

HABLA UNA MAESTRA

Marielsa López

1. CONTEXTO EXPLICATIVO

En 2006 el Centro de Investigaciones Culturales y Educativas (CICE) finalizó una investigación, co-financiada por el Fonacit y el Convenio Andrés Bello, denominada “Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar”¹. Se trataba de identificar los factores que determinaban el éxito escolar o que funcionaban como predictores de la eficacia escolar en 9 países iberoamericanos (España, Panamá, Perú, Chile, Cuba, Colombia, Bolivia, Ecuador y Venezuela). En pocas palabras se trataba de conocer, de forma genérica, por qué unas escuelas obtenían buenos resultados con sus alumnos mientras que otras, encontrándose en un contexto análogo, no lograban cumplir adecuadamente su cometido o incluso fracasaban en esa tarea.

La metodología seguida fue una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos. A partir del modelo jerárquico lineal (método cuantitativo) se establecieron los cruces estadísticos entre variables de 4 niveles (el alumno, el aula, el centro escolar y el sistema educativo nacional) y se determinó el **valor añadido educativo o valor agregado**, entendido éste como el aporte de la escuela al desarrollo del alumno. En este sentido se recogieron pruebas de rendimiento en lenguaje y matemática al inicio de la investigación y al final de ese mismo año y se evaluó el progreso obtenido por los alumnos en cada escuela.

Además se recogió información de tipo cualitativa, se realizaron observaciones en las aulas de clase y entrevistas focales con alumnos, docentes y padres y representantes de cada una de las escuelas participantes en el estudio.

Una vez realizado el análisis de los datos se identificaron las escuelas que habían obtenido los mejores y los peores resultados en cada país.

El relato que se presenta a continuación corresponde a la escuela que obtuvo los mejores resultados en Venezuela. Está presentado como un relato en primera persona, como si se tratara de una docente que narra, con la intención de darle mayor fluidez a la redacción. Pero en realidad el texto fue elaborado por el Centro de Investigaciones Culturales y Educativas (CICE), con el acuerdo de la profesora que narra.

La intención de presentar el presente relato es mostrar cómo una escuela puede superar un conjunto de situaciones problemáticas con los recursos normales con los que cuenta una escuela normal en un país latinoamericano. Y, si bien no puede considerarse lo que la escuela hace como una receta a seguir por las demás escuelas del país y de la región, sí puede constituirse en una inspiración

¹ En el Capítulo venezolano la investigación estaba delimitada a la ciudad de Caracas y se denominaba inicialmente: **La eficacia escolar en el Área Metropolitana de Caracas**, pero en acuerdo con los demás países participantes se decidió que los resultados tuvieran una representación nacional, en consecuencia, la investigación fue ampliada a las regiones occidental (Edo. Mérida), oriental (Edo. Bolívar) y central (Edo. Miranda) del país y el Capítulo venezolano pasó a llamarse **La eficacia escolar en las escuelas venezolanas**.

para que otras escuelas decidan seguir su camino y adopten soluciones creativas con los recursos y las características propias de cada caso.

Este relato muestra, además, que esta escuela, a pesar de haber obtenido los mejores resultados, es una escuela con problemas severos, incertidumbres y preguntas sin respuestas. Lo cual indica que no se trata de una escuela con resultados óptimos sino que tiene buenos resultados por defecto. Pero indica que una escuela puede mejorar si se lo propone y puede constituir un elemento de progreso social para sus alumnos y una manera, quizás una de las pocas existentes, de salir de la pobreza.

2. HABLA UNA MAESTRA

Trabajo como docente de 2º grado “B” en la escuela “Blanca Sosa de Vargas”. Tengo 9 años trabajando en la escuela y 17 años de servicio.

Mi escuela está ubicada en Ciudad Bolívar la capital del estado Bolívar, a unos 600 kilómetros de Caracas, la capital.

