

Sintonizándonos con la realidad

El mundo de hoy exige una escuela distinta, una escuela que permita una construcción de futuro más humano, menos excluyente y que fortalezca nuestra capacidad de resiliencia, que nos permita estar a la altura de las transformaciones de la época. Es indiscutible que, como sociedad, recibimos cada vez con mayor influencia nuevos desarrollos tecnológicos frente a los cuales nuestros currículos están visiblemente desfasados, y las relaciones entre las personas o entre grupos sociales y con la naturaleza han puesto al planeta en situaciones límite. La pandemia-sindemia desatada por el Covid-19 y el aceleramiento del calentamiento global son apenas dos muestras de esta situación.

Las condiciones de nuestro estudiantado en los países del llamado “sur” económico, político y social se pueden considerar adversas en muchos sentidos, y en ocasiones revelan que llegan a la escuela obligatoria sin ganas de estudiar o solo por socializar con pares de edad, porque en su medio sociocultural la escalera al triunfo se recorre por vías más cortas sin necesidad de conocimiento escolarizado, no legales y con frecuencia dañinas para muchas personas.

En el horizonte de transformación social que nos plantea la Educación Popular, desde las reflexiones de Fe y Alegría Colombia, como directivas nos vemos abocadas a materializar sus principios en nuestras prácticas cotidianas, a partir de la aplicación de los enfoques sistémicos, de formación integral y de ampliación de capacidades y competencias que están plasmados en nuestra “Ruta de Formación para la Vida en Plenitud”.

Son estos los escenarios desde los cuales llegamos a la innovación educativa, por pura necesidad, por indignación, por autocritica, por responsabilidad asumida con la propuesta de Fe y Alegría, pero llegamos desde un lugar privilegiado, el de liderar, animar y acompañar las experiencias concretas que dieron forma a una idea que se componía de experticias múltiples y buenos deseos de sacar adelante a las niñas y a los niños que llegan a los centros escolares de nuestro Movimiento educativo, con muchas potencialidades, pero con distintos puntos de partida, para ponerse a la altura de un mundo volátil, incierto, complejo y ambiguo como el descrito.

1. Fe y Alegría Colombia. Texto elaborado con base en los testimonios de: Luz Marina Ángel. Rectora del colegio San Ignacio; John Bohórquez. Coordinador pedagógico colegio Mario Morales Delgado; Mónica Camargo. Rectora del Centro Educativo Bahía de Buenaventura; Jacqueline Caviendes. Rectora del colegio Soacha Para Vivir Mejor; Patricia Núñez. Rectora del colegio Quinto Centenario; Colegio Bartolomé de las Casas. Relato: Una Buena aventura se inicia en el colegio Bartolomé.

Con estos elementos en mente, en este documento compartiremos una breve crónica de algunos recorridos desde nuestra labor, focalizándonos en la gestión de la innovación liderada por equipos de dirección que quisieron dar un testimonio de su rol al timón de estos procesos.

Construyendo nuevos mapas para puertos todavía sin conocer

Atreverse es el llamado de nuestro fundador, que recoge nuestro director nacional, para salirnos del camino acostumbrado de la escuela y crear otras posibilidades que permitan a las niñas y a los niños aprender. Pero este aprendizaje no es cualquier aprendizaje, sino uno encarnado en la realidad de los sectores postergados y vulnerables a la exclusión social, que parte de ella para actuar en ella, con propósito transformador. Es la apuesta pedagógico-política de la educación popular que promueve nuestro Movimiento educativo, sobre cuya base irrenunciable en Fe y Alegría Colombia nos hemos atrevido a diseñar una propuesta que se impulsa:

... para desobedecer mapas y desinventar brújulas, nuestra vocación es desinventar paisajes. *La Innovación para el aprendizaje y la transformación social* es el camino para cambiar el paisaje de la escuela y construir los nuevos mapas con las brújulas necesarias para saber si como vamos, vamos bien y vamos a llegar donde queremos llegar: aumentar la probabilidad de la transformación social en Colombia, porque creemos que otra Colombia es posible.

Y empezamos por alterar y desordenar el orden escolar actual, para que el derecho al aprendizaje sea real. Entendemos que reinventar la escuela exige que todas las personas participantes en ella nos reinventemos, cambiemos.

