

Escuela Octavio Paz: si se quiere, se puede

Xavier López Ortín

PALABRAS CLAVE:

- innovación
- transformación educativa
- trabajo en equipo
- acompañamiento
- liderazgo
- nueva educación

Ejemplo de proyecto de transformación pedagógica de una escuela pública que ha apostado por actualizar su manera de entender la educación, situando en el centro los intereses del alumnado, así como la escucha de las necesidades del siglo XXI, y fundamentando el proyecto educativo en las relaciones humanas. La formación y el liderazgo distribuido son los dos elementos clave para avanzar y compartir el propósito de innovación.

NUESTRO CENTRO ESCOLAR: TRANSFORMACIÓN EDUCATIVA DE UNA ESCUELA PÚBLICA

El año 1994 se inaugura la actual escuela Octavio Paz como escuela pública de la ciudad de Barcelona. Anteriormente era un centro privado de una fundación bancaria. Está situada en los límites del distrito de Sant Andreu, junto al distrito de Sant Martí.

La escuela es de una sola línea, con niños de 3 a 12 años. Tiene 226 alumnos y alumnas, 16 docentes y medio en plantilla y 182 familias. El 48% del alumnado es de origen inmigrado (índice que no corresponde con el perfil social del barrio de Navas), el 15% es atendido por los servicios sociales y el 78% recibe ayudas de comedor.

En el curso 2015-2016, inicio del proceso de transformación, se describe la escuela con una fotografía general con dos miradas: externa e interna.

Desde la *visión externa*, se consideraba un centro estigmatizado y segregado en el barrio. Se conocía como la escuela de los inmigrantes de la zona, lo que conllevaba un índice bajo de demanda a la hora de las inscripciones para los nuevos cursos.

A raíz de este elevado número de población inmigrante, se iba creando un porcentaje muy alto de matrícula viva (35% durante el curso 2015-2016). El goteo de alumnos y alumnas que llegaban y que marchaban dificultaba la estabilidad de los grupos y del trabajo diario, causando una concreción y diversidad de población escolar atípica, porque no reflejaba la realidad del barrio.



Además, el estado físico en que se encontraba el edificio (falta de mantenimiento y de recursos de la infraestructura) y su ubicación (en los bajos de un bloque de viviendas) no ayudaban a que fuera una escuela querida por las familias de la zona. Tampoco lo hacía la poca visibilidad del buen trabajo llevado a cabo, lo que comportaba que fuera bastante invisible.

Desde el *punto de vista interno*, el equipo de docentes no presentaba fracturas ni tensiones, el ambiente de trabajo era positivo. El equipo compartía la voluntad y la necesidad de renovar y actualizar el trabajo que se estaba haciendo.

Tampoco había un concepto de comunidad educativa, parte de los agentes no sentía suyo el proyecto de escuela y las familias se queda-

ban al margen de la actividad diaria del centro; faltaban implicación y colaboración. De forma significativa, se había disuelto la Asociación de Madres y Padres del Alumnado.

Por otra parte, en el ámbito pedagógico faltaba un liderazgo distribuido y una unificación de criterios. Había que hacer un paso de una enseñanza tradicional hacia una enseñanza actualizada que diera respuesta a los intereses y las necesidades de todos los niños y las niñas.

Todos estos factores, externos e internos, sumados a la existencia de escuelas de prestigio en la zona y la creación de centros de nueva construcción en el distrito con metodologías actualizadas, hicieron que la escuela abriera los ojos para iniciar un proceso de transformación pedagógica y de organización integral.

La escuela asume el compromiso de hacer un cambio de mirada gracias a la implicación, las ganas de cambio y la voluntad de mejorar

El proyecto de transformación de la Escuela Octavio Paz ha sido reconocido con el primer Premi Ensenyament 2019 de la Fundació Cercle de Economia y con el Premi Baldiri Reixac 2019 (categoría Estímulo), 2018 (categoría Alumnos) y 2017 (categoría Escuela) de la Fundació Carulla.

UN PROCESO COMPARTIDO DE TRANSFORMACIÓN

El curso 2015-2016 en la Escuela Octavio Paz confluyen una serie de factores: la llegada de una dirección externa, el deseo unánime del equipo de docentes y de servicios de cambio y de



transformación de su práctica en sintonía con las necesidades actuales de la sociedad, la poca demanda de futuras familias y la falta de interés de las propias, así como la voluntad de dar respuesta a la relación de problemas que seguidamente se detallan; todos ellos nos hacen abrir los ojos para iniciar un proceso de transformación pedagógica de 180° durante los cinco cursos siguientes.

