciembre 2018



PERÚ

Ministerio
de Educación

DEDICATORIA

A mis amados padres: Marcelino y Beatriz por el maravilloso regalo de la vida y su legado de bondad; a mis hijos: Karen y Randoll por ser la fuerza que me impulsa a superarme y el orgullo de cumplir la misión más grande en la vida; el ser madre. A mi esposo Roberto por el amor, los momentos vividos, las aspiraciones realizadas y los proyectos pendientes.

A la educación de mi región Moquegua; pedacito del sur, prospera y de grandes retos.

ÍNDICE

Resumen.....	V
Presentación	6
CAPÍTULO I.....	7
IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.1. Contextualización del problema.....	7
1.2. Diagnóstico y descripción general de la situación problemática	10
1.3. Formulación del problema.....	13
1.4. Planteamiento de alternativa de solución.....	14
Con el presente estudio, se pretende mejorar la gestión curricular en el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje a través de la implementación de un plan en la Institución Educativa “Daniel Becerra Ocampo”, nivel primario del distrito Ilo –Moquegua.	14
Las acciones que a continuación se muestran son pertinentes a las necesidades y condiciones del contexto.....	14
1.5. Justificación.....	15
CAPÍTULO II.....	17
REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES	17
2.1. Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema	17
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	17
2.1.2 Antecedentes internacionales.....	18
2.2. Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada.....	20
2.2.1. Gestión curricular	20
CAPÍTULO III	28
MÉTODO	28
3.1. Tipo de investigación	28
3.2. Diseño de investigación	29
CAPÍTULO IV	31
PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN: DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN	31
4.1. Plan de Acción.....	31
4.1.1. Objetivos.....	33
4.1.2. Participantes.....	34
4.1.3. Acciones.....	34
4.1.4. Técnicas e instrumentos.....	36
4.1.5. Recursos humanos y materiales.....	36

4.1.6. Presupuesto	38
Tabla N° 04.....	38
4.2. Matriz de planificación del Plan de Acción	39
4.3. Matriz de monitoreo y evaluación.....	41
4.4. Validación de la propuesta	43
4.4.1. Resultados de validación	43
REFERENCIAS	45
APÉNDICES	48
Apéndice 2.....	49
Árbol de problemas	49
Apéndice 3.....	50
Árbol de Objetivos	50
Apéndice 4.....	51
Instrumentos	51
Apéndice 5.....	51
Evidencias de las acciones realizadas.....	51
Evidencias fotográficas.....	52

RESUMEN

El presente plan de acción es el resultado del análisis, reflexión y evaluación de los resultados en los logros de aprendizaje según el historial de la Evaluación Censal de los estudiantes del segundo grado de Educación Primaria de la I.EE. “Daniel Becerra Ocampo.

Darle solución a esta problemática requiere un trabajo sistemático; por tanto, el plan de acción que se presenta tiene por objetivo general: Fortalecer la gestión curricular en el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje a través de la implementación de un plan en la Institución Educativa “Daniel Becerra Ocampo”, nivel primario del distrito Ilo –Moquegua.

El proyecto involucra la participación de la comunidad educativa: el equipo directivo y docente para el fortalecimiento de la gestión curricular incentivando la reflexión, el compromiso, las metas de superación para el desarrollo de las competencias pedagógicas en el marco del buen desempeño docente y directivo; los estudiantes y padres de familia forman parte de este propósito como beneficiarios directos a quienes se debe involucrar como agentes de cambio.

El diseño que orienta el presente plan es de investigación acción, de tipo aplicada y de enfoque: cualitativo; dado que, parte de una problemática que afecta a la comunidad educativa, siendo los mismos quienes con sus actitudes y predisposición participaran en la toma de decisiones para lograr la mejora, el cambio de nuestra realidad.

Con la aplicación del plan de acción, el monitoreo y acompañamiento, el fortalecimiento del potencial con que cuenta el equipo docente para el desarrollo de una comunidad profesional de aprendizaje es que proponemos como clave del cambio esta experiencia.

Palabras claves: Buenas prácticas pedagógicas, Currículo nacional de Educación Básica, comunidades profesionales de aprendizaje, Gestión curricular.

PRESENTACIÓN

El presente trabajo académico se desarrolla en el marco de gestión escolar con liderazgo pedagógico; con la visión del liderazgo transformacional, motivando y comprometiendo a todos los integrantes de la comunidad educativa hacia el cambio, el logro de metas y la superación de todos en base al trabajo colaborativo, un buen clima escolar, con respeto, empatía y ética. Todos sus integrantes ganan porque todos forman parte del cambio; el propósito es lograr una adecuada gestión curricular en el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje en la Institución Educativa “Daniel Becerra Ocampo”, nivel primario del distrito Ilo –Moquegua.

El trabajo está organizado en cuatro capítulos: el capítulo I corresponde a la identificación del problema, el capítulo II refiere los referentes conceptuales y experiencias anteriores, el capítulo III detalla el método de investigación y en el capítulo IV se presenta la propuesta de plan de acción: diseño, implementación, monitoreo y evaluación.

El paradigma de la “Sociedad del conocimiento” trastoca todas las esferas y exige nuevos retos a los docentes, el saber es incontrolable y es la materia prima del momento, La escuela tiene que reformar sus prácticas, la pedagogía y la didáctica son materia de conocimiento que los docentes tienen que actualizar, ya sea sistematizando sus prácticas, realizando trabajos de investigación, diseñando proyectos para movilizar los saberes de toda una organización; la planificación de manera participativa y el trabajo colaborativo tienen que ser parte de la cultura del maestro para enseñar esta forma de aprendizaje a los estudiantes. La gestión del currículo exige dialogicidad, consenso y compromiso.

El desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje son una oportunidad de lograr la mejora en el desarrollo de competencias para la comunidad educativa.

CAPÍTULO I

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Contextualización del problema

La Institución Educativa Emblemática “Daniel Becerra Ocampo”, se encuentra ubicada en el cercado de la ciudad, avenida Mariano Lino Urquieta N° 500, en la provincia de Ilo de la región Moquegua, cuenta con dos niveles: primaria y secundaria, atendiendo a una población estudiantil de 1 310 estudiantes. La avenida donde se ubica la I.E. es de alto tránsito lo que constituye un riesgo en el horario de salida de los estudiantes. En la parte posterior se encuentran ubicada la urbanización Ilo, cuyos pasajes constituyen la ruta de evacuación hacia las zonas altas del P.J. Miramar en casos de tsunami; dado la cantidad de estudiantes de las I.E. que evacuan por la ruta el congestionamiento es inevitable. El pasaje de la juventud, está conectado con la puerta de acceso para los estudiantes del nivel primario, es un espacio que requiere vigilancia e iluminación para prestar condiciones de seguridad a los estudiantes.

La ubicación de la I.E. es accesible a instituciones con quienes se puede gestionar alianzas estratégicas o convenios para la atención de las demandas educativas, tenemos por ejemplo proximidad con la Policía Nacional del Perú, quienes apoyan en la capacitación del cuerpo de la policía escolar, capacitan a los brigadieres en temas de prevención de la violencia escolar, la conformación de las BAPES (Brigadas de autoprotección) integrada por los padres de familia y docentes, capacitación para la educación vial dada la situación de alto tránsito vehicular. El centro de salud de Kennedy, es otra institución próxima a la I.E. quienes brindan capacitación a docentes sobre salud nutricional y mental, prevención de enfermedades parasitarias, por déficit de ingesta de nutrientes y se encargan de las campañas de vacunación a las estudiantes del quinto grado para prevenir el cáncer uterino, de igual modo, la Municipalidad Provincial de Ilo, es un aliado estratégico que apoya el desarrollo de proyectos de gestión ambiental: reciclaje y segregación de los residuos sólidos. La Sede del Ministerio de la Producción PRODUCE, es también otra de las instituciones próximas a la I.E. que contribuye al

fortalecimiento de proyectos para el cuidado del mar y las especies marinas. El mercado Pacocha, el malecón costero; son escenarios comerciales y turísticos para generar actividades significativas de aprendizaje.

La infraestructura de la I.E. es moderna en mayor porcentaje y se encuentra equipada con pizarras digitales interactivas; cuenta con Biblioteca, laboratorio de ciencias, aulas de innovación pedagógica (AIP) y centro de recursos tecnológicos (CRT). Los espacios designados para el deporte y la recreación aún no cuentan con coberturas de protección para evitar el efecto de los rayos UV. Los pabellones de construcción antigua, en las que se encuentran algunas aulas del nivel primario constituyen un riesgo en caso de sismos de intensidad.

La I.E. “Daniel Becerra Ocampo”, está liderada por una directora encargada y dos subdirectoradas, se cuenta con un equipo jerárquico de asesores: ciencias, letras y tutoría; la subdirección del nivel primario considera que los espacios de tiempo para el fortalecimiento de las capacidades pedagógicas es limitado a diferencia del nivel secundario que cuenta con espacios para el trabajo colegiado que son remunerados. En el nivel primario laboran 16 docentes que se distribuyen en los turnos de mañana y tarde; los mismos que, para el trabajo colegiado hacen uso de tiempo extracurricular y muestran predisposición al trabajo colaborativo para el desarrollo de proyectos y fortalecimiento para el desarrollo de la profesionalidad docente. Se atiende a una población estudiantil de 340 niños y niñas cuyos logros según el historial de las evaluaciones censales nacionales; muestran que, en comprensión lectora el resultado es fluctuante, registrando en los años 2014, 2015 y 2016 los porcentajes de: 71.2%; el 75,5% y el 72,5% en el nivel de logro satisfactorio respectivamente; mientras que en matemática, los resultados también son fluctuantes, registrando: 50,8%; 43,4% y 47,1% respectivamente. En el nivel de inicio se ha logrado disminuir al 0% de estudiantes. Como parte importante del trinomio educativo, tenemos a los padres de familia que en gran porcentaje conforman familias disfuncionales, tienen trabajos eventuales y la mayoría se dedican a la pesca y el comercio. Ellos, están invitados a ser partícipes del compromiso con los logros de los aprendizajes mediante el desarrollo de aulas abiertas que los docentes ejecutan con la finalidad de comprometerlos con los aprendizajes de sus hijos.

La convivencia y el clima escolar, entendiéndose como un factor determinante en el logro de los aprendizajes como proceso complejo; es uno de los factores que se ha potenciado en el nivel primario, mediante el manejo de los consensos para el compromiso con las metas en gestión escolar, la disposición del equipo docente para el desarrollo del MAE e implementación de proyectos educativos.

