

0031



Buenas Prácticas Educativas Hacia el Éxito Escolar



Educando

Proyecto para el Fortalecimiento de la gestión escolar en el Valle de Aburrá



Buenas Prácticas Educativas
Hacia el Éxito Escolar



Educando

Proyecto para el Fortalecimiento de la gestión escolar en el Valle de Aburrá

Ejecutado por:



Un proyecto de:



Contenido

Buenas Prácticas Educativas, Hacia el Éxito Escolar

Un proyecto de:
 Área Metropolitana del Valle de Aburrá
 Ricardo Smith Quintero
 Director

Subdirección de Planeación:
 Jorge Alberto Pérez Jaramillo

Ejecutado por:
 Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia - CTA
 Santiago Echavarría Escobar
 Director

Línea de Educación:
 Francisco Maya Lopera

Documentación y elaboración de textos:
 Francisco Maya Lopera, Coordinador; María Paulina Restrepo Ruiz, Asistente; Adriana María Vélez de Castaño, Asesora; Lina María Jaramillo Vélez, Coordinadora Aula Taller; Juan Pablo Hernández, Coordinador Componente de Lenguaje; María del Tránsito Giraldo, Coordinadora Componente de Familia; Juan Manuel Valdés, Coordinador Sistematización y Rosa María Bolívar, Asistente Sistematización.

Colaboradores Buena práctica Copacabana: Francisco Maya, Coordinador Línea de Educación Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia - CTA; Adriana Vélez, Coordinadora Componente de Mejoramiento Institucional; María del Tránsito Giraldo, Coordinadora Componente de Familia; Lina Jaramillo y Carlos Julio Echavarría, Coordinadores Componente de Matemáticas; Juan Pablo Hernández, Coordinador Componente de Lenguaje.

Colaboradores Buena práctica Sabaneta: Coordinador Académico: Gustavo Castaño; Docentes: Germán Isaza, Luz Marina Ramírez, María Cristina Atehortúa, Nancy Ramírez Zuluaga, Nelson Vargas; Asesor: Daniel Márquez; Directora del CEOGET: Mónica María Sánchez.

Colaboradores Buena práctica Barbosa - El Hatillo: Docentes: Aracelly Jiménez, Lina María Álvarez, Luz Adriana Cadavid, Manuel Salvador Rodríguez, y Otilia Murillo; Estudiantes: Andrés Felipe López, Elkin Vergara Marín y Jhon Alfer Rua Vergara.

Colaboradores Buena práctica Itagüí: Coordinadora: Luz Ángela Gonzales; Profesionales de apoyo: Erika Patricia Bedoya, Hortensia Arrieta, María Barrientos, María Eugenia Giraldo y Yuver Senen Moreno; Docentes: Rubén Darío Franco y todo el equipo de Docentes de Apoyo.

Colaboradores Buena práctica Girardota: Coordinador: Luis Guillermo Galvis; Docentes: Ana María Sánchez, Joham Carol Murillo, Marina del Pilar García, Ruth Mery Saldarriaga y Silvia Cifuentes.

Interventoría:
 Nancy del Carmen Zea Vélez
 Profesional Universitario
 Área Metropolitana del Valle de Aburrá

Coordinación, diseño e impresión de la publicación:
 Área Metropolitana del Valle de Aburrá
 Oficina de Comunicaciones

Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia - CTA
 Área de Comunicaciones

Fotografías:
 Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia - CTA

Registro ISBN 978-958-98140-3-1
 Primera edición
 Mayo de 2007, Medellín.

Está prohibida la reproducción parcial o total de esta publicación y mucho menos para fines comerciales. Para utilizar información contenida en ella, se deberá citar fuente.

	Página
Presentación	5
Introducción	7
1. Por el mejoramiento de la calidad	9
1.1 Componente de Mejoramiento Institucional	10
1.1.1 Las razones para empezar	10
1.1.2 Los principios, los supuestos y el objetivo	11
1.1.3 Las etapas y actividades iniciales	11
1.1.4 Nuestra gente	13
1.1.5 La metodología de las reuniones	13
1.1.6 Los objetivos	14
1.1.7 Las dificultades	15
1.1.8 Las amenazas	16
1.1.9 Los indicadores y logros	16
1.1.10 Los factores de éxito	17
1.2 Componente de Familia	17
1.2.1 El Centro de Familia	17
1.2.2 Las situaciones que trabajamos	20
1.2.3 La metodología	21
1.2.4 Las actividades realizadas	23
1.2.5 Los aprendizajes y logros	23
1.2.6 Los nuevos retos	24
1.2.7 Nuestra gente	25
1.3 Componente de Matemáticas	26
1.3.1 La historia del Grupo	26
1.3.2 El Aula taller de Matemáticas	27
1.3.3 Las actividades realizadas	28
1.3.4 La metodología	28
1.3.5 Nuestra gente	29
1.3.6 Los aprendizajes y logros	30
1.3.7 Las dificultades	32
1.3.8 Los retos asumidos	32
1.4 Componente de Lenguaje	33
1.4.1 El origen de la experiencia	33
1.4.2 Los objetivos y sueños	34
1.4.3 La metodología	34
1.4.4 Nuestra gente y sus procesos	35
1.4.5 Los alcances y logros	36

2. Educación para el trabajo	
2.1. Un poco de historia	39
2.2. Un trabajo en equipo	39
2.3. Brújula emprendedora	41
2.4. Sembrando la Semilla empresarial	41
2.5. Programas técnicos	42
2.5.1. Nuevos programas	42
2.5.2. Objetivos de los de Programas Técnicos	44
2.6. Amenazas y potencialidades	45
2.7. Logros que perduran	46
2.8. Los obstáculos superados	46
2.9. El camino a seguir	49
3. Escuela unida para la transversalización	53
3.1. Armando el Macro	54
3.2. De las ideas a la acción pedagógica	55
3.3. El Macro en El Hatillo	56
3.3.1. La institucionalidad es la clave	57
3.4. Nuestra gente	58
3.5. Cambios y retos	59
4. Inclusión escolar con sentido	63
4.1. Forjando la UAI	63
4.2. Soñando juntos	66
4.3. Nuestra gente	69
4.4. La importancia de las redes	71
4.5. Los estudiantes con talentos también tienen NEE	71
4.6. No todo ha sido fácil	72
5. Aprendamos sociales conociendo nuestro municipio	75
5.1. Ubicando Girardota	75
5.2. Así nació el proyecto	75
5.3. La Agencia de Turismo	76
5.4. La institucionalización	77
5.5. Caminamos hacia la investigación	81
5.6. Los retos que nos quedan	92

Metrópolis Educadora: El reto para el Valle de Aburrá

El *Fortalecimiento de la Gestión Escolar en las Instituciones Educativas del Valle del Aburrá*, es un proyecto que se desarrolla a través del Convenio 643 de 2005 en asocio con el Área Metropolitana del Valle de Aburrá y la Corporación Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia - CTA, el cual hace parte del programa Metrópolis Educadora, que busca el fortalecimiento de la educación con visión metropolitana, como instrumento de generación de valores éticos y de transformación de la sociedad hacia estados de mayor solidaridad, equidad e integración.

El Plan Integral de Desarrollo Metropolitano 2002 - 2020 del Área Metropolitana del Valle de Aburrá ha jerarquizado, entre otros, los proyectos que tienen que ver con el fortalecimiento de la educación, como aporte para la consecución del objetivo de recuperar y potenciar el talento humano, elevar los indicadores de calidad de vida y el bienestar de los y las ciudadanas.

Por lo tanto, con este proyecto buscamos que a través de los planes de mejoramiento, enseñanza de las Matemáticas y actividades en el Aula Taller de Lenguaje, se mejore la calidad, la eficiencia, la equidad, la cobertura y la pertinencia del sistema educativo. Queremos entregarle a los estudiantes, un motivo para la escolaridad, ir más allá de la escuela, formar al ciudadano en armonía con la sociedad, y fortalecer la interrelación hombre - sociedad - ciudad, factores que al final son los que educan.

A través del Fortalecimiento Institucional estamos brindando condiciones favorables para que la educación que reciben los niños y jóvenes en el Valle de Aburrá, cumpla con los requisitos de calidad, que les permita a futuro desempeñarse como ciudadanos activos y productivos en un mundo globalizado.

Para el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, es muy satisfactorio saber que se ha beneficiado la población escolar con la formación de monitores para el desarrollo y dirección de sus compañeros, en las actividades de lectura y escritura; y docentes capacitados en matemáticas y lenguaje, quienes despiertan el interés en sus estudiantes. Así mismo, se ha hecho una selección de libros para leer en voz alta (descubrir los secretos de la lectura en voz alta), y se promueve y anima a practicar la lectura.

Los estudiantes de básica primaria ahora cuentan con estrategias para mejorar sus competencias lingüísticas, la lectura y la escritura, además del aprendizaje creativo y participativo de las matemáticas, beneficio que se obtuvo a través de este proyecto que va más allá del conocimiento y se convierte en una herramienta básica para la comunicación del futuro y la realización de los sueños de niños, niñas y docentes del Valle de Aburrá.

RICARDO SMITH QUINTERO
 Director
 Área Metropolitana del Valle de Aburrá

Una Buena práctica es un conocimiento, concreto y metódico de enseñanza y aprendizaje, gestión o relaciones con la comunidad, que ha sido exitoso en cuanto ha mejorado procesos en las Instituciones educativas y su alrededor, y que por sus logros y trabajo constante, sigue practicándose.

Sistematizar una Buena práctica, es decir, ponerla en términos que permitan que sea recordada, replicada y transferida a otras Instituciones educativas, es el trabajo que se recoge en esta publicación, como un reconocimiento al saber hacer de cinco Instituciones en cinco diferentes municipios del área metropolitana del Valle de Aburrá, que de una u otra manera, han propendido por mejorar la educación de sus estudiantes escolares, involucrando a la comunidad educativa, sus familias, el entorno y el futuro, con acciones que empezaron en el 2003 y aún siguen dando frutos.

Estas Buenas prácticas son:

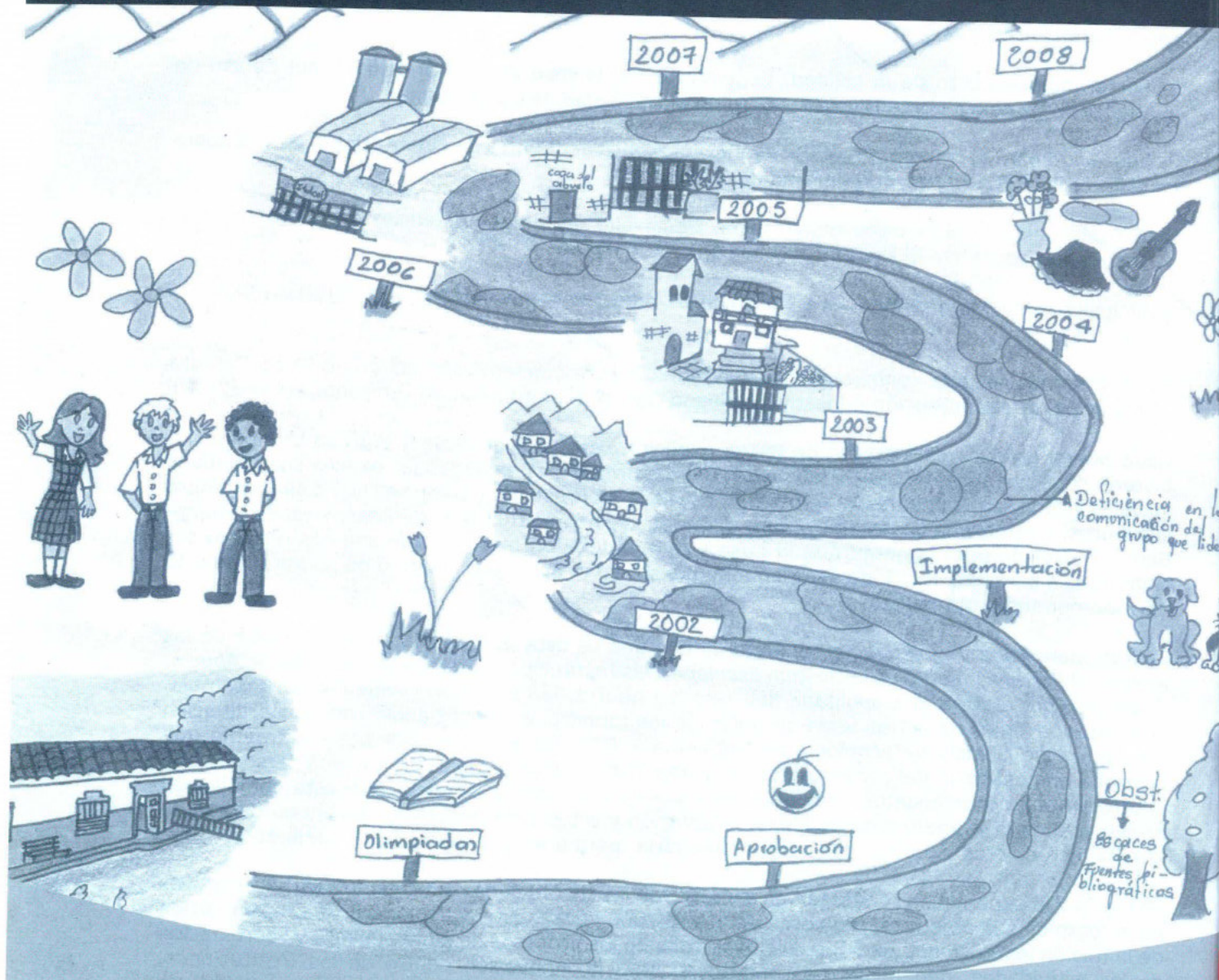
1. Por el mejoramiento de la calidad. Experiencia del Modelo de gestión escolar del Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia – CTA, en el municipio de Copacabana.
2. Educación para el trabajo. Creación y funcionamiento del Centro de Orientación y Gestión para el Trabajo (CEOGET) en el municipio de Sabaneta.
3. Escuela unida para la transversalización. Desarrollo de las competencias en lenguaje de la Institución educativa El Hatillo, del municipio de Barbosa.
4. Inclusión escolar con sentido. La creación de la Unidad de Atención Integral (UAI) en el municipio de Itagüí.
5. Aprendamos sociales conociendo nuestro municipio. Implementación del proyecto de Cátedra Municipal de la Institución educativa Emiliano García del municipio de Girardota.

Cada Buena práctica está escrita de forma explícita, sencilla y generosa; entrega una pequeña historia con los antecedentes del contexto que dio origen a la experiencia; explica sus objetivos iniciales y con los que finalmente se trabajó; revela la metodología y cómo se llegó a ella, enumera sus logros, no se olvida de las dificultades ni tampoco de cómo fueron superadas, y especialmente tiene un espacio para la gente que la puso y la mantiene en marcha, que además resultan ser siempre sus beneficiarios. Todo esto, aunque puesto en el papel por la mano de un autor, ha sido narrado por sus protagonistas.

La sistematización y el producto concreto de ella que es esta publicación, cumplen parte de las metas del *Fortalecimiento de la Gestión Escolar en las Instituciones Educativas del Valle de Aburrá*, financiado por el Área Metropolitana del Valle del Aburrá, la Fundación Dividendo por Colombia, la Fundación Taller de Letras y las alcaldías de los municipios beneficiados, con la coordinación del Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia – CTA. En adelante, además del trabajo que continúa en desarrollo del proyecto mismo, estas instituciones y especialmente las personas que aportaron sus conocimientos para que otros puedan utilizarlos, esperan que esta compilación en sus manos, sea una fuente de ideas, motivación y retos para directivos, docentes, padres de familia, estudiantes y todo el que quiera explorarla, para que la educación siga mejorando.

La teoría y la experiencia convergen en señalar que las Instituciones educativas para ser efectivas en el logro de sus objetivos, requieren de una gestión eficaz. Esta asegura una visión compartida de la misión institucional, un adecuado desarrollo de los procesos de planeamiento y coordinación de las actividades, generación de condiciones para la innovación dentro de las Instituciones, la participación de los actores involucrados, un uso eficiente de los recursos, y en general, un clima y una cultura organizacional propicia para la obtención de los fines de las Instituciones educativas.

Buenas Prácticas Educativas
Hacia el Éxito Escolar



Camino hacia la Calidad

Esta ilustración fue elaborada por
El Equipo de Sistematización
del Proyecto Cátedra Municipal
de la Institución Educativa Emiliano Garza
Municipio de Girardota

Copacabana

1. Por el mejoramiento de la calidad

1. POR EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD

Un proyecto que busca involucrar a todos los habitantes de un municipio, por el mejoramiento de la calidad de la educación de sus estudiantes escolares.

Fortalecimiento de la gestión escolar en las Instituciones educativas del Valle de Aburrá es una novedosa propuesta que ha llegado inicialmente a Copacabana, Barbosa, Caldas y La Estrella con la intención de extenderse a otros municipios del área metropolitana, para contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación básica en ellos.

El desarrollo de este proyecto educativo es apoyado por el Área Metropolitana del Valle del Aburrá, la Fundación Dividendo por Colombia, la Fundación Taller de Letras y las Alcaldías de los municipios beneficiados, con la coordinación del Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia - CTA, desde su inicio en el año 2005.

Este proyecto, surge a partir de las experiencias del Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia - CTA durante el año 2003, cuando junto a la Fundación Corona, coordinó en el municipio antioqueño de Sabaneta el proyecto *Mejoramiento de la Gestión Local de la Educación Pública*. Ese mismo año por medio del convenio N° 802 de 2003, fundamentado en el marco del Programa Estratégico de *Formación en Ciencia y Tecnología* del Área Metropolitana, y el componente de *Calidad de la Educación* del proyecto *Metrópoli 2002-2020*, se brindó apoyo a las Secretarías de Educación de los municipios del Valle de Aburrá, lo que continuo en el año siguiente, 2004, junto a las Fundaciones Empresarios por la Educación, Dividendo por Colombia y Proantioquia, Comfama y la Alcaldía de Girardota.

En 2005, la experiencia produjo frutos con la ejecución de los proyectos *Modelo para el Mejoramiento de la Gestión Local de la Educación* en cinco municipios del Departamento del Atlántico, *Modelo para el Mejoramiento de la Gestión Local de la Educación* en cuatro municipios del Departamento de Caldas y *Modelo para el Mejoramiento de la Gestión Local de la Educación* en el municipio de Girardota, Antioquia.

El proyecto actual, *Fortalecimiento de la gestión escolar en las Instituciones educativas del Valle de Aburrá*, consta de cuatro componentes, definidos con base en las necesidades educativas comunes a los municipios, demostradas en los resultados académicos de sus alumnos y de gestión institucional, y también teniendo en cuenta el contexto, las expectativas de los participantes, las experiencias anteriores a este proceso y la inclusión de estudiantes, docentes, toda la comunidad educativa y la población del municipio en general, como actores que de una u otra forma están involucrados con la educación. Estos componentes son:

1. Mejoramiento Institucional, que está basado principalmente en el diseño o rediseño y redacción de los Planes de Mejoramiento Institucional (PMI) adecuados a las Instituciones y acordes con las directrices del Ministerio de Educación Nacional y la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia.

2. Familia, enfocado en mejorar las relaciones entre los padres y los hijos estudiantes, para elevar los resultados académicos de los hijos.

3. Matemáticas, por medio de un Aula taller para aprender haciendo de forma novedosa y divertida, los conceptos enseñados tradicionalmente en la clase de matemáticas. Además propone actividades extracurriculares y talleres para docentes.

4. Lenguaje, por medio de actividades en un Aula taller que permite mejorar las competencias comunicativas de los estudiantes escolares y los docentes.

La labor en los cuatro Componentes ha sido reconocida como una Buena práctica, es decir, como una experiencia importante sobre enseñanza y aprendizaje, gestión y relaciones con la comunidad, por los impactos positivos en las Instituciones educativas y la comunidad. Por esto, a continuación se expresa a manera de sistematización de una Buena práctica, cada uno de los componentes ya mencionados, que dan vida al proyecto que sigue su curso.

1.1 Componente de Mejoramiento Institucional

1.1.1 Las razones para empezar

Con los proyectos mencionados, se han generado resultados importantes en términos de que el Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia - CTA acordó con el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, transferir las anteriores experiencias al municipio de Copacabana y asesorar, la implementación de Planes de Mejoramiento Institucionales

(PMI) para las veinticuatro Instituciones educativas oficiales de los municipios de Barbosa, Caldas y La Estrella.

Con estos proyectos se han generado resultados importantes en sensibilización y concreción de acuerdos por parte de los actores involucrados con la educación, se han construido Planes de mejoramiento para la educación local, puesto en marcha agendas ciudadanas e implementado un software que permite diagnosticar, realizar análisis situacional, sistematizar, analizar los resultados y visualizar brechas, así como mantener una documentación del proceso de mejoramiento hacia el futuro.

Por ello, el CTA acordó con el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, transferir estas experiencias al municipio de Copacabana y asesorar, la implementación de PMI para las veinticuatro Instituciones educativas oficiales de los municipios de Barbosa, Caldas y La Estrella.

Esta experiencia inició gracias a varias importantes razones que justifican este trabajo concienzudo y permanente en los municipios:

- Dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de la gestión escolar en las Instituciones educativas y Secretarías de educación de los diferentes municipios que conforman el Valle de Aburrá, iniciada en los proyectos anteriores de gestión escolar.
- Asesorar a las comunidades educativas de los municipios de Barbosa, Caldas y La Estrella, para que se comprometan con la implementación de sus PMI, en la búsqueda constante de logros trazados y la evalúen dichos planes.
- Articular los esfuerzos internos que llevan a cabo las Instituciones educativas

por el mejoramiento, en su dirección, administración, pedagogía y atención a la comunidad.

1.1.2 Los principios, los supuestos y el objetivo

La experiencia que aquí se expone, se fundamenta en el objetivo general de las propuestas de Mejoramiento de la gestión local de la Educación, del CTA:

“Conformar Planes de mejoramiento aplicables a la gestión local de la educación en el municipio y/o en los municipios designados por el departamento, para que éstos cuenten con elementos prácticos que les permitan darle el uso más efectivo a los recursos educativos y se logren mejores resultados en la calidad educativa”.

Para su ejecución, se consideró como supuesto que al iniciar la labor en las veinticuatro Instituciones educativas beneficiadas, contarían con un Plan de Mejoramiento Institucional (PMI) resultado de los trabajos previos realizados, redactado y entregado a su respectiva secretaría de educación municipal, acorde con los parámetros estipulados por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) y la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia.

Con base en este supuesto, se definieron como objetivos iniciales de la intervención en PMI:

- Evaluar la implementación de los Planes de mejoramiento diseñados por las Instituciones que participaron en el proyecto del 2004, derivar lecciones aprendidas y orientar el despliegue de los mismos.

- Asesorar a las comunidades educativas de los municipios de Barbosa, Caldas y La Estrella, para que se comprometan con la aplicación de los PMI y la búsqueda constante de logros trazados, así como con la evaluación de los mismos.

Sin embargo, de acuerdo con los hallazgos en la etapa inicial, estos objetivos fueron replanteados, así:

- Asesorar a las veinticuatro Instituciones educativas oficiales de los municipios de Barbosa, Caldas y La Estrella, en el ajuste y diseño – construcción de los PMI y planes operativos, de acuerdo con los parámetros estipulados por el Ministerio de Educación Nacional y la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia.
- Asesorar en la búsqueda de estrategias para la implementación de las acciones pendientes por desarrollar de los PMI, veinticuatro Instituciones Educativas oficiales de los municipios de Barbosa, Caldas y La Estrella.

1.1.3 Las etapas y actividades iniciales

Las siguientes fueron las etapas y actividades que se han cumplido en desarrollo del proyecto *Fortalecimiento de la gestión escolar en las Instituciones Educativas del Valle de Aburrá*, y que dan origen a esta Buena práctica.

1. Contacto con los Jefes de Núcleo de los municipios de Barbosa, Caldas y La Estrella, para confirmar su deseo de participación.

Se consideró dentro de la experiencia, que los Jefes de Núcleo eran claves para el acompañamiento que se realizaría, por ser quienes tienen contacto directo con las Instituciones educativas y se encargan de recopilar los Planes de Mejoramiento Institucionales (PMI).

Se contactó con el fin de incluirlos, que conocieran el objeto de la experiencia y confirmaran si en su municipio había voluntad para participar.

Los tres Jefes de Núcleo de Barbosa, Caldas y La Estrella respectivamente, se mostraron complacidos y confirmaron la participación de sus municipios en el desarrollo de la experiencia.

2. Recolección de información con los lineamientos para la presentación de los PMI, proveniente del Ministerio de Educación Nacional y la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia.

Con el fin de no generar interferencia en las Instituciones educativas frente a los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional y de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia sobre la construcción de los Planes de Mejoramiento Institucional, se consultaron las normas, cartillas y documentos de apoyo creados desde estas los entes gubernamentales.

3. Reunión con los Jefes de Núcleo de los municipios de Barbosa, Caldas y La Estrella, con el fin de comprobar la existencia de los PMI de las Instituciones educativas beneficiadas.

Dado que el objetivo de la experiencia estaba centrado en el acompañamiento para la implementación de Planes de Mejoramiento Institucionales, se revisó que éstos realmente existieran y que se hubieran construido de acuerdo con los parámetros exigidos.

Se encontró que la mayoría de las Instituciones no tenían un PMI, o que éste respondía a formatos y directrices dadas por otras entidades que les acompañaban en procesos de mejoramiento, pero

no a los exigidos por el Ministerio y la Secretaría. Además, algunos planes eran claramente copia de otros.

4. Reunión con los rectores de las Instituciones educativas beneficiadas, con el fin de ratificar los hallazgos hechos en la reunión con los Jefes de Núcleo.

Se convocó entonces a los rectores de las veinticuatro I.E. beneficiarias y se dialogó con ellos frente a los PMI. En estas reuniones, se constataron los hallazgos realizados en las reuniones con los Jefes de Núcleo. Así mismo, se evidenció que los rectores tenían dificultades con la redacción de metas e indicadores, y que muchos de ellos desconocerían el uso apropiado de la *Cartilla de Autoevaluación* creada por el Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia - CTA.

