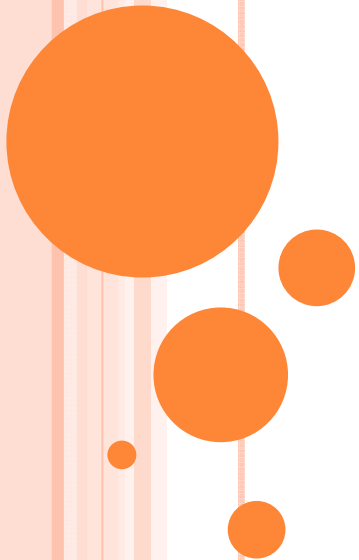




# FASES PARA EL CAMBIO METODOLÓGICO





# ANTES DE NADA....

No existen recetas de cocina.



Ni varitas mágicas.



- Y será necesario un cambio de mentalidad y de paradigma





## Una ORGANIZACIÓN ESCOLAR...

...más aún que otras organizaciones:

- **Es un cuerpo vivo...**
- **que adquiere su propia personalidad,**
- **que adopta un determinado modo de estar en el mundo,**
- **que reacciona en clave de persona poniendo en juego registros afectivos y de interpretación de la realidad.**



## Una ORGANIZACIÓN ESCOLAR...

...al igual que una persona:

- **Tiene su historia...**
- **que no es objetiva sino interpretada,**
- **que tiene su época dorada, sus héroes, sus años de crisis...**
- **que construye su propia “mitología”,**
- **y confronta lo que ocurre con esos modelos o valores de juicio que se han ido creando.**



## Cultura de una ORGANIZACIÓN ESCOLAR...

### ¿Qué es?

- Es el conjunto de estructuras, normas, valores y creencias, relaciones y emociones, ritos, estilos de trabajo, ...
- que distinguen una organización de las demás,
- influyen de manera determinante en el comportamiento de los individuos vinculados a ella,
- de modo que éstos encuentran en ese conjunto de elementos las claves para interpretar su actividad y su posición en la organización.



## Cultura de una ORGANIZACIÓN ESCOLAR...

No existe grupo humano que no genere su propia cultura.

- Como grupo generamos un conjunto de símbolos vitales e interpretativos:
- que nos permiten identificarnos como miembros del grupo,
- y por tanto otorgan **identidad y sentido a lo que hacemos (y somos).**

Valores  
Tradiciones  
Costumbres  
Signos  
Rituales,  
fiestas  
Sentimientos  
Fortalezas  
Debilidades

*Si te identificas con la Organización no necesitas “defenderte” de ella.*



**¿Somos lo que decimos  
que somos?**

**¿Hacemos lo que  
decimos que hacemos?**



## Más cuestiones...

### ¿Cuál es el documento que nos identifica como organización?

- El Ideario de Centro o Proyecto Educativo

### ¿Qué ideas aparecen en estos documentos?

**Nuestro colegio se compromete en una enseñanza de calidad con un estilo propio que se caracteriza por:**

- Tener una preocupación por los más necesitados, en su nivel económico, capacidad intelectual u otro tipo de limitación
- Crear un ambiente educativo que supone la sencillez, el respeto, la confianza, la libertad, creatividad, la alegría y el realismo
- Favorecer el crecimiento y la maduración de los alumnos en todas sus dimensiones.
- Educar su dimensión social y promover su inserción en el mundo de forma autónoma y constructiva.
- Desarrollar la dimensión ética y trascendente de la persona.





## Más cuestiones...

### ¿Qué frases suelen hacerse en los claustros de evaluación?

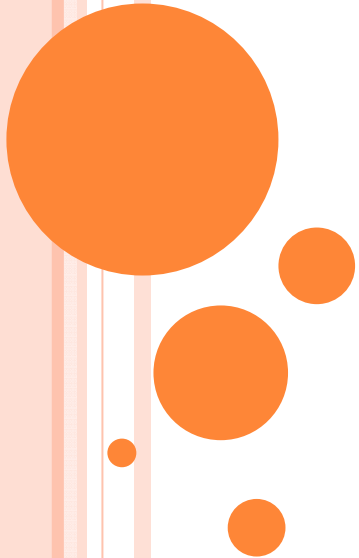
- “Los alumnos cada día estudian menos”.
- “No traen los materiales”.
- “Cada día tenemos más problemas, las conductas disruptivas son más frecuentes”
- “La motivación de los alumnos es nula y las familias no hacen nada”
- “Los rendimientos académicos son cada día más bajos”.



## Más cuestiones...

¿Estamos dispuestos a hacer algo distinto para cambiar esa realidad?

Albert *Einstein* definió como locura el *hacer una y otra vez* lo mismo y esperar resultados diferentes.