Este último aspecto favorece la gestión para el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje asumido desde el adecuado liderazgo pedagógico del directivo; al respecto en el Marco del Buen Desempeño Directivo se afirma que, es el segundo factor de influencia en los logros de aprendizaje después de la acción docente que se requiere para la calidad educativa. Se requiere una reforma de la escuela y en el MBDD se plantea como “La escuela que queremos”, donde el equipo directivo debe promover y garantizar el logro de los aprendizajes, alcanzar esta propuesta, significa atender a tres componentes: la gestión de los procesos pedagógicos, la convivencia democrática e intercultural y el vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad; es decir, las acciones, las condiciones y el rol protagónico de otros actores externos a la escuela, en la actualidad, forman parte de la estrategia para lograr este propósito.

En el campo educativo, Leithwood (2009) considera que la acción de los líderes muchas veces consiste en influenciar los pensamientos y el actuar de otras personas y establecer las condiciones que les permitan ser efectivos. En este sentido, define el liderazgo “... como la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela.” (p.20)

En referencia al problema de inadecuada gestión en el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje en la Institución Educativa “Daniel Becerra Ocampo”, nivel primario- Ilo, el Marco del Buen Desempeño Directivo, establece en el dominio

2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, cuando se señala en la competencia 5 que : Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje. El desempeño 16 precisa:

Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar. Por tanto, es función de los directivos asumir esta visión de transformación de la escuela desde nuestra problemática, reflexión, consenso y compromisos, planificación y acción.

1.2. Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

En la I.E. “Daniel Becerra Ocampo”, nivel primario- Ilo, el historial de las evaluaciones ECE en comprensión lectora muestran un resultado fluctuante en los tres últimos años, registrando: 71,2%; el 75,5% y el 72,5% respectivamente; mientras que en matemática, los resultados también son fluctuantes, registrando: 50,8%; 43,4% y 47,1% ; esta información como base de análisis y reflexión señalan como causas: Debilidad en el desarrollo de comprensión lectora e interpretación de enunciados matemáticos y resolución de problemas por parte de los estudiantes, lo cual implica deficiencia en el manejo de estrategias metodológicas, didácticas y de evaluación por parte del docente para el desarrollo de competencias, así como el deficiente conocimiento del currículo; por ello, se considera pertinente abordar la problemática del inadecuado liderazgo pedagógico en el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje.

El problema ha sido analizado a través de la técnica del árbol de problemas en donde se precisa como causa el desconocimiento parcial del CNEB por parte de los docentes, siendo el efecto una inadecuada evaluación por competencias, lo cual está enmarcado dentro de los factores causales: 3. Factores de formación y profesionalización, referente a la formación permanente, trabajo colaborativo, también relacionado con la dimensión de gestión curricular.

Como segunda causa, se precisa una escasa planificación para el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje cuyo efecto es el limitado compromiso de la comunidad educativa; esto está relacionado también con factores causales: 1 factores de métodos y procesos en lo referente a planificación curricular en la I.E. y

metodología de proyectos, también relacionado con la dimensión de liderazgo pedagógico.

Como tercera causa, se detalla que no se valora el potencial de las buenas prácticas pedagógicas, siendo el efecto el deficiente fortalecimiento de las competencias pedagógicas; lo cual corresponde a factores asociados al aprendizaje: 2 Características del docente, prácticas pedagógicas y recursos en el aula, relacionada con la dimensión de liderazgo pedagógico.

La problemática, se vincula con el primer compromiso de gestión escolar: progreso anual de los aprendizajes de todos los estudiantes de la I.E. así como también, el cuarto compromiso del acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.

En el MBDD, se explicita que el liderazgo pedagógico debe lograr vincular el trabajo docente, clima escolar acogedor y la participación de las familias y la comunidad para la reforma de la escuela. Es en el segundo dominio: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, donde se ubica el campo de acción de la problemática, la competencia 5: Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje y la competencia 6: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.

Respecto al proceso para recoger información y obtener los resultados cualitativos, se realizó mediante la técnica del focus group y el instrumento de guía de preguntas. Para la primera categoría, comunidades profesionales de aprendizaje: se formularon cuatro interrogantes: ¿Qué conoce Ud. sobre las comunidades profesionales de aprendizaje?, ¿Existen condiciones en la I.E. para el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje? ¿Cuáles?, ¿Qué aspectos garantizarían la implementación y ejecución exitosa de una comunidad profesional de aprendizaje en la I.E? , 4.- ¿Qué beneficios aportaría la implementación de las comunidades profesionales de aprendizaje en su desempeño según el MBDD?, el 100% de docentes coincidió en responder que una comunidad profesional de aprendizaje es

un grupo humano que se apoya, que comparte conocimientos para potenciar su desempeño profesional; así como también en su totalidad reconocen que las condiciones en el nivel primario de la I.E “D.B.O” están dadas para emprender este desafío, resaltan que los aspectos que destacan para realizar este proyecto son: el buen clima institucional en el nivel , la experiencia pedagógica de los docentes, los deseos de mejorar nuestros logros de aprendizaje y el liderazgo de la subdirección en el trabajo de equipo; asimismo consideran que es una oportunidad de mejorar el desempeño docente a partir del intercambio de experiencias y compartir conocimientos. En conclusión, el 100% de los docentes ven en las comunidades profesionales de aprendizaje una oportunidad de potenciar el desempeño docente y el crecimiento profesional en beneficio de los estudiantes y los logros en sus aprendizajes.

Para la segunda categoría sobre el Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB), se plantearon las siguientes interrogantes: 5.- ¿Qué es el currículo nacional de la educación básica?, 6.- ¿Cómo se implementa el CNEB en la IE?, 7.- ¿Cuáles son los enfoques que considera el CNEB? 8.- ¿Qué tipos de evaluación requiere el enfoque por competencias? Respecto al CNEB el 100% de docentes lo reconocen solo como marco normativo donde se visiona la educación que queremos para los estudiantes peruanos, coinciden que a partir del mismo se realiza la programación curricular en la I.E., el 100% de docentes sólo comenta los enfoques transversales que se propone en el CNEB y en cuanto a la evaluación hacen mención de la evaluación formativa y sumativa, ambas con el propósito de reflexionar sobre los aprendizajes para mejorar.

En conclusión, el 100% de docentes, tiene conocimiento parcial sobre el CNEB.

La última categoría considerada, hacía mención a las buenas prácticas pedagógicas: ¿Qué requisitos reúne una buena práctica pedagógica?, ¿Conoce Ud. el procedimiento para realizar la sistematización de una buena práctica? ¿Qué buenas prácticas pedagógicas le hubiera gustado sistematizar en estos últimos tres años? Mencíonelas. El 100% de docentes, reconoce que las buenas prácticas se caracterizan por ser creativas, innovadoras y contextualizadas; solo un 10% refiere conocer el proceso de sistematización de una buena práctica pedagógica; mientras que en su totalidad mencionan no haber realizado sistematización de buenas prácticas pese haber realizado actividades innovadoras. En conclusión, las buenas

prácticas pedagógicas no se sistematizan perdiéndose un valioso aporte de crecimiento profesional que pudiera ser difundido.

En consecuencia, se considera como acciones a implementar: un plan de fortalecimiento en el enfoque por competencias con capacitaciones, talleres y GIAS, identificar y definir necesidades de los estudiantes en función de los resultados de la ECE, establecer metas de formación, maximizar el desarrollo profesional del docente en el aprendizaje colectivo y organización de diálogos y formular un plan de estrategias metodológicas para formulación de proyectos y sistematización de las buenas prácticas.

1.3. Formulación del problema

Los deficientes logros de aprendizaje y desarrollo de competencias en la comunidad educativa se vinculan a deficiencias en el conocimiento del enfoque por competencias, debilidad en el empoderamiento por parte del equipo docente en el Currículo Nacional de Educación Básica, estrategias didácticas y manejo de instrumentos de evaluación; así como también el que no se valora las buenas prácticas pedagógicas, dado que no logran sistematizarse.

Ante el análisis reflexivo de la problemática y la política priorizada en resultados de calidad mediante la gestión participativa promovida por el liderazgo del directivo para la transformación de la Institución Educativa: se señala en el Marco del Buen Desempeño Directivo en el segundo dominio: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, el campo de acción de la problemática; en la competencia 5: Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.

Los cambios que la educación requiere, atraviesan en primer lugar por el mejoramiento continuo de las personas dentro de una concepción humanista; docentes que se adaptan a comunidades inteligentes, directivos que planifican,

monitorean y evalúan las metas alcanzadas, se involucran en la gestión escolar y regulan el desarrollo de un clima escolar idóneo para el trabajo colaborativo; en resumen, es la propuesta de una “reingeniería en el plano educativo”. Mejorar la calidad educativa, desde la calidad profesional y la humana.

Por tanto, se plantea ¿Cómo contribuir a una adecuada gestión curricular para el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje en la Institución Educativa “Daniel Becerra Ocampo”, nivel primario del distrito Ilo –Moquegua.

1.4. Planteamiento de alternativa de solución

Con el presente estudio, se pretende mejorar la gestión curricular en el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje a través de la implementación de un plan en la Institución Educativa “Daniel Becerra Ocampo”, nivel primario del distrito Ilo –Moquegua.

Las acciones que a continuación se muestran son pertinentes a las necesidades y condiciones del contexto.

Tabla 01

Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones

CAUSAS	OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIONES	ACCIONES
Desconocimiento parcial del CNEB por parte de los docentes.	Conocer y aplicar el CNEB en la planificación y ejecución curricular	-Gestión curricular	-Ejecución Plan de fortalecimiento en el enfoque por competencias con capacitaciones, talleres y GIAS.
Escasa planificación para el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje.	Planificar y ejecutar el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje	-Gestión curricular	-Identificación y definir necesidades de los estudiantes en función de los resultados de la ECE. -Establecer metas de formación -Maximizar el desarrollo profesional del docente en el aprendizaje colectivo y organización de diálogos
No se valora el potencial de las buenas prácticas pedagógicas	Valorar y difundir el potencial de las buenas prácticas pedagógicas	-Participación y clima escolar	-Ejecución Plan de estrategias metodológicas para formulación de proyectos y sistematización de las buenas prácticas

En la educación peruana, desde la década de los 90 se implementa el enfoque por competencias desde los cambios propuestos con la metodología del constructivismo; sin embargo, aún en la actualidad, persiste el vacío epistemológico en el conocimiento pedagógico de los docentes, el Ministerio ha implementado herramientas didácticas, recursos, materiales y sesiones de aprendizaje desarrolladas para garantizar la ejecución del currículo. Pero es necesario que el docente construya el conocimiento sobre las bases teóricas que sustentan el enfoque por competencias. Por ello, se considera en las acciones un plan de fortalecimiento con capacitaciones, talleres y GIAS.