Ciudad Bolívar posee una gran tradición histórica, aún visible gracias a los numerosos vestigios de casas y edificios de arquitectura de la época colonial española. Está situada a orillas del río Orinoco sobre un cerro rocoso donde el río se adelgaza y se hace más angosto. Por eso la ciudad se llamó durante el tiempo de la colonia "Angostura". En el siglo XIX, durante la guerra de independencia, Angostura se convirtió en un reducto patriota en la guerra de independencia contra España.

A pesar de ser la capital, Ciudad Bolívar no es la ciudad más importante del estado. El centro económico e industrial se encuentra en Puerto Ordaz, ubicado a 50 kilómetros de Ciudad Bolívar. El contraste entre las dos ciudades es grande: Puerto Ordaz representa la modernidad, el desarrollo y el desarraigo de sus pobladores. Ciudad Bolívar, por el contrario, es sinónimo de tradición, historia, raíces culturales.

Y es justamente la presencia de la historia, tanto lejana como reciente, lo primero que se siente cuando se llega a la escuela “Blanca Sosa de Vargas”.

3. RECOGIENDO LOS FRUTOS DEL PASADO

El retrato de Blanca Sosa de Vargas, —una insigne educadora de principios del siglo XX, nativa de Upata, otra población del Estado Bolívar, conocida como la tierra de las mujeres hermosas— domina el portal de la escuela.

Se trata de una escuela estatal², dependiente de la gobernación del estado Bolívar, ubicada en la Urbanización Medina Angarita, al lado de la sede de INDEBOL (Instituto Nacional de Deporte del

² La descentralización administrativa de 1989 creó tres niveles :

- Nivel Nacional: escuelas Nacionales, pertenecen al Ministerio de Educación.
- Nivel Regional : escuelas Estadales, pertenecen a las Gobernaciones de los estados.
- Nivel Local: escuelas Municipales, pertenecen a las Alcaldías.

Estado Bolívar), el INAM (Instituto Nacional de Atención al Menor), la Quinta División de Selva de la Fuerza Armada Nacional y el Ministerio de Infraestructura.

La escuela trabaja sólo en el turno de la mañana: de las 7:00 am hasta las 12m. Es una escuela urbana de mediano tamaño, con 541 alumnos. Antes de la suspensión del servicio de comedor, la matrícula llegaba a 672 alumnos.

En un pasado reciente, entre 1994 y 1998, participamos en un proyecto de mejora escolar emprendido conjuntamente por el Ministerio de Educación, la Gobernación del Estado y el Centro de Investigaciones Culturales y Educativas (CICE) denominado “Fortalecimiento de la gestión educativa de las escuelas básicas”.

Allí también, la escuela obtuvo los mejores resultados de la región, tanto en cuanto al rendimiento de los alumnos como en la reorganización escolar acometida. En ello trabajaron intensamente las directoras de la época, quienes dirigieron la institución hasta el año escolar 2001-2002.

En el marco de dicho proyecto realizamos un diagnóstico profundo de nuestras prácticas, los docentes participamos en círculos de estudio, nos formamos a través de numerosos talleres y aprendimos a trabajar de manera colectiva. Fuimos pioneros en la organización de asociaciones de padres de alumnos para proveer almuerzos escolares y cuna de numerosas innovaciones, como la introducción de la informática en la escuela y la integración de niños en situación de riesgo.

Los frutos de esta experiencia, ya desaparecida, todavía se recogen. Los maestros todavía trabajamos en equipo, planificamos proyectos de aula y compartimos experiencias educativas por grados afines (los maestros de los 3 primeros grados trabajan de manera conjunta y así sucesivamente). Prácticamente es el mismo equipo de docentes de esa época el que permanece en la escuela. Los padres aún se sienten comprometidos con la escuela y asisten regularmente a las actividades.

El relato de esa experiencia pasada está siempre presente en el discurso de todos en la escuela, desde la directora hasta los niños, pasando por nosotros —los docentes de aula— y los docentes especialistas.