Somos conscientes de las implicaciones que conlleva este nuevo caminar, en palabras de Antonio Rouco y José Lladó, «cambiar conlleva ordenar; y ordenar, desordenar. Aprender conlleva reaprender lo aprendido. O sea, aprender a aprender. Es decir, cambiar lo ordenado. En fin: a desordenar lo ya ordenado». (Benjumea, 2019, pp. 8-9).

En Fe y Alegría Colombia, la dirección de un centro educativo y su correspondiente comunidad no es una labor individual, sino de un equipo, al que se le pide liderar los procesos técnico-administrativos, pedagógicos, políticos y humanos. En las instituciones educativas que hacen parte de la propuesta de innovación para el aprendizaje y la transformación social, los equipos tienen responsabi-

dades compartidas, gestionadas desde las fortalezas de sus perfiles personales y profesionales. Luz Marina Ángel, rectora del colegio San Ignacio, nos aporta en este sentido cuando afirma que es un ejercicio de liderazgo desde el cual se compromete a todas las personas de la comunidad educativa con el desarrollo de las metas institucionales, lo que implica un trabajo más horizontal donde se desvanecen, según la necesidad, las jerarquías de los organigramas.

En roles directivos se van recorriendo estos liderazgos, lo cual es todo un desafío que obliga a conocer con el mayor dominio posible las características de la propuesta de innovación y su horizonte, el mapa de navegación del centro educativo, constituido por su plan operativo anual y el plan de mejora del Sistema de Mejora de la Calidad, las necesidades del contexto territorial y social, los perfiles del estudiantado y de sus maestras y maestros, así como los estilos de gestión del equipo de dirección en su conjunto.

El perfil de una persona líder de un proceso de innovación educativa es necesariamente el de alguien con alta capacidad para leer y comprender el contexto, para poder proyectarlo hacia un futuro que se ve en el horizonte del deseo, sin ningún camino seguro, y para hacer las adaptaciones, ajustes y reajustes que se requieren según las prioridades establecidas, sin renunciar a la innovación y a los principios de la propuesta educativa popular de Fe y Alegría. Es quien tendrá la responsabilidad de crear las condiciones de posibilidad, irá adelante en el viaje del descubrimiento, quien aportará con su protagonismo a construir la historia que todavía no ha ocurrido, quien ayudará al crecimiento, al empoderamiento de todas las personas que participan en el proyecto individual o colectivamente, contribuyendo desde su particular estilo a dar forma a la innovación en todos sus ámbitos.

Lo anterior, implica en palabras de Mónica Camargo, rectora del Centro Educativo Bahía de Buenaventura, *“encontrar nuevos caminos y formas de hacer las cosas, no por rebeldía, sino por la mera incertidumbre de lo que viene de adelante y de la vida dura que viven nuestras comunidades”*. Lo que podemos complementar con la reflexión del coordinador pedagógico John Bohórquez del colegio Mario Morales Delgado, quien menciona que *“la propuesta de innovación educativa partió de la necesidad de reinventar y transformar nuestra escuela desde sus entrañas; esto supuso creer en las potencialidades de niños, niñas y jóvenes, de docentes y claramente de la prestación de un servicio de formación garante de una educación que permita transformar vidas y a la comunidad”*.

Gestionar una propuesta de innovación educativa implica el desarrollo de las capacidades creadoras de justicia y humanidad, que orienten nuestro accionar en la vida cotidiana del centro educativo como anuncio de la sociedad a la que aspiramos. Para lograrlo es necesaria la articulación de los principios, metodologías, didácticas, formas de organizar la escuela, propuesta de evaluación, planeación institucional, formas de relacionamiento, alianzas, entre otros aspectos

importantes para hacer posibles aprendizajes integrales y contextualizados en el estudiantado.