Asimismo, en la formulación del Plan Anual de Trabajo para la mejora de los aprendizajes y las jornadas de reflexión, se identifican las necesidades de los estudiantes en función a los resultados de la Evaluación Censal y se plantean metas de manera consensuada asumiendo compromisos; pero esto requiere maximizar el desarrollo profesional en el aprendizaje colectivo.

Finalmente, se propone un plan para el desarrollo metodológico en la formulación de proyectos y sistematización de las buenas prácticas, con la finalidad de revalorar el trabajo pedagógico del equipo docente y directivo de la Institución Educativa.

1.5. Justificación

De las tres variables mediadoras, propuestas por Kenneth Leithwood para alcanzar el cambio; en el contexto de aplicación del plan de acción, la motivación y las capacidades sólo requieren potenciarse porque un gran porcentaje del equipo docente del nivel primario ya viene trabajando en esa óptica, las condiciones, constituyen una variable un tanto adversa porque no se cuenta con las horas remuneradas para el trabajo colegiado y generalmente siempre se dispone de tiempo extracurricular para planificar proyectos o actividades pedagógicas. Una alternativa que se ha puesto en práctica es el uso de las redes sociales y los emails para compartir información; sin embargo, nada es comparable a las reuniones presenciales para fortalecer el clima institucional y realizar el trabajo colaborativo. Las capacidades pedagógicas, se podrían gestionar mediante la implementación de las comunidades profesionales de aprendizaje. DuFour (2004: 11) afirma que “el

modelo de comunidad profesional de aprendizaje es un gran diseño de una nueva y poderosa forma de trabajar juntos que afecta profundamente a las prácticas de enseñanza. Sin embargo, iniciar y mantener el concepto requiere mucho trabajo”.

El presente estudio es pertinente, porque responde al objetivo 2 del Proyecto Educativo Nacional al 2021 en el que se señala “Instituciones educativas que garantizan aprendizajes pertinentes de calidad”, la visión del PEI en la I.E. “Daniel Becerra Ocampo” también precisa :Al 2020 la I.E.E. “Daniel Becerra Ocampo” será referente regional en la formación de ciudadanos con educación y cultura ambiental, reconocida socialmente por su calidad educativa e innovación continua , con prácticas que fortalecen la convivencia escolar y el comportamiento ético. Es viable porque se cuenta con directivos que han sido capacitados en gestión escolar y liderazgo pedagógico, porque el equipo docente está predispuesto a los cambios que exige “la escuela que queremos” y existe un trabajo coordinado con la APAFA; en tanto que, algunas experiencias con aliados estratégicos han permitido la realización de proyectos innovadores. Es una propuesta que tiene incidencia porque beneficiaria a los 340 estudiantes del nivel primario, a los 16 docentes y a los padres de familia. Innovar nuestra pedagogía a partir de la reflexión de nuestra problemática, hacer nuestro el currículo, es una oportunidad para hacer una pedagogía crítica y aseverar de manera análoga lo que Paulo Freire sostenía respecto a: “La política es el alma de la educación”

CAPÍTULO II

REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES

2.1. Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema

2.1.1. Antecedentes nacionales

Domínguez (2018), realizó el estudio “Comunidades profesionales de aprendizaje que desarrollan competencias: plan de acción”, responde a la problemática detectada en la institución educativa Nuestra Señora de la Paz, expresada como deficiente aplicación de estrategias didácticas para el desarrollo de competencias en las áreas de Matemática y Comunicación. Tiene como objetivo general: Fortalecer las estrategias docentes orientada al desarrollo de competencias, y como objetivos específicos: Planificar y hacer seguimiento al trabajo colegiado, empoderar a los docentes en el manejo de los procesos didácticos, elevar las expectativas en el aprendizaje de los estudiantes, contextualizar las programaciones a las necesidades de los estudiantes, operativizar las acciones de monitoreo y acompañamiento y utilizar técnicas de negociación de conflictos contribuyendo al crecimiento profesional de los docentes y generando espacios para el intercambio de experiencias y la reflexión en torno a prácticas pedagógicas para que los estudiantes mejoren sus competencias comunicativas y matemáticas. Plantea como alternativa de solución la implementación de comunidades profesionales de aprendizaje, la cual se sustenta en las siguientes categorías: el trabajo colegiado definido por Espinoza (2004) como la reunión de pares, donde se busca un objetivo común, procesos didácticos definidas como las acciones secuenciales que desarrolla el estudiante durante la sesión a fin de lograr el aprendizaje propuesto, las características y necesidades e aprendizaje de los estudiantes cuya identificación es necesaria puesto que el estudiante está mejor dispuesto a aprender aquello que percibe como significativo (Gutiérrez F; Del Rio, B y Gallizia G), la categoría acompañamiento y monitoreo que son “el recojo información en el terreno” y el acto de ofrecer asesoría continua (Consejo Nacional de

Educación 2007) además de las categorías de expectativas en el aprendizaje de los estudiantes y negociación de conflictos. En conclusión, la experiencia de elaborar un plan de acción debidamente sustentado fortalecerá mi liderazgo pedagógico permitiéndome desarrollar una gestión directiva innovadora orientada a la mejora de los aprendizajes.

Steffen (2018) este estudio, lleva por título “Una comunidad de aprendizaje virtual y colaborativa para egresados de diseño industrial de una universidad privada de Lima “con el objetivo de fomentar el trabajo y aprendizaje colaborativo en red entre egresados y docentes de la especialidad de diseño industrial, generar entornos de trabajo sistemático para la reflexión del diseño, propiciar un espacio de comunicación y seguimiento de la trayectoria profesional de los egresados de la carrera de diseño industrial

2.1.2 Antecedentes internacionales

Cantarero (2017), realizó la tesis titulada “Las comunidades de aprendizaje para el desarrollo profesional docente: Un estudio de caso en el contexto chileno” con el objetivo de conocer de mano de los protagonistas los aportes y las dificultades de las Comunidades de Aprendizaje para promover mejoras en la implementación como estrategia de formación y desarrollo docente.

Esta investigación enmarcada en el paradigma cualitativo describe un estudio de caso de la implementación de la experiencia de estrategia de Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP), desarrollada en la escuela Reina de Suecia de Maipú en la ciudad de Santiago de Chile entre los meses de Julio de 2013 hasta el año 2017 e interpreta los datos aportados por los docentes que constituye la unidad de análisis, respecto al valor que le otorgan a la reflexión docente entre pares.

Cuadra (2015), este trabajo tiene por objetivo identificar los elementos constitutivos para la construcción de una comunidad profesional de aprendizaje en la escuela Santa Clara de Placilla, comuna de Valparaíso que busca hacerse cargo de los desafíos que se le presenta. El tipo de investigación es cualitativa y mediante la investigación acción, se pretende transformar la práctica y la cultura docente; la muestra del trabajo consta de cuatro docentes a quienes se denomina “Equipo viral de trabajo” porque se les designa la responsabilidad de replicar el modelo y la nueva forma de trabajo colaborativo.

Pérez (2015) realizó el estudio, “Plan de mejoras sustentado en la comunidad de aprendizaje para la formación de competencias profesionales en el profesorado de Comunicación Social en el contexto avileño”, cuyo objetivo general de investigación es diseñar un plan de mejoras sustentado en el enfoque de comunidad de aprendizaje para contribuir a la formación de competencias profesionales en el profesorado de la carrera de comunicación social de la Universidad Máximo Gómez Báez de la provincia de Ciego de Ávila. El método utilizado en la investigación es el descriptivo porque tiene como objetivo describir sistemáticamente hechos y características de una población dada o área de interés de forma objetiva y comprobable. Las conclusiones del siguiente estudio empírico son: se probó un método interactivo de producción de resultados de investigación con resultados positivos como lo es el grupo focal, cuyo propósito fue determinar las causas de las competencias profesionales débiles y la construcción por parte del profesorado de su propio perfil de competencias profesionales docentes. Se determinaron las causas que originan las competencias instrumentales, sistémicas e interpersonales débiles, las que más se repiten en las trece competencias son: falta de tiempo para la formación en el profesorado, poco acceso a los medios y recursos, falta de opciones de superación, falta de exigencia para la formación, falta de recursos personales lógicos, Se formuló el perfil de las competencias profesionales del profesorado de la carrera de comunicación social con diez competencias, subcompetencias, e indicadores: Planificar el proceso

enseñanza-aprendizaje, atender de forma centrada al estudiante, motivar y comprometer activamente a los estudiantes con su proceso de aprendizaje y las actividades, tutorizar, tener motivación al logro, trabajar en equipo, usar eficientemente las nuevas tecnologías, potenciar el autoaprendizaje y el desarrollo profesional, colaborar en la gestión del centro, desplegar actitudes y valores.

Los antecedentes nacionales e internacionales, nos brindan una perspectiva sobre estudios de investigación realizados a nivel nacional e internacional que guardan relación con el plan de acción propuesto. Todos coinciden en destacar que las comunidades profesionales de aprendizajes contribuyen al fortalecimiento de las organizaciones desde las estrategias implementadas.

2.2. Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada

2.2.1. Gestión curricular

a) Definición

Es importante analizar la definición de gestión curricular ya que permite determinar la importancia en los procesos de enseñanza y aprendizaje, es así que tenemos la siguiente afirmación:

La gestión curricular se comprende como parte del marco de la gestión educativa, implica construir saberes teóricos y prácticos en relación con la organización del establecimiento escolar, con los aspectos administrativos, con los actores que forman parte de la institución y por supuesto con el curriculum escolar. (Castro, 2015, pág. 13)

Es importante destacar que la gestión ejercida por los directivos se encuentra en tránsito hacia una nueva perspectiva donde se le da énfasis a la gestión escolar y la forma participativa y consensuada como se asumen los compromisos para la formulación del Plan Anual de Trabajo.

