

I. Ficha Técnica

Nombre del proyecto: Educación en Valores

Descripción: El proyecto de Educación en Valores es un programa destinado a fomentar valores positivos en niños de 7 u 8 años a través de actividades escolares lúdicas, experienciales y sistemáticas.

Cuándo se implementó: El proyecto de Educación en Valores se implementó como proyecto piloto entre julio y diciembre del año 2000, en seis colegios de Asunción, capital de Paraguay. Estos establecimientos fueron Lumen, San José, Las Teresas, Técnico Javier, Santa Elena y Nazareth, todos privados. El proyecto piloto alcanzó a 660 alumnos de primer y segundo grados (educación primaria) y 30 docentes.

Esta primera experiencia con el proyecto “Educación en Valores” se trata de un proyecto piloto, es decir, experimental. Las expectativas para esta primera experiencia eran, básicamente, probar en terreno la metodología y la alianza entre las dos organizaciones involucradas: Transparencia Paraguay (TP) y el Centro de Desarrollo de la Inteligencia (CDI). No esperaban cambios conductuales significativos en los alumnos beneficiarios del programa.

En mayo del 2001, TP y CDI se encontraban planificando el proyecto para implementarlo nuevamente, en base a la evaluación de esta primera experiencia y con las expectativas de ampliarlo a mayor cantidad de colegios. Sin embargo, uno de los principales problemas es el del financiamiento, con lo que el programa aún no tiene asegurada su continuidad.

Área a la que el proyecto está dirigido: Educación y fomento de actitudes positivas como defensa ante un ambiente de corrupción.

Problemas a los que la herramienta responde: El proyecto responde a un contexto político, social y cultural propenso a actitudes y acciones corruptas. De acuerdo al diagnóstico de los entrevistados, en Paraguay la obtención de logros sociales, académicos o económicos puede conseguirse a través de acciones ilegítimas o, derechamente, ilícitas. En general, se está frente a una cultura que acepta este tipo de acciones.

Frente a este diagnóstico, Transparencia Paraguay estimó necesario implementar medidas que permitan contrarrestar y modificar esta actitud cultural, estimando que el trabajo con niños que se encuentran en pleno proceso de formación valórica es la etapa ideal para inculcar y reforzar valores opuestos a la corrupción.

Organización coordinadora: Transparencia Paraguay (TP), capítulo nacional de Transparency International. Fue TP la organización que estimó necesario trabajar en el área de la educación con el fin de contrarrestar actitudes proclives a la corrupción. Para ello, TP se asoció con el Centro de Desarrollo de la Inteligencia (CDI), una institución privada dedicada a la investigación y ejecución de programas educativos innovadores. El CDI fue el organismo encargado de implementar técnicamente el programa, aprovechando su experiencia y trayectoria.

Financiamiento: US\$30.000, fondos propios de TP, de los cuales se gastaron US\$24.000.

Para mayor información:

Patricia Marchewcka, Directora Ejecutiva de Transparencia Paraguay

Dirección: Defensa Nacional 849, primer piso, oficina 1, Asunción, Paraguay.

Fono/fax: (595 21) 228194 / 228200

pmarche@hotmail.com.py / transpar@telesurf.com.py

Página web: www.transparenciapy.org.py

Jesús Montero Tirado, SJ, Director del CDI

Luis Fernando Ramírez, Director Ejecutivo del CDI

Dirección: Av. Bernardino Caballero 261, Asunción, Paraguay.

Fono/fax: (595 21) 204545

cdi@conexión.com.py

María Elizabeth Parquet, Directora Colegio Lumen

Dirección: Av. Brasilia 1290, Asunción, Paraguay.

Fono: (595 21) 290807

II. Objetivos

Objetivo general: Inculcar valores que fomenten actitudes adversas a la corrupción, en escolares de nivel primario, que cursen sus estudios en los colegios que educan a la elite del país.

Objetivos plan piloto:

Probar si la metodología elegida funcionaba en la práctica.

Despertar y desarrollar la autoestima y la confianza en los niños.

Facilitar la expresión de sentimientos.