5. Reorientación del objetivo del componente, debido a los hallazgos.

Se redefinió el objetivo del Componente, para poder lograr unos resultados que permitieran que las Instituciones educativas beneficiarias pudieran contar con un Plan de Mejoramiento Institucional ajustado, contextualizado y de acuerdo con los requisitos exigidos.

6. Taller de Planes de Mejoramiento Institucional.

Con el fin de responder a algunas de las dificultades encontradas en los directivos para redactar metas e indicadores y para entender el uso adecuado de la *Cartilla de Autoevaluación*, creada por el CTA, se diseñó y realizó un taller sobre Autoevaluación y Planes de Mejoramiento.

7. Reuniones de acompañamiento.

Periódicamente, se llevan a cabo reuniones entre un asesor del CTA, encargado de

formar sobre los Planes de Mejoramiento Institucional, y el Equipo de Calidad¹ existente en cada Institución educativa, con el fin de construir el PMI Institucional de manera contextualizada y de acuerdo con los requisitos exigidos.

8. Asesorías virtuales.

Como complemento a las reuniones presenciales, las Instituciones educativas han contado con la asesoría virtual por parte del mismo asesor, que los acompañó de forma presencial, para mantener el contacto y realizar un trabajo más fluido y productivo. Las asesorías virtuales son una realidad cuando los Equipos de Calidad envían el resultante de tareas asignadas vía correo electrónico y reciben retroalimentación a través del mismo medio, por parte del asesor.

1.1.4 Nuestra gente

En la puesta en marcha de esta experiencia, existe una gran cantidad de personas que por su actividad diaria, desempeñan un rol importante dentro del proyecto, con unas responsabilidades definidas. Estos roles son:

- **Asesor de Plan de Mejoramiento Institucional (PMI):** es una persona con conocimientos técnicos en PMI, reglamentación educativa, estándares, Planes Estratégicos Institucionales (PEI), metodologías educativas, integración curricular y gestión escolar. Actúa como asesor en la afinación de los Planes de mejoramiento y plantea estrategias de apoyo para el logro e implementación de algunos apartes de los diferentes Planes.

Las funciones del asesor de PMI, han estado centradas en realizar acciones de *coaching*², las cuales consisten en ayudar a entender a los

equipos apoyados, el proceso necesario para definir su Plan de mejoramiento, encontrar estrategias para lograrlo, diseñar un plan operativo o de acción para implementarlo, y hacerle a lo anterior, seguimiento y control. Todo esto, conociendo el contexto institucional, su realidad, fortalezas y debilidades. Este acompañamiento se realizó de forma presencial apoyado con asesorías virtuales para avanzar y solucionar rápidamente los problemas que se presentaban en el proceso.

Uno de los factores de éxito identificados en el trabajo de asesoría, es la capacidad del asesor para generar empatía con cada uno de los equipos de trabajo.

- **Jefes de Núcleo:** Acompañan el proceso y hacen seguimiento a la participación y realización de las acciones recomendadas frente a los PMI.
- **Rectores:** Coordinan el proceso de reelaboración o ajuste de los PMI.
- **Comités de Calidad o Consejos Directivos de las I.E.:** Acompañan y colaboran con los rectores en la definición de los PMI.

1.1.5 la metodología de las reuniones

En las reuniones realizadas con los Comités de Calidad, Consejos Directivos y rectores, se revisó el trabajo desarrollado en cuanto a los lineamientos para la construcción de PMI y la coherencia de las metas frente a las oportunidades de mejora. Así mismo se revisó la pertinencia, facilidad de aplicación y el registro del indicador definido como meta, y se validaron las estrategias propuestas frente al cumplimiento de la meta.

¹No todas las I.E. cuentan con un Equipo de Calidad; algunas tienen al Consejo Directivo desempeñando también este rol y otras conformaron un equipo de rector, coordinador y docentes para llevar esta cabo labor. ²El *coaching* es un cierto tipo de relación que se establece entre dos o más personas, en la que una de ellas, llamada *coach*, facilita el éxito de la otra, llamada *coachee*.

Si alguno de estos elementos presentaba inconvenientes, se redefinía con el equipo. En el caso de los indicadores, que fue el elemento de mayor dificultad, se trabajó en la explicación detallada de la construcción técnica del mismo. Para la siguiente reunión se plantearon tareas para la afinación del PMI, las cuales eran apoyadas con las asesorías virtuales.

Al final del proceso, se inventariaron las necesidades de elementos que les permitieran un mejor despliegue del PMI y el logro de las metas propuestas. Con base en este inventario, se buscaron recursos que fueron entregados a los rectores en un disco compacto, como herramienta fácil de consultar y reproducir. Las estrategias

desplegadas fueron definidas partiendo de la situación del contexto encontrado, donde las Instituciones educativas no contaban con la claridad necesaria para definir su PMI, así como tampoco tenían claridad en el uso del instrumento diseñado por el Ministerio de Educación Nacional y la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia para el mismo fin.

Varias Instituciones educativas contaban con un Comité de Calidad debidamente conformado; otras optaron porque el Consejo Directivo asumiera también estas funciones, y en otros casos y decidieron que un equipo de docentes y directivos docentes respondería por el proceso de creación.

1.1.6 Los objetivos

El siguiente cuadro detalla las metas, estrategias y actividades que se realizaron para el logro de los objetivos de esta experiencia de gestión escolar:

OBJETIVOS	METAS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
<ul style="list-style-type: none"> Asesorar a las 24 I.E. oficiales de Barbosa, Caldas y La Estrella, en el ajuste y diseño construcción de los PMI y Planes Operativos, de acuerdo con los parámetros estipulados por el MEN y la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia. 	<ul style="list-style-type: none"> A Julio del 2006, las 24 I.E. asesoradas contarán con un PMI diseñado de acuerdo con los parámetros estipulados por el MEN y la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia. 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitar a los rectores y comités de calidad de las 24 I.E. en los lineamientos estipulados por el MEN y la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia para el diseño del PMI. 	<ul style="list-style-type: none"> Reunir la información completa de: Ruta de construcción del PMI, guías, lineamientos para la construcción del PMI generadas por el MEN y la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia. Diseñar un taller de capacitación para los rectores y comités de calidad. Convocar a los Jefes de Núcleo de los municipios donde se lleva a cabo la experiencia, a los rectores y a un miembro de cada comité de calidad de las I.E. beneficiadas. Dictar el taller a los asistentes.

OBJETIVOS	METAS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
<ul style="list-style-type: none"> Asesorar en la búsqueda de estrategias para la implementación de las acciones pendientes por desarrollar de los PMI, a las 24 I.E. oficiales de Barbosa, Caldas y La Estrella. 	<ul style="list-style-type: none"> A noviembre del 2006, cada una de las I.E. Asesoradas contará con al menos dos estrategias que le permitan adelantar cada uno de los puntos pendientes por implementar de su PMI. 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar procesos de construcción y concertación de estrategias con los rectores y comités de calidad de las I.E. beneficiadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar reuniones periódicas de revisión y evaluación de los logros frente a la construcción del PMI con los rectores y los comités de calidad o consejos directivos de las I.E. beneficiadas. Mantener asesoría permanente mediante el correo electrónico con cada una de las I.E. en el proceso de ajuste y construcción de los PMI. Realizar el inventario de acciones pendientes por implementar en los PMI de las I.E. Beneficiadas. Realizar reuniones de lluvia de ideas con los Comités de Calidad de cada una de las I.E. beneficiadas. Definir estrategias para la implementación de acciones en pro de la ejecución del PMI. Evaluar la implementación de las estrategias definidas y su impacto.

1.1.7 Las dificultades

En el desarrollo de la experiencia se presentaron algunas dificultades, no comunes a todas las Instituciones educativas (I.E.), que pueden resumirse en:

- Los problemas internos de cada Institución para convocar a su Equipo de Calidad, lo que lleva a que el proceso no sea tan participativo como se quiere.
- Las guías y los PMI emplean términos administrativos y formatos que las I.E. no dominan, lo que retrasa el logro de los objetivos.

- El tiempo de los representantes de las Instituciones educativas para realizar las tareas asignadas, es limitado debido a múltiples ocupaciones, por lo que no cumplen con la entrega de los avances en los tiempos pactados.
- Algunos directivos están prevenidos frente al proceso debido a experiencias negativas anteriores. Esto genera desgaste en el asesor, en busca de ganar credibilidad y confianza.
- La rotación de docentes o coordinadores miembros de los Equipos de Calidad, que impide que el conocimiento sobre el

proceso o las acciones realizadas en pro del PMI se mantenga o transfiera.

- Apoyo en procesos de calidad por parte de otras entidades, dado que éstas no trabajan bajo los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional y llevan a las I.E. a tener problemas con el manejo de distintos instrumentos.
- Movimiento de los Jefes de Núcleo para comisiones en la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia, porque las I.E. sienten cierto grado de desamparo frente a la labor ejecutada.
- Rotación de rectores en las I.E. para el año lectivo 2007, como es el caso que está anunciado en Caldas. Esto disminuye el compromiso con el PMI que se está trabajando.

1.1.8 Las amenazas

Las principales amenazas que tiene la experiencia se pueden resumir en tres:

- Múltiples actores apoyando a las I.E. con planteamientos diferentes a los definidos por el Ministerio de Educación Nacional para la elaboración de PMI.
- Diferentes proyectos emanados de distintas entidades gubernamentales orientados hacia el al mismo fin, sin ninguna articulación entre ellos.
- Las mismas I.E. son intervenidas por diferentes actores o beneficiadas por distintos proyectos.

A continuación se enumeran algunas de las acciones potenciales para superar las amenazas enumeradas anteriormente:

- Realizar reuniones de los diferentes actores y generar estrategias comunes de acompañamiento.
- Proponer a las entidades gubernamentales la revisión de acciones actuales o previas, antes de desarrollar un proyecto de acompañamiento o de acciones de fortalecimiento de la calidad de la educación, con el fin de no desconocer lo logrado.
- Elaborar una base de datos integrada y actualizada, que permita determinar cuáles I.E. han sido o vienen siendo beneficiadas con intervenciones, con el fin de tener mayor cobertura.

1.1.9 Los indicadores y logros

Los siguientes son algunos indicados del trabajo realizado dentro del proyecto en 2007, sobre la experiencia del componente de Planes de Mejoramiento Institucional (PMI), arroja los siguientes indicadores de acción y logros:

- Realización del diagnóstico inicial del estado de los Planes de Mejoramiento Institucional de las Instituciones educativas beneficiadas.
- Diseño y realización de un taller de Planes de Mejoramiento Institucional.
- Seis reuniones presenciales con el 63% de asistencia y cinco con el 37%, realizadas en cada Institución educativa para asesoría individual y personalizada en el PMI.
- Tres asesorías virtuales sobre los adelantos en PMI, para cada una de las Instituciones Educativas beneficiadas.
- Veinticuatro Planes de Mejoramiento

Institucional diseñados y ajustados para el periodo 2006-2007.

- Veinticuatro planes operativos o de acción ajustados al PMI.
- Aproximadamente 70 personas en las diferentes I.E., con conocimiento trnsferido para la definición de PMI, el manejo de términos y los formatos del MEN.

1.1.10 Los Factores de éxito

Los aprendizajes resultantes de la experiencia con PMI, permiten recomendar a las Instituciones educativas que emprendan la formulación de su Plan de Mejoramiento Institucional, que consideran los siguientes puntos como factores críticos de éxito (FCE):

- Las Instituciones educativas que conformaron un equipo de trabajo, bien sea con su Equipo de Calidad o Consejo Directivo, a cargo de la formulación del PMI, lograron una mejor contextualización e identificación de las oportunidades de mejoramiento.
- En las Instituciones en las que se sensibilizó a la comunidad educativa para que participara activamente en los procesos de evaluación con miras a las definiciones adecuadas de oportunidades de mejora, se pudo establecer mayor veracidad y priorización del PMI, logrando, además, sentido de pertenencia y compromiso.
- Los rectores que estuvieron comprometidos con el proceso voluntariamente, lograron "contagiar" a los diferentes estamentos de la comunidad educativa frente a la necesidad de trabajar en pro del mejoramiento institucional.

Los Equipos de Calidad que invirtieron tiempo en la aplicación de los instrumentos para evaluar a los docentes y directivos, y aplicar una autoevaluación institucional, contaron con elementos claros para emprender el proceso de formulación.

- Los Equipos de Calidad que se preocuparon por conocer y entender los instructivos, cartillas y guías del MEN, tuvieron mayor claridad para el cumplimiento de la tarea.
- La motivación de las personas que conformaron los Equipos de Calidad por entender y manejar conceptos tales como meta, indicador y estrategia, permitieron una mejor comunicación con el asesor y una adecuada construcción de éstos en su Plan de mejoramiento.

1.2 Componente de Familia

1.2.1 El Centro de Familia

El Centro de Familia es un Departamento de servicio a la familia bolivariana y de la comunidad en general, de la Universidad Pontificia Bolivariana. Propende por el bienestar del individuo y su núcleo familiar, para contribuir con su fortalecimiento y una mejor convivencia social.

El Centro de Familia de la UPB tiene diecisiete años de trayectoria en el trabajo con familias con el abordaje de lo terapéutico y preventivo. La intervención educativa con los grupos familiares surge en el Colegio UPB, donde inicialmente se capacitó a los profesores directores de grupo en la metodología Taller Reflexivo. Como producto de esta formación, los directores iniciaron talleres con los diferentes grupos de padres de familia, durante diez años en el colegio.

respecto al tema y durante el desarrollo de éste podrá construir y participar desde:

- El Diálogo de saberes, al intercambiar sus ideas con los demás participantes.
- La propositividad, al elaborar y presentar sus propias propuestas.
- La argumentación, cuando verbaliza y confronta sus propias ideas.
- El auto-reconocimiento y la aceptación de su forma de explicar la realidad y el reconocimiento y aceptación de otras formas diferentes a la suya.
- La reflexión crítica que le permite evaluarse a sí mismo y la problemática comunitaria.

Los talleres como propuesta educativa, llevan a cada participante a que sea el artesano de su construcción, por lo cual, estos talleres están centrados en enriquecer la metodología de aprendizaje desde la reflexión. Estas bases presentes en cada taller, permiten integrar corrientes pedagógicas como el constructivismo y el método de proyectos, así:

- El constructivismo, para la construcción de situaciones de aprendizaje que tengan significado para la vida de los participantes, en las cuales el saber del tallerista sólo se conoce luego de la construcción de saberes que hace el grupo.
- El método de proyectos, en el que se desarrollan aspectos como: El aprendizaje que se deriva de la experiencia en situaciones complejas; La experiencia y el aprendizaje están relacionados con la vida.
- La experiencia se construye en un conglomerado de relaciones humanas; aprendemos aquello que está en relación con la vida y aprendemos lo que necesitamos.

Estos pilares pedagógicos hacen de los talleres una experiencia de aprendizaje significativa para cada uno de los participantes del proceso.

1.2.2 Las situaciones que trabajamos

El componente de Familia pretende dar respuesta a las necesidades detectadas en los talleres de Sensibilización, centrado en las dificultades que tienen los padres y madres en cuanto al acompañamiento que dan a los hijos en etapa escolar.

Los talleres de Sensibilización permitieron identificar las necesidades y expectativas de los padres de familia en relación con el proyecto, y darles a conocer los objetivos, contenidos y la metodología de trabajo. Fue la oportunidad para motivarlos a hacer un proceso completo, asistiendo a todo el programa. Así mismo se delimitó el objetivo del proyecto en relación con otras expectativas y necesidades que también fueron expresadas, como la importancia de desarrollar programas preventivos y asistenciales frente al alcoholismo y la drogadicción en los hijos, dejando claridad sobre las expectativas que tienen y las que serían acogidas en esta serie de talleres orientados al Fortalecimiento de la Gestión Educativa desde el componente de Familia.

La mayoría de las necesidades expresadas se refieren a las dificultades con el comportamiento o rendimiento académico de los hijos, la preocupación por no saber cómo actuar frente a las situaciones que se les presentan y la impotencia por haber hecho varios esfuerzos para encontrar salida a estos problemas resultados contrarios o diferentes a los esperados.

La autoridad familiar y la forma como es ejercida al interior de los hogares, ocupa el

primer lugar en demandas y quejas, lo que admite hacer variadas hipótesis sobre la disfuncionalidad con que se están asumiendo las jerarquías en los sistemas familiares, tales como:

- La repetición de modelos de autoridad de las familias de origen sin ninguna otra sustentación que la de haber sido el único referente conocido y vivido.
- Conflictos conyugales y desacuerdos sin límites claros en las funciones de padre y de madre, que exponen a las familias ante síntomas como la rebeldía, la desobediencia, agresiones físicas, verbales y psicológicas, carencia o exceso de normas, irrespeto a las normas establecidas, problemas de comportamiento, desmotivación generalizada, que, a la vez, dan cuenta de la conexión existente entre la realidad que vive el alumno en su desempeño académico y el mundo familiar que le hace de soporte a su desarrollo integral.
- La dificultad que sienten los padres ante la desmotivación de sus hijos por las actividades académicas.

Asociada con lo anterior, está la falta de hábitos de estudio y el desconocimiento de los padres para acompañar las tareas escolares. El resultado constante es el bajo rendimiento académico.

En cuanto a los padres y madres de hijos adolescentes, se observa cómo además de tener dificultades en el ejercicio de la autoridad y en la respuesta académica, la presión del grupo y la influencia de los medios de comunicación, la internet, la sociedad de consumo, entre otros, se convierten en un obstáculo ante los cuales se sienten impotentes, se paralizan o enfrentan la situación en ocasiones desde el maltrato, desconociendo en su mayoría, la psicología

del adolescente y las crisis de desarrollo normal, para vivirla desde la prevención.

Respecto a la dinámica de las familias, se percibe también que los hijos permanecen solos buena parte del tiempo por ausencia de uno o de los dos padres, por motivos laborales, muerte de alguno de ellos, separación, abandono, madres solteras y demás situaciones que privan a los hijos de su compañía y su cuidado, siendo este otro elemento observado en los talleres de Sensibilización, que aporta al diagnóstico de los grupos, tanto de alumnos como de los padres con expectativa de capacitación. En términos generales, los padres compartieron sus dificultades, preocupaciones, deseos, culpas y síntomas que reflejan la complejidad de sus familias, y definieron el campo de acción del componente de Familia para dar respuesta a sus necesidades familiares.

1.2.3 La metodología

El encuentro con los padres de familia en cada Institución educativa nos exige, entre otros compromisos, un profundo respeto por sus costumbres familiares, sus maneras de expresar el afecto, la comunicación, la autoridad, es decir, nos comprometemos con los conocimientos que día a día han construido los participantes respecto a lo que ellos viven y piensan sobre la familia y la permanencia de sus hijos en la escuela.

Ante la pregunta de cómo lograr los objetivos propuestos en el componente de Familia respetando las costumbres familiares de los participantes y a la vez promoviendo justamente a partir de ellas la construcción de nuevos y cualificados saberes, se tomó el Taller Reflexivo como estrategia metodológica para implementar durante toda la ejecución de este Componente.

Esta metodología favorece el diálogo fluido de los saberes desde una escucha activa,

el respeto por las opiniones diferentes, la puesta en común de otros puntos de vista que enriquecen al grupo, el debate de ideas y el aporte del profesional en una secuencia dinámica que estimula la participación, la creatividad, la producción en torno al tema y fundamentalmente la reflexión como elemento de sensibilización y motivación para el cambio.

El Taller Reflexivo es una oportunidad para aprender haciendo, en sesiones lúdicas, recreativas, donde son posibles los trabajos individuales, por parejas o en subgrupos, la presentación de videos, lecturas, exposiciones, debates, construcción de *graffiti*, carteles, sociodramas o cualquier actividad que facilite la reflexión en los participantes. Cada taller tiene unos momentos claramente diferenciados, programados y desarrollados en forma diferente, así:

- El encuadre, o fase en la que se plantea al grupo el acuerdo de trabajo que regirá dentro del Taller. Se definen aquí las reglas del juego, con una duración de 5 a 15 minutos.
- El reencuadre, o intervención en la que se recuerda al grupo el acuerdo establecido, si lo está incumpliendo. Se reencuadra en cualquier momento del Taller en que aparezca una violación significativa de las reglas del juego.

El desarrollo completo del Taller Reflexivo cuenta con cuatro fases; cada fase es una sesión o reunión:

- 1. Fase de construcción inicial o preliminar:** etapa en la que se le asigna al grupo, a nivel individual o en subgrupos, una breve labor para realizar allí mismo. Se utilizan las técnicas típicas del taller, como la reflexión individual, en subgrupos, el sociodrama, entre otras.

² Basado en el texto "El Taller Reflexivo", de Guillermo Gutiérrez, Editorial Universidad Pontificia Bolivariana, 1999, 403 p.

Esta construcción es una preparación para la plenaria, de allí su nombre de inicial o preliminar. La duración estimada es entre 15 y 35 minutos.

- 2. Fase de recolección de datos o informes:** etapa en la que los participantes comparten los informes o elaboraciones que se realizaron en la fase anterior. Se hace oralmente y con todo el grupo. El coordinador toma nota precisa de la producción expuesta. (10-25 minutos)

- 3. La plenaria:** fase de reflexión grupal y debate con el grupo en pleno. Para esta etapa se tienen en cuenta los aportes brindados por los participantes hasta el momento. Es la parte más significativa y voluminosa del taller, con una duración de 45 a 90 minutos. En condiciones especiales, puede ser más extensa, preferiblemente con cortes de descanso.

- 4. La devolución y los aportes:** estos dos segmentos juntos constituyen la conclusión del Taller Reflexivo. En la devolución, el tallerista le brinda al grupo una retroalimentación, señalándole los elementos más significativos trabajados. Posteriormente anexa sus aportes, con unas anotaciones breves sobre el tema, a modo de microconferencia, tardando entre 10 y 20 minutos².

Cada una de estas fases está organizada en una secuencia coherente, para que el desarrollo de la primera, facilite el despliegue de las siguientes y así sucesivamente. La conexión entre todos y cada uno de los talleres está dada inicialmente por la especificidad del núcleo temático Familia y Escolaridad, en torno al cual giran los nueve talleres. Es importante destacar que al inicio de cada encuentro, se hace un breve recuento de las construcciones logradas en los anteriores y al finalizar la sesión, motiva sobre el próximo taller.

1.2.4 Las actividades realizadas

Luego de escuchar a los padres de familia, el componente de Familia trazó los objetivos generales del proyecto, los de la intervención y los específicos para cada uno de los talleres, con el fin de establecer lineamientos sobre los que se construyan los núcleos temáticos que darán respuesta satisfactoria a las necesidades expresadas:

- Incidir en el mejoramiento de la calidad de vida de los niños y niñas de Copacabana a través de la vinculación de sus padres al proceso educativo de los hijos.
- Reflexionar sobre los paradigmas que puedan tener los padres respecto a la escolaridad de sus hijos y los efectos en el rendimiento académico de los menores.
- Identificar nuevas formas de acompañar las tareas de los hijos, articulando la autoridad, la formación en hábitos de estudio, la autoestima y la autonomía de los estudiantes en la construcción del éxito escolar.
- Construir nuevas alternativas para apoyar las tareas de los escolares en casa, con base en principios generales de pedagogía y didáctica que pueden ser aprendidos por los padres de familia.

1.2.5 Los aprendizajes y logros

Después de un semestre de actividades del componente de Familia, se revisaron las evaluaciones que hacen los asistentes en cada Taller, en donde realizan observaciones y sugerencias sobre el desarrollo del mismo, la metodología, el desempeño del tallerista, las condiciones logísticas del evento y la contribución que hace cada taller a la formación personal del participante.

Al respecto, se encontró que el 90% de los participantes consideró excelente el aporte que hace el taller a su formación humana, y se destacan los comentarios en los que expresan cuáles han sido sus aprendizajes más significativos en cada sesión y su satisfacción por contar con un espacio reflexivo, que favorece el acompañamiento a los hijos en el tema de la escolaridad, así como por lograr una mejor convivencia y relación. También lo hacen verbalmente, con comentarios sobre los cambios que se tejen en las relaciones familia-escuela, alumno-escuela, familia-alumno. Algunos ejemplos de lo que han expresado por escrito son:

"...Quiero agradecer al Proyecto tan valiosa gestión, cuyos frutos ya se han comenzado a revelar en la relación, comunicación y escolaridad de mi hijo. Mi hijo presentaba dificultades en su escuela por lo cual se estaba convirtiendo en motivo constante de disgustos. Hoy la profesora dice que el niño es un juicio y que demuestra buenos y grandes cambios..."

Sonia María Arredondo, madre participante en la I.E. José Miguel de Restrepo y Puerta.

"...he tenido la oportunidad de descubrir en mi, una cantidad de errores que cometo en el diario vivir, gracias a los talleres de fortalecimiento de la Gestión Educativa en el Valle de Aburrá... he tenido la oportunidad de aprender a corregirlos, a dar un mejor acompañamiento al hijo, aceptar que no le puedo exigir que haga sus tareas como yo quiero o yo pienso..."

Amparo Giraldo A., madre participante en la I.E. José Miguel de Restrepo y Puerta.

"Los diferentes contenidos vistos en los talleres, sirven para el diario vivir"

Madre participante de la I.E. Gabriela Mistral.

"Aprendí a ejercitar la memoria y a enseñarle a mis hijos las técnicas de estudio para que sea agradable"

Madre participante de la I.E. Granjas Infantiles.

específicas, pasando por la preparación de materiales, hasta la presentación de estímulos generadores de nuevas construcciones y reflexiones en cada sesión. También se destacan las funciones de los talleristas para establecer una comunicación asertiva en y con cada grupo, y los mecanismos de gestión necesarios para interactuar con las directivas y funcionarios responsables de convocar y mantener vigente el proyecto en cada Institución.