El conocimiento del currículo es fundamental para la construcción de cómo se debe ejecutar en la I.E. y el propósito para lograr el perfil de egreso del estudiante de Educación Básica Regular a lo largo de toda su escolaridad, las competencias que debe lograr, los enfoques que orientan el currículo mismo, las áreas, las competencias transversales, la acción valorativa que implica la evaluación, entre otros; por ello, es necesario el empoderamiento del mismo por parte de los equipos: directivo y docente y la socialización del mismo con los padres de familia y los estudiantes. Si el centro de atención es el estudiante y la mejora en sus aprendizajes, entonces requiere el fortalecimiento de la gestión curricular de manera participativa.

2.2.2 Currículo de la Educación Básica Regular

Siendo la gestión curricular la capacidad de los directivos y docentes para implementar de manera efectiva el currículo; es necesario precisar que: Este documento es el marco curricular nacional que contiene el Perfil de egreso de los estudiantes de la Educación Básica, los enfoques transversales, los conceptos clave y la progresión de los aprendizajes desde el inicio hasta el fin de la escolaridad.. (Minedu, 2016, pág. 8)

El Currículo Nacional de la Educación Básica es la base para la elaboración de los programas y herramientas curriculares de Educación Básica Regular, Educación Básica Alternativa y Educación Básica Especial, así como para la diversificación a nivel regional y de institución educativa.

El currículo es el elemento articulador de políticas e iniciativas de mejora de la inversión, la gestión y el fortalecimiento de capacidades en el sector, infraestructura y renovación de los espacios educativos, recursos y materiales educativos, política docente y evaluación estandarizada.

El Currículo Nacional de la Educación Básica orienta los aprendizajes que se deben garantizar como Estado y sociedad. Debe ser usado como

fundamento de la práctica pedagógica en las diversas instituciones y programas educativos, sean públicas o privadas; rurales o urbanas; multigrado, polidocente o unidocente; modelos y formas de servicios educativos. Asimismo, promueve la innovación y experimentación de nuevas metodologías y prácticas de enseñanza en las instituciones y programas educativos que garanticen la calidad en los resultados de aprendizaje.

2.2.3 Planificación curricular y comunidades profesionales de aprendizaje

Gestionar el currículo, requiere una nueva cultura de trabajo para que la comunidad docente pueda empoderarse del currículo y contextualizarlo, hacerlo pertinente, diversificarlo a las necesidades del contexto. Antes, se debe precisar el concepto de comunidades profesionales de aprendizaje:

Según Coll (2004:99, Wenger describe a las comunidades de aprendizaje como “un grupo de personas que se implican activamente en procesos colaborativos de resolución de problemas apoyándose en la experiencia y el conocimiento al mismo tiempo compartido y distribuido entre todas ellas” (Minedu, 2017, pág. 25)

La idea de comunidad surge de los trabajos y experiencias sobre las culturas de colaboración entre los docentes, así como de las Organizaciones que Aprenden, como forma para evitar el individualismo y el aislamiento que en tiempos de incertidumbre y adversidad no ayudan a resolver los problemas del día a día en la escuela. Toda una larga tradición investigadora ha puesto de manifiesto la relevancia del aprendizaje entre colegas y de configurar la escuela como una comunidad, como base potente para mejorar la educación (Westheimer, 2008)

El propósito principal es aprender colectivamente para mejorar la propia práctica educativa, en las organizaciones en que trabajan, con el propósito de incidir en los aprendizajes de los estudiantes. En este sentido Escudero (2011:133) sugiere que “ir potenciando una cultura (concepciones, valores y normas, modos de hacer las cosas) y una política interna (influencias, poder, derechos y deberes, exigencias) como elementos importantes de y para la colaboración dentro de los centros, con los tiempos necesarios y los temas pertinentes a indagar reflexionar y decidir, disponiendo los apoyos convenientes y también la rendición de cuentas sobre lo que se hace y se logra”

Las escuelas no suelen ser organizaciones que propicien las condiciones necesarias para que existan CPA, existen unas jerarquías y estructura prefijada que precisa una reconfiguración, no fluye la sabiduría y conocimiento entre la comunidad educativa, porque cada uno hace y deshace dentro del aula a su antojo, existe una parcelación que dificulta la reflexión crítica y constructiva de la práctica educativa (Bolívar Ruano, 2012b); entonces ¿cómo podemos los docentes pretender que los alumnos aprendan si los docentes mismos no aprenden entre sí? Si no se entra en esa dimensión, como predecía Sarason (2003), toda reforma está predestinada al fracaso, al no incidir en lo fundamental: si se quiere mejorar la educación de los alumnos, es preciso organizar los centros para que el profesorado aprenda a hacerlo mejor. (Bolívar Ruano, 2012, pág. 4)

2.2.4 Plan de Comunidades profesionales de Aprendizaje

Si apreciamos las CPA como una herramienta para la mejora en la gestión curricular; dado que, reforma la cultura en la escuela exigiendo un enfoque de liderazgo, el trabajo colaborativo, la reflexión de la práctica, la socialización, la retroalimentación, entre otros; es que, apreciamos en las pautas de trabajo para la maximización del aprendizaje colectivo y organización de diálogos de Hord y Hirsh (2008) las premisas del plan.

1. Se identifican y definen las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Se determinan objetivos en base a evidencias, objeto de análisis por parte de los profesores.
2. Se especifican las prioridades de mejora a partir de los datos. Se determinan las áreas a mejorar.
3. Se selecciona prácticas o programas específicos. Los profesores estudian distintas alternativas, deciden adoptar una innovación.
4. Se establece las necesidades de formación. Definida la innovación, los profesores aceptan y acuerdan sus necesidades de formación profesional.
5. Se define la formación profesional. El profesorado determina lo que debe aprender y cómo va hacerlo.
6. Se implementan las innovaciones. Finalizada la instancia de formación, se aplican las nuevas estrategias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
7. Se evalúa el proceso de implementación. Se hace un seguimiento de la incidencia de las innovaciones para valorar el impacto sobre el aprendizaje de los estudiantes.
8. Se establece nuevas necesidades de mejora. En función de los posibles reajustes, los profesores pueden detectar sus necesidades de formación y reiniciar el ciclo de mejora. (Minedu, Asesoría a la gestión escolar y CIAG. Orientaciones, protocolos e instrumentos ., 2017, pág. 26)

2.2.5 Participación y clima escolar

La gestión escolar involucra a toda la comunidad, a los directivos mediante el liderazgo que deben ejercer en el logro de los compromisos hacia el logro de los aprendizajes, a los docentes en la participación activa y consensuada. Se enfatiza en la responsabilidad del trabajo en equipo siendo uno de los factores clave el clima escolar.

Algunos autores centran la noción de clima escolar en “la percepción que tienen los sujetos acerca de las relaciones interpersonales que

establecen en el contexto escolar... y el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan” (Cornejo y Redondo, citados en Magendzo y Toledo 2008: 53)4.

Sin embargo, como clima escolar se suele aludir también a la percepción de diversas dimensiones de la vida escolar, como las relaciones interpersonales, la enseñanza y el aprendizaje, el sentido de seguridad, el ambiente de la institución (conexión y compromiso con la escuela, así como el entorno físico, los recursos y suministros) y los procesos de mejora (Minedu 2016b; Thapa et al. 2013).

La I.E “Daniel Becerra Ocampo” pertenece a la red de escuelas asociadas a la UNESCO y tiene como misión promover el ideal de PAZ y contribuir a mejorar la calidad de la educación. Una de las temáticas específicas que se desarrolla es la cultura de paz, que está relacionada a generar buenos climas de convivencia y prestar atención a los aspectos afectivos y emocionales de los estudiantes. El clima escolar, es primordial para el desarrollo de la dinámica en que se desarrollan todas las actividades, es un tema de cultura en la escuela que va más allá de las buenas relaciones interpersonales entre los agentes educativos, es dialogo para actualizar y socializar el Reglamento interno y regular la participación de los diferentes agentes y su comportamiento ético.

El clima escolar, es promover un estilo de vida basado en el buen trato y la solución de los conflictos de manera asertiva, es convivir en un ambiente de respeto a la diversidad e inclusión.

2.2.6 Buenas practicas pedagógicas

Hermida, (2010) nos recuerda que fue el filósofo norteamericano John Dewey quien “puso de manifiesto el hecho de que la mayoría de los profesores no sabía utilizar la reflexión como herramienta para cambiar sus aulas” (Minedu, Asesoría a la gestión escolar y CIAG. Orientaciones , protocolos e instrumentos., 2017, pág. 35)

Esto precisamente; denota que, el potencial de los docentes en el aula que son quienes interactúan con la realidad del contexto, las necesidades de los estudiantes, los problemas sociales que los afectan y demás factores adversos, ante los cuales, los docentes muchas veces enfrentan el día a día, de manera creativa, motivante, esperanzadora y sobre todo humanista, es desperdiciado porque no se llega a sistematizar y solo queda en una reflexión y anécdota que trasciende en la vida de sus estudiantes.

Es el Ministerio de Educación, quien está impulsando el reconocimiento de las buenas prácticas pedagógicas y la define como un conjunto de actividades, estrategias y metodologías que cambian la actividad cotidiana y la enseñanza y promueven el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes, y que tienen un alto potencial de replicarse y diversificarse.

Destaca las siguientes características:

- a) Debe tener una finalidad pedagógica, ser creativa, innovadora y pertinente para su contexto, así como para fortalecer las competencias de los propios docentes.
- b) Debe contar con sustento pedagógico o marco de referencia que la respalde, así como con evidencia de su implementación y sus logros.
- c) Debe tener como mínimo un año de implementación y encontrarse en ejecución.
- d) Debe haberse realizado individual o grupalmente hasta con seis docentes, si fue una práctica docente y hasta con ocho, si fue una práctica directiva. (Minedu, VI concurso nacional de buenas practicas docentes , 2018)

Si nos remitimos al sentido de ser pedagogo, recordaremos que no solo planifica y ejecuta los programas educativos, sino que, también evalúa y este aspecto tiene que ver con la parte reflexiva que realiza el docente sobre sus prácticas para reajustar estrategias y mejorar los

resultados de aprendizajes en los estudiantes. Este proceso potencial, se ha desperdiciado por el desconocimiento de metodología para la sistematización de experiencias; por ello, muchos maestros con estrategias didácticas o proyectos innovadores muy buenos no han logrado dar a conocer sus experiencias exitosas.



CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El presente estudio “Gestión curricular en el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje en la Institución Educativa “Daniel Becerra Ocampo”, nivel primario del distrito Ilo –Moquegua”, según el tipo de investigación es aplicada, según Sánchez y Reyes (2002, p. 18) “Busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar.

Para Murillo (2008), la investigación aplicada recibe el nombre de “Investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación.

El concepto de investigación aplicada responde a los retos de la compleja y cambiante realidad social. El fundamento epistemológico de esta expresión está en la base de distinciones tales como “saber y hacer”, “conocimiento y practica”, “explicación y aplicación”, “verdad y acción”. Entonces, busca la consolidación del saber, la aplicación de los conocimientos y el enriquecimiento de acervo cultural y científico como lo expresara Padrón (2006)

Según el enfoque es una investigación cualitativa, al respecto, expresa (Anadón, 2008, vol. XXVI). La investigación cualitativa ha realizado progresos ciertos y hoy en día puede caracterizarse por algunos trazos particulares. Es flexible, en la construcción progresiva del objeto de estudio y se ajusta a las características y a la complejidad de los fenómenos humanos y sociales: se interesa en la complejidad y valora la subjetividad de los investigadores y de los sujetos, combina varias técnicas de recolección y análisis de datos, es abierta al mundo de la experiencia, de la cultura y de lo vivido, valoriza la explotación inductiva y elabora un conocimiento holístico de la realidad. (Bautista C., 2011, pág. 21)

En este enfoque, el investigador forma parte de la problemática y desde la subjetividad y la interacción con los sujetos busca la perspectiva del problema desde la realidad.

3.2. Diseño de investigación

Según Hernández et al (2014) “En el enfoque cualitativo, el diseño se refiere al abordaje general que habremos de utilizar en el proceso de investigación “(p. 470).

En el caso del presente Plan de Acción, el diseño asumido es el de la Investigación Acción Participativa, que es una variante del diseño de Investigación Acción.

Kurt Lewin, elaboro una teoría de la investigación – acción e hizo que sea parte de la comunidad académica en la década del cuarenta. La contribución más importante es haber señalado que las poblaciones mostraban actitudes y predisposiciones favorables cuando sus integrantes eran parte del proceso de estudio y participaban en la toma de decisiones. (Mickerman, 2001, pág. 28)

Es pertinente destacar que en América Latina, en la década del sesenta. Paulo Freire desarrolla la concepción de la educación popular que se basa en conceptos de la perspectiva participativa y de compromiso con los sectores populares en las ciencias sociales. En resumen, la investigación- acción participativa es una forma de desarrollar investigación y una metodología de intervención social, se parte del análisis de la realidad para modificarla; en el caso de la I.E. “Daniel B Herrera Ocampo” la problemática a cambiar esta referida a la inadecuada gestión curricular en el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje.

Según Paulo Freire la investigación – acción participativa restituye el principio de dialogicidad, y la unidad del sujeto de estudio, con el objeto del conocimiento y la intervención., la población, se encuentra conformada por individuos activos que piensan y actúan. Son ellos los que participan en el análisis y son los

interesados en utilizar los resultados del conocimiento para poner en práctica los planes y programas de cambio de su propia realidad.



CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN: DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN

1.1. Plan de Acción

Como resultado de la identificación del problema: Inadecuada gestión curricular en el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje, el análisis de causas y el análisis de referentes teóricos y conceptuales, se ha planteado la alternativa de solución, que se constituye en una propuesta de plan de acción para la gestión curricular en el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje en la Institución Educativa “Daniel Becerra Ocampo”, nivel primario del distrito Ilo –Moquegua.

El Plan de acción que se presenta es una propuesta de mejoramiento del liderazgo pedagógico de corto plazo, está sustentado en la información obtenida durante la etapa de diagnóstico y se relaciona con la alternativa de solución propuesta.

El Plan de acción sirve para saber cuándo debemos ejecutar exactamente las actividades requeridas para lograr el objetivo que busco, para establecer indicadores de avance, para identificar los recursos que necesitamos, además para saber qué acciones están dando resultado y cuáles son las decisiones que debemos tomar para mejorar las que no están funcionando.

La gestión curricular en el desarrollo de comunidades de aprendizaje se enmarca en un aprendizaje dialógico que explora y analiza la realidad del contexto para transformar la sociedad. Las comunidades de aprendizaje se afianzan sobretodo en la acción comunicativa como medio de entendimiento, en la inteligencia cultural que engloba lo académico, lo práctico y lo comunicativo; lo cual se constituye en una valiosa estrategia para superar las exigencias que el Marco del Buen Desempeño Docente plantea con los cuatro dominios complejos: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el

aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente; asimismo plantea nueve competencias y cuarenta desempeños; todo ello se resume en un actuar complejo de altos estándares para los maestros.

Al respecto, señala Zabalsa (2012) no es fácil ser profesor en ninguna etapa del sistema educativo debido a la exigencia de combinar tradición y posmodernidad. Exige un nuevo perfil docente, personas cultas, que dominen su materia, que sean profesionales técnicos, que dominen competencias básicas, buenos artesanos capaces de elaborar materiales didácticos propios, de generar recursos, de emplear las tecnologías, profesionales reflexivos capaces de documentar y revisar sus prácticas y finalmente actores sociales relevantes y comprometidos.

Asimismo la gestión del directivo se ha re direccionado hacia un enfoque sistémico porque los componentes humanos, funcionales, estructurales y procesales se encuentran en interacción de manera integral. En el Marco del Buen Desempeño Directivo se destaca que el liderazgo pedagógico debe lograr vincular el trabajo docente, clima escolar acogedor y la participación de las familias y la comunidad para la reforma de la escuela. En el segundo dominio: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, la competencia 5 señala : Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje; que se encuentra el compromiso del directivo para promover el fortalecimiento de las capacidades de todo el equipo docente desde una relación horizontal y visión de una pedagogía transformadora; tal como lo afirma Paulo Freire, cuando expresa que en la educación “ Se debe construir el conocimiento desde las diferentes realidades que afectan a los dos sujetos en acción, aprendiz y maestro. Lo expresado por Freire, es el sentir de los docentes que siendo los que interactúan con los estudiantes, con sus necesidades y emociones, con la diversidad y el contexto; no encuentran eco en las políticas educativas, el currículo, los marcos del buen desempeño, entre otros.

Por tanto, es rol del directivo en la gestión curricular proponer un proceso de reflexión para la mejora en los logros de aprendizaje desde el fortalecimiento de comunidades profesionales de aprendizaje.

2.1.2. Objetivos

Objetivo general:

Fortalecer la gestión curricular a través de la implementación de un plan para el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje en la Institución Educativa “Daniel Becerra Ocampo”, nivel primario del distrito Ilo –Moquegua.

Objetivos específicos:

Objetivo específico 1:

Conocer y aplicar el Currículo Nacional de Educación Básica en la planificación y ejecución curricular.

Objetivo específico 2:

Planificar y ejecutar el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje.

Objetivo específico 3:

Valorar y difundir el potencial de las buenas practicas pedagógicas.

2.1.3. Participantes

El Plan de acción será implementado en la comunidad educativa de la IE “Daniel Becerra Ocampo” del distrito de Ilo - Moquegua, dado que la convivencia y el clima escolar son factores propicios para el afianzamiento del liderazgo directivo como parte de una comunidad profesional que se fortalece a partir de la reflexión en los logros en los aprendizajes de los estudiantes, además de atravesar por un periodo donde los proyectos integrales trabajados de manera conjunta, la evaluación, la sistematización y socialización de los mismos animan y predisponen al equipo docente que reconoce que en la diversidad y el trabajo colaborativo, se encuentra la fortaleza de un equipo de profesionales emergente.

En el plan de acción, intervienen:

La Directora de la I.E.

La Subdirectora del nivel primario

Equipo docente del nivel primario

Comités de aula de padres de familia

La población beneficiada es de 16 docentes del nivel primario.

2.1.4. Acciones

Como consecuencia lógica de la identificación del problema, el análisis de las causas y teniendo claros los objetivos, proponemos las acciones, que se constituyen en el componente del Plan de acción que, con su ejecución nos permitirán el logro de los objetivos planteados. En la siguiente tabla se describen las acciones a ser desarrolladas.

Tabla N° 02

Objetivos específicos y acciones propuestas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CAUSAS	ACCIONES
Conocer y aplicar el Currículo Nacional de Educación Básica en la planificación y ejecución curricular.	Desconocimiento parcial del Currículo Nacional de Educación Básica por parte de los docentes.	Ejecución de un Plan de fortalecimiento en el enfoque por competencias con capacitaciones, talleres y GIAS.
Planificar y ejecutar el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje	Escasa planificación para el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje	-Identificación y definir necesidades de los estudiantes en función de los resultados de la ECE. -Establecer metas de formación -Maximizar el desarrollo profesional del docente en el aprendizaje colectivo y organización de diálogos
Valorar y difundir el potencial de las buenas practicas pedagógicas	No se valora el potencial de las buenas practicas pedagógicas	Ejecución Plan de estrategias metodológicas para formulación de proyectos y sistematización de las buenas prácticas

Plan de fortalecimiento en el enfoque por competencias con capacitaciones, talleres y GIAS, es una acción que se realizara con el apoyo de un equipo de capacitadores para lo cual se comprometerá a especialistas de la UGEL y de los proyectos de fortalecimiento pedagógico, también se planificará y ejecutará los grupos de interaprendizaje para realizar las programaciones curriculares y proyectos educativos.

Identificar y definir necesidades de los estudiantes en función de los resultados de la ECE. Se realizara mediante jornadas de reflexión pedagógica al inicio del año escolar, durante el proceso y el balance del año escolar.

Maximizar el desarrollo profesional del docente en el aprendizaje colectivo y organización de diálogos, se realizara mediante talleres para el desarrollo de la capacidad en el trabajo colaborativo y habilidades sociales.

Plan de estrategias metodológicas para formulación de proyectos y sistematización de las buenas prácticas, se realizará mediante talleres para el desarrollo de metodología en la formulación de proyectos, técnica para el recojo de evidencias y sistematización de buenas prácticas.