La forma específica de organización que asumimos desde los equipos de dirección para gestionar una propuesta de innovación educativa implica considerar, al menos, los siguientes componentes:



Componente técnico - administrativo: una de las primeras rupturas que debe hacerse en una propuesta innovadora en educación es abandonar la manera tradicional de organizar espacios, tiempos y horarios, de tal manera que se gane en la flexibilidad que requiere la propuesta y en crear condiciones para que las y los niños gocen de espacios dignos y adecuados para llevar a buen término el proceso de enseñanza - aprendizaje. De acuerdo con la rectora del Colegio Bahía de Buenaventura, esto implica que la infraestructura de los centros posibilite lo que se dice en palabras y en la teoría de la propuesta. Para el caso de Colombia, cuando hablamos de los “Ambientes de Aprendizaje”² debemos procurar la generación y acondicionamiento de espacios físicos llenos de posibilidades, de materiales, de mobiliario, de zonas verdes, de organización y disponibilidad de estos, alineados a la propuesta pedagógica. La ruptura de grados y la disposición de los espacios favorecen la conexión con los procesos, la mejora en los aprendizajes y la oportunidad de relaciones interpersonales fraternas. El colegio no

2 La innovación en marcha en Fe y Alegría Colombia tiene cuatro ambientes para el aprendizaje y la transformación social. Uno, centrado en los intereses del conjunto de estudiantes, desde donde se busca el descubrimiento de talentos individuales y grupales, procurando una dinámica educativa que los cultive y potencie; otro, alrededor de proyectos interdisciplinarios con incidencia comunitaria, desde el cual se propicia respuestas o salidas a preguntas y problemas complejos que requieren un conocimiento global para su resolución; otro más, busca la cualificación y desarrollo de habilidades, conceptos, competencias y disposiciones de manera articulada, requeridas por cada niña, niño y joven de la institución, adecuando la propuesta de trabajo a los diferentes ritmos de aprendizaje del estudiantado; y otro ambiente está enfocado en potenciar las capacidades y competencias para la ciudadanía, la convivencia, la reconciliación y la paz, buscando promover la formación integral de las personas de la comunidad. (Fe y Alegría Colombia, 2018).

debe estar cerrado, al contrario, debe permitir que personas y organizaciones confluyan, debe permitir la convivencia intercultural y transformadora.

Otra ruptura necesaria para gestionar una propuesta de innovación es la redefinición de las agendas de reuniones del equipo de dirección, ubicando momentos puntuales de reflexión pedagógica y administrativa para reconocer avances y proyectar ajustes con respecto a la implementación de la propuesta. A propósito de este aspecto, Patricia Núñez, rectora del colegio Quinto Centenario, refiere que desde el equipo de dirección es fundamental una organización estratégica; aquí juegan un papel preponderante las reuniones semanales con agendas previamente planificadas para establecer los acuerdos que permitan abrir las posibilidades de realización. También, es importante la escucha no solo de las directivas sino del estudiantado, familias y demás miembros de la comunidad, lo cual permite ampliar esos focos que deben ser atendidos.

Una tercera ruptura la constituye la organización de equipos a distintos niveles, que se centren en la reflexión pedagógica de diversos aspectos de la propuesta. Es importante que permanentemente estén ajustando sus planeaciones a la luz de las necesidades y circunstancias específicas. Siguiendo con los aportes de la rectora del colegio Quinto Centenario, recuperamos la siguiente idea: la gestión directiva debe liderar la constitución de los equipos que requieren para viabilizar la innovación y en cada reunión garantizar que se integran las necesidades de la comunidad a partir de sus realidades, ya que por la pluralidad de contextos se hace difícil dar respuestas unificadas.

Finalmente, una propuesta innovadora requiere de la recursividad de sus directivas para administrar con eficiencia los recursos económicos asignados, no obstante, los cambios requieren inversiones o alianzas que permitan su plena realización.

Componente pedagógico: el equipo de dirección, desde su liderazgo, acompañamiento y seguimiento propicia las condiciones para que en el aula se gestionen las transformaciones pedagógicas necesarias que materialicen la propuesta de innovación.

Esto implica que deben estar imbuidos del espíritu de la propuesta, es decir, conocerla a profundidad, manejar tanto los componentes teóricos como metodológicos y preparar a su comunidad educativa para transitar la desestabilización y el caos que puede conllevar un cambio radical en las estructuras de la escuela.

El gran reto que se tiene cuando se emprende el riesgo de navegar en una nueva propuesta es cohesionar al equipo docente, darle confianza y reconocer que desde distintos roles estamos navegando en océanos desconocidos y trazando nuevas rutas, por lo tanto, la comunidad educativa en pleno es una comunidad en aprendizaje.