Aunque la gestión se realizó de la forma que se estimó más adecuada, el Centro consideró baja la respuesta de los padres en relación con la expectativa inicial de conformar grupos de 35 padres de familia. El promedio de asistentes por grupo fue de 12 personas y no todos asistieron a todo el proceso.

Es necesario realizar reuniones con representantes del CTA, la UPB y de cada I.E. para evaluar el proceso, los resultados, las funciones y las tareas de las partes, de modo que se pueda articular mejor este equipo interinstitucional.

1.3 Componente de Matemáticas

1.3.1 La historia del grupo

La idea de realizar talleres de geometría y física para maestros de Educación Básica, nació en 1990 en el Departamento de Física de la Universidad Nacional de Colombia, sede Medellín. Ocho años más tarde, la Universidad con el apoyo de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia y el Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia - CTA, creó el proyecto *Matemáticas y Física básicas en Antioquia*.

En el año 2000, la Universidad Nacional abrió un espacio denominado Aula taller sobrematemáticas y física, y en el 2003 le puso por nombre Grupo Ábaco.

La carencia de estrategias eficaces de aprendizaje ha contribuido a que la formación actual no desarrolle en los niños, niñas y jóvenes un pensamiento sistemático, analítico, crítico y creativo. Por tanto, se consideró necesario generar ambientes de aprendizaje que permitan un acercamiento más productivo y agradable al pensamiento matemático, científico y tecnológico. Es así como el Grupo Ábaco inició su funcionamiento con los siguientes objetivos:

- Contribuir a la formación matemática, científica y cultural de niños, jóvenes y maestros de Instituciones educativas en Antioquia.
- Generar ambientes favorables para la exploración, el aprendizaje, la experimentación, el pensamiento y la creatividad.
- Propiciar que estudiantes universitarios de alto nivel académico, planteen y lideren soluciones a los problemas educativos de la región.
- Explorar metodologías que posibiliten un acercamiento a las matemáticas y al conocimiento, de una forma natural y agradable.

Los talleres orientados por el Grupo se caracterizan por:

- Estar diseñados para garantizar el aprendizaje mediante la acción, es decir, presentan estrategias para aprender haciendo, clave del aprendizaje.
- Facilitar la construcción del conocimiento en una dinámica colectiva y participativa.

- Generar ambientes para la discusión y el aprendizaje.
- Proponer la utilización de material didáctico para la exploración de situaciones concretas, que conlleven al desarrollo de un pensamiento matemático y científico.
- Talleres para maestros de 15 municipios del departamento de Antioquia.
- Talleres de astronomía y meteorología.
- Concurso de juguetes, aparatos y experimentos Leonardo Da Vinci.
- Talleres semanales para estudiantes de educación básica, acompañados por sus profesores y talleres para los estudiantes en sus respectivas Instituciones, acompañados y orientados por estudiantes del Servicio Social Educativo Universitario (SSEU).

1.3.2 El Aula taller de Matemáticas

El proyecto *Fortalecimiento de la Gestión Escolar en las Instituciones Educativas del Valle de Aburrá* empezó su primera fase en el municipio de Copacabana con el componente de Matemáticas, cuyo objetivo es consolidar el Aula taller de Copacabana como un espacio propicio para el aprendizaje de las matemáticas y las ciencias básicas, y el uso adecuado y creativo del lenguaje, con el fin de representar, interpretar y comunicar ideas y procesos matemáticos y científicos a los docentes y jóvenes del municipio.

Las actividades y experiencias planteadas y desarrolladas por el Aula taller de Matemáticas en Copacabana, son una transferencia de experiencias exitosas del Grupo Ábaco y de aprendizajes a otros proyectos y municipios de Antioquia. El Grupo empezó su labor en Copacaban

durante el año 2006 con el montaje y apertura del Aula taller de Matemáticas, con los siguientes objetivos:

- Convertir el Aula taller en un centro de formación y perfeccionamiento docente en matemáticas y ciencias básicas del municipio y de la región.
- Motivar la apropiación del Aula taller en la comunidad educativa del municipio.
- Acompañar y coordinar procesos de aprendizaje en el Aula taller, la cual será siempre el centro de apoyo para los docentes, enlaces de las Instituciones educativas del municipio.

Al finalizar el año 2006, se replantearon los objetivos específicos así:

- Lograr un consenso general para que, en el año 2007, los docentes de matemáticas empiecen a construir un plan de estudio para desarrollarlo con los estudiantes del municipio.
- Motivar la apropiación del Aula taller por parte de la comunidad educativa del municipio, como una idea posible de ser implementada en cada una de las Instituciones educativas, para que en todas ellas exista un Aula taller.

El primer objetivo será realizable si continúan las Jornadas pedagógicas, se dispone de tiempo para desarrollar estrategias, compartir con otros docentes, si se garantizan reuniones mensuales, con líderes naturales y existe disponibilidad de canales de comunicación eficientes, como el acceso y conexión a Internet.

El segundo objetivo planteado para el 2007 se cumplirá también en tanto continúen las Jornadas pedagógicas, pues se debe garantizar que cada Institución construya

el Aula taller, según sus medios y la interpretación que el grupo de profesores tenga de lo que en cada lugar puede ser esta Aula.

1.3.3 Las actividades realizadas

En el transcurso del año 2006, desde el Aula taller de Matemáticas de Copacabana se programaron y realizaron las siguientes actividades:

- Talleres, destinados a grupos de jóvenes de sexto a noveno grado, quienes asistieron al en su horario de clase, acompañados por su docente, con una duración de dos horas y una frecuencia quincenal.
- Aula viajera, o talleres para grupos de jóvenes de sexto a noveno grado, quienes recibieron en su Institución educativa (I.E.) el Aula taller en el horario de clase, acompañados por su docente, con una duración de dos horas y una frecuencia quincenal.
- Aula Abierta, un espacio de asesoría individual o para grupos pequeños de profesores o de jóvenes, que asistieron al Aula taller o recibieron el Aula viajera los viernes en la mañana y en la tarde.
- Actividades complementarias propuestas para la proyección y el fortalecimiento de las actividades del Aula taller, procurando intercambios dinámicos y creativos donde monitores, docentes y alumnos creen ambientes para reflexionar, construir y desaprender. Estas actividades fueron:
 - Festival de cohetes.
 - Conversatorios de astronomía.
 - Talleres de origami.
 - Construcción de cuerpos y figuras geométricas.
 - Construcción y estudio del calidoscopio.
 - Talleres de robótica con dos grupos del municipio.

- Participación en la primera Semana de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (CT+I) de Colciencias.
- Participación en la feria Expoeducación Copacabana.
- Vacaciones recreativas realizadas en junio, julio, y diciembre.
- Jornadas Pedagógicas de matemáticas, orientadas a los docentes de esta área, desde preescolar hasta once, programadas con la Secretaría de Educación de Copacabana y las directivas de cada Institución educativa.
- Apoyo a las actividades de matemáticas en las Instituciones educativas, con el préstamo de material, asesoría y/o acompañamiento de los monitores y profesores del Aula taller.
- Seminarios de Formación de los monitores para el equipo de orientadores del Aula taller, quincenales, con los objetivos de preparar los talleres y las actividades; formar permanente en las ideas básicas del Grupo Ábaco; evaluar y retroalimentar las actividades realizadas; reflexionar sobre los propósitos del proyecto, la metodología de taller, la elaboración del material tangible y las guías de trabajo; elaborar un informe general del proyecto, y revisar y confirmar las actividades realizadas y por realizar.

1.3.4 La metodología

El Aula taller de Matemáticas de Copacabana es orientada académicamente por el Grupo Ábaco. En ella se enseña matemáticas con la metodología de realización de actividades en ambiente de taller, donde el conocimiento se adquiere por descubrimiento y asimilación propios, despertando curiosidad en torno al tema o problema planteado, es decir, del aprender haciendo. Es también la oportunidad para que un grupo amplio

de personas, en especial estudiantes universitarios calificados que actúan como orientadores o monitores de los talleres, se comprometan con la educación básica y materialicen la articulación de la universidad con la escuela.

Los asistentes a las Aulas taller reciben Guías de trabajo impresas sobre el tema del día, y éstas deben ser leídas y consultadas con los monitores para resolver las tareas allí propuestas, con la ayuda de éstos sólo como referencia. Algunas Guías contienen apartes históricos sobre el tema y son leídos en voz alta para todo el grupo por algunos de los asistentes. Los monitores intervienen para aclarar dudas generalizadas en voz alta o en algunos casos, usando el tablero. En la mayoría de las actividades se usa material didáctico, y los participantes deben trabajar en grupos, que varían en tamaño de acuerdo con el tema. De allí se desprende que la disposición del lugar siempre debe ser, con mesas y sillas individuales, no universitarias.

En el taller, los jóvenes tienen la oportunidad de construir estrategias de pensamiento de forma colectiva y participativa, tomando el doble papel de beneficiario y constructor del conocimiento. Al final, se hace una evaluación oral y otra escrita por parte de los asistentes. La evaluación oral la hacen todos y la escrita se obtiene después de que un joven o un grupo de jóvenes manifiesten sus opiniones, que luego son recogidas y transcritas por los monitores participantes.

La mayoría de los talleres se realizan con grupos de estudiantes acompañados de uno o más profesores que apoyan el proceso, característica que les da el nombre de Maestro enlace, y la adquisición de los siguientes deberes:

- Participar con el grupo de estudiantes en un taller quincenal o con la periodicidad

que cada proyecto requiera. Estas sesiones pueden ser en el Aula taller municipal ubicada en la I.E. José Miguel de Restrepo y Puerta o en la propia Institución educativa, donde se deberá esperar a los monitores en un espacio adecuado para el desarrollo de taller.

- Acompañar en forma activa, es decir, desarrollar los contenidos propuestos en los talleres, liderando las actividades propuestas en los mismos.
- Servir de enlace de comunicación entre el Aula taller y la I.E.

1.3.5 Nuestra gente

El equipo orientador de la experiencia en el Aula taller de Matemáticas de Copacabana en representación del Grupo Ábaco, tiene establecidas las funciones de un Asesor pedagógico y de un Coordinador del grupo, una Coordinadora del Aula taller y de los Monitores. Las responsabilidades son claras y el trabajo en equipo se evalúa y alinea en su organización y gestión cuando es necesario, durante los seminarios de formación que los reúne quincenalmente. Desde estos seminarios se da el direccionamiento académico necesario para:

- Preparar los talleres y actividades.
- Formarse permanente en las ideas básicas del Grupo Ábaco.
- Evaluar y retroalimentar las actividades realizadas.
- Reflexionar sobre los propósitos del proyecto, la metodología de taller, la elaboración del material tangible y las Guías de trabajo.
- Informar sobre el proyecto.
- Revisar y confirmar las actividades realizadas y por realizar.
- Informar, asignar y reasignar funciones.

1.3.7 Las dificultades

Las principales dificultades encontradas en la actividad del Aula de Matemáticas durante el 2006 fueron:

- Algunos grupos programados para asistir al Aula taller empezaron las actividades en, pero el transporte ocasionó demoras en la llegada de los jóvenes, así que se tomó la decisión de cambiar a la modalidad de Aula viajera.
- En el Aula viajera fue difícil lograr la concentración o retomar la motivación del grupo cuando en el mismo horario, en la Institución educativa (I.E.) se llevan a cabo actividades de otros proyectos a los que pertenecen los jóvenes.
- Algunos no tuvieron profesor ni monitor de matemáticas durante un periodo largo del año, por lo cual se suspendió, en muchas ocasiones, el desplazamiento al Aula taller. Por esto se tomó la decisión de cambiar a Aula viajera, con excelentes resultados.
- La comunicación algunas veces no fue fácil pues si el grupo no podía participar de la actividad era muy difícil que desde las I.E. se contactaran a tiempo con el Aula taller, pues no hay teléfono fijo directo. Solo se superó cuando se dieron a conocer los teléfonos personales de la Coordinadora.

1.3.8 Los retos asumidos

El Aula taller de Matemáticas propuesta por el Grupo Ábaco para Copacabana es un proyecto que ha tenido un gran inicio y acogida en el municipio. La experiencia consiste en generar ambientes de discusión

y de aprendizaje, talleres donde aprender haciendo es la clave, y donde la utilización de material didáctico para la exploración de situaciones concretas, conlleva al desarrollo de un pensamiento matemático y científico. Ahora se espera consolidar lo que se ha hecho y mejorarlo con los aprendizajes logrados.

Para la próxima fase sería interesante estar más en contacto con la propuesta en Lenguaje de la Fundación Taller de letras, pues las actividades que se realizaron en las Vacaciones fueron calificadas como buenas y enriquecedoras para los asistentes y para el equipo. Repetirlo en el espacio de Aula abierta sería un reto interesante.

Los retos concretos para el año 2007 son:

- Dar continuidad a las propuestas de actividades en cantidad y calidad.
- Innovar y proponer temas nuevos para las actividades complementarias.
- Convertir el Aula taller en una escuela de pensamiento docente para el municipio y la región, en matemáticas y ciencias básicas.
- Acompañar y coordinar procesos de aprendizaje desde el Aula taller, que es el centro de apoyo para los docentes de matemáticas y los alumnos de todas las I.E. del municipio.
- Contar con la participación activa de los docentes de matemáticas y ciencias básicas, y sus estudiantes, en las actividades programadas en el Aula taller.
- Alianzas estratégicas de acompañamiento para la formación vocacional en las Instituciones educativas oficiales del Municipio³.

³ Este texto es producto de los talleres de Sistematización del proyecto *Fortalecimiento de la Gestión Escolar en las Instituciones educativas del Valle de Aburrá* coordinado por el Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia - CTA y financiado por el Área Metropolitana del Valle de Aburrá.

1.4 Componente de Lenguaje

1.4.1 El origen de la experiencia

En el año 2004 inicia en el municipio de Girardota, Antioquia, el proyecto *Fortalecimiento de la Gestión Escolar en las Instituciones educativas del Valle de Aburrá*, con el objetivo integrar los procesos educativos por medio de varios componentes que involucran el contexto administrativo de las instituciones, así como lo pedagógico desde las áreas específicas de Matemáticas, Lenguaje y Familia.

El componente de Lenguaje ha contado con el respaldo de la Fundación Dividendo por Colombia, que en sus inicios fue orientada por la Fundación Secretos para Contar. Para la ejecución del proyecto en el municipio de Copacabana, Antioquia, en el año 2006, Dividendo por Colombia acogió la propuesta de la Fundación Taller de Letras para apoyar el área de Lenguaje en las Instituciones beneficiadas por el proyecto, y se firmó un convenio de cooperación.

En el contexto municipal, la Fundación Taller de Letras Jordi Sierra i Fabra venía trabajando con la Secretaría de Educación del Municipio de Copacabana desde 2005, apoyando un programa de talleres para promover la lectura en los estudiantes escolares de varias Instituciones, con la ayuda de un grupo de jóvenes monitores de Lenguaje. A partir de esta intervención, se evidenció que Copacabana no cuenta con una biblioteca municipal, lo que ubica al municipio en desventaja respecto de otros en el tema del acceso a la lectura y la información.

Por otro lado, aspectos personales han propiciado un mejor desarrollo del componente de lenguaje. El director de la Fundación Taller de Letras cursó parte

del bachillerato y residió varios años en el municipio de Copacabana, lo que le ha facilitado a la Fundación la acogida, el desenvolvimiento y el conocimiento del contexto educativo y municipal para el desarrollo del proyecto.

Una circunstancia potencialmente favorable para la continuidad de este proyecto, es la iniciativa de dos concejales de presentar un proyecto para apoyar programas educativos locales. Su intención es recoger la experiencia del proyecto y darle continuidad mediante aprobación del Concejo Municipal.

En busca de desarrollar propuestas educativas de mayor continuidad, coherencia y cobertura en el área del Lenguaje, se encontró la posibilidad de realizar una alianza interinstitucional enmarcada dentro de una propuesta que genera mayor impacto y brinda la posibilidad de seguir otros procesos. Ello obligó a trabajar en conjunto con otras entidades pares, interesadas en mejorar procesos en las Instituciones educativas, y a gestionar recursos. La Fundación Taller de Letras disponía de un apoyo económico que esperaba ser invertido, conseguido antes de la iniciación del proyecto con la Fundación Santa María, de España. Dadas estas condiciones se inició la labor con los siguientes supuestos:

- Las instituciones ejecutoras y beneficiarias del proyecto están comprometidas.
- Se cuenta con el apoyo de la Alcaldía para el desarrollo de la propuesta.
- Hay compromiso por parte de los docentes del área del Lenguaje.
- Existen los recursos necesarios provenientes de las entidades que aportan al proyecto.

1.4.2 Los objetivos y sueños

A medida que se establecían los convenios interinstitucionales se perfilaban los propósitos de la propuesta, que traducen lo que se desea con ella. Para ello fue necesario conocer las necesidades que en el tema de lectura y escritura había en las Instituciones educativas (I.E.), y con este fin se aplicaron encuestas a los docentes de primaria, de cuyos resultados surgieron los siguientes objetivos:

- Contribuir con el mejoramiento de la calidad de la educación de Copacabana, mediante el desarrollo de actividades para promover la lectura y la escritura, dirigidas a niños, niñas, jóvenes, maestros y padres de familia, con el fin de crear lectores sensibles, autónomos y críticos, que puedan hacer uso de la lectura y la escritura para transformar su realidad y mejorar su nivel de vida.
- Vincular en un ambiente de cotidianidad, a la población infantil de las I.E. con la lectura y la escritura, de tal forma que mejoren sus competencias lingüísticas, adquieran el gusto por estas artes, e inicien la revaloración de su propia condición personal y colectiva.
- Promover una nueva relación de maestros, bibliotecarios, padres de familia con la lectura y la escritura, en tanto las conciben como prácticas culturales integradas a la vida individual y colectiva.
- Apoyar la transformación de las prácticas pedagógicas de formación de lectores y promoción de la lectura, utilizadas en el espacio escolar.
- Dejar capacidad instalada en las Instituciones educativas, favoreciendo la apropiación de herramientas conceptuales y metodológicas para el diseño y puesta

en marcha de programas de fomento de la lectura dentro de los Planes de Mejoramiento Institucional (PEI).

Después de tener claros los objetivos, debía especificarse la manera de conseguirlos. Así, se plantearon las siguientes estrategias que trazan una ruta metodológica singular:

- Talleres de animación a la lectura y la escritura, dirigidos a niños y niñas.
- Dotación bibliográfica de libros de literatura infantil seleccionados con criterios de calidad.
- Talleres de formación dirigidos a maestros, bibliotecarios y padres de familia en los que se realizan sesiones participativas alrededor de la lectura, la escritura y la literatura infantil.
- Asesoría y acompañamiento permanente a los docentes en el proceso de formulación e implementación del programa de lectura y escritura, con el fin de dejar capacidad instalada.
- Sistematización y recopilación de la experiencia vivida, en una publicación que incluye los contenidos y metodologías del proyecto.

Los objetivos planteados anteriormente resultaron ambiciosos para ser alcanzados en el tiempo previsto de un año, pues la formación de lectores es una conquista que sólo se logra a largo plazo. Por otro lado, los recursos disponibles fueron insuficientes ante la excesiva demanda de talleres de animación a la lectura dirigidos a los alumnos, aspecto que no estaba contemplado en la proporción solicitada por los beneficiarios.

1.4.3 La metodología

Para lograr los objetivos planteados había múltiples maneras de hacerlo, pero sólo se eligieron las que se consideraron esenciales y realizables. Así surgieron nuevas

estrategias, cada una de las cuales contiene implícitamente, los principios orientadores que llevaron a su escogencia:

- 1. Talleres de Animación a la Lectura y la Escritura dirigidos a niños y niñas.** Un taller es un espacio de trabajo y producción grupal en el que todos aportan, dudan y construyen un saber no acabado. Al tratarse de un taller de lectura, se da vital importancia a escuchar y ser escuchado, a la diversión y al aprendizaje. Se estimula el juego y la capacidad inventiva, dando relevancia a la participación libre y espontánea de los integrantes. Esta metodología de trabajo mejora el aspecto motivacional de los participantes hacia la lectura.
- 2. Dotación bibliográfica de libros de literatura infantil.** El acceso a los materiales de lectura es condición indispensable cuando se trata de formar lectores, y más en el contexto del municipio de Copacabana donde no se cuenta con una biblioteca municipal. El énfasis literario de la colección que rota por las instituciones beneficiadas, obedece al propósito de difundir la lectura como práctica gratificante y placentera.
- 3. Talleres de formación dirigidos a maestros alrededor de la lectura, la escritura y la literatura infantil.** Leer y escribir son las prácticas que con mayor frecuencia se utilizan en el espacio escolar; quizá por ello tienden a volverse rutinarias y mecánicas. De ahí que los maestros deben asumir el reto de ser buenos lectores y escritores, mantenerse actualizados en estos temas, así como buscar espacios de reflexión sobre sus experiencias personales y profesionales relacionadas con la lectura y la escritura.
- 4. Asesoría y acompañamiento a los docentes en la formulación e**

implementación del programa de Lectura y Escritura en su Institución.

La formación de lectores es una ardua labor que se logra a largo plazo y no de la noche a la mañana. Por eso es importante que al finalizar el presente proyecto quede la semilla, la capacidad instalada, para que las Instituciones implementen o puedan mejorar y dar continuidad a su proyecto institucional de lectura.

5. Sistematización de la experiencia.

Con el propósito de favorecer la apropiación de herramientas conceptuales y metodológicas para el diseño y puesta en marcha de programas de fomento de la lectura dentro de los PEI, se transferirá la presente experiencia sistematizada y las propuestas didácticas y de contenido, compartidas en el proceso mediante una publicación como resultado del presente proyecto.

1.4.4 Nuestro gente y sus procesos

La puesta en marcha del proyecto implica todo un proceso organizativo de un equipo de trabajo que empieza a funcionar como un organismo vivo. El proceso organizativo y de gestión del componente de Lenguaje, inicio con el planteamiento de los siguientes objetivos, estrategias y funciones del equipo de trabajo:

- **Dirección:** Tiene a cargo la orientación del equipo de trabajo y el planteamiento y negociación del proyecto, así como la búsqueda de nuevos aliados que lo apoyen.
- **Formación:** La labor formativa de alumnos y docentes en el proyecto ha estado a cargo de todo el equipo de trabajo bajo las orientaciones del director. En el aspecto relacionado con la formación de alumnos como lectores mediante Talleres de animación a la lectura, se evidenció

2. EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

Modelo de cómo un municipio se unió para garantizarle un mejor futuro laboral a sus estudiantes escolares.

“Una herencia para el futuro” es lo que se expresa en el eslogan del CEOGET y es precisamente la enseñanza que queremos compartir con los lectores de este texto, ya que uno de los propósitos que tenemos desde el municipio de Sabaneta, es el de aportar herramientas para que nuestros jóvenes puedan forjar su destino; aporte que no es exclusivo de una sola Institución, sino por el contrario, de un trabajo conjunto entre los sectores público, privado, educativo y la comunidad.

El Centro de Orientación y Gestión para el Trabajo (CEOGET) del Municipio de Sabaneta, Antioquia, es una Institución oficial de educación para el trabajo y el desarrollo humano, creada por medio de la Ley 1064 del 26 de julio de 2006, dependencia de la Secretaría de Educación y Cultura de Sabaneta, según Acuerdo del Concejo Municipal N°. 13 de mayo 30 de 2002, reconocida como Institución de la Secretaría de Educación Departamental mediante resolución N° 2197 de marzo 31 de 2003 y establecida para el Programa Técnico de Mercadeo por resolución 02204 de julio 1° de 2005.

2.1 Un poco de historia

En el municipio de Sabaneta durante los años ochenta y parte de los noventa funcionó el Centro de Alfabetización y Capacitación Ocupacional (CAYCO), espacio donde la comunidad recibía cursos de artesanías y manualidades, que desarrollaban en los

estudiantes habilidades en el manejo de artes y oficios. El perfil de los participantes, las necesidades del mercado, la optimización de recursos por parte de la Administración Municipal y la normatividad legal, llevaron a la Institución a hacer un replanteamiento de su quehacer, construyendo los inicios de la formación para el trabajo en el Municipio.

El decreto 0114/96 transforma los CAYCO en Centros de Formación para el Trabajo, entre los años 1998 y 2000. De acuerdo con las temáticas de los cursos, se distribuyeron, unos para la Casa de la Cultura Barquereña y otros se empezaron a dictar a jóvenes del municipio, como propuesta para su empleabilidad o la aplicación de un arte u oficio. Además de estos antecedentes es importante contextualizar otros elementos que fueron motivadores de esta propuesta:

- Se requería ampliar el horario de formación nocturno, para cubrir las necesidades de formación para el trabajo, ya que algunas personas tenían que tomar la decisión de estudiar o trabajar, puesto que los horarios que se ofrecían para los programa seran en la mañana o en la tarde.
- Pocas oportunidades laborales para los bachilleres.
- Existía una desarticulación entre la oferta y la demanda de empleo en el municipio. El concepto de los industriales era que no encontraban mano de obra calificada según sus necesidades, mientras que la

comunidad, y los jóvenes manifestaban que los empresarios no brindaban oportunidades a los sabaneteños.

- Se creía que la capacitación en artes, oficios, programas técnicos y tecnológicos, era formación de bajo nivel.
- Las Instituciones educativas tenían un enfoque académico en sus currículos y carecían de tener especialidades técnicas.
- Los estudiantes terminaban sus estudios sin una orientación vocacional y con desconocimiento de las oportunidades que les ofrecía el mercado laboral.

Posteriormente, en el año 2000, el candidato a la Alcaldía que luego fue elegido, planteaba programas de capacitación para los jóvenes y la Población Económicamente Activa (PEA), detectando con esto una débil cultura empresarial que le impedía a los habitantes ingresar al mercado laboral, principalmente en el territorio sabaneteño.