La escuela asume el compromiso de hacer un cambio de mirada gracias a la implicación, las ganas de cambio y la voluntad de mejorar. Se comienza con un estudio y análisis de las debilidades, las amenazas, las fortalezas y las oportunidades del momento actual, con la colaboración de todos los agentes de la comunidad educativa; y se continúa con el diseño, la elaboración, el desarrollo y la evaluación de un nuevo proyecto educativo de centro que transforme la escuela de arriba abajo. Un proyecto educativo fundamentado con el marco curricular vigente a través de franjas de trabajo interdisciplinares y globalizadas, con la creación de espacios más humanos y con una organización flexible que tenga presente, en todo momento, la



voz, los intereses, las necesidades del infante y los principios de equidad y de inclusión.

Con el compromiso de desaprender para aprender de nuevo, el curso 2015-2016 se inicia un giro metodológico y de organización con el abandono de aprendizajes estructurados en materias estancas, con un cambio de mirada del trabajo individual hacia el trabajo en equipo, con la apertura de la escuela al exterior estableciendo alianzas de colaboración con instituciones de prestigio, con la incorporación de la competencia digital como eje vertebrador del proyecto, con la participación en proyectos internacionales y con la implicación de las familias en el funcionamiento del centro.



CAMBIO DE MIRADA: METODOLOGÍA ACTUALIZADA

Nuestra transformación pedagógica parte de la base de que el alumnado es el centro del aprendizaje, con lo que el rol de maestro pasa a segundo plano y se basa en acompañarle para que construya su proyecto de vida, desarrollando el espíritu crítico, el pensamiento científico, la gestión de las emociones y las habilidades comunicativas. Esta nueva manera de entender la educación está siendo buena para eliminar etiquetas y potenciar la autoestima de los niños y las niñas. Se ha integrado, en todo momento, la atención a la diversidad dentro del grupo de referencia, guiados por los principios de inclusión y de equidad.

Las propuestas educativas tienen presente el trabajo cooperativo y las diferentes inteligencias múltiples para dar respuesta a las distintas habilidades del alumnado.

Se utiliza la metodología globalizada e interdisciplinar, para que el aprendizaje sea aplicable a situaciones de la vida cotidiana y proporcione herramientas que den respuesta a problemas del día a día.

Las propuestas educativas tienen presente el trabajo cooperativo y las diferentes inteligencias múltiples para dar respuesta a las distintas habilidades del alumnado

El alumno es un actor consciente de su proceso y eso queda reflejado en una evaluación formativa y poliédrica que incide en el acompañamiento personalizado para su mejora personal. Es un cambio esencial de seguimiento y de evaluación cualitativo y holístico que ayuda al infante a conocer y mejorar su proceso de crecimiento personal y de aprendizaje, con la participación activa de la familia.

UN PROYECTO DE DIRECCIÓN PARA LA TRANSFORMACIÓN PEDAGÓGICA

El proyecto de Dirección recoge los dos objetivos prioritarios del Departamento de Educación de la Generalitat: mejorar los resultados académicos e incrementar la cohesión social. Además, incluye los siguientes objetivos de la iniciativa de transformación pedagógica del centro que se enmarcan en las necesidades de la escuela:

- Impulsar la mejora metodológica, pedagógica y de espacios del centro, unificando criterios de trabajo.
- Mejorar los resultados académicos en competencia lingüística y matemática.
- Desarrollar un liderazgo distribuido.

El alumno es un actor consciente de su proceso y eso queda reflejado en una evaluación formativa y poliédrica que incide en el acompañamiento personalizado para su mejora personal





- Actualizar las estrategias docentes, a través de un plan de formación, que garantice un acompañamiento del niño hacia un aprendizaje real y significativo.
- Capacitar a los niños, las niñas y los docentes en competencia digital.
- Cambiar la imagen estigmatizada y marginal de la escuela en el barrio, abriéndola al entorno próximo y lejano.
- Favorecer la participación y el deseo de ser comunidad educativa.

El proyecto de Dirección prioriza la formación del equipo de maestros y maestras como motor principal de cambio

- Crear una sinergia para hacer sostenible el proyecto de transformación.
- Evaluar de forma continua los cambios producidos por la implementación del proyecto educativo en la mejora de los resultados académicos y de la cohesión social.
- Analizar el grado de satisfacción de los agentes de toda la comunidad educativa.
- Con el logro de estos objetivos de manera progresiva, queremos garantizar la igualdad de oportunidades y la equidad de nuestros niños y niñas, tal como establece nuestra misión en el Proyecto Educativo de Centro.