2.1.5. Técnicas e instrumentos.

Respecto al proceso para recoger información y obtener los resultados cualitativos, se realizó mediante la técnica del focus group para propiciar la entrevista focalizada en los participantes acerca de las categorías seleccionadas con la consecuente reflexión acerca del problema planteado para el contexto; el instrumento preparado para el desarrollo de la entrevista fue una guía de preguntas semiabiertas

Tabla N° 03

Técnicas e instrumentos a utilizar

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Focus group	Guía de preguntas
Recopilación documental y bibliográfica	Cuaderno de campo
Entrevistas	Guía de preguntas

2.1.6. Recursos humanos y materiales

Recursos humanos:

Equipo capacitador

Equipo directivo

Equipo docente

Recursos materiales:

Hojas bond

Papelografos

Laptop

Servicio de internet

Proyector

Cuadernos

Textos y guías metodológicas

Currículo Nacional de Educación Básica

Marco del buen desempeño docente

Marco del desempeño directivo

Material de lectura

Refrigerios

Bitácora

Libro de actas

Registro de asistencia

Portafolio de evidencias

Fotografías

Videos



2.1.7. Presupuesto

Tabla N° 04

Presupuesto

ACCIONES	BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	CANTIDAD	COSTO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
Plan de fortalecimiento en el enfoque por competencias con capacitaciones, talleres y GIAS	Capacitadores	04	S/ 500	Recursos propios de la I.E.
	Papelógrafos	100	S/ 50	
	Laptop	16	--	
	Servicio de internet	Horas	---	
	Cañón	01	--	
	multimedia	03	S/ 24	
	Cuadernos	200	S/ 20	
Identificar y definir necesidades de los estudiantes en función de los resultados de la ECE.	Laptop	16	--	Recursos propios de la I.E.
	Diapositivas	200	S/ 20	
	Impresiones			
Establecer metas de formación	Equipo multimedia	01	--	Recursos propios de la I.E.
	Diapositivas	10	--	
	Impresión de cuadros estadísticos	50	S5	
	Refrigerios	17	S/ 170	
Maximizar el desarrollo profesional del docente en el aprendizaje colectivo y organización de diálogos	Coaching	01	S/ 400	APAFA
	Papelografos	100	S/ 50	
	Equipos multimedia	-	--	
	Plumones		S/ 30	
Plan de estrategias metodológicas para formulación de proyectos y sistematización de las buenas prácticas	Capacitadores	01	S/1000	Recursos propios de la I.E. Colaboración del equipo directivo y docente
	Equipo multimedia	01	--	
	Internet	-	-	
	Carpetas portafolio	17	S/170	
	Fotocopias	50	S/5	
	Paleógrafos	50	S/25	
	Plumones	36	S/72	
	Laptop	17	--	

4.2. Matriz de planificación del Plan de Acción

Después de haber detallado todos los elementos de la propuesta de Plan de Acción, presentamos la matriz de planificación, que recoge todas las ideas desarrolladas y las ordena en la siguiente tabla. La planificación se convierte en el organizador de la implementación y permite visibilizar por cada objetivo específico, las acciones, responsables, recursos, la duración claramente definida de ejecución y el cronograma en el que se realizará cada una de las acciones previstas



Tabla N° 05

Matriz de planificación

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	RECURSOS	CRONOGRAMA 2019											
					M	A	M	J	J	A	S	O	N			
Fortalecer la gestión curricular en el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje a través de la implementación de un plan en la Institución Educativa “Daniel Becerra Ocampo”, nivel primario del distrito Ilo – Moquegua	<p>Conocer y aplicar el CNEB en la planificación y ejecución curricular.</p> <p>Planificar y ejecutar el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje.</p> <p>Valorar y difundir el potencial de las buenas prácticas pedagógicas</p>	1.1 ejecución de un Plan de fortalecimiento en el enfoque por competencias con capacitaciones, talleres y GIAS	Equipo directivo	Capacitadores Papelógrafos Laptop Internet Proyector Cuadernos Impresiones	X											
		1.2 Identificación de necesidades de los estudiantes en función de los resultados de la ECE		Laptop Diapositivas Impresiones	X	X										
		1.3 planificación de metas de formación		Cuadros estadísticos Refrigerios		X										
		1.4 Maximización el desarrollo profesional del docente en el aprendizaje colectivo y organización de diálogos		Coaching Papelografos Proyector Plumones			X									
		1.5 ejecución Plan de estrategias metodológicas para formulación de proyectos y sistematización de las buenas prácticas		Capacitadores Proyector Internet Carpetas portafolio Fotocopias Paleógrafos				X								

4.3. Matriz de monitoreo y evaluación

Concluida la planificación, es necesario desarrollar la matriz de monitoreo y evaluación, entendiendo que el monitoreo es importante dado que, siendo un proceso sistemático que se realizará en momentos definidos de la implementación del Plan de Acción, nos permitirá recoger información relevante respecto de su ejecución, con el propósito de tomar decisiones para continuar, modificar, descartar o complementar acciones que nos conduzcan al logro de los objetivos previstos.

La matriz que se presenta en la Tabla N° 06 contiene entre sus principales componentes: objetivos específicos, indicadores que evidencian el logro, el nivel de implementación para evaluar avances con sus respectivas evidencias, la identificación de las principales dificultades y las acciones para superarlas.

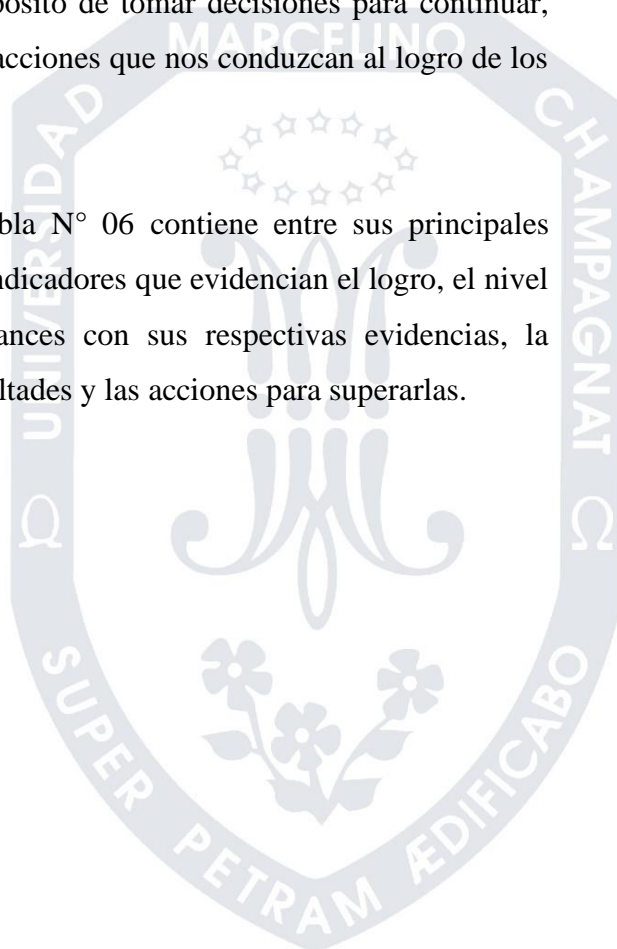


Tabla N° 06

Matriz de monitoreo y evaluación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	META	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRINCIPALES DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
				1 No logrado	2 En proceso	3 Logrado			
Conocer y aplicar el CNEB en la planificación y ejecución curricular.	1. Ejecución del Plan de fortalecimiento en el enfoque por competencias con capacitaciones, talleres y GIAS	1. N° de docentes asistentes a los tres talleres sobre el enfoque por competencias en el mes de marzo.	16 docentes				Registro de asistencia.	Presupuesto para solventar los viáticos de los capacitadores	Gestionar con anticipación el presupuesto para los capacitadores
			16 docentes				Productos del taller		
			16 docentes						
Planificar y ejecutar el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje	2. Identificación de las necesidades de los estudiantes en función de los resultados de la ECE Establecer metas de formación. Maximizar el desarrollo profesional del docente en el aprendizaje colectivo y organización de diálogos	2. N° de docentes asistentes a las jornadas de reflexión sobre los resultados de la ECE en marzo y abril. Dieciséis asistentes a los talleres de motivación para el desarrollo de habilidades sociales y trabajo colaborativo.	16 docentes				Actas de Registro de asistencia.	El tiempo extracurricular que se requiere para el desarrollo de los talleres para el logro de comunidades profesionales de aprendizaje	Hacer de conocimiento de la UGEL el plan de acción para reconocer la participación de los docentes con una resolución. Establecer un convenio con la Universidad para que otorgue una certificación
			16 docentes				Fotografías Videos		
Conocer y aplicar el CNEB en la planificación y ejecución curricular.	3. Ejecución Plan de estrategias metodológicas para formulación de proyectos y sistematización de las buenas prácticas	3. N° docentes asistentes a los tres talleres de formulación de proyectos y sistematización durante el primer semestre.	16 docentes				Registro de asistencia	El financiamiento para el desarrollo del planeamiento y ejecución de los proyectos	Realizar convenios con aliados estratégicos cuyos propósitos sean afines a los nuestros.
			16 docentes				Portafolio		
			16 docentes				Fotografías		

4.4. Validación de la propuesta

A solicitud de la Universidad Marcelino Champagnat, la propuesta de Plan de Acción que presentamos, ha sido sujeta de valoración en sus potencialidades, por medio del método de criterio de especialistas. Para ello, un especialista en gestión escolar y liderazgo pedagógico ha procedido a valorar la propuesta a través de la administración de la ficha de consulta, que contiene los siguientes aspectos de valoración: factibilidad, aplicabilidad, generalización, pertinencia, validez y originalidad.