En el mes de enero de 2001, inició labores el Centro de Formación para el Trabajo, transformado como CEOGET en el 2002, con la oferta de programas académicos certificados en Secretariado y Mantenimiento de Computadores, en convenio con el SENA, Confenalco y el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

Además, ofreció programas de extensión académica en el marco de la educación no formal, y cursos intensivos de actualización y complementación, como alternativas de solución al déficit en la formación técnica para el trabajo productivo. Inicialmente se ofrecieron los siguientes: Básico de belleza, Marquetería, Bolillo, bordado y molas, Velas, Mentalidad empresarial, Cocina básica, Cocina internacional y Servicio al cliente.

Para ir afianzando cada una de las acciones, desde el CEOGET se ha fortalecido todo este trabajo con el componente legal. Es así como fue aprobado como Instituto de educación no formal en el año 2003 por la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia, para impartir los programas técnicos de Mercadeo, Secretariado, Contabilidad y costos, Belleza, Panadería, Reparación y mantenimiento de computadores y Electrónica.

Paralelo al componente formativo, se proyectó el CEOGET como un ente que permitiría empezar a articular las diferentes acciones en materia de empleo en el Municipio, razón por la cual asumió la dirección del Centro de Información para el Empleo (CIE-SENA), programa que articula la oferta y la demanda de empleo, mediante un software que permite mantener actualizadas las vacantes de las empresas y cursos de formación que ofrece el SENA. Además, el usuario tiene la posibilidad de interactuar con el programa para consultar las vacantes existentes y actualizar permanentemente su hoja de vida.

Otra estrategia que se ha establecido desde el CEOGET, es el acompañamiento y la asesoría a proyectos productivos, donde los grupos organizados cuentan con un apoyo institucional, de acuerdo con sus necesidades de creación o fortalecimiento. Así se creó la Asociación Crisálidas, y se dió apoyo a Acores.

Todos los anteriores programas han proyectado al Centro, como una oportunidad para la formación, intermediación, asesoría y acompañamiento a las diferentes iniciativas que surgen en el municipio de Sabaneta frente al tema del empleo y de iniciativas productivas.

2.2 Un trabajo en equipo

Un eje articulador de todo este proceso ha sido el trabajo en equipo, no solo de las personas que hacen parte de la Institución, sino de un grupo de instituciones que aportan sus conocimientos, habilidades y recursos para que los proyectos cumplan sus objetivos.

Entre los sectores que han estado trabajando articuladamente, se encuentran el sector productivo con el respaldo de la Corporación Empresarial de Sabaneta, Corposabaneta y La Cámara de Comercio del Aburrá Sur; y el sector educativo, con la participación activa de las Instituciones educativas oficiales y las universidades que tienen asiento en la localidad como la Fundación Universitaria Ceipa, el Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano (Cinde), la Universidad San Martín y Uniciencia. A estos dos sectores se ha sumado el trabajo de la Administración Municipal con sus diferentes dependencias y el Concejo Municipal. La unión del trabajo de todos estos actores ha sido una de las claves para poder lograr los resultados que se tienen en la actualidad.

De los diferentes proyectos estratégicos que se han trabajado, destacar tres:

1. Cátedra de Educación para el Trabajo de sexto a once grado, Brújula emprendedora.
2. Sembrando Semilla Empresarial.
3. Programas Técnicos para los estudiantes de décimo y once grado.

"El CEOGET es un apoyo muy grande para todos los jóvenes y madres cabeza de familia... el CEOGET ha ayudado mucho a las personas de Sabaneta a generar empleo. De una manera permanente se está informando acerca de las ofertas que en ese sentido ofrecen las diferentes empresas industriales."

Desde que empezó, se ha ido, fortaleciendo y especializando en capacitar a la comunidad, no solo en cuanto a cubrir las necesidades laborales de las empresas, sino también en crear sus propias fuentes de trabajo a un costo muy favorable. El CEOGET ha hecho que su imagen sea cada vez más positiva y favorable. Ojalá que siga así para poder ayudarle a toda la comunidad sabaneteña".

Gloria Stella Zapata Cano, empleada de la Tesorería Municipal.

2.3 Brújula emprendedora

Con este nombre se denomina la estrategia que se adelanta con los estudiantes de las Instituciones educativas oficiales del municipio de Sabaneta con el fin de orientarlo y capacitarlo para el ingreso al mercado laboral y/o continuación del ciclo educativo.

Para poner en marcha la metodología del proyecto, se crearon seis cartillas desde el CEOGET, que son las guías de trabajo para los docentes en cada año escolar. Cada una responde a una temática acorde con las expectativas de empleabilidad de los jóvenes y el grado que cursa cada estudiante dentro del ciclo académico. Además del componente teórico, tienen unos talleres para practicar en clase con los estudiantes. La finalidad del proyecto, en palabras del Alcalde, es:

"La Cátedra de Educación para el Trabajo Brújula Emprendedora, es una herramienta propuesta a los estudiantes de Sabaneta que se encuentren cursando la educación básica y media, permitiendo desarrollar.

Será un apoyo de convivencia entre los estudiantes, la comunidad educativa, el estado, la sociedad y la familia.

Se requiere que nuestros jóvenes adquieran competencias laborales que les proporcionen una adecuada inserción al mercado laboral con actitudes y aptitudes que les formen

integralmente, creando en ellos un compromiso social por medio de un óptimo desarrollo del saber, la dignidad humana, la solidaridad colectiva, la importancia de la familia, la conciencia social y ecológica en un ámbito global y local..."⁴

Las temáticas de las cartillas utilizadas son:

- Inicio empresarial. La organización.
- La Comunicación. Trabajo en Equipo.
- Creatividad e innovación. Tu mente es oro gris.
- Empresa 1. Emprendimiento comercial.
- Empresa 2. Toma de decisiones.
- Empresa 3. Plan de negocios.

"El CEOGET ha ido progresando positivamente y la gente que ha salido ha tenido aceptación. En el municipio es una manera muy fácil de ingresar porque es gratuita y la Administración la ha impulsado. El espacio ha sido una limitante".

Porfirio Palacio, estudiante.

2.4 Sembrando Semilla Empresarial

Este es un proyecto estratégico que se enfoca en los estudiantes del grado once, en quienes se busca fortalecer la vocación profesional individual, mediante charlas y eventos diferentes. Uno de los elementos enriquecedores de la estrategia es que en ella participan activamente los representantes del sector empresarial y los profesionales que trabajan en las empresas de Sabaneta.

La agenda de trabajo se coordina entre el CEOGET, Corposabaneta, la Cámara de Comercio del Aburrá Sur y las Instituciones educativas. Entre todos, definen los

⁴ Francisco Javier Beltrán Montoya, presentación de Brújula emprendedora, Cátedra de Educación para el Trabajo, Sabaneta 2003.

temas que se dictarán durante el año a los estudiantes, quienes reciben en sus Instituciones educativas a empleados, gerentes y miembros de organizaciones que presentan proyectos innovadores y exitosos en materia de emprendimiento y generación de empleo.

Dentro del plan de trabajo se incluyen con referencias y una muestra universitaria, en la cual participan tanto las universidades de Sabaneta como las que hacen parte de otros municipios del área metropolitana, para que los estudiantes conozcan la oferta que se tiene en educación, Técnica, Tecnológica y Universitaria.

El cuadro de la página siguiente, es un ejemplo de los temas de trabajo que se han establecido.

También se trabaja el protocolo empresarial, como asesoría directa a los estudiantes para que conozcan la manera en que se desarrollan los procesos de selección en las empresas y se les orienta respecto a la forma de presentarse a entrevistas, elaborar hojas de vida y su presentación personal.

2.5 Programas Técnicos

Desde el año 2004 cuando en el Foro Educativo Municipal se socializaron los resultados de las mesas de trabajo del sector empresarial: "Identificación de un perfil ocupacional para los jóvenes estudiantes del municipio de Sabaneta" y el CEOGET presentó la Propuesta "Capacitación técnica para estudiantes de decimo y once. grado de las Instituciones educativas oficiales del municipio de Sabaneta" inician los Programas Técnicos para los estudiantes de

TEMAS	CONFERENCIA
• Proyecto de vida Empresarial	• ¿Cómo consigo empleo?
• Actitud y aptitud empresarial	
• Mercado laboral	• ¿Dónde consigo empleo?
• Protocolo empresarial	
• Formación Técnica y Profesional	• Feria Universitaria
• Feria Universitaria	
• Trabajo en equipo	• ¿Por qué unos consiguen empleo y otros no?
• Competitividad	
• Taller de Creatividad	
• Responsabilidad social y ética	• ¿Cómo ser un empleado estrella?
• Salud ocupacional y autocuidado	
• Gestión ambiental	
• Sensibilización empresarial y experiencia exitosa	• Marca País, Colombia es País

y a las que desearan implementarla. Se propició un encuentro entre los directivos docentes que asistieron por Sabaneta con Corposabaneta y el CEOGET. Este último ofrecía educación técnica no formal a los estudiantes de la Educación Media en jornada contraria a la ofrecida por las Instituciones educativas.

El Rector de la Institución educativa Concejo de Sabaneta, lideró los procesos de acercamiento con la Directora del CEOGET, y las demás Instituciones educativas, encomendado por el Secretario de Educación del Municipio, para conformar el Comité de Media Técnica.

El Municipio fue invitado en marzo de 2005 por la Gobernación de Antioquia y el Banco Mundial, al Seminario Internacional de Educación Media Técnica, donde se confirmó la capacidad instalada del Municipio para iniciar con la Media Técnica y se propuso reunir al recién creado Comité para dinamizar y gestionar los procesos inherentes a la Institucionalización de la Media Técnica en Sabaneta.

El 28 de junio de 2005 se firmó el Decreto Municipal 109 mediante el cual se formalizó el Comité de Media Técnica para las Instituciones educativas oficiales de Sabaneta. El Comité inició un proceso de investigación y acercamiento con empresarios y miembros del sector educativo, con el fin de estructurar los programas de formación técnica pertinentes a las necesidades del Municipio. Como resultado de una serie de encuestas, talleres e investigación de las tendencias de crecimiento del municipio, se determinó que eran las áreas de mercadeo y logística las dos modalidades que se adaptan a las particularidades de Sabaneta, de acuerdo con la información suministrada por el servicio público de empleo SPE-SENA que es una de las áreas de trabajo del CEOGET.

Sabaneta. Este proyecto estratégico se da como respuesta al cumplimiento del Plan de Desarrollo Municipal 2004-2007, en el que se propone la formación de mil técnicos, dado que las Instituciones educativas oficiales solo ofrecían formación académica.

En noviembre del mismo año se citó a los directivos docentes de Antioquia al Recinto Quirama, Carmen de Viboral, para dar orientaciones pertinentes sobre la Media Técnica a las Instituciones que ya la impartían

A partir de lo anterior, se estructuró una propuesta concreta con el SENA y se entregó a la Secretaría de Educación Departamental, autorizó iniciar con la Media Técnica en dos Instituciones: Concejo de Sabaneta y José Félix de Restrepo Vélez, en la Especialidad de Comercio, área Mercadeo, para formalizarlo, y se firmó un convenio interinstitucional entre la I.E. Concejo de Sabaneta, la I.E. José Félix de Restrepo y el CEOGET.

Dadas las condiciones del medio y las facilidades de encadenamiento con el CEOGET, el SENA y la Fundación Universitaria Ceipa, Sabaneta se decidió por Mercadeo, cuya salida parcial es de Telemercaderista e impulsador en la Media; en la Técnica, con salida total en Mercadeo; y en la fase profesional con salida en Administración de Mercadeo, Administración de Empresas, Administración Financiera y Administración de Recursos Humanos.

La información y el conocimiento de los directivos docentes, aunado a la práctica laboral y de empresa del CEOGET se sincroniza de manera tal, que se hace viable en corto tiempo, una propuesta que cualifica los procesos curriculares del municipio.

En 2006 se graduaron 47 técnicos en Mercadeo, 7 en Electrónica y 19 en mantenimiento de computadores, egresados de las Instituciones educativas públicas del Municipio de Sabaneta.

"Me parece que es un lugar donde aprendimos mucho. En el CEOGET se preocuparon y nos ayudaron. La estructura locativa es la misma, solo que ahora se han adaptado salones en el segundo piso. La dificultad de esa época eran las computadoras, porque eran pocas. Pero nos ubicaron de manera que los implementos no fueran un obstáculo para nuestra preparación. En cuanto al nivel económico de los estudiantes, de estos había de todo: pudientes y de escasos recursos. El CEOGET tenía recursos suficientes gracias

al apoyo de la administración Municipal y a la capacidad de gestión de la Directora. En esa época se hacían programas que ayudaban a otras personas con limpieza de las quebradas que se les pagaba. No tengo conocimiento sobre tropiezos del CEOGET si los tuvo todo se solucionaba administrativamente".
Lilliana María Correa, Recepcionista egresada del CEOGET.

2.5.1 Nuevos programas

En diciembre del año 2005 se abrió una convocatoria de cobertura nacional para apoyar proyectos de transformación de la formación técnica y tecnológica, realizada por el Ministerio de Educación Nacional, y cuyo objetivo es apoyar proyectos de inversión encaminados a mejorar la calidad, cobertura y pertinencia de la educación técnica, media, profesional y tecnológica que presenten las alianzas.

A raíz de esta convocatoria, el Municipio de Sabaneta participó en dos uniones temporales: en febrero de 2006 con el Instituto Débora Arango del Municipio de Envigado, con la propuesta de Media Técnica en Joyería para la Institución educativa Rafael J. Mejía, proyecto que no fue aprobado por el Ministerio de Educación Nacional. En el mismo mes, el Municipio de Sabaneta y el Instituto tecnológico Pascual Bravo propusieron conformar con otras instituciones la unión temporal en Media Técnica en Mecánica, para la Institución Antonio Baena Salazar, y Producción Industrial para la Institución Rafael J. Mejía., la cual fue aprobada por el MEN.

Las instituciones que hacen parte de esta unión temporal son: Gobernación de Antioquia, Gobernación de Córdoba, los municipios antioqueños de Sabaneta, Caldas, La Estrella e Itagüí, el municipio de Montelíbano, Córdoba, la Universidad de Antioquia, el Instituto Tecnológico Pascual Bravo, el SENA, las Instituciones educativas

Concejo Municipal de La Estrella, Presbítero Antonio Baena Salazar, José María Bernal, Liceo Caucasia, Diego Echavarría Misas, Concejo Municipal de Itagüí, Rafael J. Mejía de Sabaneta, Corposabaneta, la Andi, Sofasa, Corbeta, Acoisanj, Cerromatoso, la Fundación San Isidro, Sampredo S.A. y Coservicios.

2.5.2 Objetivos de los Programas Técnicos

Los objetivos de los Programas Técnicos insertos en Las Instituciones educativas son:

- Mejorar los indicadores de vinculación laboral de los bachilleres del Municipio de Sabaneta.
- Desarrollar en los bachilleres herramientas, conocimientos y habilidades para lograr vinculación en el mercado laboral.
- Promover el encadenamiento educativo con instituciones de educación técnica, tecnológica y profesional.

"Soy un exalumno del CEOGET en donde tomé un diplomado sobre Gestión financiera pública hace un año. Esto me ha permitido reconocer la gran calidad de los docentes

que dictan los cursos, así como las cómodas y agradables instalaciones que permiten ese desarrollo académico que se logra aquí. El CEOGET fue una iniciativa de la administración anterior para capacitar a la población sabaneteña que no podía acceder a una educación superior y a buenos costos. Hoy presta gran variedad de servicios en educación no formal. Allí se ha capacitado a muchas personas en Contabilidad, Sistemas, e Idiomas, entre otras. Un portafolio muy grande e interesante que ha impulsado a la sociedad sabaneteña.

El principal limitante ha sido el crear una imagen a nivel de comunidad. Pero a pesar de lo nuevo de la Institución ésta se ha ido formando poco a poco hasta el punto de que hoy goza de una importante imagen. Considero que la competencia que tiene es muy grande. Sin embargo he visto que poco a poco, gracias al los buenos recursos el CEOGET, la ampliación de sus servicios es cada vez mayor.

Pienso que la gestión administrativa del CEOGET merece una calificación acorde con la administración Municipal y que yo considero como excelente. Por parte de sus directivas ha propendido por tener una muy buena calidad que se refleja en sus programas y en sus docentes.
Alejandro Muñoz, Coordinador.

2.6 Amenazas y potencialidades

Como todos, los proyectos, el del CEOGET también está cargado de sueños que no siempre se han cumplido debido a diferentes aspectos de la realidad, que a veces se salen

del alcance de las personas del proyecto, pero que siempre abren una nueva puerta.

El siguiente cuadro ilustra las amenazas o asuntos externos negativos que tiene este proceso y las potencialidades y oportunidades que por ellos han encontrado.

AMENAZAS	POTENCIALIDADES	ALIADOS POTENCIALES Y NUEVAS ALIANZAS
<ul style="list-style-type: none"> Resistencia al cambio de formación por competencia por parte de algunos docentes. En algunas familias se subvalora la formación de Media Técnica, Técnica o Tecnológica. La Media Técnica diversificada no mostró los resultados esperados para el país y se cree que el mecanismo utilizado actualmente es el mismo. Se presenta una incoherencia entre las decisiones del MEN en relación con las propuestas de innovación y desarrollo y el equipamiento de las I.E. La carga académica de la I.E. 	<ul style="list-style-type: none"> Encadenamiento con el SENA. Encadenamiento de la Media Técnica con el CEOGET en el programa de mercadeo. Presupuesto municipal para apoyar la formación Técnica de los jóvenes. Docentes capacitados en competencias laborales. Interés de los docentes de las I.E. Comité de Media Técnica y Consejo Municipal de Empleo. Legislación del MEN por medio de la Ley 1064 de Junio 26 de 2006. 	<ul style="list-style-type: none"> Comunidad educativa de las Instituciones. Empresas del municipio de Sabaneta. Corposabaneta. Cámara de Comercio del Aburrá Sur. Universidades localizadas en el municipio de Sabaneta. Unión temporal: I.E., SENA, ITPB y Universidad de Antioquia, sector empresarial y gremios. Nuevos programas académicos. Unidad empresarial fortalecida desde Brújula empresarial, Ceipa y las otras entidades de educación superior.

2.7 logros que perduran

El siguiente cuadro muestra de una forma fácil de entender, los más importantes resultados

de CEOGET, expresados desde las personas participantes del proceso y reconociendo lo que falta por lograr.

ACTOR	CAMBIOS PRODUCIDOS	EXPRESADOS EN	QUÉ FALTA LOGRAR
Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Actitud para la formación técnica. 	<ul style="list-style-type: none"> Disminución de la deserción. Actitud participativa. Mejora la perspectiva y el enfoque de los proyectos de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> Un encadenamiento educativo más accesible económicamente. Comunicación permanente con las instituciones educativas con el CEOGET, para permitir en los estudiantes mejores condiciones de empleabilidad. Acompañamiento vocacional desde la básica para mejorar el panorama de los jóvenes. Medir impacto de la formación de los estudiantes de Media Técnica o de programas Técnicos con relación a las Pruebas Icfes y el rendimiento académico.
Docentes del CEOGET	<ul style="list-style-type: none"> El sentido de pertenencia hacia la Institución. Interés en formación Y capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> La responsabilidad con el alumno. El cumplimiento de horarios, el desarrollo adecuado de las guías de aprendizaje. El acompañamiento de actividades solicitadas por la I.E. La asistencia a la formación ofrecida. Participación la UIEC. 	<ul style="list-style-type: none"> La adaptación de los programas académicos por competencias laborales con las estrategias didácticas adecuadas y la elaboración de proyecto académico por módulo. Mejorar la cultura de emprendimiento. Transversalizar los conceptos de empleabilidad.
Directivos de las I.E.	<ul style="list-style-type: none"> Sinergia interinstitucional. 	<ul style="list-style-type: none"> Confianza entre los actores. Comunicación permanente. Contar con la logística en las diferentes I.E. 	<ul style="list-style-type: none"> Conocer más la I.E. Que en sus PEI sea clara la importancia del tema de empleabilidad y emprendimiento. Revisar conjuntamente cómo se plantea el acompañamiento.

ACTOR	CAMBIOS PRODUCIDOS	EXPRESADOS EN	QUÉ FALTA LOGRAR
Docentes de las I.E. con relación a la formación Técnica o de Media Técnica del CEOGET	<ul style="list-style-type: none"> Consideran que los procesos académicos del CEOGET se fortalecen en la I.E. 	<ul style="list-style-type: none"> Identifican mayor participación del alumno y mejor actitud hacia el aprendizaje. Expresan que se mejoran las capacidades de los alumnos. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer medidores de impacto que den cuenta de el mejoramiento académico en la I.E. del estudiante de Media Técnica y formación Técnica.
Sector político	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo e interés por el fortalecimiento de la I.E. 	<ul style="list-style-type: none"> Adjudicación de presupuesto. Seguimiento de los resultados de la Institución. Asistencia a Foros. Acompañamiento a propuestas Sembrando Semilla empresarial. 	
Empresarios	<ul style="list-style-type: none"> Participan de las actividades programadas por la I.E. 	<ul style="list-style-type: none"> Solicitud de cubrimiento de vacantes. Acompañamiento en la definición y validación de los currículos académicos. Contratación de aprendices. 	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar las condiciones de empleo. Implementar modelos de Escuela-empresa. Facilitar pasantías.
Organizaciones y ONG	<ul style="list-style-type: none"> Articulación de acciones interinstitucionales. 	<ul style="list-style-type: none"> Concejo Municipal de Empleo (CME). Comités. Acompañamiento en los Programas. 	<ul style="list-style-type: none"> Información actualizada y permanente. Crear indicadores de impacto de las acciones conjuntas.

2.8 Los obstáculos superados

Si bien en este texto se describen los logros alcanzados en este proceso de acompañamiento para la formación vocacional en las Instituciones educativas oficiales del Municipio de Sabaneta, es importante relacionar aquellos obstáculos que se han presentado a lo largo del proyecto, que aunque pocos, son significativos:

- La concepción que tienen los estudiantes sobre a la formación técnica, ha sido un punto reiterativo a lo largo del proceso, puesto que ellos no encontraban en los programas de formación técnica, una posibilidad de desarrollo personal y laboral, lo cual ha generado deserción en algunos grupos y desmotivación por parte de un grupo de estudiantes al momento de recibir la información sobre el proyecto.
- Establecer acuerdos desde los contenidos, hasta la forma de recibir a los estudiantes, ha sido un aspecto recurrente y un obstáculo por superar en cualquier proyecto que se tenga de esta modalidad. Los empresarios quieren tener personas muy bien preparadas en aspectos específicos, asumen un compromiso frente a las cuotas de aprendices y en algunos casos no tienen la disponibilidad de ofrecer prácticas o visitas a los procesos educativos; algunos incluso sienten temor de al recibir a los jóvenes por los compromisos prestacionales que se asumirían.

Por su parte, los estudiantes quieren recibir inmediatamente una compensación económica por su práctica. Se siguen presentando situaciones donde los jóvenes no demuestran interés por su proyección laboral o académica y con bajo compromiso a la hora de asumir responsabilidades en el proceso.

- La articulación de intereses ha sido un trabajo constante y permanente de este proyecto. Al hablar de obstáculos, éste sí que recobra protagonismo, ya que tanto las instituciones como las personas que hacen parte de este tipo de propuestas, deben dejar de lado su interés particular por hacer parte de un interés colectivo, una visión compartida.

Es importante reconocer desde nuestras prácticas sociales, que esto no se logra por decreto o por imposición, en la medida en que cada uno de los actores ha tenido la oportunidad de expresar sus ideas, de dar a conocer sus procesos de intervención y ha podido participar activamente en la construcción de las estrategias, se ha logrado mitigar este aspecto. Articular intereses políticos, económicos, institucionales y personales, es uno de los grandes retos que tiene y ha tenido este proceso, lo cual ha logrado superar en un alto porcentaje, pero aún se debe seguir trabajando en este tema.

- Continuidad en el proceso, otro obstáculo presente en cada momento. Como se trata de procesos de largo plazo, es indispensable que los actores que lleguen, reconozcan los avances logrados, y aporten a lo que sigue.

No se trata de llegar y cambiar inmediatamente las estrategias definidas, sino, por el contrario, de evaluar las que existen y agregarles valor.

2.9 El camino a seguir

Desde Sabaneta se seguirá trabajando en el fortalecimiento de este proyecto y las personas que en él intervienen están dispuestas a apoyar cada una de las acciones que se propongan, siempre que aporten acciones de mejora.

Para darle una mayor trascendencia y articular de una manera más global el actuar en materia de formación vocacional en las Instituciones educativas, las estrategias del CEOGET apoyarán a la conformación del Consejo Municipal de Empleo, el cual pretende ser un eje articulador.

El Consejo Municipal de Empleo es una estrategia empleada en el municipio de Sabaneta donde se reúnen los diferentes sectores público, privado, educativo y social para articular las diferentes estrategias y a la vez hacer más efectivas las acciones enfocadas a los programas de generación de empleo, formación para el trabajo, mejoramiento empresarial y fomento a las iniciativas productivas en el municipio.

Está conformado por diferentes organizaciones del Municipio que se organizan en cuatro subcomités: Público, Privado, Social y Educativo. Sus funciones son:

- Establecer e impulsar políticas públicas que orienten los programas de generación de empleo, formación para el trabajo, mejoramiento empresarial y fomento a las iniciativas productivas en el municipio de Sabaneta
- Crear un sistema de información laboral municipal para Investigar y generar un intercambio de documentación oficial, informes, estadísticas y publicaciones actualizadas a sus miembros y a los diferentes actores y organizaciones que intervienen en procesos de formación, generación de empleo y apoyo a iniciativas productivas.
- Participar en el diseño de los programas de generación de empleo, formación para el trabajo, mejoramiento empresarial y fomento a las iniciativas productivas, proponiendo criterios para su financiamiento y adecuación

a las necesidades locales, regionales, nacionales e internacionales.

- Fomentar encuentros de estudio e intercambio de experiencias en procesos de formación, generación de empleo y apoyo a iniciativas productivas.
- Definir mecanismos de comunicación e información permanente entre los diferentes actores que intervienen en los procesos de formación, generación de empleo y apoyo a iniciativas productivas.
- Establecer su régimen de organización, de funcionamiento interno y su plan de acción anualizado.
- Elaborar anualmente, dentro de los tres primeros meses del año, un informe general de las actividades realizadas.
- Las demás que sean concertadas con los miembros del Consejo.