Es a partir de la detección y el análisis de las necesidades cuando se crea el nuevo proyecto educativo, fundamentado en cuatro pilares: la línea pedagógica, las alianzas de colaboración, los proyectos de escuela y las relaciones de comunidad (hacemos red). Este inicia un cambio profundo y actualizado del centro, desplegándose en los siguientes cuatro cursos escolares.

El proyecto de Dirección prioriza la formación del equipo de maestros y maestras como motor principal de cambio. Este asume el compromiso por parte de todos los profesionales de recibir una formación semanal fuera del horario lectivo.

También destaca el compartir el propósito de hacia dónde avanzar con el equipo de profesionales, para que estos se empoderen y, así, se sientan parte del proceso. Es muy importante generar un buen clima de trabajo desde Dirección para que la transformación fluya con todos los agentes educativos comprometidos y con una mirada compartida.

EVIDENCIAS DEL CAMBIO QUE HAN IMPACTADO EN SU IMAGEN

Este cambio ha despertado curiosidad y ha contado con el apoyo de instituciones de prestigio y expertos que hacen que este proyecto cuente con recursos y materiales necesarios más allá de lo que pueda aportar el propio equipo de docentes. Esto da la oportunidad de abrir la escuela al entorno próximo y así nutrirse del saber que nos rodea, formular nuevos retos y crear vínculos de colaboración.

Destaca asimismo el interés de nuevas familias hacia el proyecto educativo, pasando de ser una escuela marginal y poco querida a ser un centro de referencia en la ciudad.

Finalmente, a continuación mostramos las evidencias más relevantes.

Evidencias pedagógicas:

- Mejora de resultados de las pruebas de evaluación externa e interna.
- Aumento hasta el 90% de horas de trabajo globalizado y trabajo por proyectos.
- Aumento de un 45% del uso de la lengua inglesa como lengua vehicular.

Evidencias de gestión:

- Disminución de vacantes y de matrícula viva.

Evidencias de comunidad:

- Incremento del sentimiento de pertenencia al centro por parte de todos los agentes de la comunidad educativa.
- Aumento de participación de las familias en reuniones y actividades de escuela.

- Aumento en el número de miembros de la Asociación de Familias de Alumnos y Alumnas (AFA).
- Consolidación del número de preinscripciones en infantil 3 años como centro de primera opción. •

Evidencias de imagen:

- Cambio positivo de la percepción e imagen externa del centro.
- Aumento notable de la participación de familias en las jornadas de puertas abiertas.
- Aumento de demanda de escolarización.

Hemos hablado de:

- Liderazgo en centros.
- Dirección de centros.
- Equipo de profesorado.
- Comunidad educativa.



Xavier López Ortín

Director Escuela Octavio Paz. Barcelona
xlopez80@hotmail.com

Este artículo fue solicitado por AULA DE INNOVACIÓN EDUCATIVA en octubre de 2019 y aceptado en diciembre de 2019 para su publicación.

Directora para la Escuela de Navarra

Innovar en el seno de la institución escolar

Monica Gather Thurler

194




Acción directiva

Innovar en el seno de la institución escolar

Monica Gather Thurler


Esta obra precisamente trata de identificar aquello que en una institución escolar incrementa o reduce su potencial de cambio. Distingue los principales aspectos estratégicos que deben considerarse: la organización del trabajo, las relaciones profesionales, la cultura y la identidad colectiva, la forma de ejercer el poder o la apertura al exterior. La autora muestra que las características de los centros innovadores son las mismas que encontramos en la «escuela eficaz». Esto no es de extrañar, ya que las escuelas eficaces están abiertas a la innovación y no dejan de buscar respuestas a los problemas de los alumnos y alumnas, de los padres y madres, y de los docentes. De este modo, la innovación no aparece como algo reservado a unos pocos centros privilegiados, sino un medio que ayuda a evolucionar positivamente a todos los centros que deseen iniciar un proyecto de cambio. Innovar no debe seguir siendo la excepción que oculta el inmovilismo general, sino un movimiento propio del sistema educativo en su conjunto.



 Hurtado, 29. 08022 Barcelona

 info@irif.eu

 www.grao.com

 934 080 464