Desarrollar la responsabilidad cívica a través del respeto y otros valores complementarios.

Aprender a respetar y comprender las diferencias.

Aprender a aprobarse y aceptarse a sí mismo.

Influir en la comunidad educativa y en las familias.

III. Contexto

A partir del golpe militar de 1989, que derroca al gobierno de Alfredo Stroessner, la prensa comienza a publicar enriquecimientos ilícitos, malas administraciones y corrupción en general del régimen saliente. Este tipo de informaciones se prolongan durante toda la década del '90, pero ahora fiscalizando las acciones de los gobiernos post-dictadura.

A eso se suman investigaciones judiciales y condenas que afectan a funcionarios públicos en el ejercicio de sus deberes. Es decir, se constata la existencia de corrupción en el seno del Estado practicada por profesionales de todo rango. De acuerdo a la información de TP, el Índice de Percepción de Corrupción 1999, de Transparency International ubica a Paraguay en el lugar 90 del ranking de países menos corruptos, de un total de 99 países donde se aplicó la encuesta.

Quienes se han visto involucrados en procesos judiciales por corrupción es gente preparada, que accedió a la mejor educación, tanto en Paraguay como en el extranjero. No estamos frente a malas prácticas de administración pública por parte de personas incultas ni se trata tampoco de un problema de los niveles más desfavorecidos de la sociedad paraguaya. Se trata de quienes han egresado de colegios privados, exclusivos, y de universidades de alto nivel.

Es decir, quienes acceden a posiciones de poder en Paraguay provienen, primero, de la capital y, en segundo lugar, de colegios privados que cuestan unos US\$5.600 al año, en un país donde el salario mínimo es el equivalente a US\$200.

A esto se suma el diagnóstico de diversas entidades empresariales, de organismos internacionales y financieros, entre otros, que concuerdan con lo expresado por los entrevistados con ocasión de esta descripción: en Paraguay prima una cultura que tolera el uso de medios ilegítimos o, incluso, ilegales para obtener logros económicos, políticos, sociales o cualquier otro.

Por lo tanto, la lógica que motiva el diseño del programa “Educación en Valores” es que es necesario intervenir en los niveles más elementales de la formación de la sociedad para introducir elementos (en este caso, valores) que contrarresten esta cultura y esta realidad que tiende a la corrupción.

Además, este proyecto de Educación en Valores es coherente con los objetivos del actual gobierno, que establece como una de sus estrategias de desarrollo la transparencia en la administración de bienes y servicios públicos. Estrategia que se ve reforzada con la Reforma Educacional, vigente en Paraguay desde hace diez años, y que tiene entre sus objetivos explícitos la necesidad de “formar la conciencia ética de los ciudadanos de modo que asuman sus derechos y responsabilidades cívicas con dignidad y honestidad”.

En cuanto a las fortalezas de las organizaciones involucradas en el proyecto, TP es la única institución que está trabajando en corrupción en Paraguay desde el punto de vista de los procesos. O sea, con un énfasis en la prevención y que, además, concibió desde su formación la idea de trabajar en el ámbito educativo, fomentando valores que se opongan al ambiente de corrupción. Otras áreas de TP incluye, por ejemplo, el monitoreo de privatizaciones en el país.

Mientras, el CDI es un organismo que lleva varios años trabajando con experiencias educativas innovadoras y, como tal, es reconocido en el ambiente educacional paraguayo. De hecho, su director, el sacerdote Jesús Montero Tirado s.j., es miembro de la Comisión por la Reforma Educativa del gobierno paraguayo desde que ésta se formó, a principios de la década del '90. Este respaldo facilitó el contacto entre CDI y los colegios invitados a incorporarse al plan piloto.

IV. Implementación

Si bien el objetivo general de la herramienta es trabajar con alumnos que cursen su enseñanza primaria en colegios de elite, esta primera experiencia con el programa Educación en Valores fue un plan piloto, que dentro de sus objetivos contemplaba probar la metodología del programa. Por ello, el espectro de colegios escogidos para implementar la herramienta fue más amplio, decidiendo trabajar con tres que atienden a la elite económica, social y política, y tres que funcionan en los sectores periféricos de la capital y que atienden a escolares de clase media y media-baja. Los seis establecimientos eran privados.