El Consejo Municipal de Empleo establece para su accionar, cinco líneas estratégicas:

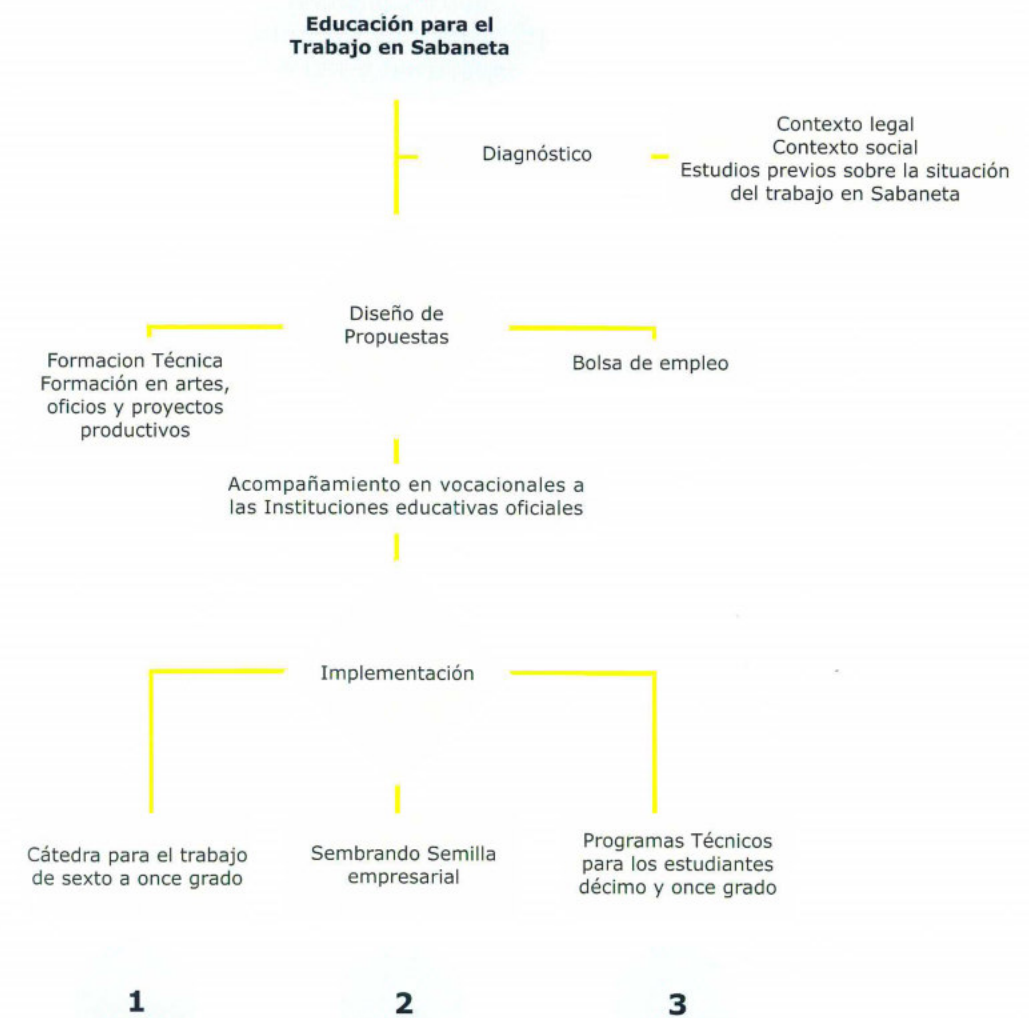
- 1. Sensibilización y Organización:** Busca trabajar y definir aspectos como: diagnóstico social, convocatorias generales a la comunidad, identificación de necesidades, concepto de agencia de desarrollo local, entre otros.
- 2. Formación Humana, Social, Administrativa, Técnica y Financiera:** En esta línea las instituciones buscan definir programas acordes con las necesidades del mercado; establecer competencias en a los estudiantes del municipio; y articularon los Proyectos Educativos Institucionales en los diferentes niveles de formación.
- 3. Financiación e Incentivos:** Con este trabajo se busca brindarle a la

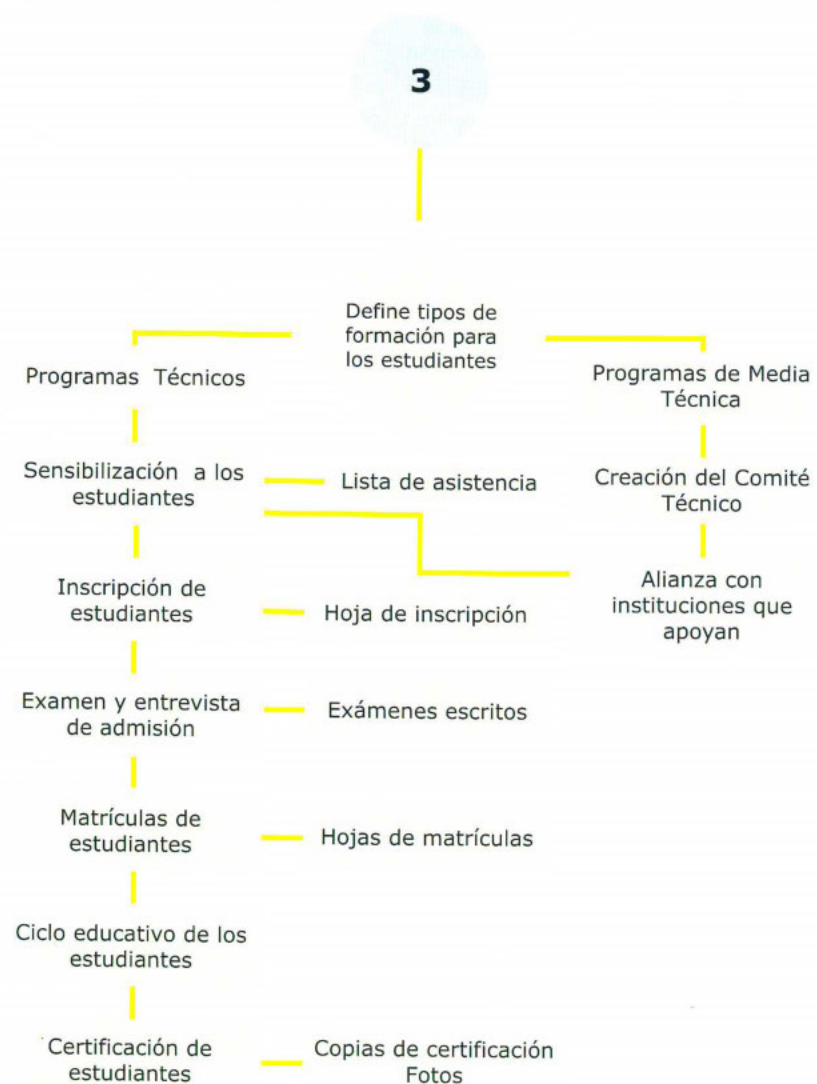
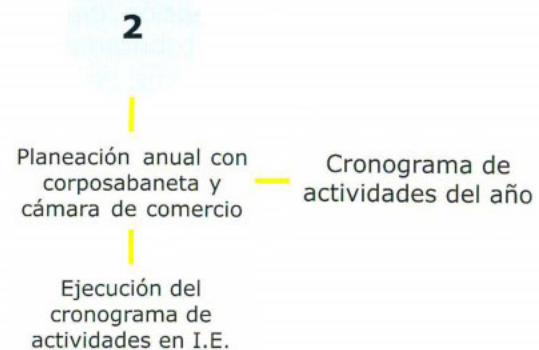
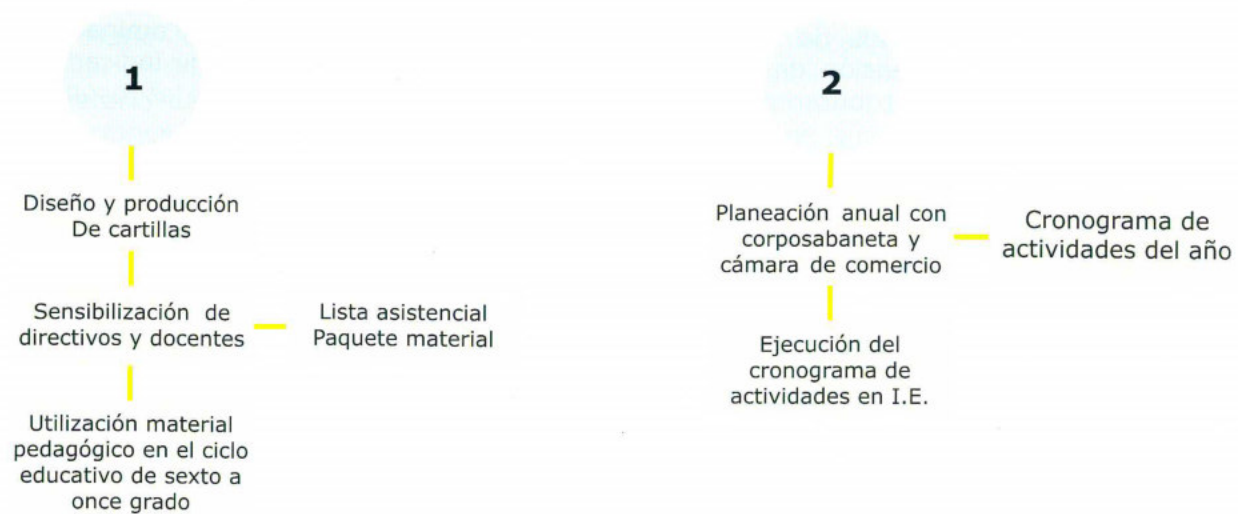
comunidad los servicios de asesoría y acompañamiento, creación de líneas de créditos, e incentivos tributarios.

se adelantan acciones encaminadas a medir lo que se hace, definir indicadores, Analizar permanentemente los resultados y definir acciones de mejora.

- 4. Comercialización e Identificación de cadenas productivas:** Las instituciones adelantan acciones de asesoría y acompañamiento a iniciativas productivas, asociatividad, fortalecimiento de la marca "Hecho en Sabaneta", y creación de un portafolio de servicios del Municipio.
- 5. Evaluación:** Para poder medir y mejorar cada una de las actividades emprendidas

La siguiente gráfica es una representación del proceso de construcción y desarrollo del CEOGET como estrategia de educación para el trabajo. 1, 2 y 3 son los programas que resultan de la puesta en marcha del proyecto, cuyo proceso se ilustra en las páginas siguientes.





3. ESCUELA UNIDA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN⁵

La experiencia de una Institución educativa que articuló sus áreas e hizo trabajar unidos y reaprender a sus docentes, para mejorar los resultados de sus estudiantes.

Esta práctica relata la experiencia de una Institución que articuló sus áreas e hizo reaprender a sus docentes para mejorar los resultados de sus estudiantes.

fomentando el desarrollo de competencias básicas y de habilidades sociolingüísticas.

Hay una variedad de hechos, sucesos e ideas que se integran en la construcción y desarrollo de proyectos en el entorno escolar. El macroproyecto de la Institución educativa El Hatillo, tiene fundamentación a partir de muchos referentes, pero sobre todo nació como una estrategia para solucionar una problemática detectada por gran parte de la comunidad educativa: el activismo.

En ese entonces, la enseñanza por competencias desde el Ministerio de Educación Nacional estaba tomando fuerza, porque desde los lineamientos y los estándares curriculares se presentaban pautas para la comprensión y significación del proceso de aprendizaje; además, en medio de la cotidianidad escolar, se tenía la percepción de que cada una de las áreas y los respectivos maestros, debían encargarse de una actividad complementaria a los tradicionales proyectos de aula, lo cual generó ansiedad y estrés por el poco tiempo que cada docente tenía para este trabajo.

Este proyecto tiene un objetivo más profundo que el hecho de juntar actividades y no surgió sólo en el momento en que se expresó la idea y se le dio el nombre, sino mucho antes, quizás en el año 2000, a comienzos del nuevo milenio, cuando una profesora del área de Castellano, comenzó a motivar en sus estudiantes la escritura de cuentos y novelas. Esta era una actividad de clase normal que fue complementada los tres años siguientes con la capacitación recibida en el Nodo de Español de Antioquia. Así, la profesora exploró y descubrió que su trabajo era novedoso y reforzaba un aspecto fundamental en el desarrollo de las competencias comunicativas en los estudiantes: La producción textual,

Adicional a lo anterior la Evaluación de Desempeño Docente recibió en sus inicios un fuerte rechazo por parte del magisterio y generó en la Institución educativa El Hatillo un ambiente tenso y de incertidumbre, sumado a que faltaban condiciones para el trabajo en equipo y para mejorar la interlocución entre maestros y el Rector de la Institución.

La profesora del área de Castellano compartió su experiencia y otros educadores le ayudaron a elaborar el

⁵ Este texto es producto de los talleres de Sistematización, parte del proyecto Mejoramiento de la Gestión Escolar y Local, ejecutado por el Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia - CTA y financiado por el Área Metropolitana del Valle de Aburrá.

proyecto Jóvenes escritores para presentarlo en la Universidad de Antioquia. En la socialización, los profesores quedaron gratamente atraídos por el proyecto presentado por una Institución del municipio de El Peñol, ubicado en el oriente antioqueño, que mostró un importante trabajo de integración de las áreas a partir de un tópico como el manejo de las basuras. Esto generó inquietud, ya que en El Hatillo también la contaminación por basuras era un problema, pero ante todo, encontraron un tópico o eje en la enseñanza del lenguaje para trabajar la transversalización de las áreas.

Finalizando el año 2003, en la Semana de evaluación institucional, se consolidó la propuesta de la docente gestora, haciendo un planteamiento más concreto del macroproyecto en la Asamblea de educadores, aprovechando que esta entidad orienta a todos los maestros hacia la misma dirección. El Rector la invitó a buscar aliados y así comenzó el trabajo con un gran equipo de docentes, la Coordinadora y el Rector, quienes de manera voluntaria, integran un comité para fortalecer la propuesta y diseñar pautas adecuadas al contexto de la Institución y a las nuevas tendencias educativas.

3.1 Armando el macro

Para darle desarrollo al macroproyecto se buscaba hacer una lectura de la Institución y a partir de sus necesidades, proponer metas y tareas comunes para el mejoramiento. Por eso se crearon desde el Comité central, tres subcomités para elaborar el marco teórico, el diagnóstico y dar capacitación sobre las nuevas tendencias educativas.

El diagnóstico se realizó directamente con los estudiantes y profesores por medio de una encuesta e indirectamente con los padres de familia. De esta acción se

concluyó que las tres necesidades básicas que tenía la Institución y sobre las cuales el macroproyecto podía intervenir para su mejoramiento eran, en su orden: Dificultades en los procesos lecto-escriturales, tanto de estudiantes como de algunos docentes; inadecuadas relaciones interpersonales y problemas de comunicación y mal manejo de las basuras.

Los mismos subcomités iniciales se distribuyeron tareas específicas para tener responsables directos en cada una de las problemáticas a mejorar. El Comité para mejorar las relaciones interpersonales, empezó a plantear algunas acciones, apoyándose en teorías y en entidades.

La Coordinadora de la I.E. decidió invitar el programa Escuela Saludable a la Institución. Este fue un hecho que indirectamente alimentó la necesidad de conciliar en lugar de entrar en conflicto con el rector, porque la presencia y fuerza que dejaron las enseñanzas con los talleres sobre asertividad, higiene, salud mental, tolerancia, entre otros, tuvieron impacto en cada uno de los docentes. La Institución además reconocía que en el aspecto académico, los resultados no eran buenos y mucho menos en las Pruebas Icfes, lo que demandaba actuar institucionalmente para superar las restricciones.

"Se supone que cuando un alumno supera un grado y continúa con el próximo lo más obvio es que éste haya superado todos los logros satisfactoriamente, o por lo menos, lo básico y esencial. Personalmente me preguntaba por qué varios de mis compañeros no sabían leer de una manera clara, agradable y respetando los signos de puntuación, teniendo en cuenta que se encontraban en un grado superior. Claro está que el problema también era de escritura, porque escribían con muchos errores ortográficos y sin coherencia. Estas dificultades también se reflejaban en los

resultados de las pruebas Icfes y en el número de alumnos que ingresaban a la universidad que, por cierto, ha sido muy reducido.

Pero este no era el único problema observado. El manejo de las basuras por parte de los alumnos en el plantel no era el mejor y para rematar, un problema más grave que requiere de mucha atención: La convivencia entre alumnos no era la más adecuada porque el vocabulario utilizado por mis compañeros para comunicarse era bastante soez, además utilizaban cantidades de apodosos vulgares para tratar, no solo a sus demás compañeros, sino también a los profesores."

Estudiante, I.E. El Hatillo.

De esta primera etapa se puede concluir que las principales motivaciones que alimentaron este sueño de trabajo colectivo fueron:

- Mejorar el nivel académico de la Institución, ya que es posible cambiar la historia y dque que los alumnos tienen posibilidades para ingresar a la educación superior.
- Integrar actividades y proyectos académicos con más intencionalidad pedagogía en las acciones emprendidas, comprendiendo que los procesos de integración requieren amplios momentos para su planeación, mucha creatividad, conocimiento específico de las áreas, disponibilidad para el trabajo colaborativo, reconocimiento de la riqueza de encuentros entre pares académicos y el deseo de hacer las cosas.
- Mejorar el ambiente escolar, tanto en lo referente a las relaciones interpersonales como al manejo adecuado de las basuras y ell al cuidado del entono.

Con estas motivaciones se plantearon al inicio de la propuesta, unos objetivos que se han ampliado en el transcurso del proyecto; los iniciales fueron:

- Mejorar la calidad de la educación.
- Agrupar y transversalizar acciones y proyectos.
- Mejorar los procesos pedagógicos con una intencionalidad educativa y de significación.
- Mejorar los resultados en las Pruebas Estatales de Competencias Básicas.
- Fomentar el sentido de pertenencia, propendiendo por una Institución limpia y con espacios agradables.
- Mejorar las relaciones interpersonales.

Este proceso de diagnóstico y planteamiento de objetivos, es acompañado con reuniones periódicas del Comité central y de la socialización a los otros maestros de todas estas construcciones por medio de Jornadas pedagógicas.

3.2 De las ideas a la acción pedagógica

Se hizo énfasis en la estrategia metodológica de Enseñanza para la Comprensión como herramienta potente para elaborar proyectos integrados de aula. Fue así como concluido el primer trimestre de 2004, fue necesaria llevar a la práctica una actividad que permitiera integrar propuestas de cada área alrededor de un tópico común, y se eligió la celebración del día de la Independencia de Colombia, el 20 de julio.

Este trabajo fortaleció el proceso de lectura, el reconocimiento del sentido que tiene el grito de Independencia para nuestra Nación y la comprensión de valores sociales. Allí

los estudiantes se dieron cuenta de que trabajaban en metas y temas comunes.

Al comienzo del año escolar 2005 se escogió El Quijote de la Mancha como un tópico atractivo y motivante para que desde todas las áreas, se fortaleciera el gusto por la lectura, el enlace cognoscitivo de temas y se extractaran de este personaje los hechos e ideas que lo hacen un ser lleno de valores posibles de retomar para las reflexiones sobre la comunicación en la escuela. La actividad de integración entorno a El Quijote de la Mancha, con todos los aspectos por mejorar, ha sido el mejor tejido.

A finales del año 2005 se presentó una crisis dada porque los coordinadores del macroproyecto se vieron obligados a renunciar como resultado de la presión de algunos opositores, que manifestaron claramente el deseo de no cambiar paradigmas ni de seguir estas políticas de Estado, que según ellos, lo único que hacen es ponerle más trabajo a los docentes. Después de un corto período de reflexión se aclaró que el macroproyecto no exige cambiar modelos ni metodologías; sino que pretendía, por medio de estos instrumentos, la integración de las áreas para obtener metas comunes, y la utilización de esta metodología como "otra" más, útil para reforzar los procesos pedagógicos. Esta situación hizo que tomaran la decisión de continuar ahora con mayor empeño en aras de que el trabajo por los niños y las niñas debía superar este y todos los obstáculos.

Durante el año 2006 se fortalecieron las metas relacionadas con el desarrollo de competencias básicas, ciudadanas, laborales y científicas, el manejo de las basuras y las relaciones interpersonales, acompañadas siempre por procesos lecto - escriturales, como eje transversal que enlazara estos propósitos. El tópico seleccionado este año, fue la biodiversidad, destacando el Año Internacional de la Desertificación, declarado por la Unesco, para transversalizar

las acciones al interior de la escuela a nivel macro, y al interior de las aulas y las áreas a nivel micro.

"Recuerdo que en ese entonces los educadores iniciaron un trabajo muy fuerte en competencias básicas en todas las áreas: interpretar, argumentar y proponer.

Cada docente tenía como pauta iniciar sus trabajos con una lectura para profundizar conceptos y desarrollar habilidades sociolingüísticas. Al principio esto fue muy difícil porque, encontrar respuestas a partir de pistas, no es tan fácil, como consecuencia las notas que obtenemos a la hora de calificar no han sido muy buenas porque se necesita de más tiempo para mejorar".

Docente, I.E. El Hatillo.

3.3 El Macro en El Hatillo

Transversalizar es cruzar y lo que pretende hacer el Macroproyecto, es realizar un tejido de experiencias que conduzcan a aprendizajes significativos. Algunos referentes teóricos que orientan la propuesta tienen como fundamento autores como Jean Piaget, David Ausubel, Levin Vygotsky y David Perkins principalmente, pero el objetivo no es simplemente realizar enunciaciones, se pretende que estas consignas se vivan en la escuela.

De Piaget se puede resaltar el aspecto cognitivo relacionado con que todo cambio produce un desequilibrio con relación a la estructura que se tenía y luego viene un proceso de asimilación, otro de acomodación para llegar a la adaptación, retomando nuevamente un equilibrio, lo cual implica la complejidad de los procesos de aprendizaje.

Según Vygotsky el desarrollo potencial es el que debe atraer mayor interés, no sólo de los psicólogos sino de los educadores.

Considera que la psicología debe ocuparse de conductas y conocimientos en proceso de cambio. Como lo expresa Juan Manuel Pozo, las teorías de Ausubel son el mejor apoyo para las sugestivas, y en muchos casos, ideas geniales de Vygotsky. Según Ausubel, el aprendizaje significativo se ocupa del aprendizaje - enseñanza de los conceptos científicos a partir de los conceptos formados previamente por el niño en la vida cotidiana.

"Ausubel viene a mostrar que aunque el aprendizaje y la enseñanza interactúan, son relativamente independientes, de tal manera que ciertas formas de enseñanza no conducen por fuerza a un tipo determinado de aprendizaje"

Pozo Juan Ignacio, 1994.

De hecho un aprendizaje es significativo cuando puede anclarse a la estructura cognitiva del sujeto que aprende. Teniendo en cuenta este tipo de ideas es donde se re-conoce que la Enseñanza para la Comprensión es una estrategia que invita a la significación del aprendizaje, superando procesos memorísticos. La Enseñanza para la Comprensión puede asimilarse a un viaje o expedición, según la invitación hecha en los libros Pequeños Aprendices, Grandes Comprensiones. Una invitación a viajar y a escalar montañas de conocimiento, publicados por el Ministerio de Educación Nacional en el año 1997.

Es así como la lectura se convierte en un recurso óptimo para viajar por contextos ricos que motiven a aprender con gusto pero que además posibilitan que los niños aprendan lo que deben aprender y no se quede el proceso sólo en juegos divertidos que no aportan a modificaciones cognitivas.

"Con El Quijote de la Mancha los resultados fueron muy buenos. También recuerdo que todos mis compañeros estaban furiosos

porque el libro era muy maluco, y ni qué decir de los niños de primaria y algunos profesores que se oponían a leerlo...iSi en la universidad no lo hicieron, menos lo iban a hacer ahora porque a unas cuantas personas se les ocurrió! De todas maneras se inició el trabajo y me sorprendí cuando vimos desde el área de español la economía, el arte, la política y algunos temas relacionados con el idioma y la literatura de la época.

Tuvimos la oportunidad de hablar sobre otros artistas que no conocía, sobre el origen de la música que para mí era desconocido. Creo que en realidad el trabajo aislado y tradicional de algunas áreas no le permite al alumno conocer a fondo conceptos ni ver otros también importantes; creo que los educadores se esquematizan en una metodología y en algunos temas, dejando de lado otros igual de importantes.

Jamás olvidaré cómo la profesora Marta Tamayo permitió que analizáramos el papel y los oficios de la mujer desde esa época y nos lo ejemplificara con algunos capítulos de la obra. Al final yo hice un escrito sobre la discriminación de la mujer y su incidencia en la actualidad".

Estudiante, I.E. El Hatillo.

3.3.1 La institucionalidad es la clave

En ejecución del macroproyecto de transversalización, una de las dificultades más grandes ha sido el trabajo de pares, porque se ha interpretado la invitación a participar de la experiencia como una imposición.

Una de las soluciones encontradas a la inadecuada interpretación que se hace de las indicaciones de los líderes, fue llevar el macroproyecto al Consejo Académico para que evaluara su factibilidad, su impacto, el beneficio que le traería a la comunidad, y entonces se tomó la decisión de coordinarlo desde este organismo para evitar las

diferencias entre pares y velar por el cumplimiento de cada una de las funciones de los integrantes, además de cumplir las actividades e indicaciones generales para el alcance de las metas.

Se consolidó así la función del equipo líder como orientador o asesor de la experiencia, y se dieron las directrices de capacitar al cuerpo de maestros desde el Consejo académico, de acuerdo con el impacto del macroproyecto y las exigencias del Ministerio de Educación. Se tomó también la decisión de asumirlo como el Plan de mejoramiento de la Institución, ya que plantea alternativas para mejorar la calidad de la educación según las nuevas tendencias pedagógicas y permite hacer un seguimiento más detallado en la ejecución de lo planeado. Las evaluaciones y sugerencias sobre el macro llegan al Consejo y desde allí se dan las pautas para reorientar el trabajo.