Algunos de los cambios referidos por integrantes de la comunidad educativa del colegio Bartolomé de las Casas, con respecto a la experiencia en Colombia con la propuesta en implementación, son los siguientes:

De dictar clase a ser personas mediadoras del aprendizaje: este fue uno de los cambios más significativos para el equipo, expresan que las planeaciones y el desarrollo de sus clases pasaron de ser las mismas de año tras año, a imaginar y poner en práctica en los encuentros, actividades más dinámicas, lúdicas, pensadas para fomentar el protagonismo del estudiantado, que les conectaran para participar y por supuesto, que tengan en cuenta su realidad.

Del trabajo individual al trabajo por equipos: este es el cambio que identificamos como más recurrente y, creemos que ha sido el más complejo de transitar. A las personas adultas nos cuesta mucho negociar, construir con otros y otras, llegar a acuerdos metodológicos y concertar, pasamos de expresiones “*en mi clase mando yo*” a “*reunámonos a trabajar en el proyecto*” y estas reuniones implicaron tensiones en el mundo de las emociones, la empatía y simpatía propia que circula en las relaciones humanas. Pero también, han sido el pretexto para comenzar a construir acciones pedagógicas donde convergen varias miradas. Al respecto una docente narra: “*me permito formar equipos con otros docentes para fomentar un aprendizaje multidisciplinario. Soy flexible ante nuevas formas de enseñar y aprender a atender diversos estilos de aprendizaje*”.

De estudiantes que dependen de sus docentes a ser personas autónomas: esta estrategia ha resultado desafiante, porque nuestros estudiantes estaban acostumbrados a que les dijéramos todo. La aventura de soltarlos del regazo ha permitido ver qué tanto han de alcanzar sus metas y cómo lograrlas, lo que para muchos ha significado un peso o una carga. Por otro lado, está la realidad de las niñas y los niños que se han involucrado en el proceso y han entendido su protagonismo. Al respecto, una docente define la autonomía como “*la forma de adquirir su propio conocimiento, su participación activa e investigativa, en el empoderamiento y la criticidad a la hora de abordar problemáticas en torno a su realidad*”.

De la pasividad a la criticidad: para algunas docentes es emocionante y motivador acompañar la construcción de un pensamiento propio y argumentado, y es evidente que en especial las personas jóvenes lo requieren. Es importante aprender a ver la realidad con otros ojos.

De otro lado, la gestión de aula en una escuela innovadora debe incidir en la convivencia entre pares, y debe fortalecer la apuesta por la formación integral propia de la educación popular. Por consiguiente, las directivas deben promover en el equipo docente el desarrollo de capacidades y competencias que permitan un verdadero acompañamiento a la vida del estudiantado, esto requiere la formación en habilidades humanas como: la empatía, la escucha activa y efectiva, la mediación de situaciones conflictivas de manera pacífica, la creatividad, la cri-

tividad, la toma de decisiones con criterios éticos y la construcción de equidad en las relaciones entre hombres y mujeres.

El mundo de los saberes se está construyendo de otra manera y exige, a las personas que trabajan en educación, hacer un mejor uso de los recursos tecnológicos para facilitar los aprendizajes que se requieren en este momento. Sin olvidar que el mayor reclamo de las y los estudiantes tiene que ver con el mundo de la convivencia social presencial, del contacto físico, de las relaciones, las interacciones, el afecto, las conversaciones, las discusiones, el asombro, conectarse con la pasión, la amistad, la complicidad, cuestionar la vida, entre otras vivencias profundamente humanas.

Componente humano: gestionar este componente es un arte porque significa tener la habilidad para encontrar el perfil docente que más se ajusta a las necesidades de la propuesta de innovación; una vez la persona ingresa a la planta docente de la institución educativa es necesario que participe de diferentes procesos de formación (inducción, apropiación de la metodología, referentes teórico-prácticos, sentido de la educación popular y autoformación) para que incorpore con propiedad en el aula los lineamientos de la innovación.

Además de la formación, como directivas, se debe acompañar sus prácticas hasta que observemos que las realiza con suficiencia en la perspectiva de la innovación. Esto implica organización de tiempos para reuniones, observación y retroalimentación del trabajo de aula, asesorías y evaluación de desempeños, así como el acompañamiento a los respectivos planes de mejora personales resultantes de esta evaluación.

Es importante que las personas en la institución educativa sientan que sus directivas las valoran, respetan, escuchan, toman en cuenta sus opiniones, confían en ellas y las tratan bien, en la misma medida en que les exigen alineación con las transformaciones esperadas.