2.4.1. Resultados de validación

Como resultado de la aplicación de la ficha de consulta a especialistas, se han obtenido los siguientes resultados:

Tabla N° 07

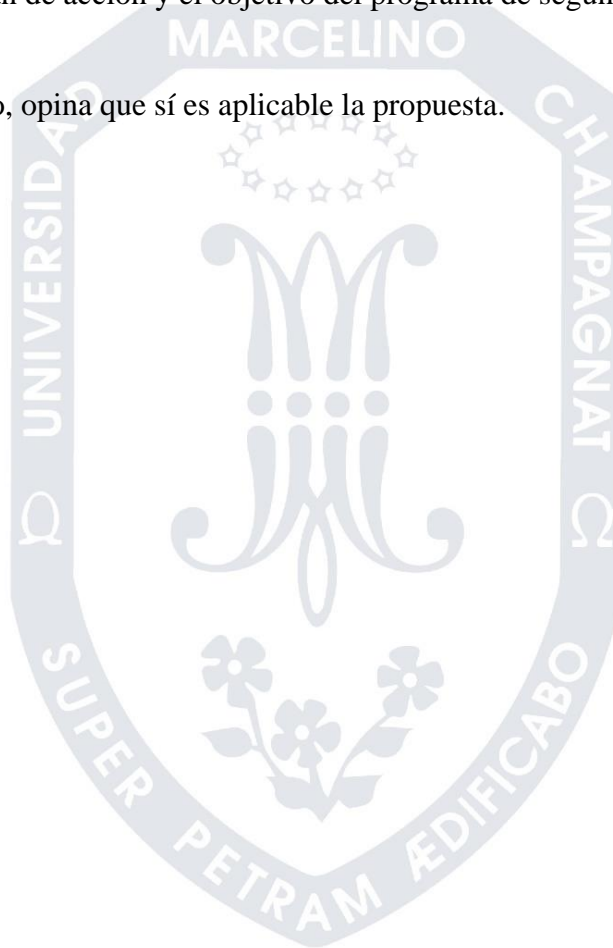
Resultados de validación

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN		
		Muy bueno	Bueno	Regular
Factibilidad	Viabilidad de aplicación del Plan de Acción que se presenta.		X	
Aplicabilidad	Claridad de la propuesta del Plan de Acción para ser aplicado por otros		X	
Generalización	Posibilidad de la propuesta del Plan de Acción para ser replicado en otros contextos semejantes		X	
Pertinencia	Correspondencia del Plan de Acción a las necesidades educativas del contexto específico		X	
Validez	Congruencia entre la propuesta del Plan de Acción		X	

	y el objetivo del programa de segunda especialidad.			
Originalidad	Novedad en el uso de conceptos y procedimientos en la propuesta del Plan de Acción.		X	

El especialista responsable de la validación precisa que hay congruencia entre la propuesta del plan de acción y el objetivo del programa de segunda especialidad.

Del mismo modo, opina que sí es aplicable la propuesta.



REFERENCIAS

- Bautista C., N. P. (2011). *Proceso de la investigacion cualitativa: epistemologia, metodologia y aplicaciones*. Bogota: El Manual Moderno (Colombia) Ltda.
- Bolivar Ruano, R. (2012). *COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE. INSTRUMENTOS DE*. España.
- Castro, F. (2015). Gestion curricular: una nueva mirada sobre el curriculum y la Institucion Educativa. *Redalyc*, 13.
- Mickerman, J. (2001). *Investigacion - accion y curriculo. Metodos y recursos para profesionales reflexivos*. Madrid: Eddiciones Morata.
- Minedu. (2016). *Curriculo Nacional de la Educacion Basica*. Lima, Perú.
- Minedu. (2017). *Asesoría a la gestión escolar y CIAG*. Perú.
- Minedu. (2017). *Asesoría a la gestión escolar y CIAG. Orientaciones, protocolos e instrumentos*. Lima.
- Minedu. (2017). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico* (1 ed.). Lima: Minedu.
- Perez, M. D. (2015). *La gestión curricular conlleva la gestión de los aprendizajes en la escuela y la correspondiente responsabilidad social; en consecuencia, la reflexión debe situarse en las "enseñanzas" y los "aprendizajes", que se desarrollan en el seno de la institución*. Granada.
- Ruano, M. R. (2017). *La gestión curricular conlleva la gestión de los aprendizajes en la escuela y la correspondiente responsabilidad social; en consecuencia, la reflexión debe situarse en las "enseñanzas" y los "aprendizajes", que se desarrollan en el seno de la institución*. Granada.
- Rubilar, F. C. (2005). Gestion curricular: una mirada sobre el curriculo y la institucion educativa. *Redalyc*, 19.
- Steffen, M. D. (2018). *UNA COMUNIDAD DE APRENDIZAJE VIRTUAL Y*. Lima.
- Vargas Cordero, Z. R. (2009). (Redalyc, Ed.) *La investigacion aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia cientifica*.
- Bautista C., N. P. (2011). *Proceso de la investigacion cualitativa: epistemologia, metodologia y aplicaciones*. Bogota: El Manual Moderno (Colombia) Ltda.
- Bolivar Ruano, R. (2012). *COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE. INSTRUMENTOS DE*. España.

- Castro, F. (2015). *Gestión curricular: una nueva mirada sobre el currículum y la Institución Educativa*. Redalyc, 13.
- Mickerman, J. (2001). *Investigación - acción y currículum. Métodos y recursos para profesionales reflexivos*. Madrid: Eddiciones Morata.
- Minedu. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Lima, Perú.
- Minedu. (2017). *Asesoría a la gestión escolar y CIAG*. Perú.
- Minedu. (2017). *Asesoría a la gestión escolar y CIAG. Orientaciones, protocolos e instrumentos*. Lima.
- Minedu. (2017). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico* (1 ed.). Lima: Minedu.
- Perez, M. D. (2015). *La gestión curricular conlleva la gestión de los aprendizajes en la escuela y la co-responsable responsabilidad social; en consecuencia, la reflexión debe situarse en las "enseñanzas" y los "aprendizajes", que se desarrollan en el seno de la institución*. Granada.
- Ruano, M. R. (2017). *La gestión curricular conlleva la gestión de los aprendizajes en la escuela y la co-responsable responsabilidad social; en consecuencia, la reflexión debe situarse en las "enseñanzas" y los "aprendizajes", que se desarrollan en el seno de la institución*. Granada.
- Rubilar, F. C. (2005). *Gestión curricular: una mirada sobre el currículum y la institución educativa*. Redalyc, 19.
- Steffen, M. D. (2018). *UNA COMUNIDAD DE APRENDIZAJE VIRTUAL Y*. Lima.
- Vargas Cordero, Z. R. (2009). (Redalyc, Ed.) *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*.
- Bautista C., N. P. (2011). *Proceso de la investigación cualitativa: epistemología, metodología y aplicaciones*. Bogotá: El Manual Moderno (Colombia) Ltda.
- Bolívar Ruano, R. (2012). *COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE. INSTRUMENTOS DE*. España.
- Castro, F. (2015). *Gestión curricular: una nueva mirada sobre el currículum y la Institución Educativa*. Redalyc, 13.
- Mickerman, J. (2001). *Investigación - acción y currículum. Métodos y recursos para profesionales reflexivos*. Madrid: Eddiciones Morata.
- Minedu. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Lima, Perú.
- Minedu. (2017). *Asesoría a la gestión escolar y CIAG*. Perú.
- Minedu. (2017). *Asesoría a la gestión escolar y CIAG. Orientaciones, protocolos e instrumentos*. Lima.

- Minedu. (2017). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico* (1 ed.). Lima: Minedu.
- Perez, M. D. (2015). *La gestión curricular conlleva la gestión de los aprendizajes en la escuela y la correspondiente responsabilidad social; en consecuencia, la reflexión debe situarse en las "enseñanzas" y los "aprendizajes", que se desarrollan en el seno de la institución*. Granada.
- Ruano, M. R. (2017). *La gestión curricular conlleva la gestión de los aprendizajes en la escuela y la correspondiente responsabilidad social; en consecuencia, la reflexión debe situarse en las "enseñanzas" y los "aprendizajes", que se desarrollan en el seno de la institución*. Granada.
- Rubilar, F. C. (2005). Gestión curricular: una mirada sobre el currículo y la institución educativa. *Redalyc*, 19.
- Steffen, M. D. (2018). *UNA COMUNIDAD DE APRENDIZAJE VIRTUAL*. Lima.
- Vargas Cordero, Z. R. (2009). (Redalyc, Ed.) *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*.

APÉNDICES

Apéndice 1

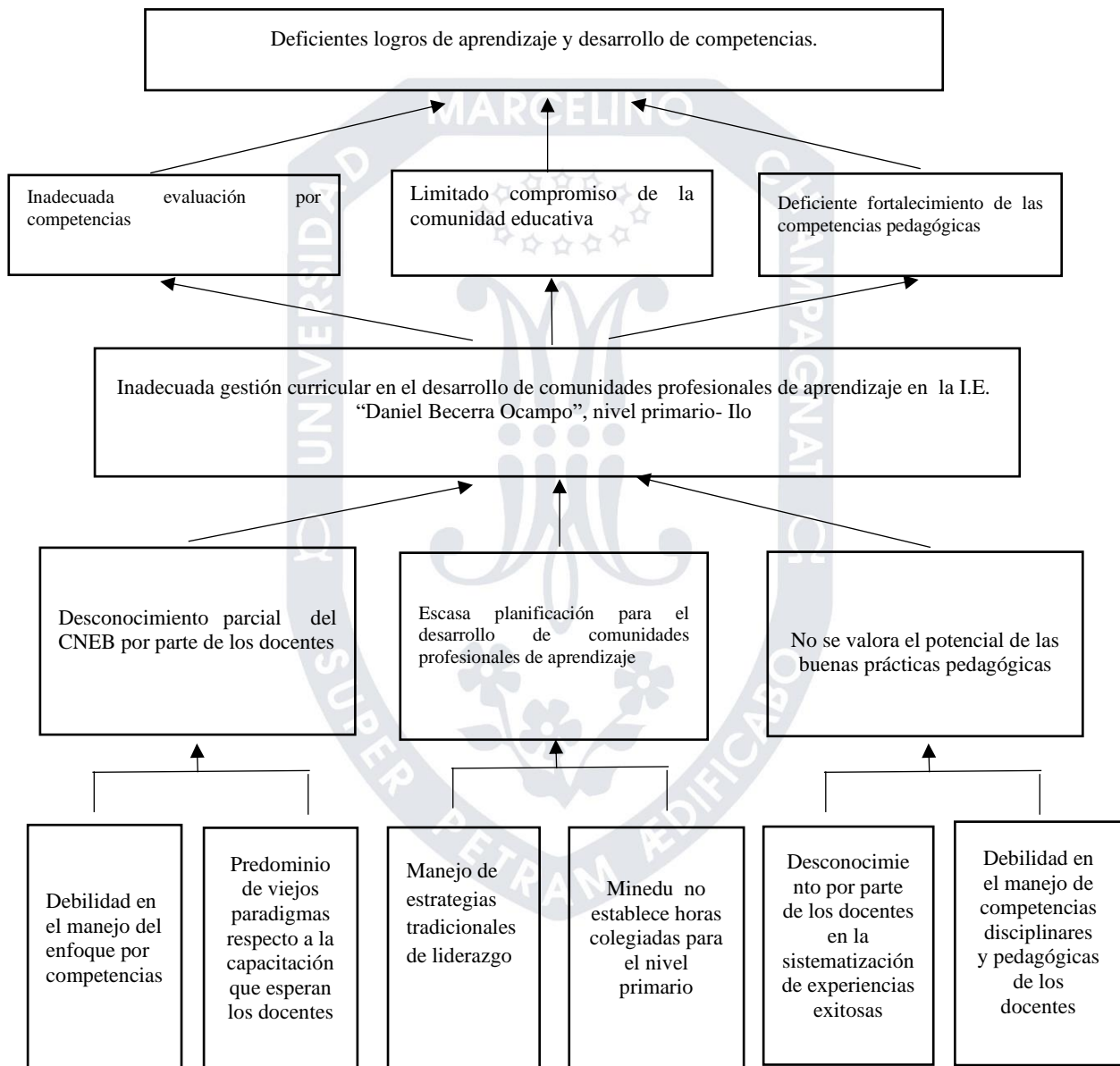
Matriz de consistencia

Gestión curricular en el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje en la Institución Educativa “Daniel Becerra Ocampo”, nivel primario del distrito Ilo –Moquegua.

