¿Qué significa hablar de cambios?

Para muchas personas la palabra cambio o enfrentarse al cambio es algo que les da miedo; es una idea que no se atreven a enfrentar por temor al fracaso, por desilusión, o por no obtener los resultados deseados, pues significa cambiar la posición segura que tienes por una actitud abierta a diferentes resultados, a asumir riesgos, a tomar decisiones que cambien el rumbo de la manera cotidiana que se tiene de hacer las cosas.

Considero que todos los seres humanos en algún momento tenemos que salir de nuestra zona de confort y empezar a actuar de manera diferente, para obtener cambios positivos y significativos en nuestra manera de vivir. Pero los cambios no son algo que nos afectan solamente de manera individual y personal, si no que todas las instituciones también deben asumir esta manera de realizar las cosas.

Sobre todo cuando estamos dentro del área educativa se debe considerar la actitud de cambio ante nuestra manera de enseñar, de llevar a cabo la práctica, etc. porque gracias a ellos además de ser mejores profesionistas veremos mejores resultados en nuestros alumnos.

Esto es en cuanto a nuestra aula, pero como institución los cambios también nos benefician pues si se llevan a cabo de manera adecuada nos pueden producir un mejoramiento favorable en el funcionamiento del mismo.

**“Innovación y cambio de los centros escolares” Serafín Antúnez**

**Justificación.**

En los centros escolares como en cualquier organización se deben responder a las demandas del entrono, y para esto se recurre a los cambios y las innovaciones que vienen a ser respuestas a una necesidad adaptativa de los centros escolares a las exigencias de los elementos externos. Sin cambios no hay crecimiento.

**¿Cambio? ¿Innovación? ¿Renovación?**

La definición de innovación proporcionada por la OCDE (1971) nos dice que es el “esfuerzo deliberado por mejorar la practica en relación con ciertos objetivos que se desean” y el concepto de cambio que propone Clerkin (1989:107) es la “acción planificada para modificar la forma de pensar y actuar dentro de una organización con el propósito de mejorar los resultados”.

Por último, se puede considerar la renovación como sinónimo de innovación, pero con cierto énfasis en las ideas de persistencia, constancia.

El cambio y las innovaciones no es algo nuevo para los centros escolares, sin embargo en la actualidad:

-son más frecuentes

Son más rápidos

-Afectan a un mayor número de personas

-Son más numerosos

-Se producen en más campos

-Se difunden más

-Se aceptan más

**Centros escolares estáticos frente a centros escolares innovadores**

Los centros escolares estáticos suelen tener hábitos y tradiciones estables, son jerárquicos, fríos, formales, reservados. La dirección controla al personal, pocos riesgos, tienen mucha participación “arriba” y poca “abajo”, son unidireccionales, con sentimientos reprimidos, etc.

Al contrario los centros escolares innovadores son flexibles, centrados en las personas, cálidos. La dirección estimula al personal, asumen riesgos, aprenden de los errores, son tolerantes, establecen las normas de forma colaborativa, creativos, multidireccionales, se expresan los sentimientos, etc.

**Las resistencias a los cambios. ¿Cómo vencerlas para promover innovaciones?**

Los cambios suelen producir crisis en las personas y manifiestan ciertas resistencias como: quejas, amenazas, oposición frontal, etc.

Algunas de las causas que motivan las resistencias pueden ser:

* Defensa de los intereses propios
* No comprender lo que se propone
* Falta de confianza a quienes proponen el cambio
* Escasa tolerancia
* Dirección inadecuada del centro

Así mismo, para disminuir dichas resistencias a los cambios se pueden realizar algunas actuaciones como:

* **Hacer énfasis en los procesos informativos.** Comunicar a los involucrados el porqué de la innovación mediante diferentes maneras.
* **Participación.** Convencer a las personas que toda contribución es significativa para incluirlas en el proceso.
* **Facilitación y apoyo.** Se puede producir desde el propio centro o con ayuda externa.
* **Negociación.** Distribuir equilibradamente las tareas que se tienen que realizar entre todos los miembros.
* **Manipulación y cooptación.** Se pueden distorsionar los hechos o brindar la información incompleta para hacerla parecer más atractiva.

**La metodología del cambio. Las etapas.**

Existen 10 etapas para la promoción del cambio y la innovación, estas son:

1. Diagnosticar.

El diagnostico puede ser resultado de una necesidad de un grupo de personas (profesores, directivos) o bien por un hecho desencadenante (quejas de las familias).