Una propuesta de innovación requiere de un compromiso adicional del profesorado, dado que implica la deconstrucción y reconstrucción de sus propios saberes y haceres; por lo tanto, el seguimiento crítico de las directivas es fundamental para decidir sobre el perfil del profesorado que se requiere en la institución para cumplir con los objetivos de la propuesta. Ser personas expertas en humanidad implica también, desarrollar asertividad en un marco de ética del cuidado, para establecer límites claros y para ser firmes sin llegar al autoritarismo o al maltrato cuando las situaciones así lo exigen.

En línea con lo mencionado anteriormente, recogemos lo expresado por la rectora del colegio Quinto Centenario, en el sentido de que: *“la autocrítica constructiva, la evaluación de los procesos, de lo que hacemos con una mirada de mejora constante también nos ha ayudado a crecer como líderes y acompañantes de una institución, pues nuestra misión va más allá de ser veedores de que las acciones*

se cumplan; nuestra misión es más humana, más en dirección del crecimiento no solo personal sino como comunidad. Esto es lo que caracteriza a Quinto Centenario, acompañar e involucrarse”.

Una gestión centrada en lo humano, con base en lo dicho por la rectora del colegio San Ignacio, favorece el trabajo en equipo, en donde la búsqueda de objetivos comunes, la solidaridad, el apoyo, la confianza y la credibilidad, hacen que generemos sinergias para trabajar con otras personas y crecer conjuntamente. De esta manera se fortalece el quehacer pedagógico y la pasión de crear oportunidades para maximizar la innovación.

Componente político: hace referencia a los aspectos que desde la educación popular orientan la gestión directiva. Entre ellas, es importante saber que nuestros centros educativos son espacios incluyentes que promueven y garantizan la vida digna desde los referentes de la ética del cuidado, la cultura de paz, el Buen Vivir potenciando de esta manera el protagonismo del estudiantado en las transformaciones a las que aspiramos desde el Movimiento. Nuestra gestión está en favor de la construcción de ciudadanías con la intencionalidad de aportar al crecimiento personal y colectivo, priorizando los aprendizajes alrededor del diálogo de saberes, la negociación cultural y la participación como elementos clave para la incidencia social y comunitaria.

En palabras de la rectora de Quinto Centenario: *“dentro de la gestión desde el principio de la innovación se fortalece la consigna de que todos somos protagonistas, es decir, todos de una u otra manera somos líderes, porque todos somos responsables de que los procesos se realicen en nuestras instituciones. Los aportes, las propuestas y las articulaciones son bienvenidas en una institución donde el cambio constante es la bandera del día a día”.*

Navegando sin miedos en la incertidumbre

Aun con el mapa en construcción es necesario salir de puertos conocidos y atreverse a timonear en medio de la incertidumbre. En educación es necesario arriesgarse para propiciar los cambios que se quieren y con el viento algunas veces en contra hay que mantenerse firme en busca del horizonte deseado.

Aunque para la implementación de la propuesta se realizó una fase de alistamiento que tomó alrededor de un año, cuando se empezaron a implementar cambios en las maneras de organizarse, planificar y trabajar en el aula emergieron dudas, tensiones, deseos de volver a lo que se venía haciendo y miedos, para los cuales como directivas no se tenía preparación previa. Por tanto, fue necesario juntarse con otras directivas, trabajar con acompañantes pedagógicos externos, leer las tensiones y tramitar las mejoras que se requirieron. Efectivamente, como lo dice la rectora del Bahía Buenaventura *“es importante señalar que, en este camino, las transformaciones que hemos logrado han sido posibles gracias a los acompañantes de centro, a los líderes de los ambientes de aprendizaje, a los estu-*

diantes que se adaptaron más rápido que nosotros y a las familias que siguen apostando por el colegio. Durante estos años hemos aprendido a resistir, reinventarnos y hemos tenido que mejorar, rehacer y repensar, entendiendo que la participación es una de las mejores formas de encontrar la mejora”.