SITUACIÓN PROBLEMATICA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	MÉTODO
Inadecuada gestión curricular en el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje en la Institución Educativa “Daniel Becerra Ocampo”, nivel primario del distrito Ilo –Moquegua.	¿Cómo contribuir a una adecuada gestión curricular para el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje en la Institución Educativa . “Daniel Becerra Ocampo”, nivel primario del distrito Ilo –Moquegua.	Implementación de un plan.	Fortalecer la gestión curricular en el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje a través de la implementación de un plan en la Institución Educativa “Daniel Becerra Ocampo”, nivel primario del distrito Ilo –Moquegua.	<p>Conocer y aplicar el CNEB en la planificación y ejecución curricular.</p> <p>Planificar y ejecutar el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje</p> <p>Valorar y difundir el potencial de las buenas practicas pedagógicas</p>	<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: Investigación Acción</p> <p>Variante: Investigación Acción participativa</p>

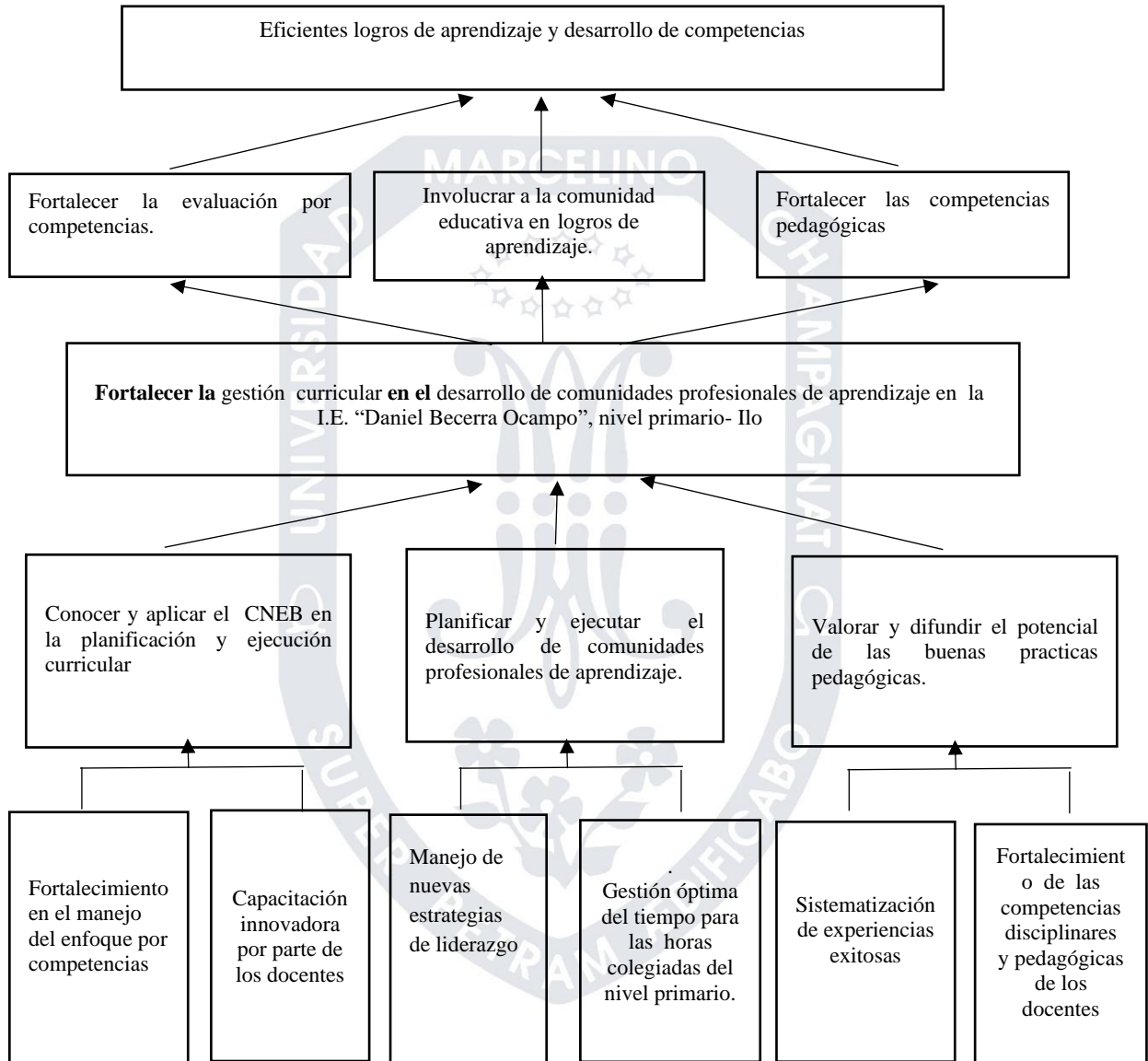
Apéndice 2

Árbol de problemas



Apéndice 3

Árbol de Objetivos



Apéndice 4

Instrumentos

Aspectos o categorías a conocer	Fuentes de información	Técnicas e instrumentos de recojo de información
Planificación para el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje	Docentes	Técnica: grupos de discusión Instrumentos: Guía de preguntas
Desconocimiento parcial del currículo nacional de educación básica. CNEB	Docentes	Técnica: grupos de discusión Instrumentos: Guía de preguntas
Potencial de las buenas practicas pedagógicas.	Docentes	Técnica: grupos de discusión Instrumentos: Guía de preguntas

Aspectos o categorías a conocer	Guía de preguntas
Planificación para el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje	¿Qué conoce Ud. sobre las comunidades profesionales de aprendizaje? ¿Existen condiciones en la I.E. para el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje? ¿Cuáles? ¿Qué aspectos garantizarían la implementación y ejecución exitosa de una comunidad profesional de aprendizaje en la I.E? ¿Qué beneficios aportaría la implementación de las comunidades profesionales de aprendizaje en su desempeño según el MBDD?
Desconocimiento parcial del currículo nacional de educación básica. CNEB	¿Qué es el currículo nacional de la educación básica? ¿Cómo se implementa el CNEB en la I.E? ¿Cuáles son los enfoques que considera el CNEB? ¿Qué tipos de evaluación requiere el enfoque por competencias?
Potencial de las buenas practicas pedagógicas.	¿Qué requisitos reúne una buena práctica pedagógica? ¿Conoce Ud. el procedimiento para realizar la sistematización de una buena práctica? ¿Qué buenas practicas pedagógicas le hubiera gustado sistematizar en estos últimos tres años? Menciónelas

Apéndice 5

Evidencias de las acciones realizadas

INFORME DE CONSULTA A ESPECIALISTAS

- I. Datos generales.
- 1.1. Apellidos y nombres del especialista:.....
- 1.2. Grado de estudios alcanzado:.....
- 1.3. Actividad en el que se desempeña:
- 1.4. **Título de la propuesta de Plan de Acción en valoración:**
Adecuada gestión curricular en el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje en la institución educativa “Daniel Becerra Ocampo”, nivel primario del distrito Ilo –Moquegua.
- II. Aspectos a observar de la propuesta del Plan de Acción.

Dimensiones	indicadores	Escala de valoración		
		Muy bueno	Bueno	Regular
FACTIBILIDAD	Viabilidad de aplicación del plan de Acción que se presenta.			
APLICABILIDAD	Claridad de la propuesta del Plan de Acción para ser aplicado por otros			
GENERALIZACIÓN	Posibilidad de la propuesta del Plan de Acción para ser replicado en otros contextos semejantes			
PERTINENCIA	Correspondencia del plan de Acción a las necesidades educativas del contexto específico			
VALIDEZ	Congruencia entre la propuesta del plan de Acción y el objetivo del programa de segunda especialidad.			
ORIGINALIDAD	Novedad en el uso de conceptos y procedimientos en la propuesta del Plan de Acción.			

- III. Aportes y/o sugerencias para el perfeccionamiento de la propuesta del Plan de Acción
-
-

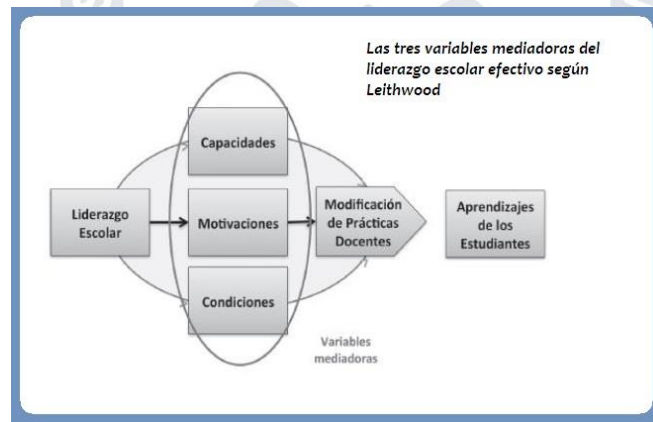
- IV. Opinión de aplicabilidad
-

Moquegua,..... de.....del 2018.

Firma del especialista

Evidencias fotográficas

Motivación



Condiciones

Capacidades