

**FORMACION DE MAESTROS PARA EL CAMBIO.  
MEMORIAS DE UNA EXPERIENCIA EN LA ESCUELA PRIMARIA  
“GUSTAVO POZO”<sup>1</sup>.**

*Julia Guach Castillo*

*Rosa Lidia Peña Gálvez*

En Rev. Crecemos Internacional.- Año 7 no. 1-Puerto Rico

En el marco de las acciones realizadas en el barrio “La Timba”, del Municipio Plaza de la Revolución, en Ciudad de La Habana, el Grupo Creatividad desarrolló, en un esfuerzo conjunto para el cumplimiento de objetivos de desarrollo comunitario, una experiencia de entrenamiento-seguimiento a la planta docente de la escuela primaria “Gustavo Pozo”, donde se forman niños de esta comunidad.

Este entrenamiento-seguimiento se realizó con métodos del Programa PRYCREA con los objetivos de entrenar al personal docente en el empleo de métodos reflexivos, indagatorios y creativos, así como otros procedimientos de trabajo para el desarrollo de su actividad práctica y favorecer el desempeño de competencias para la práctica docente e institucional transformativa-creadora y favorecer la relación familia-escuela- comunidad.

A tales fines se incorporaron en la experiencia a los maestros de la escuela, jefes de ciclo y directora, así como se realizaron actividades de interrelación con gestores comunitarios y otras instituciones.

---

<sup>1</sup> Esta es una experiencia de cambio escolar que se desarrolló por los participantes del Proyecto Creatividad para la Transformación social, del Grupo de Creatividad del CIPS, dirigido por el Dr. Ovidio D’Angelo Hdez (ver en este número de la revista) y que contó con la coordinación, adaptación de procedimientos, facilitación y registro de las actividades por parte de las autoras del presente artículo.

## **Situación encontrada al comienzo del entrenamiento.**

El panorama encontrado en la escuela llevó a la necesidad de preparar cuidadosamente el entrenamiento-seguimiento dirigido a este contexto en particular. De tal manera que tuvimos en cuenta consideraciones especiales a la hora de diseñar el Programa donde la planificación y organización de las primeras sesiones tenían un papel fundamental para motivarlos a utilizar métodos y procedimientos novedosos en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

En general, nos encontramos con un clima grupal algo frío, con muestras de indiferencia, de aislamiento, falta de cooperación y poca comunicación entre los colegas .Cada uno centrado en su tarea y con cierto desinterés.

Las circunstancias anteriores unidas a una percepción de baja autoestima en los maestros producto también de la falta de reconocimiento social y estar la escuela en un barrio desfavorecido, nos estimuló a ayudarles y lanzamos el reto.

Desde el principio la mayoría se entusiasmó, alguno se mostró dudoso y hubo un maestro que nos expresó que iba a empezar y si le gustaba, entonces se quedaba.

Lo primero que hicimos fue adecuar las acciones a las condiciones concretas de la escuela y su personal y brindarles estímulo, amor y mucha confianza.

## **Aspectos esenciales sobre el entrenamiento:**

El Programa del entrenamiento fue concebido en dos módulos: uno teórico-práctico y otro práctico-aplicado, que se trabajaban en sesiones semanales de 4 horas y se prolongó por tres semestres, para que los cursantes tuvieran una panorámica general del Programa PRYCREA, sus categorías centrales y los métodos indagatorios, reflexivos y creativos, en este caso la Comunidad de Indagación (CI), la Indagación Crítico - Creativa (ICC) y el método de Aprendizaje no convencional a través de la

ciencia-ficción<sup>2</sup>, para la lectura y la escritura. Por la propia dinámica del trabajo, el tiempo disponible y el interés de los docentes, la aplicación práctica se realizó con el método ICC, utilizando en él la Comunidad de Indagación como procedimiento. El método no convencional Aprendizaje a través de la Ciencia Ficción (ACF), se introdujo con la intención de que primero los docentes vivenciaran situaciones similares por las que podrían atravesar sus aprendices, apreciaran sus potencialidades y ventajas para el desarrollo tanto de la imaginación y la fantasía a través de la ciencia ficción, así como el desarrollo de habilidades para la lectura y la escritura creativa. También se utilizaron otros métodos participativos y procedimientos de trabajo para la recogida de información y la autoevaluación de la actividad del docente que le permitieran evaluar e investigar su práctica y desarrollar trabajos científicos que presentaran como resultado de su actividad docente-investigativa, en los eventos a instancias educativas superiores.