La elección de los colegios fue realizada por el CDI, el que se contactó directamente con los/las directores/as de los establecimientos para invitarlos a participar del proyecto.

El 19 de mayo del 2000, TP y CDI presentaron el programa a los directores de los establecimientos donde se implementaría el plan piloto de Educación en Valores, lo que luego se hizo también con los profesores entre el 22 y el 26 de mayo. El 30 de mayo, se presentó el programa a la prensa, con fecha de inicio fijada para el 1 de junio. Sin embargo, el programa no se ejecutó sino hasta agosto del año 2000. Es decir, tuvo un retraso de 3 meses, que se perdieron a la espera de financiamiento comprometido por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) que nunca se concretó. Este inconveniente impidió que el programa abarcara mayor número de colegios y, por lo tanto, más cantidad de niños.

En cuanto a contenidos, originalmente el proyecto contempla el trabajo en torno a siete valores: respeto, justicia, confianza, honestidad, sinceridad, responsabilidad y paz. La idea es desarrollar estos ejes temáticos a lo largo de 30 lecciones, una vez a la semana, con una duración de aproximadamente 40 minutos.

Por razones de tiempo y financiamiento, se decidió trabajar el plan piloto sólo con el valor respeto.

El CDI elaboró unas “fichas de trabajo”, las cuales se les entregaron a los profesores que participaron de la experiencia. Su objetivo es servir de material de apoyo para cada lección. Cada ficha consta de un objetivo en concordancia con la unidad (en este caso, “el respeto”), un conjunto de actividades para desarrollar el objetivo planteado y una fundamentación.

Los profesores podían enriquecer o modificar las fichas de acuerdo a las particularidades de cada grupo que atendieran y de la dinámica que obtuvieran.

Las actividades propuestas son activas, el escolar debe participar para que, a través de la experiencia, incorpore las actitudes que el programa busca fomentar. Para ello, el proyecto tiene un componente fuertemente lúdico. Además, como el proyecto es transversal, es decir, puede enmarcarse en cualquier asignatura, permite aprovechar cualquier circunstancia para reforzar los objetivos de la unidad respeto.

La organización ejecutora de la herramienta (CDI) debe supervisar periódicamente las actividades desarrolladas por los colegios. El primer paso es fijar reuniones informativas entre el CDI y los directores y profesores involucrados en el proyecto, colegio por colegio (cada establecimiento tiene sus particularidades, por lo tanto es recomendable trabajar cada colegio en forma separada).

Después de eso, deben realizarse reuniones evaluativas periódicas con los profesores y directores durante todo el período que dure la implementación del proyecto, con el objeto de observar y registrar los resultados obtenidos con los alumnos y revisar si se requieren ajustes.

Al finalizar el proyecto, es necesaria una reunión final que cierre las actividades, donde se recojan todas las impresiones de los involucrados y se haga una evaluación. Esta reunión debe celebrarse entre TP, CDI (coordinador y ejecutor) y los directores y docentes.

V. Resultados

Según el contrato firmado entre TP y CDI, esta última organización se comprometió a “supervisar, dirigir y contratar a los grupos necesarios” para realizar las distintas etapas del proyecto. Sin embargo, hacia fines del año 2000, TP constató que esta parte del acuerdo no se había cumplido.

Para subsanar parcialmente esto, TP está elaborando una encuesta para aplicarla con directores y profesores de los colegios que participaron en Educación en Valores para así llenar los vacíos evaluativos que tiene el proyecto.

A pesar de esto, TP tuvo la oportunidad de visitar algunos colegios en el transcurso del programa para entrevistarse con profesores participantes y el CDI también ha recogido impresiones de directores y maestros en el transcurso del programa. Considerando esas primeras impresiones y las entrevistas realizadas con ocasión de esta descripción, se pueden considerar algunos resultados positivos, como que se constata que los docentes afirman que los niños modifican su actitud frente a compañeros que anteriormente discriminaban (por ejemplo, el niño gordo, el que tiene algún defecto físico, aquel que es más tímido, etc.). Es decir, aplican el respeto hacia esos compañeros que antes descalificaban.