Se trata de conocer cuáles son los puntos fuertes y cuáles son los puntos débiles como institución.

1. Crear las condiciones favorables.

-se desarrollan estrategias para justificar la propuesta de cambio

- se sensibiliza y motiva a las personas para que participen en ella

-se capacita para el trabajo en colaboración

-se detectan las resistencias y se trata de paliarlas.

1. Identificar los problemas.

Se tiene que:

-analizar las necesidades

-evaluar los recursos disponibles

-analizar los obstáculos objetivos y subjetivos

-priorizar las necesidades

1. Identificación precisa y evaluación del objetivo que se pretende

Se realizan algunas preguntas como: ¿Por qué quiere hacerse el cambio que se propone? ¿Qué queremos conseguir exactamente? ¿Quiénes se verían afectados por el cambio? Entre otras para tener en claro que es lo que se pretende con la realización del cambio propuesto.

1. Evaluación de las soluciones posibles.

Se determina cual es el costo de cada una de las soluciones posibles, tanto en tiempo, dinero, imagen de personas, del centro, relaciones interpersonales, etc.

1. Planificación.

Debe efectuarse en común por todas las personas implicadas en el proceso de cambio, y gracias a ella se establecen las pautas de control y posibilita una retroalimentación continua sobre la práctica.

1. Ejecución.

El desarrollo del cambio debe efectuarse mediante las siguientes condiciones:

-énfasis en los procesos informativos

-trabajo en equipo

-participación mediante diversas estrategias

-ayuda de especialistas

-metodologías de trabajo en grupo

-estrategias de solución de problemas

1. Evaluación sumativa

Además de la evaluación formativa interna de cada fase se debe realizar una evaluación externa.

1. Mantenimiento en institucionalización

La institucionalización de las innovaciones deben estar sometidas a revisión y critica continua.

1. Difusión

Se trata de dar a conocer la innovación entre los colegas de otros centros.

**El papel de la Dirección.**

La dirección es el elemento clave para promover o impedir los cambios en el centro escolar, porque ocupa un nivel con mayor autoridad y porque conocen más la información del centro.

El papel del directivo será eficaz y contribuirá al cambio si es capaz de ayudar a encontrar respuesta a: qué, por qué, cuándo, dónde, cómo, para qué y para quiénes cambiar e innovar.

**La formación permanente del profesorado como estrategia para el cambio y la innovación.**

La formación permanente del profesorado es un factor de apoyo para posibilitar las innovaciones.

**La organización que aprende.**

Una organización solo puede producir cambios cuando es capaz de aprender a ser distinta de lo que es.

Conseguirla es un propósito valioso en los periodos de grandes cambios en el entorno actual, además facilita el aprendizaje a todos sus miembros y se transforma continuamente a sí misma.

**Mejorar las condiciones para la innovación.**

-Los profesionales de la enseñanza (PDLE) poseen conocimientos para detectar los problemas.

-los PDLE tienen inquietud por mejorar la práctica cotidiana

-los PDLE tienen la oportunidad de conocer experiencias nuevas y materiales adecuadas.

-los prácticos y teóricos deben trabajar juntos.

**Las “otras reformas”.**

Existen “reformas paralelas menores” que pueden dificultar el desarrollo de las Reformas que se pretenden.

Reactivos.

1. Es rígido, con hábitos y tradiciones estables, tiene mucha participación “arriba” y poca “abajo”.
2. Los centros escolares
3. **Centro escolar estático**
4. Centro escolar innovador
5. Todas las instituciones.
6. Es flexible, centrada en las personas, la dirección estimula al personal, asumen riesgos, y es multidireccional.
7. Los centros escolares
8. Centro escolar estático
9. **Centro escolar innovador**
10. Todas las instituciones.
11. Se trata de distribuir equilibradamente las tareas que se tienen que realizar entre todos los miembros.
12. Participación
13. Facilitación y apoyo
14. **Negociación**
15. Manipulación y cooptación.
16. ¿Cuántas etapas existen para la promoción del cambio y la innovación?
17. 7
18. 8
19. 9
20. **10**
21. Debe efectuarse en común por todas las personas implicadas en el proceso de cambio.
22. Evaluación de las soluciones posibles
23. **Planificación**
24. Ejecución
25. Difusión

• ¿Qué significa hablar de cambios en las instituciones educativas?

Implica realizar cambios e innovaciones para mejorar los resultados tanto de los alumnos de modo individual como a manera grupal para lograr mejorar la calidad de la educación y lograr el éxito a nivel institucional.