Otro aspecto de interés en la concepción del programa estuvo en la necesidad de trabajar las dimensiones motivacionales; se logró que la primera sesión fuera un *"gancho" motivacional*, ya que asistirían todos los docentes y nuestra intención era que la mayoría permaneciera en el entrenamiento<sup>3</sup>. Esta fue trabajada a través de la Comunidad de Indagación con un tema que de antemano sabíamos que iba a provocar la polémica, el cuestionamiento, la indagación, la reflexión y el debate abierto, aspectos esenciales que constituyen la esencia de los métodos que se iban a utilizar.

En este sentido, también se implementó una dinámica grupal al comienzo de cada sesión, que concebimos como algo imprescindible para lograr la relajación,

---

<sup>2</sup> Los dos últimos, métodos originales del Programa PRYCREA, creados por América González.

<sup>3</sup> Este aspecto cobraba mayor interés por el hecho de tratarse de maestros que se desempeñaban en condiciones materiales difíciles (ya que el entrenamiento comenzó en un momento anterior a la reparación general de la escuela) y en un contexto social de ciertas condiciones desfavorecidas de la comunidad, además de que tenían grandes cargas de trabajo escolar y otras tensiones institucionales.

concentración y la motivación. Cada dinámica se relacionaba de, alguna manera, con el contenido que luego se iba a desarrollar en la sesión en particular.

Acordamos trabajar en cofacilitación, experiencia que resultó muy valiosa. Cada una asumía su papel e intervenía en los momentos acordados u oportunos en la sesión, al mismo tiempo que estábamos atentas para profundizar, apoyar y rescatar ideas esenciales. Consideramos que esta forma de trabajo potenció la calidad de las sesiones. Los docentes vivenciaron una forma de trabajo diferente, la que practicaron posteriormente y consideraron sus bondades en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Otro aspecto esencial lo constituyó el análisis de las categorías centrales del Programa PRYCREA: creatividad, pensamiento de alto orden, e indagación y otras como participación, diálogo reflexivo, así como persona reflexiva y creativa. El contenido de cada una de ellas fue estudiada primero individualmente, luego se trabajó en equipos donde cada uno preparó y desarrolló un panel, con su correspondiente espacio de preguntas y discusión.

También se profundizó en el estudio de los megacriterios que sustentan a PRYCREA<sup>4</sup>.

Ellos son:

- ☒ Aprendizaje de los conceptos y procedimientos claves (esencias);
- ☒ Coprotagonismo;
- ☒ Interacción y Diálogo;
- ☒ Significación del aprendizaje y
- ☒ La creatividad como acción transformadora.

Durante todo el proceso de entrenamiento se trabajó en el desarrollo de tres grupos de competencias generales que han sido sistematizadas por PRYCREA: Reflexivas-críticas-creativas, Interactivas y Autodirectivas<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Su más reciente versión puede encontrarse en el libro : “Creatividad y Métodos de Indagación”, de América González, autora principal del Programa PRYCREA, publicado por Edit. Academia, La Habana, 2003.

<sup>5</sup> Ver artículo de O. D’Angelo en este mismo número.

En la primera fase, la *modelación* del método por parte de las facilitadoras, constituyó uno de los procedimientos esenciales que aportó a los docentes una imagen del funcionamiento del método y la oportunidad de vivenciar personalmente, aprendizajes, sentimientos, emociones y en general situaciones similares a las que viven los niños en el proceso de aprendizaje.

En la aplicación del método por los maestros en sus aulas, estuvimos presente junto a otros maestros interesados en observar cómo reaccionaban los niños para luego ellos utilizarlo también. Una vez terminada la clase se producía la retroalimentación que comenzaba con la autoevaluación por el docente que impartía la clase, posteriormente los otros daban sus criterios, consideraciones y sugerencias. Entre todos rescataban los aspectos esenciales que constituían fortalezas y se identificaban las debilidades en las que sentían que debían trabajar más.

Cada módulo terminó con un taller de socialización de la experiencia, donde los maestros compartían aprendizajes, sentimientos, impacto del método en el aprendizaje de los aprendices. En fin compartían todo tipo de vivencias producidas en el proceso de aplicación.

La culminación exitosa del entrenamiento dejó condiciones favorables para continuar con el seguimiento de la práctica en las aulas para el curso posterior.

### **Aspectos esenciales sobre el seguimiento:**

El seguimiento-monitoreo, fue concebido como esencial para validar la transferencia de los métodos y procedimientos aprendidos, proporcionar a los docentes una herramienta que les permitiera el seguimiento y evaluación de su desempeño en el salón de clases, favorecer la eficiencia en el desempeño profesional, y estimular la preparación metodológica propiciadora de mejores resultados en la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje.