En el año 2006 fue un acierto la ejecución de las actividades, pues a los docentes se les recordaron sus funciones por medio de comunicados del Consejo académico o de la Rectoría, teniendo siempre en cuenta la invitación cortés y el llamado amable a que se unan a este trabajo; por esto muchas actividades han sido exitosas.

3.4 Nuestra gente

Muchas personas trabajaron y continúan trabajando en este proceso, por esto, esta experiencia no se puede quedar sin contar como estuvieron y están organizadas.

El siguiente cuadro muestra cómo se han agrupado para trabajar y la forma en que lo hacen.

FUNCIONES ACTUALES	TRABAJO EN EQUIPO	MONITOREO, EVALUACIÓN Y CONTROL DE LAS TAREAS
Consejo académico	• Dar orientaciones con los jefes de área.	• Hacer observación directa.
• Coordinación general.	• Sensibilizar para movilizar a los demás docentes.	• Recolectar evidencias.
• Realizar la programación de las actividades.	• Socializar las tareas.	• Realizar planes.
• Seguimiento a las actividades.	• Asignar responsabilidades.	• Informes de trabajo del área.
Equipo líder		
• Asesorar y orientar en la transversalización a toda la comunidad académica.		
• Capacitar a docentes en competencias (básicas, ciudadanas, laborales, etc.).		
Docentes		
• Elaborar talleres de transversalización.		
• Asesorar en las competencias de acuerdo con su área.		
• Crear multiplicadores de la experiencia con los diferentes miembros de la comunidad educativa.		

3.5 Cambios y retos

Como en todas las experiencias exitosas, en la de la I.E. El Hatillo también hubo cambios importantes y sostenibles, sin los cuales este

proceso de transversalización no sería una Buena práctica.

El siguiente cuadro muestra esos cambios desde la gente que hizo y hace parte de ellos:

ESCENARIO DE CAMBIOS	CAMBIOS PRODUCIDOS	CAMBIOS POR LOGRAR
Maestros	• Actitud positiva en la mayoría de los docentes.	• Aumentar el compromiso y auto capacitación de todos, en el dominio y aplicación de la metodología Enseñanza para la Comprensión y la Transversalización.
	• Prácticas docentes.	• Continuar mejorando la actitud (relaciones interpersonales) frente a la ejecución del proyecto.
	• Mayor apertura frente a las relaciones interpersonales.	• Mejorar el nivel de lecto-escritura de los docentes.
Directivos docentes	• La coordinadora se volvió la aliada número uno del proyecto.	• Mejorar las prácticas pedagógicas de los docentes.
	• Algunos estudiantes han mejorado la producción textual.	• Aumentar el acompañamiento en las jornadas pedagógicas.
Estudiantes	• Se observan mejoras en el medio ambiente de la I.E.	• Mejorar nivel de lecto-escritura.
	• Se han familiarizado con el lenguaje de las competencias y la Enseñanza para la Comprensión.	• Mejores resultados en las pruebas de estado ICES y SABER.
Prácticas sociales	• Mayor planeación y sustentación teórica de cada actividad.	• Mejorar los hábitos (protección del medio ambiente, relaciones interpersonales).

Los testimonios son pruebas de la certeza de algo. Por ello se presentan aquí algunos de los obtenidos durante la sistematización de esta Buena práctica:

"Mi sueño ahora es que todos los docentes en su totalidad se inscriban en este proyecto, apliquen sus metodologías y sus teorías, porque en realidad es bueno. Hoy puedo decir que al igual que los profesores yo puedo hacer preguntas literales, Inferenciales, enciclopédicas, pragmáticas, de paráfrasis, argumentativas en cualquier área. Considero que ya no vamos a la Pruebas tan desubicados y tan desenfocados como antes, que cuando nos preguntan por un tipo de texto podemos pensar en: expositivos, argumentativos, narrativos, de persuasión.
Estudiante, I.E. El Hatillo.

"Para comprender el significado del Macroproyecto educativo en la I.E. El Hatillo, se necesita un cambio de actitud, No se requieren estudios especializados, ni implementar grandes y novedosas propuestas, sencillamente es integrarse en pensamiento y acción al quehacer educativo, para que, a partir de las diferencias y aptitudes individuales, se construya un todo, común, significativo, eficiente.
Marta Lucía Tamayo, docente área de Sociales, I.E. El Hatillo.

Trabajando en el equipo del macroproyecto de transversalización entendí que:

- Esta estrategia pedagógica permite en forma acertada desarrollar las competencias básicas, ciudadanas, laborales y científicas que son pertinentes a todas las áreas.
- Ya no es hacer presencia sino participar de las actividades, subproyectos comunitarios, sean o no del área de especialidad.
- La planeación del cronograma se ejecuta porque es el resultado de procesos y no por cumplir con la celebración de X fecha.

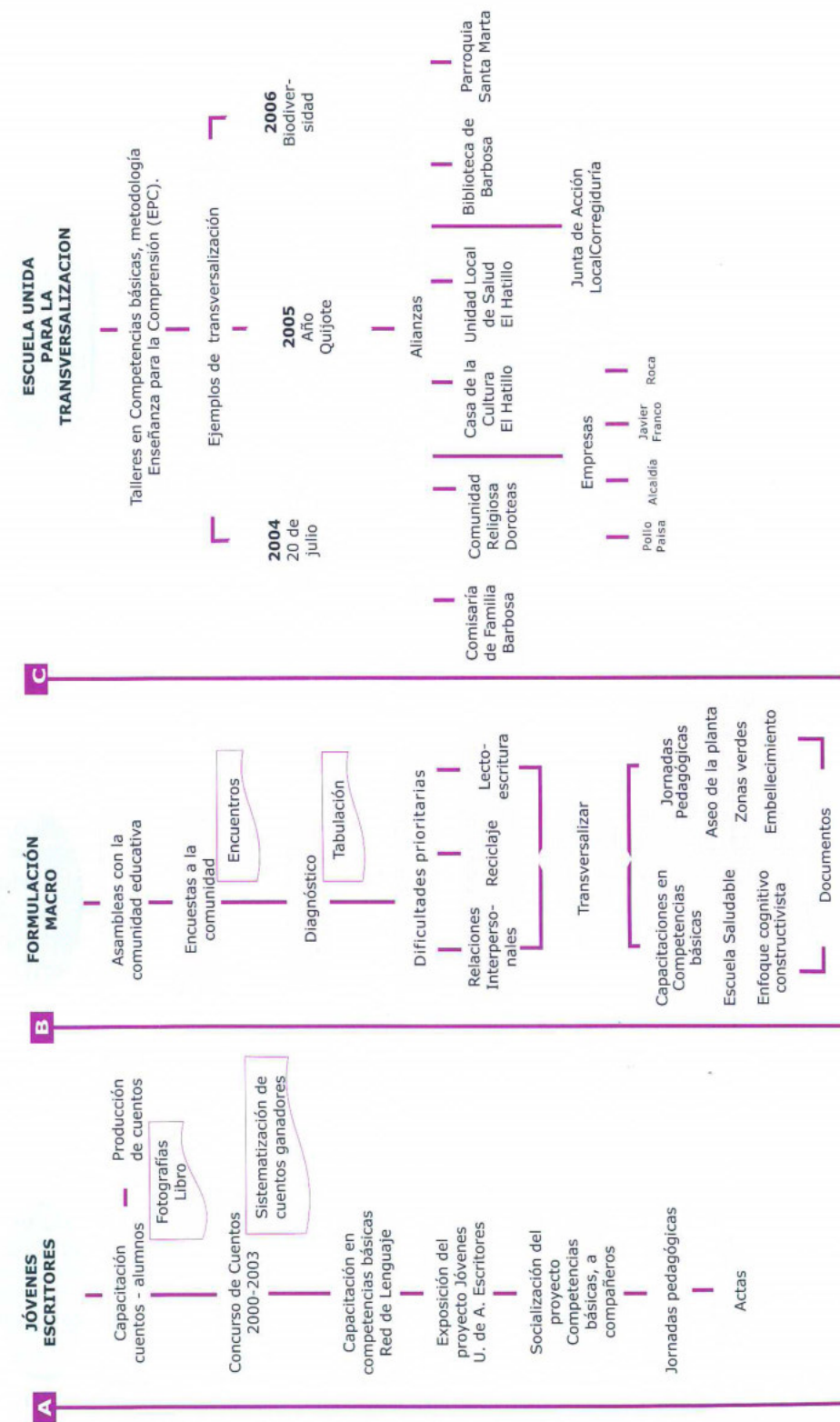
- *Importa más la esencia que la forma. Primero calidad luego cantidad.*
- *Permanentemente cuestionar el quehacer educativo, porque algunas prácticas pueden no tener ya sentido o son mero activismo sin aprendizaje transformador.*
- *No es lo mismo aprender que aprehender, entre ambos conceptos hay muchos trechos y obstáculos.*

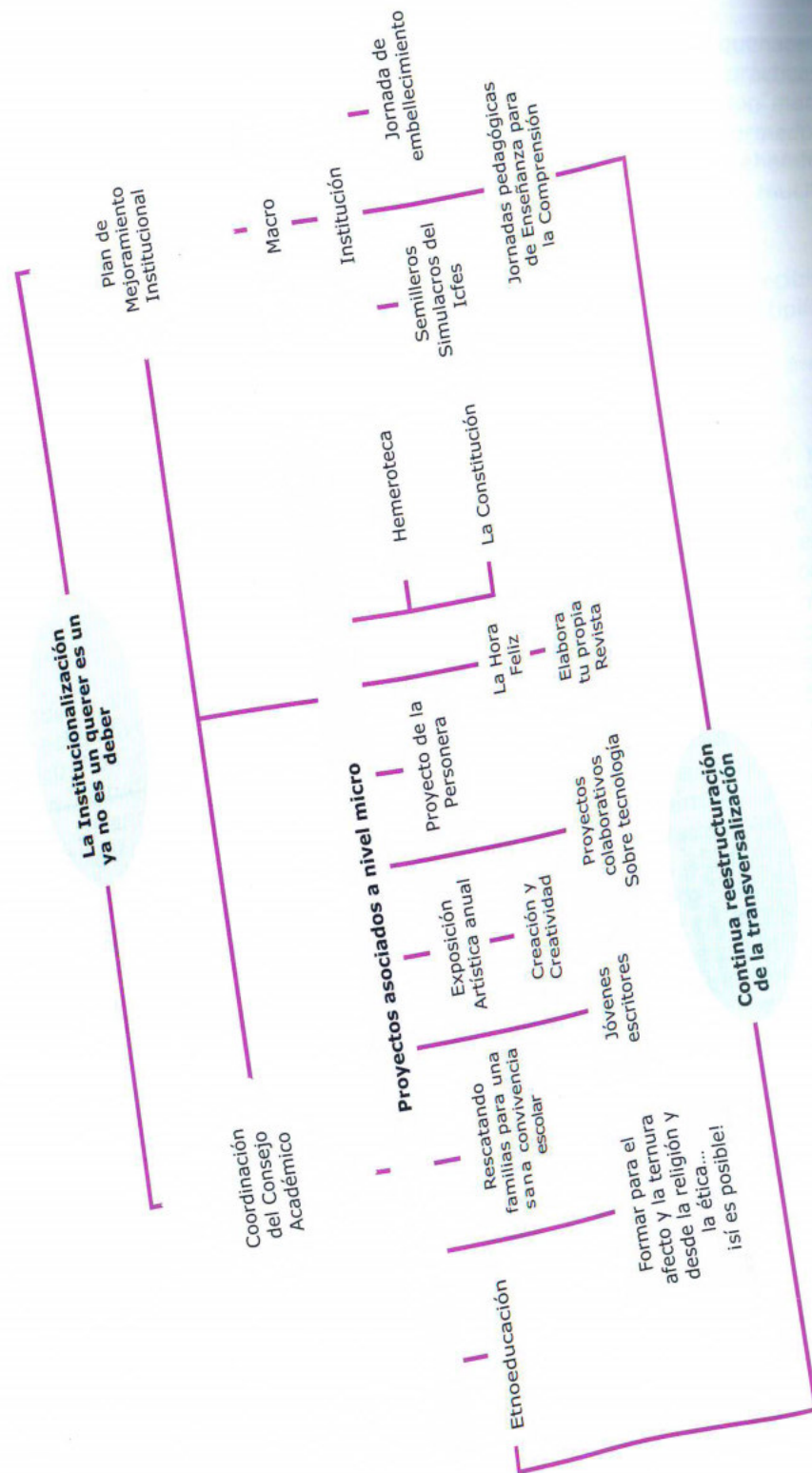
En conclusión, la capacitación que recibimos los docentes es para socializarla, multiplicarla y aplicarla."

Lina María Álvarez Uribe, educadora área de Castellano, I.E. El Hatillo.

"Personalmente siento que alcancé ya una meta en el campo laboral y es comprobar que la transversalización sí es posible y que sí mejora procesos de enseñanza-aprendizaje, que para ello se necesita amor por lo que se hace para saber hacer con el mayor de los gustos y esto se llama vocación. Sí, vocación, y esa palabra sí que quienes llamo mis "compañeros de guerra porque en vez de obstaculizar todo el proceso han abierto todas las puertas posibles para sacarlo adelante, trabajando con ahínco, capacitándose, liderando las actividades asignadas, pero por encima de todo, dándome alientos en los momentos difíciles porque uno de los elementos esenciales en la vida es ayudar al prójimo a salir adelante. Estamos compelidos por naturaleza a trabajar en equipo, de lo contrario pereceremos en el intento de cualquier hazaña".
Docente, I.E. El Hatillo.

Estas gráficas representan paso a paso, las diferentes estrategias y acciones diseñadas e implementadas para hacer realidad la transversalización.





4. INCLUSIÓN ESCOLAR CON SENTIDO⁶

Práctica sobre la unión, el respeto y el cambio de actitud de docentes y estudiantes para mejorar la calidad de vida de niños, niñas y jóvenes con necesidades educativas especiales.

4.1 Forjando la UAI⁷

El contexto que rodeó la creación de la Unidad de Atención Integral (UAI) fue favorable desde las tendencias mundiales que dinamizaban paradigmas de atención a la población con Necesidades Educativas Especiales (NEE), en aras de cualificar e implementar el proceso de integración escolar, el marco legal con la Ley 115 de 1994 y el Decreto 2082 que promueve la atención e integración educativa para niños y niñas con NEE en Colombia.

Entre los antecedentes se destaca la participación de una integrante del equipo de Aulas de apoyo departamentales y Jefa del Departamento de Educación Especial Nacional, quien realizó un trabajo de investigación en Europa sobre el tema de las Aulas especiales, experiencia que se fue transmitiendo a las escuelas y colegios, por medio de las maestras y maestros de Aula especial. Esta transición de Aulas especiales a Integración educativa generó un conflicto entre los maestros; incluso muchos renunciaron, pues se concebía un ambiente en el que las Aulas especiales desaparecían y la transformación era difícil o casi imposible. Además, el Departamento orientó a todos

las escuelas a pasar de Aula especial a Aula de apoyo y sus profesores debían participar de un proceso de capacitación; de no hacerlo, se perdería la plaza, lo que llevó a la desaparición de muchas Aulas especiales.

Un temor que alarmó a los líderes de este proyecto en el municipio de Itagüí, en cabeza de una Fonoaudióloga y una Psicóloga, funcionarias de la Secretaría de Educación de Itagüí, fue la posible desaparición de la atención a la población con NEE. Por lo tanto, iniciaron una sensibilización a las maestras de Aula especial para que se capacitaran y apoyaran la integración educativa, logrando cautivar algunas de ellas. En su mayoría, mostraron resistencia al cambio, siendo este uno de los hitos que marcó el proceso de la transición de Aula especial o grupo exclusivo de niños y niñas con NEE, a la Integración escolar, donde estos estudiantes están integrados a los grados en los cuales asisten todos los demás, cambiando significativamente la función de la maestra de Aula especial a maestra de Apoyo que consiste en brindar atención individual o grupal a los estudiantes, optimizando procesos de pensamiento, estrategias de aprendizaje y asesorando a los maestros integradores y a las familias.

⁶ Este texto es producto de los talleres de Sistematización como parte del proyecto de Fortalecimiento de la Gestión Escolar en las Instituciones educativas del Valle de Aburrá, por el Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia - CTA y financiado por el Área Metropolitana del Valle de Aburrá.
⁷ Unidad de Atención Integral que atiende estudiantes de educación pre-escolar, básica y media con Necesidades Educativas Especiales: discapacidad o talentos excepcionales.

Inmediatamente la Administración municipal se sensibilizó ante esta población, producto de la demanda directa de atención de las personas con NEE, dando lugar a la presentación del proyecto de Acuerdo Municipal 044 del 5 de diciembre de 1998, que convalida la constitución de la UAI. Además se contó con el apoyo de la Secretaría de Educación, licenciada en Educación Especial, quien mostró simpatía y fue partícipe en la legitimación del programa de la UAI.

El Comité de Rehabilitación visitaba Itagüí dos o tres veces por año con un equipo interdisciplinario para atender a las niñas y niños con alguna discapacidad, haciendo una eficiente labor; por ello, el Secretario de Educación del momento, le solicitó al Alcalde, contratar a este equipo de trabajo, dando inicio a la primera UAI en el año.

Desde el principio la UAI pensó en las NEE de los niños y niñas con discapacidad o con talentos y capacidades excepcionales, logrando un reconocimiento a nivel departamental por ser de los municipios pioneros en interesarse en atender la población con talentos, labor que fue orientada por una Licenciada en Educación matemática.

Así inició el proceso de divulgación y oferta de la UAI, con una estrategia de sensibilización en todas las actividades que se realizaban. Esta tarea fue difícil por la connotación cultural y los prejuicios existentes sobre esta población, al punto de ser un motivo de vergüenza para una familia que alguno de sus miembros presentara discapacidad cognitiva.

El diagnóstico clínico no se establecía formalmente. La mayoría de las veces, los niños y niñas eran llamados retardados o dementes; incluso, algunos padres creían que era contagioso y temían que sus hijos

estuvieran integrados con estudiantes discapacitados. Las expectativas frente a los logros y su participación en el desarrollo de una sociedad eran muy pobres, por lo tanto se invertía poco en alternativas de apoyo y estimulación. En este sentido la estrategia de sensibilización estuvo dirigida a las familias, los estudiantes, los rectores, las entidades públicas, privadas, entes gubernamentales y no gubernamentales.

Las actividades fueron orientadas para responder a estas condiciones y necesidades, realizando capacitaciones y talleres vocacionales en las Instituciones educativas. Se diseñaron formatos de evaluación y se ofrecieron clases casi personalizadas a los docentes. El trabajo iba en aumento y el tiempo se hacía insuficiente para atender la gran cantidad de remisiones que empezaron a llegar. Algunos talleres y capacitaciones se hicieron en la Casa de la cultura con una asistencia mínima y desde un enfoque clínico, generando una atención asistencialista que no lograba el impacto esperado.

La asesoría del Director de Núcleo 0401, a la Secretaría de Educación, fue fundamental para la UAI, gracias a que direccionó el enfoque de lo clínico a lo pedagógico y facilitó de manera tímida inicialmente, la vinculación de la UAI en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), lo que ayudó a la introducción de las primeras adecuaciones curriculares que eran el mayor sueño, pues ya no estaban planteadas sólo en el perfil de apoyos, sino que empezaban a ser una realidad desde el PEI.

De esto fueron pioneros el Colegio Felipe De Restrepo y la Escuela Arnulfo Flórez. El apoyo del Director de Núcleo en este proceso, dividió en dos la historia de la UAI, atendiendo los ritmos y estilos de aprendizaje particulares.

En el año 2001 asumió la coordinación de la UAI una Profesional universitaria, con un

enfoque administrativo, quien propuso un proyecto más macro, con la pretensión de atender a toda la comunidad educativa, lo cual fue difícil por la misma inexperiencia del programa, no sólo a nivel municipal, sino departamental y nacional. Sin embargo, se amplió la oferta de acuerdo con la demanda de solicitudes presentadas por los docentes. De esta manera se ofrecieron talleres acordes con las necesidades manifiestas. Esta forma de trabajo estableció una mejor y mayor comunicación entre las docentes y la UAI, labor que exigía del grupo interdisciplinario de las profesionales del momento una constante investigación y comunicación, para compartir estrategias de intervención que enriquecieron las capacitaciones y asesorías, complementadas con Planes caseros⁸ para los estudiantes, los cuales resultaban prácticos y funcionales y permitían obtener como valor agregado el reconocimiento de rectores, docentes y padres de familia.

La posterior etapa se vio muy afectada, entre otras cosas, por la gran demanda del servicio, el cual no podía ser proporcionado por la UAI, por razones del Presupuesto Municipal, que no permitía mayor contratación de profesionales y el pago oportuno del grupo interdisciplinario. Esta situación dio inicio a las alianzas, de una forma precaria, pero suficientes para a las necesidades y recursos del momento. Estas alianzas que motivaron la consolidación de la Red de Rehabilitación de Itagüí, motor de la conformación del plan Municipal de Atención a la Discapacidad, hoy llamado Consejo Municipal de Atención a la Discapacidad.

En ese momento, la Coordinadora de la UAI cumplía además con otras responsabilidades de la Secretaría de Educación, por lo tanto se apoyó en una Fonoaudióloga que hacía parte del grupo interdisciplinario, quien sugirió vincular de una forma más directa a las Maestras de Apoyo, valorando su formación

en educación especial, para aportar de manera significativa al proceso, a partir de estrategias como la creación de grupos de estudio.

Así se implementó una alternativa de evaluación, donde se pretendía que el niño pasara por cada profesional⁹, para someterse a una evaluación lo más completa posible. Sin embargo, no se logró el objetivo. Al contrario, se acumulaban las evaluaciones y la estrategia no cubría las expectativas esperadas, razón por la que se culminó este tipo de evaluación.

Posteriormente, el equipo con las Maestras de Apoyo, creó un formato de evaluación donde ellas participarían también en su aplicación. Este ejercicio facilitó el afianzamiento en las relaciones y la cooperación entre la UAI y las Maestras de Apoyo, lo que ha representado una fortaleza en todo el proceso, y facilitó que el trabajo trascienda las Instituciones educativas donde se observan las necesidades reales para también generar soluciones reales.

Este proceso actualmente tiende a enriquecerse con las Maestras responsables del tema en las Instituciones educativas donde no hay Maestra de Apoyo, siendo ellas el canal de comunicación con la UAI y facilitando procesos de gestión para atender a la población objetivo. Esta tarea ha encontrado tropiezos debido a que muchos maestros integradores presentan dificultades para acoger la propuesta, pero es un objetivo permanente de la UAI, lograr su sensibilización y compromiso, no sólo de los maestros sino de toda la Comunidad educativa y de la sociedad, para implementar una cultura incluyente que atienda la diversidad.

⁸ Listado de actividades para cada estudiante de acuerdo a su NEE, para realizar en la casa o en la Institución educativa.

⁹ De manera similar a un carrusel.

4.2 Soñando juntos

La Unidad de Atención Integral (UAI) de Itagüí tuvo como sueño inicial integrar al cien por ciento de la población con Necesidades Educativas Especiales (NEE) que se encontraba en ese momento en las Aulas especiales del municipio, a las aulas de educación regular, en concordancia con las políticas mundiales que empezaban a difundirse y reglamentarse, atendiendo a los principios de integración, equidad, educación en la diversidad y calidad. Para hacer este sueño realidad, la UAI debía establecer unos propósitos claros en su ser y hacer con la población en edad escolar, que recibía o no educación formal, tales como sensibilizar a la comunidad educativa acerca de la aceptación por la diferencia y garantizar una educación con calidad para ellos.

Si se trataba de los estudiantes de Aula especial, debía buscarse principalmente la transformación a Aulas de apoyo y un cambio en el modo en que estos niños, niñas y jóvenes eran percibidos por los demás integrantes de la Institución, ya que se tenía sobre ellos la visión de que no podían aprender como los otros estudiantes y que su presencia se debía más a la compasión y buena voluntad de las docentes. Esta visión se extendía en todos los entes de la comunidad educativa y muchos de sus miembros estaban totalmente en contra de su presencia en las aulas regulares. Tal percepción dio pie a la necesidad de utilizar estrategias que facilitaran un cambio de actitud, por lo que se inició un proceso de sensibilización y concertación con los docentes, directivos docentes, estudiantes y padres de familia de las distintas Instituciones integradoras, a través de la visita de las profesionales integrantes de la UAI que ofrecían charlas, talleres y capacitaciones con las Maestras de Apoyo y otros profesionales a todos los miembros de la comunidad educativa.

Las Docentes o Maestras de Apoyo cumplen un papel fundamental en la búsqueda de acercarse a todos hacia la comprensión y respeto para los niños que empiezan a integrarse a las aulas regulares; un acompañamiento a los docentes integradores para que asuman la posibilidad de que estos niños estudien con los "otros" y puedan estar en el aula.

Las profesionales siguen prestando apoyos específicos con un enfoque clínico a los niños, buscando determinar diagnósticos y atender a las necesidades específicas que de éstos se generan en forma individual, pues al evaluar la población del Aula de Apoyo se evidencia que no todos los niños que asistían a las Aulas Especiales presentaban algún tipo de discapacidad y que más bien estaban marginados a ellas debido a que su ritmo y estilo de aprendizaje era diferente al promedio de los estudiantes de aula regular.

El papel de la Docente o Maestra de Apoyo en las distintas Instituciones empezó a legitimarse y le concedió participación en otros estamentos como los Consejos académicos, las Comisiones de evaluación y promoción, que garantizan la atención a la diversidad de ritmos y estilos de aprendizaje, no sólo de los estudiantes con discapacidad, sino también de aquellos que demuestran capacidades o talentos excepcionales, pues presentan comportamientos característicos que afectan su proceso de adaptación y socialización, y en consecuencia, su rendimiento académico.