Del mismo modo, los niños manifiestan conciencia, de acuerdo a su etapa de desarrollo, de ciertas acciones que contravienen el respeto a sí mismos, a los demás y a su entorno. Por ejemplo, en uno de los colegios de sector marginal donde se aplicó experimentalmente el proyecto, todos los años se decora la sala con motivo de alguna fiesta, que los propios niños destrozan en el mismo día. Sin embargo, el año 2000, los alumnos respetaron su sala decorada y la mantuvieron intacta por una semana. La profesora de esos niños aseguró que esa fue una muestra de respeto de los muchachos hacia su entorno.

En estas mismas evaluaciones parciales, se constata que la edad elegida para trabajar es óptima, pues pedagógicamente, el niño está más ávido de experimentar e incorporar nuevas actitudes, y tiene una buena predisposición a efectuar acciones calificadas como “buenas” por su entorno.

Hubo dificultades económicas que retrasaron el inicio oficial del plan piloto. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) comprometió una ayuda de US\$30.000, la que nunca se hizo efectiva. Hubo trabas burocráticas, pues el ingreso al país de la ayuda requería la aprobación de dos ministerios y los responsables de TP y CDI a cargo de Educación en Valores, gastaron muchas horas en reuniones para presentar el proyecto, con el objeto de que fuera aprobado el aporte del PNUD, lo que finalmente no sucedió. Esto no sólo retrasó el inicio del programa, sino que también disminuyó la cantidad de colegios y de personas involucradas en él.

Las expectativas de TP y de CDI eran, para esta primera experiencia, probar en terreno la metodología y la alianza. No esperaban registrar cambios conductuales significativos en los alumnos beneficiarios del programa.

En ese sentido, tanto TP como CDI se muestran satisfechos con la metodología y con la edad escogida para implementarla. Sin embargo, TP está conciente de que es necesario estrechar el trabajo conjunto con CDI y la supervisión del proyecto en terreno. Muestra de la impresión sobre este primer plan piloto es que está en carpeta repetir la experiencia lo antes posible, para lo cual se está buscando financiamiento.

Otro resultado positivo del programa es que uno de los colegios capitalinos en que se implementó (Las Teresas) solicitaron llevar el proyecto a sus establecimientos de provincia.

VI. Recomendaciones

Como eso fue un programa piloto, hay mucho espacio para mejorarlo. Fue un ejercicio inicial, y se espera con la implementación de ella que ambas organizaciones aprendería mucho de la experiencia para ajustar la metodología de acuerdo con eso.

Se recomienda un monitor de la organización coordinadora que trabaje en forma conjunta, en terreno, con el monitor del organismo ejecutor. Esta medida mejora el seguimiento del proyecto. Para ello se requiere un financiamiento seguro para el proyecto.

La idea de tener monitor para los colegios y no capacitar a los profesores externamente se fundamenta en que el maestro no tiene tiempo y, en el caso de cursos de capacitación, se corre el riesgo de que el docente vaya obligado. De la otra forma, es posible acceder al maestro en su ambiente, con sus recursos y su comunidad. Además, como se trata de un proyecto flexible y abierto a innovaciones de los propios docentes y que, por lo tanto, adquiere características particulares según el entorno en que se implementa, el monitor puede guiar y trabajar conociendo la realidad de cada colegio.

El plan piloto no incorpora el trabajo con los padres. Por lo tanto, cada colegio administró a su criterio la información del proyecto con los apoderados. En aquellos establecimientos donde la dirección y los profesores informaron previamente sobre las actividades que realizarían, no hubo mayores dificultades e, incluso, algunos padres manifestaron su compromiso a reforzar el programa en sus casas. Sin embargo, en otros colegios hubo padres que manifestaron preocupación, rechazo e inquietud frente al desconocimiento de las actividades en que estaban sus hijos. Generalmente, esto se solucionó mediante la entrega de información acabada.