**Así pues, DOS cuestiones más:**

**¿Qué podemos hacer para promover el cambio metodológico en el claustro?**

**¿De quién es responsabilidad?**



# LA MOTIVACIÓN Y EL LIDERAZGO DEL CAMBIO

A la primera pregunta podríamos responder que:

Deberíamos plantear estrategias adecuadas para **motivar** al claustro en ese cambio.

Es imprescindible que recuperemos:

la ilusión,

las ganas,

el interés por mejorar día a día,

en definitiva de tener esa vocación

que tanto se habla del docente.

**la motivación** del claustro es algo primordial para que el proyecto tenga éxito



# LA MOTIVACIÓN Y EL LIDERAZGO DEL CAMBIO

A la segunda pregunta podríamos responder con preguntas como...

**¿Es de la Entidad Titular?**

**¿Es del Equipo Directivo?**

**¿Es de los profesores?**

**Nuestra respuesta es:**

**Este tipo de decisiones no tienen un único responsable, es responsabilidad de todos y cada uno de los que formamos parte del claustro.**



# EL NECESARIO CAMBIO DE MENTALIDAD

En este camino hacia el cambio colectivo lo primero de todo es:

**identificar y describir la idea compartida de que es preciso un cambio metodológico.**

Pero, ¿Cómo puede surgir la idea inicial de promoverlo?

**Todo cambio empieza por una idea generatriz, una convicción de que un estado es más deseable que otro.**

**Para un cambio de la naturaleza que estamos pretendiendo es fundamental un cambio previo de mentalidad y una conciencia profunda de cuál es el problema.**



# EL NECESARIO CAMBIO DE MENTALIDAD

Dependiendo del número de personas que compongan el claustro será adecuado que :

**todos tratemos el tema juntos,**

**o que lo hagamos en pequeños grupos,**

**Pero, siempre terminando con una puesta en común de conclusiones.**

**Es muy interesante combinar profesores pertenecientes a distintas Etapas Educativas para romper la óptica excesivamente centrada en el nivel en el que se trabaja que los docentes acostumbran tener.**

**Es necesario provocar el intercambio de ideas, el que se hable de forma sistemática del problema para definirlo bien.**



# EL NECESARIO CAMBIO DE MENTALIDAD

Iniciar un cambio metodológico es :

**incidir sobre la práctica,**

**sobre el día a día**

**y debe haber buenas razones para  
aventurarse a algo que supondrá,  
seguramente,**

**más trabajo**

**y ningún beneficio a corto plazo.**







# LA FORMACIÓN

**Es uno de los principales requisitos que debemos cubrir para poder desarrollar procesos de cambio vinculados a la metodología.**

**Podríamos decir que esta fase de la implantación de un cambio de mentalidad o paradigma es la piedra angular.**

**Por ello, es fundamental una vez identificado, analizado y concienciados de querer hacer algo distinto, crear unas jornadas de formación, al claustro entero, sobre Metodologías Alternativas.**

**Y desde ese mismo marco, una vez concluidas las jornadas, animarles a que pongan en práctica algunas de ellas en sus aulas con sus alumnos.**



# REALIZAR UN PLAN DE ACCIÓN Y EJECUTARLO

Hasta aquí hemos procurado sentar las bases para poder construir con solidez el edificio del cambio.

**En primer lugar el cambio de mentalidad,**

**en segundo lugar la toma de conciencia de la situación,**

**En tercer lugar la capacitación para la acción de manos de la formación,**



# REALIZAR UN PLAN DE ACCIÓN Y EJECUTARLO

Ahora, podemos planificar cómo comenzar a dar pasos concretos.

**Los pasos del cambio, cuando hablamos de personas, necesitan de la progresión: información, formación e**

## **implicación y Compromiso.**

Éstas últimas, vienen de la mano de la aplicación en el aula de lo aprendido y acordado por cada centro.

Supone un compromiso personal con la comunidad educativa.

Mi acción ya no es la mía sino que participo de la tarea del centro como tal, expresada en su Proyecto Educativo.

Dar este paso es contribuir a la calidad y a la identidad de la que los colegios tenemos tanta necesidad hoy.



# REALIZAR UN PLAN DE ACCIÓN Y EJECUTARLO

## ¿Cómo lo hemos realizado en Nuestro Centro?

- ✓ Junio 06 Memoria Fin de Curso / Informe Revisión por la Dirección.
- ✓ Septiembre 06, Jornadas de Formación.
- ✓ Octubre 06, Plan de Mejora curso 06-07
- ✓ Noviembre – Mayo aplicación de lo Planificado.
- ✓ Junio 07, Jornada puesta en común de algunas experiencias.
- ✓ Septiembre – Octubre 07, Nuevo Plan de Mejora.



## PARA FINALIZAR

Al final del proceso deberíamos poder convertir los interrogantes iniciales:

**¿Somos lo que decimos que somos?**

**¿Hacemos lo que decimos que hacemos?**

En afirmaciones

**Somos lo que decimos que somos**  
**Hacemos lo que decimos que hacemos**