4. LOS DOCENTES: UN EQUIPO DE TRABAJO COMPROMETIDO

La nómina comprende un total de 34 profesores, con un promedio de edad de 41 años y 15 años de experiencia. La mayoría de nosotros cuenta con más de 5 años trabajando para la escuela.

Como ya dije, los docentes trabajamos en equipo por grados afines, tanto en la elaboración de proyectos de aula como en la planificación semanal. Hay un espacio —las horas de planificación de los viernes— para compartir estrategias, actividades, evaluaciones, propuestas educativas y otros tópicos. Ese día los alumnos se retiran a sus casas a las 10 de la mañana.

Estamos en la escuela antes de que nuestra actual directora llegara hace tres años a la institución y sentimos que la escuela nos pertenece. Una prueba de ello es que ningún docente ha pedido traslado a otra escuela a pesar de haber podido hacerlo.

Nuestra asistencia a la escuela es buena, cosa que contrasta con la mayoría de las escuelas del país, donde la inasistencia de los docentes es una de las causas del bajo rendimiento estudiantil. Es preciso mencionar que gran parte de nosotros vive cerca de la escuela.

Somos responsables por los bienes de la institución. A principios del año recibimos “un paquete” con todos los insumos que vamos a utilizar durante todo el año escolar (tiza, papel, insumos escolares varios y materiales pedagógicos). Esto porque compramos todas las cosas “al mayor” con la finalidad de hacer rendir los pocos recursos que recibimos de la gobernación. Administramos estos recursos con criterio de escasez y nos duran hasta que finaliza el año escolar.

Tenemos docentes especialistas encargados de la biblioteca, de la sala de computación, de un aula integrada y del salón de usos múltiples. Tenemos un programa con el Museo “Jesús Soto”³ de pensamiento visual. Los facilitadores trabajan con fotografías ampliadas y los niños hacen análisis de ellas.

Algunos de nosotros tenemos a nuestros hijos en la escuela.

Sin embargo, como en todas las demás escuelas del país, tenemos carencias en nuestra formación. No hemos recibido talleres de capacitación en los últimos 6 años y estamos conscientes de las fallas en nuestra formación inicial, demasiado teórica y poco relacionada con la práctica profesional.

5. LOS NIÑOS: ENTRE LA CLASE MEDIA Y LA POBREZA

La escuela atiende a un total de 541 alumnos, desde preescolar hasta 6° grado (3 a 12 años). Hay 3 secciones por grado, 20 alumnos por aula aproximadamente.

Los alumnos provienen, en su mayoría, de la comunidad adyacente a la escuela y a las urbanizaciones (clase media baja) y barrios (pobres) adyacentes como: Los Coquitos, Las Moreas, Simón Bolívar, Maipure, Marhuanta.

Mención aparte merece la incorporación a la escuela de los niños del INAM (Instituto Nacional de Atención al Menor). Se trata de alumnos con problemas de conducta, abandonados o en situación de riesgo. En la actualidad hay 9 niños en esta situación (un 4% de la matrícula). Se han incorporado a las clases regulares niños asesinos, niños delincuentes, etc. Existe un flujo de comunicación constante entre la directora del plantel y la casa hogar del INAM que atiende a los niños de 4 a 9 años y con la casa taller que se ocupa de los niños entre los 10 y los 12 años. Estos niños asisten a la escuela durante la mañana y al mediodía vuelven al INAM. En la escuela son tratados igual que los demás niños, sólo que se es más exigente con ellos en cuanto al cumplimiento de las normas. Son atendidos, por el docente del aula que les corresponde y, además, por la psicopedagoga del aula integrada.

Para mejorar el comportamiento de los alumnos durante los recreos se procedió a un reajuste de los horarios y se veló por el cumplimiento de las guardias de los maestros. También se hizo un intento por separar a los mayores de los más pequeños, esto se cumplió durante un tiempo pero la práctica obligó a abandonar este sistema.