Al tener en cuenta a los estudiantes que demuestran habilidades en sus procesos de pensamiento, fue necesario implementar estrategias de investigación y profundizar en este campo, ya que el sistema educativo no está preparado para responder a sus necesidades, expresadas en las exigencias hacia sus docentes por su mayor riqueza analítica y reflexiva que los hacen percibir como contestatarios y fuera de la norma escolar.

En este momento se hizo necesario transformar la visión clínica que se traía en la atención a los niños con necesidades, debido a que, al evaluar los procesos de acompañamiento, la orientación de la oferta resultaba ineficiente y no cumplía las expectativas generadas por la comunidad educativa.

Se fortaleció el acompañamiento pedagógico, dando mayor relevancia a las modificaciones en los planes de estudio, y las estrategias de evaluación y promoción. Se institucionalizaron en los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) estas adecuaciones desde un enfoque integrador, con un currículo flexible y que diera cobertura a las distintas necesidades de los estudiantes. Una de las actividades fundamentales en este aspecto es la realización de proyectos personalizados donde se especifican los logros básicos que se esperan de cada estudiante en las diferentes áreas adaptativas, de acuerdo con las recomendaciones que surgen de la evaluación interdisciplinaria, para la que deben gestionarse servicios y construirse redes con otras Instituciones y profesionales que realicen este acompañamiento, tales como el Instituto Los Álamos, la Institución Francisco Luis Hernández, el Comité Regional de Rehabilitación, entre otros, porque la atención profesional no puede desligarse del apoyo necesario para niños, niñas y jóvenes con NEE en edad escolar del Municipio.

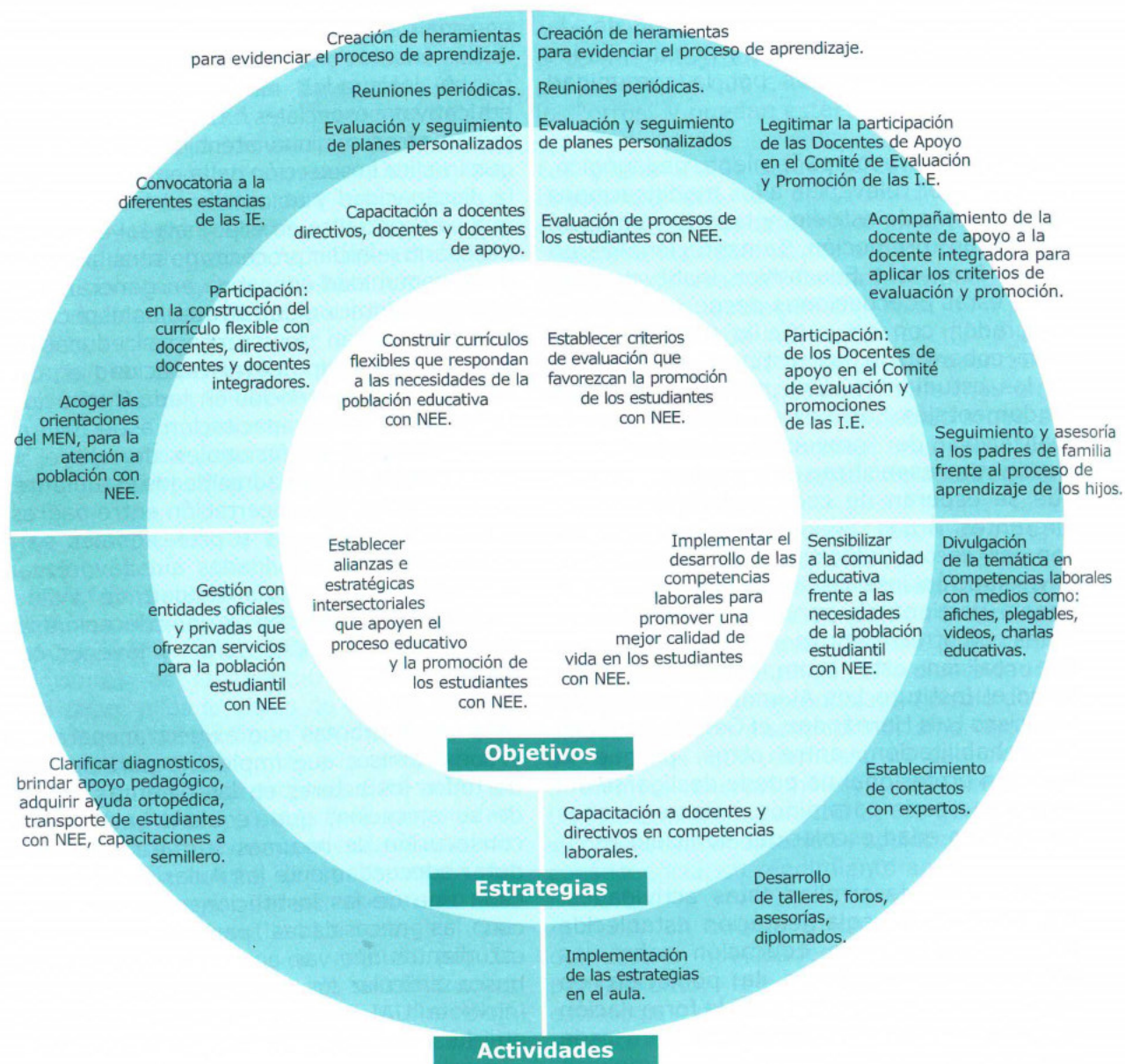
Es necesario desarrollar estas actividades, apoyadas en la reglamentación establecida por el Ministerio de Educación sobre las políticas de atención a la población en situación de discapacidad y en la formulación de unos lineamientos específicos para cada una de las discapacidades que implican nuevas adaptaciones curriculares y su implementación en las distintas áreas y en los planes de estudio institucionales.

Un nuevo sueño se visiona a raíz del proceso de Certificación Educativa, ya que el Municipio debe estar en la capacidad de

ofrecer los servicios educativos necesarios a la población integrada en las Instituciones de acuerdo con el tipo de discapacidad que presentan los estudiantes. La meta es especializar las diferentes Aulas de Apoyo de las Instituciones educativas oficiales que tienen integrados niños con necesidades educativas especiales, de tal modo que pueda ofrecerse una atención calificada, lo que implica la selección de la población según la discapacidad y ubicación en la Institución que se especialice en ella. Para tal efecto, es necesario reiniciar procesos de sensibilización de la comunidad educativa en general, para la implementación de estrategias específicas que favorezcan los procesos educativos acordes con el tipo de discapacidad en que se especialice la atención en cada Institución. Se requiere de la capacitación específica de los docentes y profesionales de apoyo, la participación de los padres de los estudiantes seleccionados, la concertación entre padres, estudiantes, docentes y profesionales para el desarrollo de actividades que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida y garanticen el derecho a la educación de cada uno de los niños, niñas y jóvenes con discapacidad.

Este es un proceso que exige transparencia y compromiso; que implica la participación de todos los actores en las distintas etapas de su ejecución; que requiere gestionar la consecución de recursos y materiales para dotar adecuadamente las Aulas de apoyo en cada una de las instituciones, congruentes con las necesidades particulares de los estudiantes que van a ser atendidos, y que busca articular los procesos que desde su inicio la UAI ha tratado de implementar, en búsqueda de garantizar una educación con calidad al total de la población en edad escolar con NEE.

La siguiente gráfica de diagrama solar, ilustra el proceso destacando la planeación hecha de lo general a lo particular o de adentro hacia afuera.



4.3 Nuestra gente

Las Unidades de Atención Integral y las funciones establecidas para las profesionales y docentes de Apoyo se encuentran registradas en la Resolución 2565, donde se establecen criterios y parámetros claros que orientan este proceso, involucrando docentes de apoyo y otros profesionales como terapeutas ocupacionales, psicólogos, trabajadores sociales, pedagogos, entre otros. Sin embargo, para evitar repeticiones, quien desee información más detallada, puede remitirse a este Decreto que se encuentra en la página web www.mineducacion.gov.co.

El Equipo de la UAI de Itagüí está conformado por un grupo de profesionales de Apoyo que tiene su sede en la Secretaría de Educación Municipal, y atiende a la población con Necesidades Educativas Especiales (NEE) de las Instituciones educativas oficiales del Municipio. Está integrado por una terapeuta ocupacional, dos psicólogos, una maestra de artes especialista en la atención de niños y niñas con NEE y una Fonoaudióloga encargada del área de Integración educativa, quien además coordina la UAI. También se cuenta con trece docentes de apoyo ubicadas en 23 Instituciones educativas (I.E.) oficiales del quienes atienden grupos de 40 estudiantes cada una.

Como estrategia, en 2006 se implementó en un grupo de maestras integradoras la función de responsables del tema de NEE ubicadas en las I.E que no tienen maestra de apoyo y son el canal de la UAI para atender esta población. Para el equipo de la Unidad ha sido claro el lineamiento del Ministerio de Educación Nacional consistente en orientar la atención desde el área pedagógica. Así se cuente con profesionales que podrían encargarse de la parte clínica, es fundamental estar ubicados en el contexto educativo. Sin embargo se implementan estrategias de gestión para orientar y remitir a las personas que requieran atención clínica.

Las Docentes de Apoyo sintetizan su labor a partir de las siguientes funciones:

- Promover la integración social y académica de los niños y niñas con NEE.
- Participar en actividades de registro, caracterización y evaluación psicopedagógica, labor fundamental que posibilita la obtención de un registro sistematizado de todos los niños y niñas que se atienden con NEE, con lo cual el Ministerio de Educación Nacional está enterado de nuestra población y facilita que se otorguen las plazas de maestros de apoyo.
- Asesorar en la construcción y el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional (PEI), tarea que se ha venido consolidando. Es un espacio que ellas y todo el equipo ha venido legitimando en las I.E., para que la atención que se brinde a los niños y niñas con NEE sea cada vez más tenida en cuenta desde la coordinación, los planes de estudio y desde la misma construcción del PEI.
- Coordinar servicios con otros sectores para optimizar procesos de gestión. Hasta el momento la UAI ha recibido apoyo de la Administración Municipal, para el establecimiento de los contratos con universidades o instituciones especializadas.
- Brindar asesoría a los docentes, inclusive se espera que la docente de apoyo minimice la atención directa a los niños y niñas para incrementar el acompañamiento a los docentes integradores, quienes permanecen mayor tiempo con los estudiantes y necesitan herramientas para optimizar las potenciales y atender sus ritmos y estilos de aprendizaje.

- Coordinar con los docentes los apoyos pedagógicos que bien puede brindar la misma docente de apoyo, la docente integradora u otra institución especializada.
 - Participar en comisiones de evaluación y promoción con lo que se trata de buscar que el niño se evalúe a partir de su proceso y no simplemente pase todos los grados o se quede en el mismo, sin tener un seguimiento profesional pedagógico que permita realmente registrar y promocionar los avances en su proceso educativo.
 - Asesorar a padres de familia en problemas específicos, individual y grupalmente. La docente de apoyo facilita muchas veces a la familia la aceptación particular de su hijo para que entienda las potencialidades y las necesidades que éste tiene y busque la manera de ayudarlo, hasta sugerirle mejorar su alimentación, presensación personal o fortalecer su autoestima para sentirse valioso y reconocido.
 - Participar en reuniones mensuales donde interviene todo el equipo de la UAI, donde se pretende hacer un seguimiento general de la labor, se procura invertir en la construcción del conocimiento y mejorar las fortalezas en diversos temas conceptuales que se puedan llevar a la práctica en el aula de clase. También participan en los encuentros subregionales realizados aproximadamente cada dos meses, en los que asisten docentes de municipios como Caldas, Sabaneta, Envigado, La Estrella e Itagüí, con el propósito de establecer un lenguaje común y cualificar la educación de los niños y niñas con NEE.
- Además se cuenta con un grupo de profesionales de Apoyo, que cumplen las siguientes funciones:
- Asesorar a docentes, padres y estudiantes, que se realiza de acuerdo con la demanda, en forma directa o a través del canal de la docente de apoyo o maestra responsable del tema. La orientación se brinda en relación con la oferta existente en el medio, sea o no de nuestro municipio. La idea es abrirle el panorama al docente, padre de familia o estudiante y, en la medida de lo posible, brindarle el apoyo que requiera.
 - Establecer contactos para la obtención de recursos humanos, físicos, entre otros, es una labor que en los últimos dos años se viene fortaleciendo, con diferentes Instituciones.
- Para liderar la UAI, existe una Coordinadora que tiene como funciones principales:
- Asesorar las Instituciones educativas en la definición de estrategias y mecanismos que permitan integrar en el proceso educativo a la comunidad con NEE, la implantación de los programas curriculares y la integración de las condiciones de la población con características especiales al diseño e implementación del PEI.
 - Otras funciones como, la contratación e interventoría de los proyectos afines, participar de los comités y redes municipales, rendir informes mensuales y asesorar en el cumplimiento de las normas, organizar la oferta de las I.E para la atención la población, coordinar un equipo de profesionales y maestras de apoyo para alimentar y fortalecer el proceso de inclusión en el municipio de Itagüí, entre otras.

4.4 La importancia de las redes

Establecer contactos para la obtención de recursos humanos, físicos, entre otros, es una labor que en los últimos dos años se viene fortaleciendo en beneficio de la UAI. Por ejemplo, en este momento se tienen contratos con el CES para atender a niños y niñas con depresión y ansiedad, a partir de una práctica que hizo una estudiante aspirante a una maestría en neuropsicología, cuyo como objetivo era identificar el perfil neuropsicológico de los niños y las niñas con depresión y ansiedad en el municipio de Itagüí, generó una nueva demanda tras obtener los diagnósticos que fueron realmente alarmantes, y pronto se consolidó el proyecto Construyendo un nuevo mundo, que atiende a niños, niñas, padres y docentes. Por otro lado, se estableció un contrato con el Instituto de Capacitación Los Álamos, bajo dos estrategias representadas en, el Programa de Educación especial y Apoyo a la integración escolar.

Se tiene además un convenio con Asdesilla para ejecutar el programa de Equinoterapia, propuesta de rehabilitación por medio de la monta del caballo y el desarrollo de potencialidades. Otro de los contratos es con Prodébiles Auditivos, donde se atiende la población con dificultades auditivas, incluyendo a los niños, las familias y los docentes. Además realiza asesoría y acompañamiento para centralizar el próximo año la oferta en una Institución educativa con los apoyos y herramientas necesarios, porque hasta ahora muchos niños se desplazan hasta una I.E en Medellín que atiende entre su población a estudiantes ciegos y sordos. Respondiendo a las nuevas orientaciones del Ministerio de Educación Nacional, cada Municipio debe atender su propia población y en aras de ello en Itagüí los docentes se están capacitando para llevar este proyecto a cabo.

4.5 Los estudiantes con talentos también tienen NEE

Durante el año 2006 se tuvo un convenio con la Universidad de Envigado para desarrollar unos semilleros de investigación con los estudiantes con Talentos y Capacidades Excepcionales (TCE), y está en proceso otro con Mathema, con expertos de la Universidad Nacional, para liderar un proyecto en Ciencias básicas: matemáticas, física y astronomía con el fin de desarrollar su potencial. Con Comfama hay alianzas para ser usuarios de programas como Sillas Vacías para niños con Talentos y Carruseles Recreativos para niños y niñas con discapacidad. Así mismo, se participa con los estudiantes con TCE en proyectos de investigación con algunas universidades como la San Buenaventura, de Antioquia y Cooperativa de Colombia. Esta es una actividad que contribuye a la construcción del conocimiento científico, donde los escolares también aportan en la obtención de nuevas herramientas tecnológicas, conceptuales y además ingresan tempranamente a la universidad, escuchan otros discursos y en general enriquecen su desarrollo intelectual.

En una Casa de la cultura, una Maestra en Artes y la Terapeuta ocupacional, realizan talleres que propenden por el desarrollo artístico, como una estrategia para direccionar la atención y la energía de los estudiantes. La Terapeuta ocupacional se encarga de acompañar un grupo de niños en los procesos de autodeterminación, autorregulación, autonomía, y facilitar el desarrollo de aptitudes ocupacionales. Los y las profesionales de apoyo brindan capacitación a los docentes en las I.E en temas que fortalecen la integración, ofrecen asesorías psicológicas respondiendo a problemas e inquietudes que estén afectando el desempeño escolar de los niños y las niñas.

Se ha tenido el apoyo de una persona encargada de sistematizar la información en el Dane y posteriormente en el Sistema de Matricula en Línea (Simat). Actualmente se está sistematizando el proyecto nacional Educación Inclusiva con Calidad, donde Itagüi participa como municipio piloto, junto a Sabaneta.

4.6 No todo ha sido fácil

Entre las dificultades encontradas hasta en el desarrollo del proceso se encuentran la sobresaturación y falta de claridad de las funciones en las personas que forman parte del equipo de trabajo. Tener dos jefes también resulta complejo. Las maestras de Apoyo por un lado tienen el Rector y por otro a la Coordinadora de la UAI; las profesionales de apoyo tienen la Coordinadora de la UAI pero deben atender otras necesidades de la Secretaría de Educación, y así mismo la Coordinadora. Definitivamente la demanda es superior a la oferta y en esta medida, a veces se atiende lo urgente y se descuida lo importante.

Al interior del grupo se llegó a confundir si las docentes de apoyo formaban o no parte de la UAI, evidenciándose la necesidad de realizar otros encuentros donde se generen propuestas para establecer parámetros claros frente a las funciones, y fortalecer la planeación y el trabajo en equipo.

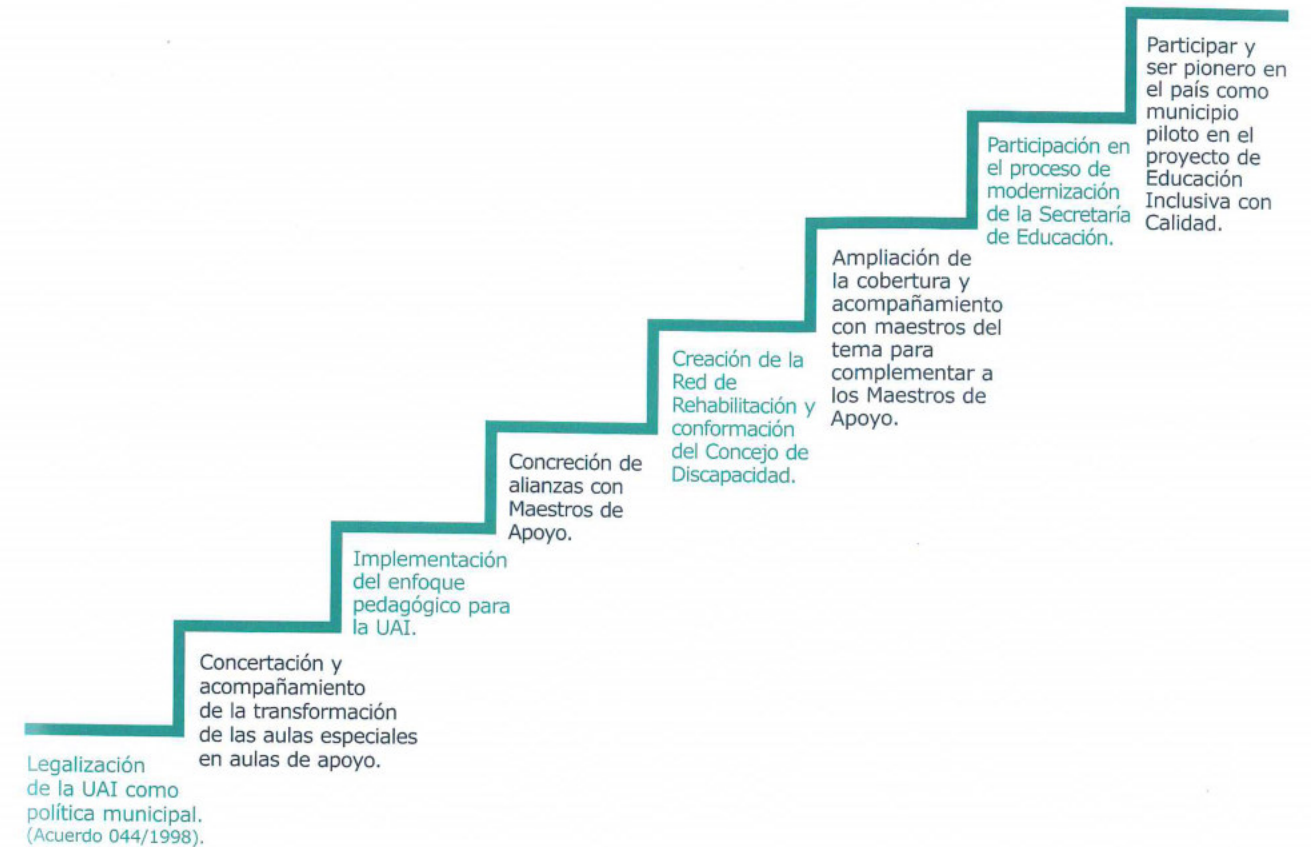
Para la UNESCO la Inclusión es

“El diseño e implementación de acciones y políticas para el desarrollo socioeconómico y humano que procuran la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas, independientemente de su status social, su género, edad, condición física o mental, su raza, religión, opción sexual, etc., en equilibrio con su medioambiente”.

Los docentes reconocen que este concepto de inclusión es muy joven y se atrevieron a participar en este proceso pioneros, estableciendo como estrategias primordiales la sensibilización y capacitación, concientes de que no sólo es un proceso educativo, sino social, que implica un cambio de paradigma donde hay que atravesar fronteras y superar esquemas. Para este proceso es fundamental la investigación, tarea que se inició de manera tímida pero que es hoy una de las metas más importantes.

Entre las fortalezas de la UAI se encuentra el reconocimiento al talento humano de muchos de los participantes de este proceso que han vibrado con este proyecto, aportando su tiempo, conocimiento, experiencia y ante todo, actitud, porque sin ello no sería posible obtener resultados.

La siguiente gráfica ilustra en un diagrama de escalera, los logros consecutivos que se han obtenido gradualmente en desarrollo de la labor de la UAI.



La siguiente tabla muestra los frutos perdurables o los asuntos de la UAI que han cambiado el entorno social y humano de la experiencia, puntos esenciales para que esta se haya destacado como una Buena práctica educativa.

EN	PRÁCTICAS SOCIALES	CAMBIOS PRODUCIDOS	PRUEBAS DE LOS CAMBIOS	EVIDENCIAS	CAMBIOS POR LOGRAR	INDICADOR PARCIAL
PERSONAS	Integración de los estudiantes.	Aceptación de los estudiantes con NEE en las I.E.	Incremento de los estudiantes con NEE en la matrícula oficial.	Sismat 2006.	Incrementar el 10% de los estudiantes con NEE en la matrícula oficial.	El 90% de la población previamente identificada será atendida.
	Empoderamiento de las familias.	Participación activa de los padres de familia.	Incremento en la asistencia a las convocatorias.	Asistencias Actas Acompañamiento de los padres a las diferentes actividades.	Empoderar a los padres de familia para que reconozcan sus derechos.	El 100% de los padres de familia de las aulas de apoyo capacitados en derechos, deberes y mecanismos de participación ciudadana.
		Conocimiento de sus deberes como ciudadanos haciendo uso de ellos.	Menos niños y niñas con discapacidad en sus hogares.	Incremento de la población en todos los programas.		Concientizar cada día más que la población con NEE tiene derecho a la educación.
	Transversalizar el tema de la discapacidad desde distintas profesiones.	Tener siempre presente la población con discapacidad en la elaboración de los diferentes proyectos.	En las obras públicas consultan la población con discapacidad de las I.E. antes de hacer remodelaciones.	Fotos y planos de las I.E. intervenidas.	Adecuar las aulas de apoyo.	Atender el 20% de las aulas de apoyo que requieren adaptación para la población.
PRÁCTICAS SOCIALES	Trabajo en red y creación de alianzas estratégicas.	Coordinación de los servicios.	Evento "Septiembre" por la personas discapacitadas.	Fotos.	Ampliar la cobertura en los eventos de septiembre para y por las personas con discapacidad.	Incrementar en 4500 las personas participantes de eventos "Septiembre".
		Direccionamientos de los recursos.	Presupuestos concertados con las comunidades.	Programación presupuestal concertada y ejecuciones presupuestales.	Concertación desde 2007 de actividades, proyectos y programas a desarrollar.	Socializar y ejecutar la planeación 2007 con su programación presupuestal.
	Trabajo intersectorial	Desde las fortalezas de las personas y de las I.E. apoyan a las demás agremiaciones que lo requieran.	Agendas, actas y fotos de capacitaciones, reuniones, consecución de apoyo económico y técnico, testimonios de padres de familia y docentes.	Oficializar una "Ruta de atención" para orientar a las familias desde el nacimiento del niño con discapacidad.	"Ruta de atención" para el 2007.	
CIRCUNSTANCIAS ADVERSAS	Ubicar los estudiantes en sillas de ruedas en pisos altos de las I.E.	Ubicación de los estudiantes con discapacidad física en los primeros pisos de las I.E.	Antes de asignar la ubicación espacio, rectores y coordinadores visualizan la presencia de personal con discapacidad.		Ninguna persona con dificultades para acceder a pisos altos de las instituciones estará ubicado allí.	En el 2007 el 100% de la ubicación de los estudiantes con dificultades motoras, será en sitios de fácil acceso para ellos.
	Población en edad escolar desescolarizada.	Metodologías flexibles para lograr la inclusión.	Grupos de aceleración y aprendizajes básicos	Listado de estudiantes desescolarizados.	Atender la diversidad.	Conocimiento del 100% del enfoque inclusivo: Educación Inclusiva con Calidad.

Girardota

5 Aprendamos sociales conociendo nuestro municipio

5. APRENDAMOS SOCIALES CONOCIENDO NUESTRO MUNICIPIO¹⁰

Muestra ejemplar sobre el aprender a investigar, a comunicarse y a valorar la localidad, partiendo de la realidad que rodea a todos los habitantes de un municipio.