Son varias las dificultades que se han tenido que sortear en este ejercicio de navegar en la innovación, entre ellas:

La resistencia al cambio por parte del profesorado y su falta de preparación personal, anímica y profesional desgastaron en ocasiones la organización. En algunos momentos se experimentó en los equipos de dirección deseos de abortar la misión, pero su persistencia, optimismo y capacidad de inspiración permitieron consolidar algunos logros. En el camino aprendieron a desarrollar un liderazgo empático que comprendiera las dificultades de los grupos humanos para ayudarles a despejar sus dudas y a convencerse de que se iba por el camino correcto. Al respecto, algunas educadoras del colegio Bartolomé de las Casas mencionaron: *“implementamos esta propuesta pensando en las niñas y niños del colegio, creemos que es posible vivir una escuela donde se experimente la alegría por aprender y el plantearnos día a día la manera de impactar la vida de ellas y ellos, queremos que asuman cada vez con mayor autonomía su proceso de aprender”.*

La movilidad permanente de los equipos docentes dificulta garantizar la estabilidad de los resultados que se esperan alcanzar con la implementación de la propuesta de innovación. Esto afecta el aprendizaje institucional en términos de conocimientos, experiencia acumulada y sostenibilidad de la propuesta.

Con las familias se han experimentado diferentes situaciones; algunas han llevado a sentimientos de desmotivación, por ejemplo: *cuando dicen que en otros colegios los estudiantes van más adelantados, que aprenden más y que hay mayor compromiso de los profesores.* Es la típica actitud de no querer moverse del estilo clásico o tradicional de la educación bancaria, con cuadernos llenos, con numerosas tareas para la casa, con datos y memorizaciones al igual como aprendieron ellas.

Uno de los factores que ayudó a trascender esta situación fue la cercanía y diálogo permanente de directivas y docentes con las familias sobre las estrategias y bondades de la propuesta, el hacer énfasis en la importancia de la educación integral y de la alineación de los componentes de la innovación con las necesidades de la sociedad que les va a tocar vivir a sus hijas e hijos, no solo para satisfacer el mercado laboral actual. En ocasiones fue necesario recurrir a invitar a las familias a participar de manera directa y comprometida en algunas experiencias de aula que permitieran un mejor conocimiento del trabajo que se realiza.

Para muchas directivas fue difícil despojarse del estilo burocrático propio del cargo para hacer presencia activa en el aula, en los equipos de trabajo y en gestar la cultura de la innovación desde el componente pedagógico que se ha

anunciado anteriormente. Como refiere Jacqueline Caviedes rectora del colegio Soacha Para Vivir Mejor, fue difícil desmontar un sistema educativo tradicional, empezando por ella misma, dada la inercia de las propias prácticas.

Una propuesta de innovación rompe con el paradigma de la escuela centrada sobre sí misma para dejarse permear por las necesidades de la época y del contexto local. Permite el ingreso de diferentes miradas y está sujeta a la observación constante de personas y actores, es decir que sus prácticas se ponen en la mira a través de rigurosos procesos de seguimiento que incluyen a las autoridades educativas de cada país que supervisan su trabajo.

Con las situaciones que se generaron a raíz de la pandemia, se replanteó lo que se venía haciendo, tanto en diseño como en la metodología de la innovación, incorporando elementos no previstos en la planeación, gestión de aula y organización del proceso, comenzando por el trabajo pedagógico en la no presencialidad. Se ha vivido en carne propia la emergencia educativa y el alto nivel de rezago resultante de ella, en cuanto a aprendizajes del estudiantado, así como el descubrimiento de distintas problemáticas las familias y el profesorado. Estas han tenido que ver fundamentalmente con aspectos socioemocionales, socioeconómicos y de discriminación de género, afectando la escolaridad de las niñas.

Pero, también se han vivido en esta navegación días de calma y buen viento y además de estudiantes sintonizados con la propuesta, se han identificado los siguientes aprendizajes:

La situación de educación a distancia ha exigido una gestión directiva virtual que obligó a reinventarse desde un escenario escolar no físico en mente y centrado en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

La fuerza ética, moral desde el cuidado, la responsabilidad y la corresponsabilidad, se tornaron en aspectos centrales de la gestión directiva para lograr salir a flote frente a las dificultades y retos que se fueron presentado.

El tener la claridad de a dónde se quiere llegar, es decir el horizonte de transformación, al igual que los aspectos no negociables, permitieron desde la flexibilidad actuar coherentemente.

Confiar en el cuerpo docente con el que se decidió echarse a la mar, confiar en sus fortalezas, habilidades y capacidades fue indispensable para consolidar los desarrollos que hoy se tienen de la propuesta.