³ Pintor cinético de fama internacional nacido en Ciudad Bolívar y recientemente fallecido (2005). Existe un museo con su obra en Ciudad Bolívar.

6. LA DIRECCIÓN: CUANDO LLEGÓ YA CASI TODO ESTABA ASÍ

La directora de la escuela tiene 3 años en la institución y 22 años de servicio. No es titular del cargo, cobra como docente de aula y va a concursar por el cargo el mes de septiembre próximo (de 2006). El equipo directivo anterior inició un camino que la directora actual ha continuado.

A la directora le gusta delegar funciones, es responsable, trabajadora, comprometida, demuestra interés por todo su personal y alumnado. Sin embargo, dedica la mayor parte de su tiempo a las labores administrativas y lo ideal sería que apartara mayor tiempo para detectar las necesidades que tenemos los profesores para impartir las clases.

Ella dice que la escuela puede funcionar sin ella, pues los docentes asumimos las tareas de manera autónoma.

Ha intentado estar lo más cerca posible del “deber ser” de una escuela. Pero está consciente de que las cosas son lentas y los resultados a veces no se obtienen tan rápido como ella quisiera.

Para la directora los principales problemas de la institución son la ausencia del programa alimentario escolar y la falta de recursos y de mantenimiento en la infraestructura debido a los pocos recursos asignados por la gobernación. Además le gustaría que tuviéramos mayor capacitación a través de talleres de formación permanente.

7. LAS INSTALACIONES

La escuela consta de 22 aulas grandes y espaciosas. Los niños trabajan en mesas individuales y no en pupitres, lo cual le da mayor versatilidad al trabajo de aula, pues las mesas pueden colocarse de diversas maneras. Las aulas tienen en las paredes los trabajos de los niños y carteles alusivos a los contenidos pedagógicos de cada grado. Las aulas tienen algo parecido a unos nichos en las paredes que fueron adornados con cortinas, lo cual da la impresión de unas casitas de muñecas dentro de cada salón. Dentro de los nichos también hay trabajos anteriores de los alumnos. Esta ambientación la hicimos entre todos los docentes. Cada aula tiene un ventilador, que refresca el ambiente y matiza el hecho de que los techos sean de acerolit (especie de zinc verde, muy caliente).

Dentro de las actividades pedagógicas que utilizamos más frecuentemente dentro de las aulas de clase privilegamos el trabajo individual de los alumnos, básicamente la ejercitación en sus cuadernos de clase. Hacemos mucho énfasis en el área de matemática. Nuestras explicaciones son más bien tradicionales, es decir, que hacemos uso de manera predominante de las clases magistrales o pedagogía frontal, combinadas con el uso del pizarrón. La participación de los alumnos en el aula suele ser muy puntual, por lo general para responder una pregunta con una o pocas palabras y básicamente a petición nuestra.

Las tareas en el aula, por lo general, se ajustan al nivel de exigencia de cada grado. En algunos casos, estamos conscientes de que los alumnos pasan mucho tiempo en una sola actividad, lo que genera cansancio y aburrimiento. Se pierden, también, ocasiones para ampliar informaciones y hacer asociaciones con temas de cultura general que pudieran ser interesantes para los alumnos.

En general, puede decirse que tenemos una buena gerencia del tiempo de aula. Sólo se pierde tiempo en el aula para intentar mantener la disciplina de los alumnos.

8. LAS FAMILIAS: LAS MADRES TIENEN BUEN NIVEL EDUCATIVO

Por lo general, las familias atendidas están empleadas en comercios e industrias ganando un salario mínimo. La proporción es: 60% de familias clase media baja y 30% de familias pobres, aproximadamente. Las familias que asisten a la escuela tienen un promedio de hijos superior al promedio nacional (2,68 hijos versus 1,9 hijos que es el promedio nacional). También es superior el promedio de personas por vivienda: 6,37 personas por vivienda versus 4,4 que es el promedio nacional. Las viviendas de los alumnos cuentan con todos los servicios básicos: luz eléctrica, agua potable, baño dentro de la vivienda, televisor, nevera, lavadora, cocina, equipo de sonido y un poco más de la mitad de la población cuenta con vehículo propio (58%). Podría resumirse, entonces, su posición económica como modesta pero con comodidades relativas.