5.1 Ubicando girardota

Girardota es uno de los municipios más pequeños del departamento de Antioquia, con una extensión de 78 kilómetros cuadrados. Está situado al noreste de Medellín, desde donde integra el Valle de Aburrá y el Área Metropolitana, según las Ordenanzas No.34 de 1980, y 61 de 1983. Cuenta con 38 mil 655 habitantes, distribuidos entre los sectores rural y urbano. Era por tradición, un municipio agrícola, pero desde hace 25 años la población depende fundamentalmente del sector industrial.

La cobertura en educación es casi total, contando con varias Instituciones que imparten desde preescolar hasta el grado once. Una de ellas es la Institución Educativa Emiliano García, antiguo Colegio San José, ubicado en la Quinta de don Lucio Londoño desde el año 1910. En 1923 se trasladó a la nueva sede, construida en un terreno que vendió la familia Vieira y en 1924 inició labores con el nombre de Escuela urbana de varones de Girardota. En 1941, la escuela pasó a llamarse Escuela urbana de varones Francisco de Paula Santander.

En 1993 el Concejo Municipal de Girardota acordó cambiar el nombre de la Institución por el de Escuela urbana integrada Emiliano García, en honor a don Emiliano, un maestro que murió en el ejercicio de la docencia dentro del establecimiento en 1955. Ese mismo año, la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia resolvió integrar los grupos de básica secundaria que funcionaban en el Liceo Departamental Manuel José Sierra, en un solo establecimiento llamado Concentración Educativa Emiliano García. En 1996 cambió su nombre por el de Colegio Emiliano García y desde el 2002 se llama Institución educativa Emiliano García, atendiendo la educación desde preescolar hasta noveno grado, y a partir de 2005 imparte la media técnica en Gestión de Negocios, sacando su primera promoción de bachilleres técnicos en 2006.

5.2 Así nació el proyecto

EL proyecto de Cátedra Municipal inicia en el año 2002 en la Institución educativa Emiliano García como una alternativa para evaluar al

¹ Este texto es producto de los talleres de Sistematización, parte del proyecto Mejoramiento de la Gestión Escolar y Local, ejecutado por el Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia- CTA, financiado por el Área Metropolitana del Valle de Aburrá.

estudiante frente a las Olimpiadas del Saber, que en ese año se tomaron como obligatorias debido a que en las pruebas Saber aplicadas en los grados tercero, quinto y noveno, se evidenció un bajo rendimiento académico.

En ese momento la Institución pasaba por una situación de caos por problemas de relaciones entre profesores organizados en bandos y directivos. Esto se reflejaba en la disciplina los estudiantes y la mala imagen que tenía la Institución en Girardota.

Por la experiencia de diferentes profesoras se tenía conocimiento de las Cátedras Municipales que se hacían en otras Instituciones del municipio, como en el Liceo Manuel José Sierra, donde se estudiaba como una unidad dentro del contenido del área de Sociales, y en los municipios de Barbosa, Guatapé y Urrao. Una profesora de la I.E. Manuel José Sierra, desarrolló junto a dos compañeros docentes, un software sobre Cátedra Municipal, sumado a que en Girardota se venía trabajando en la construcción de la Cátedra para incluirla en el currículo.

Dos profesoras de la Emiliano García encargadas del área de Sociales, no querían una prueba escrita para dar cumplimiento al requisito propuesto para las Olimpiadas del Saber por la rectora de la I.E., y por esto, presentaron una propuesta que buscaba que los estudiantes realizaran una consulta sobre el municipio de Girardota, en las veredas, barrios y calles que habitan, para luego exponerla en una Agencia de Turismo ante toda la comunidad educativa.

El proyecto Conozcamos nuestro municipio, surgió así, como la respuesta a la necesidad que tiene la población estudiantil y la comunidad en general, de conocer el lugar donde se convive y se desarrollan sus actividades, y mejorar el nivel académico en todas las áreas y competencias, especialmente en Sociales. Esta necesidad

se había evidenciado en el comportamiento negativo de los estudiantes dentro de la Institución, pues rayaban los pupitres y paredes, tiraban papeles al piso, reflejaban una mala imagen ante la comunidad y obtenían los resultados ya mencionados en las Pruebas Saber.

5.3 La Agencia de Turismo

Con el proyecto Agencia de Turismo se buscó que el estudiante de Girardota conociera su comunidad, porque son los seres humanos quienes tienen la capacidad de reformar su hábitat para poder vivir, y sólo en la medida en que conozca dicho hábitat y el legado de sus antecesores, lo podrá transformar para beneficio y el de engrandecimiento de la comunidad. También se pretendía que mediante la investigación, el estudiante, además de desarrollar sentido de pertenencia por su municipio, empezara a detectar los problemas de su entorno para así formular alternativas de solución.

Mediante el diálogo con personas de su vereda o barrio y valiéndose de diferentes fuentes, el estudiante debía reconstruir la historia de su casa, barrio, vereda o calle donde habita, entre otros espacios, con el objetivo de contar cómo es. La investigación fue solo una herramienta.

El proceso de creación de la Agencia de Turismo inició con la selección y distribución de los temas a investigar por cada uno de los grupos. Luego se hizo la sensibilización a los docentes de la Institución para que éstos se motivaran y concientizaran a los estudiantes del amor que se debe tener al lugar en donde se vive. Profesoras de básica secundaria se hicieron responsables de liderar la investigación. Este año el equipo distribuyó las tareas por toda la Institución, así:

- Preescolar: La descripción e historia de la bandera del municipio.
- Grado primero: Descripción e historia del escudo.
- Grado segundo: Himno del municipio.
- Grado tercero: Sitios turísticos.
- Grados cuarto a noveno: barrio, vereda o sector donde se habita. El trabajo se hizo en equipos de cinco estudiantes que viven en el mismo sector, barrio o vereda.

Después de seleccionado el tema, se inició el proceso de recolección de datos por medio de consultas en documentos escritos y entrevistas a personas de los sectores que a cada equipo de estudiantes les correspondió investigar. Luego cada equipo expuso su investigación con la ayuda de fotos, videos y carteleras alusivas al tema. Los mismos estudiantes se convirtieron en jurados para seleccionar la mejor investigación y exposición, para representarlos en la Feria Turística ante la comunidad educativa.

"Yo he participado en el proyecto de Cátedra Municipal en el año 2002, De Turismo por Girardota, he investigado en el lugar o Institución a la que se debe investigar, le he preguntado a personas que saben de este lugar, he leído documentos sobre esto..."
Yésica Alejandra Gaviria Ramírez, Estudiante integrante de un equipo de investigación.

Después de seleccionados, cada equipo con apoyo de sus directores y padres de familia, diseñó y organizó una Agencia de Turismo para promocionar la vereda o sector objeto de su investigación, con sus características físicas, económicas, historia, cultura y el aspecto humano. Como resultado de esta experiencia creativa, se realizó la Feria De Turismo por Girardota, con el montaje de 21 toldos diseñados de forma innovadora, el 20 de septiembre de 2002.

Los lugares investigados y promocionados fueron: Los barrios Juan XXIII, Girardota

La Nueva, Nuevo Horizonte, Caballo Blanco (hoy La Florida), La Ferrería, El Parque, El Naranjal y Montecarlo; y las veredas El Barro, Juan Cojo, Totumo, Manga Arriba, La Mata y San Andrés.

La Feria logró el objetivo propuesto y algo más: toda la comunidad se reunió en torno a un proyecto, los padres de familia colaboraron y todas las actividades planeadas se cumplieron cabalmente. La única dificultad que se presentó, estuvo relacionada con los recursos, dado que los estudiantes costearon sus trabajos, pues las Instituciones carecían de presupuesto para esto.

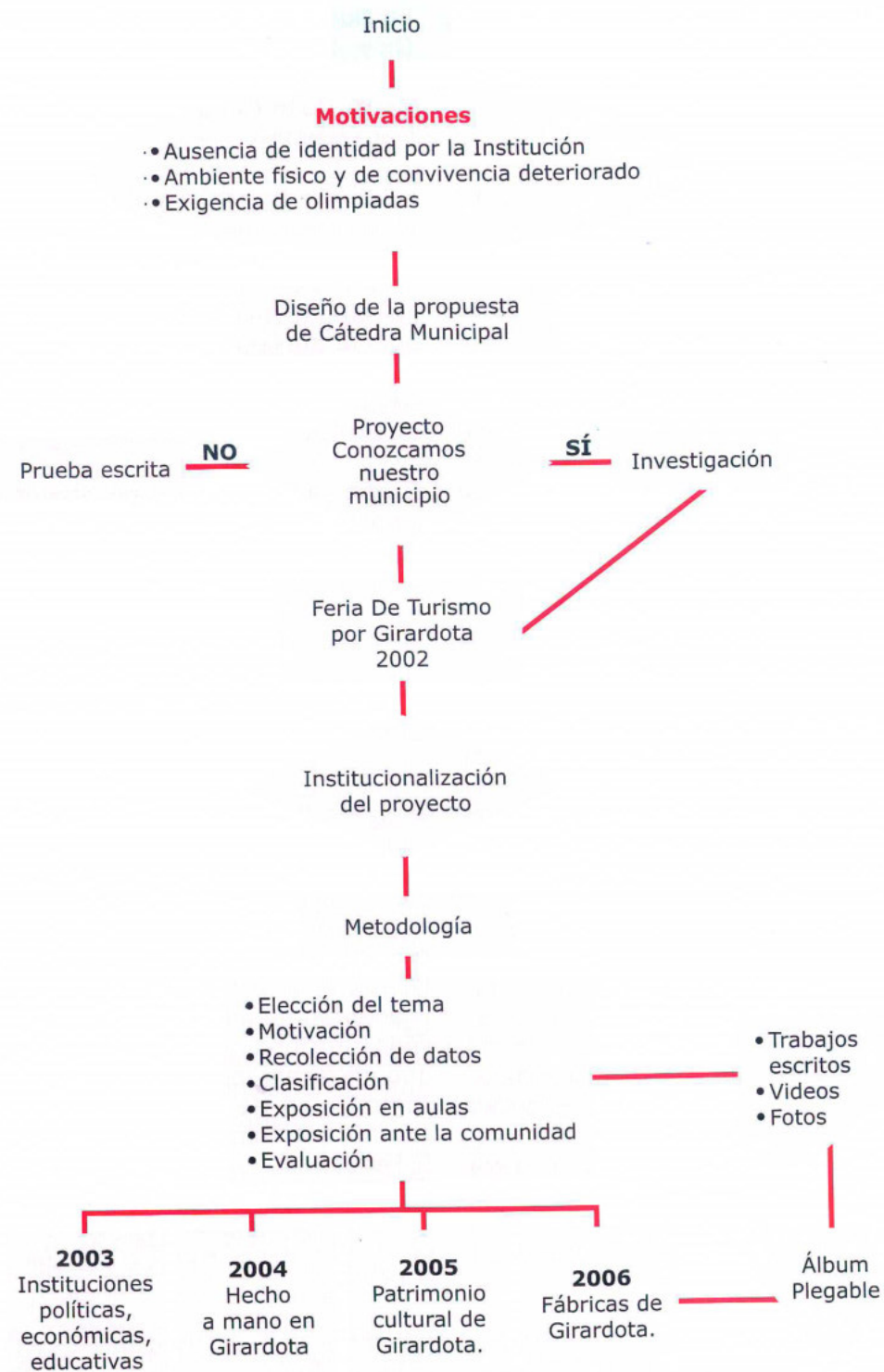
Gracias a los positivos resultados anteriores, se propuso que el proyecto de investigación y posterior Feria, fuera abierto a toda la comunidad del municipio.

La gráfica de la siguiente página ilustra el proceso de creación e institucionalización de la Cátedra Municipal en Girardota.

5.4 La institucionalización

A raíz del impacto que generó la I Feria De Turismo por Girardota, la Rectora y el Coordinador de la I.E Emiliano García programaron para el 2003 la asignatura Democracia y Cátedra Municipal, con una intensidad de una hora semanal, con lo cual se institucionalizó la Cátedra. Siete docentes que dictaron inicialmente esta asignatura. También en el 2003 el proyecto tomó el nombre de Conozcamos nuestro municipio II Feria, con investigaciones escolares sobre las instituciones políticas, económicas, recreativas, religiosas y educativas. Para ello se dieron a los estudiantes los siguientes criterios:

- Nombre de la institución.
- Ubicación.
- Reseña histórica.



- Dependencias.
- Características.
- Servicios y proyección a la comunidad.
- Emblemas.

La exposición final se hizo el 7 de noviembre de 2003 en diferentes aulas, esta vez organizada con variadas muestras: fotográfica, de videos, artística, de las oficinas que funcionan en el Palacio Municipal, muestra cultural y un estante institucional.

En esta ocasión se contó con la participación de entidades culturales y educativas las cuales, no sólo enviaron a sus estudiantes a apreciar la exposición, sino que también se unieron al programa cultural, con bailes y canciones, entre otras expresiones. La clausura del evento se realizó con la presentación de una serenata para los padres de familia y los asistentes en general.

Para el 2004, tercer año de la experiencia, se dio continuidad a este fructífero proyecto con la III Feria Hecho a Mano en Girardota, donde también se realizaron investigaciones escolares y se dieron a conocer las manifestaciones del trabajo artesanal del municipio, el proceso manual de los diferentes productos, su comercialización y el impacto social, cultural, ambiental y comercial que produce dicho trabajo.

En esta ocasión, los estudiantes trabajaron con las siguientes pautas:

- Identificación del proyecto.
- Materia prima: descripción, clima donde se cultiva.
- Proceso: desde la materia prima hasta el producto final.
- Características.
- Impacto ambiental.
- Impacto cultural y social.
- Conclusiones.

Así mismo, se investigó sobre las actividades manuales que aportan a la economía del municipio: la elaboración de la panela, la producción del café, la madera y la parte artística.

El proyecto se orientó y elaboró desde la asignatura de Democracia y Cátedra Municipal. El Coordinador del proyecto delegó la responsabilidad de la ejecución de éste a los directores de grupo, generando descontento, razón por la cual, se nombró el equipo de apoyo del área de Sociales para reorientarlo. Los temas que se trabajaron fueron:

- El proceso del café.
- El proceso de la cerrajería.
- El proceso de elaboración de la panela.
- El proceso de cultivo de peces (la pesca).
- Artesanías de Girardota.
 - Cerámica
 - Arte country
 - Tejidos
 - Trabajo en papel

También se tuvieron en cuenta los trabajos elaborados en clase de Artística, donde los profesores presentaron una muestra representativa en:

- Carpintería y ebanistería.
- El proceso de elaboración de teja, ladrillo y bloque.
- La producción agrícola.
- El proceso de explotación de material de playa y su impacto ambiental.
- El proceso del café.

En el 2005 se consultó sobre el patrimonio cultural de Girardota, teniendo en cuenta que según la Ley General de Cultura, el patrimonio cultural de la nación:

“está constituido por todos los bienes y valores culturales que

son expresión de la nacionalidad colombiana, tales como la tradición, las costumbres y los hábitos, así como el conjunto de bienes inmateriales y materiales, muebles e inmuebles, que poseen un especial interés histórico, artístico, estético, plástico, arquitectónico, urbano, arqueológico, ambiental, ecológico, lingüístico, sonoro, musical, audiovisual, fílmico, científico, testimonial, documental, literario, bibliográfico, museológico, antropológico y las manifestaciones, los productos y las representaciones de la cultura popular”.

Artículo 4 de la ley 397 de 1997, Ley General de Cultura.

Para este cuarto año del proyecto de Cátedra Municipal, los docentes y estudiantes investigaron sobre el patrimonio cultural de Girardota, específicamente del urbanístico manifestado en los templos, casas de vivienda, locales comerciales y planteles educativos. Además, se expuso el patrimonio inmaterial de Girardota, demostrado en los juegos infantiles, bailes, personajes destacados en la política, la economía, la educación y la cultura, entre otros aspectos. Los temas trabajados en 2005 fueron:

- Rondas tradicionales.
- Personajes políticos y económicos.
- Personajes religiosos.
- Patrimonio arquitectónico religioso.
- Patrimonio arquitectónico educación.
- Patrimonio cultural viviendas.
- Patrimonio cultural comercial.
- Personajes culturales.
- Bailes típicos.
- Comidas.
- Vestuario.
- Juegos.

Las pautas o criterios para realizar la investigación del patrimonio arquitectónico fueron:

- Ubicación.
- Historia.
- Materiales de construcción.
- Arquitecto.
- Estilo.
- Características.
- Mantenimiento (estado en el que se encuentra la edificación).

Los estudiantes investigaron y expusieron sus trabajos. La Rectora participó en la decoración de su Institución para abrir la exposición a toda Girardota, cuyos asistentes hicieron algunos aportes para mejorar, entre los que vale rescatar:

- Traer un historiador para dictar una conferencia dentro de la programación.
- Investigar e intervenir en todas las veredas del municipio, ya que en la I Feria sólo se estudiaron los lugares donde vivían los estudiantes.
- Ser más rigurosos en la revisión del material que producen los estudiantes para la socialización.
- Fue la primera vez que se hizo la evaluación del proyecto en forma colectiva. Mario Sierra, un ciudadano reconocido por su interés en la historia del municipio, fue una de las personas que dio su opinión, haciendo algunas correcciones sobre la metodología y la presentación de los temas.

Los resultados más recientes de la Cátedra se dieron en su quinto año de existencia, a finales del año 2006, con investigaciones sobre las fábricas asentadas en el municipio, sus materias primas, procesos, productos e impacto social y ambiental. Quince fueron las empresas indagadas para esta intervención, se tuvieron en cuenta las siguientes pautas mínimas:

- Cada investigación debe presentarse en forma escrita, con las normas técnicas del Icontec.
- Nombre completo de la empresa.
- Ubicación.
- Misión.
- Visión.
- Organigrama.
- Historia.
- Materia prima que emplea.
- Procesos.
- Compromiso ambiental.
- Proyección social de la empresa en la comunidad.

Para desarrollarlo, los diferentes grupos consultaron en Internet las empresas asignadas; escribieron cartas solicitando la visita y fueron atendidos muy amablemente por dichas empresas, donde hicieron recorridos guiados, explicando la historia, los procesos, los productos, y los diferentes compromisos con la comunidad girardotana. En algunos casos permitieron tomar fotos, y permitieron que los empleados asistieran a la exposición en la Institución.

En el proceso de investigación hubo algunos problemas, esencialmente con los docentes de primaria, pues al iniciar, mostraron falta de iniciativa al pretender que la coordinadora del proyecto, se encargara de hacer las cartas, enviarlas a las empresas y solicitar las visitas. Este asunto fue superado y las investigaciones se realizaron de la mejor manera posible.

El 8 de septiembre de 2006, se hizo la exposición que fue visitada por los miembros de la comunidad educativa, donde los diferentes expositores en sus toldos, mostraron dominio del tema, y algunos regalaron muestras de los productos de las empresas.

Este año la investigación causó tanto impacto, que la Casa de la Cultura solicitó las memorias para archivarlas en la biblioteca, y

la Alcaldía proyectó hacer la misma exposición en el parque del municipio.

Aunque el propósito inicial del proyecto no era aprender sobre metodología de la investigación como tal, con los frutos del desarrollo, el impacto que ha causado y el interés que ha despertado en los estudiantes, los docentes decidieron que era importante orientar a los estudiantes en investigación, y empezaron a hacerlo de la forma que se describe a continuación.

5.5 Caminamos hacia la investigación

La investigación como el proceso mediante el cual un sujeto se encamina hacia un hecho para obtener de él un conocimiento científico, es decir, de cierta naturaleza y característica, es desarrollada por los estudiantes de Girardota en sus diferentes etapas así:

- **Fase lógica:** es elegir el tema, los objetivos y planeamiento de las actividades para la investigación, desarrollada por los educadores responsables del proyecto.
- **Fase metodológica:** es la recolección de datos, la distribución del trabajo. A cada grado se le asigna un tema específico, y los estudiantes en equipos inician la recolección de datos. Esto dura aproximadamente dos meses.
- **Fase técnica:** es el análisis y organización de los datos recolectados. Cada equipo elabora un trabajo sobre el tema que le correspondió investigar, siguiendo los criterios que se hayan dado para el año.
- **Fase final:** comprende la interpretación de los datos, conclusiones, y posibles

resoluciones. En todos los grados, cada equipo expone su investigación y se selecciona la mejor para la presentación final en el colegio a la comunidad educativa. En esta selección los principales jurados son los mismos estudiantes.

- **Fase de comunicación de resultados:** ésta se lleva a cabo el día de la Feria de Cátedra Municipal. En ella cada uno de los grupos durante toda la jornada presenta

sus trabajos, acompañados de actividades culturales. Este día la Institución abre sus puertas a la comunidad en general y en especial a los padres de familia y estudiantes de otros colegios que vienen a participar de la Feria.

La siguiente tabla muestra de forma resumida parte de la planeación y ejecución de la Cátedra Municipal en Girardota.

METAS	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • En el 2008 el 70% de la comunidad educativa de la I.E. Emiliano García tendrá una participación activa en el municipio con manifestaciones como: trabajar por el municipio, hablar bien de él, cuidarlo y respetar a las personas. • En el año 2008 los estudiantes de la I.E. Emiliano García poseerán un mayor dominio de las competencias interpretativas, valorativas, socializadoras, cognitivas y argumentativas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar en la comunidad educativa de la I.E. el sentido de pertenencia por el municipio de Girardota, con la implementación del proyecto Cátedra Municipal. • Mejorar el nivel académico de los estudiantes de la I.E. en el área de Ciencias sociales, fortaleciendo el trabajo de las competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación, participación, socialización, concertación, institucionalización, sistematización y evaluación. • Observación, capacitación, investigación, participación, análisis de los resultados de las Pruebas SABER, ejecución del proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Selección del tema, motivación, recolección de datos, clasificación de la información, exposiciones grupales, exposición ante la comunidad. • Motivación, salidas de campo, recolección de datos, clasificación de la información, análisis e interpretación de la información, presentación de resultados, evaluación.

5.6 Los retos que nos quedan

Además de seguir trabajando en el cumplimiento de las metas, a los participantes de la Cátedra Municipal les quedan retos muy importantes para seguir fortaleciendo el proyecto:

- Trabajar cada día con mayor rigurosidad en procesos de investigación en el aula, de manera que los estudiantes no se limiten a la consulta de su municipio, sino

que puedan problematizar la realidad del mismo.

- En la misma dirección del anterior, esto lleva a la necesidad conseguir aliados y vincularse a redes que apoyen la formación en investigación y los procesos de investigación en el aula.
- Seguir trabajando en la transversalización de las diferentes áreas, lo cual implica promover procesos de planeación y

desarrollo conjunto de otras áreas durante todo el proceso del proyecto.

los estudiantes para el desarrollo del proyecto y el montaje de la Feria.

- Finalmente, uno de los retos más relevantes, es lograr consolidar aliados muy importantes en el proyecto, que puedan aportar recursos mínimos para subsidiar los gastos en que deben incurrir
- La siguiente tabla expresa de forma resumida e interrelacionada los retos que tiene la I.E. Emiliano García, para mejorar y mantener su proyecto exitoso de Cátedra Municipal.

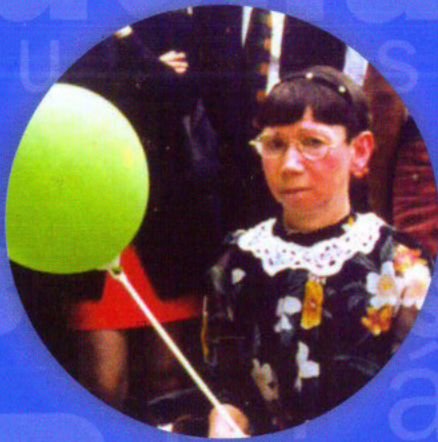
ESCENARIOS DE CAMBIO	CAMBIOS PRODUCIDOS	PRUEBAS QUE DEMUESTRAN LOS CAMBIOS	CAMBIOS POR LOGRAR
Maestros	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor credibilidad de los docentes hacia el proyecto. • Maestros más dinámicos. • Cambio de metodología. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en el proyecto. • El alumno aprende a través de su propia construcción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Involucrar a todas las áreas. • Aplicar la metodología en las demás áreas.
Padres de familia	<ul style="list-style-type: none"> • Más integración de los padres al proyecto. • El proyecto está en el imaginario de los padres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los padres tienen un contacto directo con los profesores del proyecto. • Presencia de los padres en las exposiciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Involucrar a más padres de familia en el proyecto.
Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoraron el trabajo en grupo. • Desarrollo de competencias comunicativas y socializadoras. • Se ha despertado el sentido de pertenencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Modo como trabajan en equipo. • La forma como se apropian del tema. • La fluidez para hablar en público. • El cuidado de las instalaciones de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el desempeño en el área de Ciencias sociales y en las Competencias ciudadanas.
Directivos	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor confianza en los docentes. • Credibilidad en el proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en la asesoría del CTA para la sistematización de la propuesta. • Colaboración en el proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar la financiación del proyecto.

Institución

- Se institucionalizó el proyecto.
- Está en el cronograma y en el PEI.
- Se realiza cada año.
- Asignar más tiempo para planear las actividades.
- Hacer reuniones generales y por áreas.

Municipio

- Credibilidad en el proyecto.
- Asistencia de las autoridades municipales a la experiencia final.
- Se ha multiplicado la idea a nivel municipal.
- Financiación del proyecto.
- Solicitud de memorias por parte del archivo de la Casa de la Cultura.



Buenas Prácticas Educativas

Hacia el Éxito Escolar

Por el mejoramiento de la calidad



Educación para el trabajo



Escuela unida para la transversalización



Inclusión escolar con sentido



Aprendamos sociales conociendo nuestro municipio



Carrera 46 N° 56 - 11
Conmutador: 512 20 20
Fax: 512 20 20
www.cta.org.co
Medellín - Colombia



Calle 41 N° 53 - 07
Conmutador: 385 60 00
Fax: 262 32 01
www.metropol.gov.co
Medellín - Colombia