El amar la propuesta es fundamental para acercarse a ella, dinamizar los lineamientos que se proponen y enriquecerla desde las propias experticias. Cuando se ama una idea se materializa en acciones que logran contagiar a toda una comunidad.

Gestionar la innovación ha permitido a las directivas descubrir su propio potencial para actuar en circunstancias inéditas con eficiencia. También, han logrado ahondar en su crecimiento personal y profesional.

Cuando se gestiona una propuesta innovadora, el hacerlo colectivamente alivia cargas, amplía el repertorio de estrategias y potencia la capacidad de abarcar un mayor número de aspectos importantes para la consecución de las metas, logros y resultados propuestos.

Innovar implica acostumbrarse a vivir fuera de la zona de confort, retándose permanentemente a no convertir prácticas en rutinas monótonas y sin sentido. También, significa confiar en las experticias y fortalezas individuales, que son complemento en el trabajo en equipo; es importante evitar convertirse en personas multitarea que todo lo abarcan, pero no logran excelencia en nada.

Para cerrar, la docente Karen Moreno del colegio Bartolomé de las Casas, nos comparte que “la innovación llegó como un regalo para mi práctica educativa, hace ya un tiempo que venía evaluando qué tanto de lo que hago por los niños y las niñas que tengo a cargo los beneficia o contribuye a su proyecto de vida. Es ahí cuando el proceso de innovación comenzó su curso, rompiendo paradigmas contruidos por años de academia y de prácticas educativas que en su gran mayoría exigían dar como producto niños y niñas con aprendizajes memorísticos con poco sentido y aplicabilidad para su vida futura”.

Esta experiencia ha logrado que las directivas sean personas más humildes y asumirse con mayor capacidad de aprender, dadas las condiciones que plantea el navegar los mares educativos de la incertidumbre de estos tiempos.

Actividades:

Concluida la lectura del texto, te invitamos a reflexionar en torno a las siguientes preguntas:

- ¿Qué te inspiraría a hacer parte de una propuesta de innovación educativa?
- ¿Qué lecciones puedes sacar de esta experiencia?
- En una sencilla infografía, comparte desde tu experiencia, ¿Qué habilidades consideras que deben desarrollar las directivas/docentes de un centro educativo para gestionar una propuesta de innovación?
- Si tuvieras la oportunidad de entrevistar a las directivas o docentes referidas en este documento, ¿qué quisieras preguntarles?, comparte al menos tres preguntas.

Bibliografía y referencias

Benjumea, J. (2019). Fe y Alegría Colombia. Innovación para el aprendizaje y la transformación social. Bogotá. Fe y Alegría Colombia - AECID.

Borjas, B. (2003). La gestión educativa al servicio de la innovación. Colección "Programa Internacional de Formación de Educadores Populares". Caracas. Federación Internacional de Fe y Alegría - Fundación Santa María - Centro Magis - Agencia Española de Cooperación (AECI).

Bravo, A. y Vega, C. (2015). Fe y Alegría Colombia. Sintonizando Nuestra Propuesta Educativa. Sueños e Intencionalidades. Bogotá. Fe y Alegría Colombia.

Bravo, A. y Vega, C. (2019). Formación en convivencia y ciudadanía en clave de cultura de paz y prevención de la violencia con enfoque de género. Material educativo para trabajar en aula. Bogotá. Fe y Alegría Colombia - Fundación Carmen Gandarias - ALBOAN - Entreculturas - Cooperación Española (AECID).

Fe y Alegría Colombia - Servicio 2: Desarrollo de contenidos pedagógicos y educativos (2018). La innovación educativa para las instituciones educativas de Fe y Alegría Colombia. Documento síntesis - Bogotá 2018. Material no publicado.

Federación Internacional de Fe y Alegría. (2005). Hacer el bien y hacerlo bien. Revista de la Federación Internacional de Fe y Alegría, No. 11, año 2010. Caracas: Fe y Alegría.

Federación Internacional de Fe y Alegría - Programa Calidad de la Educación. (2010). La Gestión Directiva en el Sistema de Mejora de la Calidad de Fe y Alegría. Revista Calidad Fe y Alegría. 5(2010). Bogotá. Federación Internacional de Fe y Alegría.