El nivel de instrucción de las familias en general es básica incompleta, pero las madres tienen una escolaridad superior al promedio nacional (9,9 años de estudio versus 7,6 años a nivel nacional), lo cual podría ser significativo para explicar los buenos resultados de la escuela.

9. LA AUTOGESTIÓN FORZADA

La institución cuenta con instalaciones correctas y mucho espacio (hay 5 módulos separados unos de otros por jardines) pero su mantenimiento no es el mejor por falta de presupuesto del gobierno local. Tiene un comedor con todos sus recursos, pero se está usando sólo para el desayuno por falta de presupuesto para el almuerzo. Tiene sala de computación con 8 computadoras que se usa a media máquina, por falta de aire acondicionado. La cancha deportiva no está en muy buenas condiciones. La biblioteca está un poco desactualizada, en cuanto a los volúmenes que contiene, el salón de usos múltiples no tiene ningún tipo de recurso que permita utilizarlo como tal. Los alrededores de la escuela se ven descuidados y con basura, al igual que uno de los patios traseros.

Lo que sí funciona son 3 televisores y un VHS que los usamos para dar contenidos puntuales. Hay que solicitarlos con suficiente antelación.

La respuesta que hemos dado a la falta de mantenimiento ha sido la "autogestión". Los docentes hacemos "domingos familiares" para recabar fondos para pintar la escuela o para limpiar los jardines. La pintura actual de la escuela se debe a uno de estos operativos.

Esta situación la vivimos como un problema y hablamos de ello con desasosiego.

10. LA SONRISA "PER CÁPITA"

El clima general de la escuela es cordial y de camaradería entre la directora, nosotros los docentes, los alumnos, los padres y representantes y los obreros. Aunque existe formalidad cuando el caso lo amerita.

Las relaciones entre los alumnos son de compañerismo, los niños se respetan entre ellos, hay solidaridad y cariño. Entre los alumnos y los docentes hay respeto y afecto. Los docentes mantenemos buena comunicación con la dirección y relaciones de respeto.

Esto se percibe cuando se camina por los pasillos, pues todo aquel con el que uno se encuentra sonríe. Este es un indicador —la sonrisa “per cápita— del buen clima que se vive en la escuela, a pesar de los problemas de mantenimiento y de incertidumbre por el futuro.

11. LA COMUNIDAD: NO HAY VANDALISMO

El nivel socio-cultural del entorno de la escuela es favorable porque prestan ayuda a la institución cuando ésta lo requiere, la asociación civil y los vecinos están pendientes de las instalaciones. No hay vandalismo contra las instalaciones. En ello también influye el hecho de que haya un cuidador que duerme en la escuela y hace las veces de conserje.

La escuela cuenta con buenas vías de acceso, alcantarillado y líneas telefónicas. No tenemos la misma suerte con la luz eléctrica y el agua potable pues estos servicios son irregulares. En un radio de 3 kilómetros de la escuela hay centros de salud y proyectos de desarrollo social, así mismo 2 centros de educación inicial, 3 escuelas primarias o de educación básica, 1 establecimiento de educación secundaria, 1 universidad o centros de educación superior y 3 centros de capacitación laboral.

A pesar de ello la zona se ve descuidada y con basura acumulada.