En el jardín de niños Insurgentes de 1810 que es en el que me encuentro realizando mis practicas durante este año, me he dado cuenta que las maestras no están muy abiertas a realizar cambios en la manera de llevar a cabo su trabajo. Además que no existe buena comunicación con la directora y como mencionaba la lectura ella es la encargada de que los cambios se realicen de manera eficaz pues es la que conoce bien el jardín y sabe que aspectos deberían de cambiar, pero las educadoras no están tan dispuestas a escuchar y apreciar sus comentarios haciendo que el jardín se quede estancado y no logre salir adelante.

Al final todos los responsables y trabajadores del jardín deberían darse cuenta que todos estos cambios que se pueden manejar son en beneficio de la institución y del desarrollo de los niños para que cambien su actitud y logren asumir los riesgos que los cambios e innovaciones producen.

Los cambios en las instituciones van desde la manera de trabajar de cada uno, ya sea directivos, educadoras, maestros de educación física y cantos, personal de limpieza, pero también en las responsabilidades de los padres de familia para con la institución.

• ¿Qué propósitos educativos se plantearían a partir de una propuesta de cambio?

Cuando se tiene un cambio al que enfrentarse, es necesario que tengamos en claro cuál es el propósito y la finalidad de que lo realicemos, además que es de vital importancia comunicárselo a todos los implicados dentro del proceso.

Para buscar alternativas de cambio podemos enfocarnos en el “Programa de estudio 2011. Guía para la educadora” y buscar en los propósitos de la educación preescolar, así cuando veamos que no estamos cumpliendo lo que ahí nos menciona, sabremos que es un buen momento para realizar cambios en la estructura del jardín para lograr los objetivos que ahí se manejan.

• ¿Qué papel le correspondería desempeñar a cada uno de los implicados en esta tarea?

Es claro que todas las personas involucradas tienen un papel importante para que la institución pueda salir adelante.

El trabajo en equipo es muy importante para lograr alcanzar todas las metas propuestas, en otras lecturas veíamos la importancia que tenia la colaboración para lograr el éxito en las escuelas y que todos debíamos tener los mismos objetivos para llegar hasta ahí.

En esta lectura el autor retoma la importancia de la colaboración de las personas involucradas en la educación de los centros escolares para que se logren los cambios.

Mencionaba que todos deben estar enterados del porque se quiere realizar el cambio, que la opinión de todos cuenta, y que se deben delegar equilibradamente las tareas para que el trabajo salga adelante.

Enfocándome en los jardines de niños, todos tienen que asumir la responsabilidad que les toca para lograr efectivamente los cambios.

En primer lugar está la directora. Considero que tiene que tomarse en serio su papel de líder y comenzar a buscar alternativas que le permita al jardín ganarse el prestigio que necesita para salir adelante. Además tiene que lograr ganarse el respeto de las educadoras para que entre todas trabajen para el mismo rumbo.

Las educadoras, como ya mencione creo que deben cambiar su actitud y establecer junto con la directora las metas que quieren alcanzar asumiendo y responsabilizándose de los cambios que tengan que hacer en su práctica diaria frente a los grupos.

Por último los padres de familia también tienen su papel dentro de los cambios para favorecer a la institución. En primer lugar porque tienen que darle la importancia que se merece a la educación preescolar y así lograr apoyar tanto a sus hijos como a las educadoras para favorecer el desarrollo de los mismos.

• ¿Qué acciones pueden emprenderse en las escuelas para mejorar la calidad de sus servicios?

Pueden ser acciones de todo tipo, como realizar campañas de limpieza cada cierto tiempo para tener un lugar más agradable en el que trabajar, tener juntas con toda la comunidad involucrada para buscar alternativas que permitan ir mejorando el desarrollo del jardín poco a poco, las maestras pueden realizar cursos que les ayuden a mejorar su práctica, etc.

• ¿Qué aspectos de la vida de las escuelas conviene que maestros y directivos tomen en cuenta para evitar posibles riesgos que impidan el cambio?

Evitar que las personas negativas convenzan a los demás de no realizar cambios, convencerlos de que las innovaciones y los cambios son buenos para la comunidad y explicarles claramente el porqué para lograr involucrarlos, identificar las resistencias a los cambios y buscar cómo atenderlas para esto podemos tomar en cuenta lo que nos dice la lectura en cuanto al énfasis en los procesos informativos, en la participación, en la facilitación y apoyo, en la negociación, en la manipulación y cooptación y en cuanto a la coerción.