Del mismo modo, se recomienda involucrar a los padres en actividades similares a las desarrolladas con los niños. Esto es beneficioso para el éxito del programa por dos motivos: los padres se transforman en aliados y, pedagógicamente, se evitan actitudes inconsistentes frente a los menores ya que con la ayuda de los padres es posible reforzar en la casa las actividades implementadas en el colegio.

Para potenciar la herramienta también se recomienda la filmación de los niños ejecutando las experiencias en sus salas de clases para luego compartir los videos con los padres, con el objeto de que éstos tengan un conocimiento acabado de las actividades que desarrollan sus hijos.

La experiencia concreta de este plan piloto de Educación en Valores demuestra que es importante poner mucha atención en el monitoreo y la clara división de roles y responsabilidades entre las organizaciones participantes. Esto, con el fin de facilitar la evaluación sistemática y final del proyecto.

Para ver resultados sobre el largo plazo también se recomienda que se hace un seguimiento de los alumnos de un año al otro. Dicho seguimiento se abre la posibilidad de medir el impacto de la herramienta y la manera en que se ha afectado el desarrollo de los niños.

Descripción de la herramienta: Claudia Lagos Lira.

Anexo

Material de apoyo para el docente

Valor trabajado: Respeto.

Expectativas de logro:

Adquirir el concepto de sí mismo.

Reconocer características propias y de los demás.

Dominar las condiciones necesarias para manejarse con respeto.

Contenidos de actitud:

Aceptarme tal y como soy.

Manifestar mis gustos e intereses sin temor a ser cuestionado.

Contenidos de procedimiento:

Distinguir las características comunes y diferentes de las personas.

Analizar situaciones.

Contenidos conceptuales:

Reconocer mis virtudes y defectos.

Proyectar hacia el futuro mi imagen.

Ficha N° 1 de Actividades

“Decoremos nuestra sala”

Objetivos

Que los niños/as tomen conciencia de sus características.

Que aprendan a reconocer las diferencias y a valorarlas.

Actividades

Collage: Silueta del tamaño natural de los niños/as que completarán con diferentes elementos (papeles, telas, cartones, etc.)

Los niños y las niñas pueden realizar su silueta en papeles grandes que sirvan luego para decorar la sala y comentar sus características.

Desarrollo

Se busca un papel grande (que puede ser de periódico), cualquier papel donde los niños puedan acostarse y dibujar su silueta, ayudados por otro compañero o la misma maestra. Una vez sobre el papel, se dibuja el contorno con pintura o un marcador grueso.

Cada niño/a va compartiendo sus características. Se puede dejar solamente la silueta o bien completar con las características. Si se piensa en completar las características se puede trabajar la técnica del collage, en la que ellos tienen que fabricar sus características (pelo, ojos, boca, etc.), resaltando las características que más le gustan de su persona. Aquí también se debe resaltar la diversidad que existe en las personas.

Cada uno busca un lugar de la clase para pegar su silueta y presentar sus características.

Se sugiere para comentar ¿cómo soy?, describiendo las características de cada uno. La idea es buscar la mayor cantidad de características posibles. Se cierra la actividad con una puesta en común donde todos escuchamos a todos los que quieran compartir su trabajo. Este momento es útil para la evaluación de parte del docente.

Observación

El trabajo de collage se puede trabajar con los elementos que se encuentren en la sala, como tapitas, cartones, hojas, etc. Esto es sólo una sugerencia que ayudará a introducir el tema. La idea es que se preste a la mayor cantidad de expresión verbal de aspectos que describan a la persona, donde surjan similitudes, diferencias que, al compararlas, se pueda desarrollar con más elementos el contenido.

La clase finaliza con el comentario de la maestra en torno a las características de cada trabajo. Hace un comentario donde privilegia la diversidad de trabajos (en cuanto a estilos, materiales, características que distinguen o que son comunes, etc.).

Nota: esta ficha es un ejemplo de qué actividades pueden desarrollarse para conseguir los objetivos planteados. Fue elaborada por el CDI para el proyecto piloto “Educación en Valores”, de TP, año 2000.