12. INCERTIDUMBRE FRENTE AL FUTURO

Tanto la directora como los docentes nos mostramos inseguros con relación al futuro, luego de los cambios políticos ocurridos en el estado⁴. Hasta los momentos no tenemos información sobre el devenir de la escuela. No se sabe si será convertida en escuela bolivariana (con funcionamiento mañana y tarde) o si deberá ser entregada a las misiones (programas sociales complementarios implementados por la administración nacional actual para jóvenes y adultos excluidos del sistema educativo) sin injerencia ni de la directora ni de nosotros. Esta situación nos preocupa pues tampoco sabemos si permaneceremos unidos trabajando como el equipo que somos o si seremos trasladados a otras instituciones.

Hasta los momentos todas las noticias son rumores.

13. UNA ESCUELA COMO LAS OTRAS, SOLO QUE.....

Como puede observarse no somos una escuela excepcional. Tenemos fortalezas pero también debilidades e incertidumbres ¿A qué pueden atribuirse entonces nuestros buenos resultados?

En primer lugar al trabajo compartido de nosotros los docentes, a nuestro compromiso, responsabilidad y sentido de pertenencia con la escuela. Esto fue logrado a partir de un trabajo

⁴ La administración actual pertenece al partido de gobierno

sostenido proveniente del apoyo externo, en el marco del proyecto de mejora escolar en el que participamos en la década de los noventa. La influencia de este proyecto ha perdurado en las prácticas escolares hasta los momentos.

La adaptación y respeto de nuestra nueva directora al sistema de trabajo preexistente en la escuela es otro de los factores que es necesario resaltar. Esta experiencia nos muestra la importancia de la adaptación reflexiva que debemos tener cuando ingresamos a un centro de trabajo.

Esta apropiación de los docentes de la escuela y la adaptación por parte de la directora producen satisfacción en los alumnos, en los padres y en los obreros que trabajan en la institución. En este sentido el buen clima de la escuela es más bien una consecuencia de la satisfacción por el trabajo profesional bien hecho y no una causa de ello.

Ciudad Bolívar 2005.

Docente de 2° grado “B”, Escuela “Blanca Sosa de Vargas”

14. A MODO DE CONCLUSIÓN ¿QUÉ PODEMOS APRENDER DE ESTA EXPERIENCIA?

Aún con sus limitaciones la escuela Blanca Sosa de Vargas constituye una referencia interesante dentro del universo de las otras escuelas del estado Bolívar y de Venezuela, que sufren por lo general de debilidades mucho más importantes.

Las iniciativas que fueron tomadas por esta institución no resuelven todos los problemas pero logran mejorar de una manera efectiva el desempeño general. Por lo tanto las prácticas exitosas de esta escuela pudieran servir de fuente de inspiración para otras escuelas. En síntesis ¿qué podemos aprender de esta experiencia?

En primer lugar, es interesante observar como una ayuda externa ofrecida a una escuela dejó marcas incluso 3 años después de finalizada. Esta ayuda se tradujo en la aplicación de un proyecto de mejora que provino del gobierno central, del Ministerio de Educación, y fue ejecutada por una ONG especializada. Los efectos positivos de este proyecto se vieron incluso 6 años después de finalizada la experiencia. Es por ello que cualquier ayuda que se ofrezca a las escuelas siempre deja enseñanzas positivas y cuando logra integrarse a las prácticas, a la organización escolar y a los modos de actuar de los docentes y directivos puede perdurar en el tiempo, tal y como lo muestra la presente experiencia.

En este caso, las prácticas exitosas no dependen del liderazgo efectivo de un director sino de una docente con ascendencia entre sus colegas. Esta docente estuvo presente durante todo el desarrollo del proyecto de mejora y está aún en la escuela. Ella representa la continuidad de las innovaciones introducidas en la escuela y mantiene viva la manera de funcionar y de organizarse aprendidas durante ese proceso. Esto indica la importancia de la estabilidad del personal dentro de las instituciones. En escuelas donde los docentes son rotados de manera permanente se hace más difícil mantener las mejoras propuestas.

A pesar de que el liderazgo es ejercido por una docente, el directivo no es opuesto a la manera de funcionamiento de la escuela. En este caso, el equipo directivo, apoyó desde el principio el trabajo e incentivó a los docentes a seguir adelante. Es probable que si el director se opusiera a las innovaciones éstas dejarían de ser viables. Por ello es necesario que el directivo, aún y cuando no lidere el proceso de cambio en la escuela, no esté opuesto a él.

También pareciera funcionar de manera positiva el hecho de que la mayoría de los docentes vivan cerca del plantel y que algunos, incluso tengan a sus hijos estudiando allí. Esta situación los hace más propensos a sentir la escuela como propia y contribuye a desarrollar el sentimiento de pertenencia que se observa en los docentes de esta escuela.

Cuando se analiza lo que la escuela hace vemos que no se trata de acciones aisladas sino de una cultura de trabajo instalada. Es decir, que no se trata de pequeñas acciones emprendidas de manera independiente unas de otras sino que corresponden a un sistema de acciones estructuradas, a un modo de actuar y de proceder con intencionalidad propia. Cada acción tiene un sentido y está organizada en función de un todo. Se persigue un objetivo común y todo lo que se hace en función de alcanzar ese objetivo. En este caso, se trata de alcanzar la meta de ser reconocida como la mejor escuela de la zona. Esta debería ser la característica que prevaleciera en los procesos de mejora escolar si se desea que permanezcan en el tiempo.

Existe un trabajo compartido por parte de los profesores, por lo menos una vez a la semana. Los docentes del mismo grado intercambian estrategias de aula, ideas para trabajar determinados contenidos, experiencias que han servido, ideas para mejorar la ambientación de las aulas, comparten las planificaciones. El apoyo de los compañeros, el ver que todos tienen las mismas dificultades pero que se ayudan unos a otros, es un incentivo para realizar un buen trabajo. Un trabajo bien realizado produce satisfacción y dan ganas de seguir trabajando. Este ambiente de satisfacción por el trabajo que se respira en la escuela se contagia a los docentes nuevos que entran en la institución. Pero lo contrario también puede suceder. Es decir, si el ambiente de la escuela no es de trabajo sino de desidia, es probable que los nuevos docentes que ingresen al plantel, actúen en consecuencia. Por esta razón es de suma importancia instalar en la escuela un buen clima escolar, donde los docentes puedan desarrollar su trabajo y tener satisfacciones profesionales.

Otro dato interesante es el comportamiento de la comunidad cercana frente a la escuela. La escuela no es objeto de vandalismo ni de agresiones, a pesar de los altos índices de inseguridad que se viven en la actualidad en el país. Es probable que el hecho de que la escuela no pierda días de clase, de que los docentes asistan de manera regular a la institución y que los padres y representantes se sientan satisfechos con el trabajo allí realizado sea un aliciente para que la escuela no sufra agresiones.

La integración de los niños y jóvenes en riesgo también es una estrategia que puede contribuir a proteger a la escuela de la delincuencia. En primer lugar porque los potenciales agresores son beneficiarios de la escuela, pero además porque la asistencia de estos jóvenes a la institución puede ser percibida por la comunidad como una labor social digna de reconocimiento.

Además, la integración de estos niños y jóvenes demuestra que los docentes creen en las capacidades de los niños y piensan que ellos sí pueden progresar. Si se ejercitan en clase y se les dedica una atención un poco más individualizada, los niños avanzan en sus aprendizajes. Si se tienen altas expectativas acerca de estos niños, es probable que exista un sentimiento generalizado de que, obviamente, todos los demás niños también pueden progresar. Este sentimiento de confianza en las potencialidades infantiles hace que los docentes tengan exigencias cada vez mayores y presenten retos progresivos a sus alumnos.

Y si se quisiera añadir un elemento adicional, la experiencia de esta escuela muestra que para tener buenos resultados lo más importante es proponérselo y darse uno mismo los medios para conseguirlos.

Fecha de recepción: 15 de Septiembre de 2006

Fecha de aceptación: 22 de Diciembre de 2006