El seguimiento y monitoreo se programó para la puesta en práctica del *Método Indagación Crítico- Creativa (ICC)*, utilizando como procedimiento la *Comunidad de Indagación*, en la impartición de contenidos del Programa Escolar en diferentes grados y asignaturas de la enseñanza primaria. También acompañamos al docente en este proceso, utilizando guías de observación y procedimientos desarrollados por el Programa PRYCREA. Esta etapa fue muy valiosa porque se fueron preparando paulatinamente para evaluar su propio desempeño y compartir experiencias con los demás colegas.

Como metodología utilizamos la observación de clases en aulas a las que les sucedía un proceso de retroalimentación que comenzaba por la autoevaluación del propio maestro en su desempeño, para luego dar paso a nuestras sugerencias. En esta retroalimentación tanto los maestros como nosotros mismos teníamos en cuenta como principio fundamental: Mejorar la práctica docente en las dimensiones básicas de aprendizaje: Aprender a hacer o aprender a emprender; Aprender a aprender o aprender a conocer; Aprender a vivir juntos y Aprender a ser. Esto implica, por tanto, saber aprender, el saber hacer, el saber vivir con los demás y saber ser<sup>6</sup>.

Los análisis se desarrollaron a partir de la observación con la Metodología PRYCREA de registro y la valoración de los indicadores<sup>7</sup> siguientes:

#### □ **Aplicación de la ICC**

- Preparación del Plan de Clase
- Pasos del Método
- Procedimientos utilizados (Paneles, equipos, etc)

---

<sup>6</sup> Los cuatro pilares de la educación o tipos de aprendizajes propuestos por la UNESCO en el Capítulo 4 de: "La Educación encierra un tesoro". Informe a la UNESCO, de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, presidida por Jaques de Loris. Santanilla. Ed. UNESCO, 1996.

<sup>7</sup> Esta metodología PRYCREA de registro y análisis de las dimensiones de cambio, en las sesiones de trabajo con maestros y estudiantes en aulas, se ha venido elaborando, instrumentando, experimentando y perfeccionando, por el equipo del propio Programa durante más de 10 años.

- Cumplimiento de los objetivos propuestos
- Funciones del Facilitador
- La Cofacilitación
- **Presencia de los Megacriterios**
  - Aprendizaje de los conceptos y procedimientos claves (esencias)
  - Coprotagonismo
  - Interacción y Diálogo
  - Significación del aprendizaje
  - La creatividad como acción transformadora
- **Competencias que se movilizaron en los aprendices**
- **Momentos importantes:**
  - De la clase
  - De la retroalimentación
- **Retroalimentación de todo el proceso por parte de las supervisoras.**

Otras actividades fueron desarrolladas durante este período. Se realizaron talleres y sesiones de socialización de la experiencia sobre la aplicación del método con toda la planta docente, se les brindó ayuda en la preparación de clases y medios de enseñanza ,a los que lo solicitaron y propiciamos, junto a nosotros, la participación de algunos docentes en otros cursos y talleres fuera del marco de la escuela sobre otros temas útiles para su labor profesional.

## Evaluación del aprendizaje

La evaluación forma parte integrante del proceso enseñanza-aprendizaje y por tanto debe tener coherencia con el proceso en particular que se está llevando a cabo en la práctica de enseñar. En este caso tuvo un carácter formativo determinada por el desempeño de los participantes.

En el caso de este entrenamiento dedicado a la formación de docentes en una nueva metodología indagatoria, crítica-reflexiva y creativa; la evaluación estuvo en correspondencia con el enfoque crítico reflexivo de la enseñanza. El seguimiento fue concebido como una herramienta de trabajo utilizada por el facilitador para ir mejorando el proceso docente educativo.<sup>8</sup>

En este caso buscamos una coherencia que favoreciera una evaluación cada vez más eficaz. De tal manera que se fueron analizando y probando alternativas, una de las cuales hemos utilizado en este entrenamiento- seguimiento.

PRYCREA ha incorporado experiencias en el seguimiento y monitoreo en los diferentes cursos y entrenamientos que ha ido llevando a cabo, a través de todos estos años de trabajo. Dicho seguimiento ha sido concebido como una evaluación formativa y continua que favorece la orientación y regulación del proceso enseñanza-aprendizaje. A través de dicho seguimiento y monitoreo, se han recogido datos sobre el desempeño de los aprendices, tanto desde el punto de vista conceptual como de incorporación de competencias transferibles y transversales, así como de procedimientos, que los aprendices deben incorporar a su labor docente. También se recogen datos con relación a la actuación del facilitador, la efectividad de la metodología y procedimientos utilizados, sobre la efectividad de las actividades que se llevan a cabo,

---

<sup>8</sup> Sobre la concepción general sobre el seguimiento, ver el artículo de las autoras: “El método de seguimiento o monitoreo. Una experiencia en la formación reflexiva-creativa del programa PRYCREA”. Publicado en la revista CRECEMOS. año 5 No. 2.

de los recursos con que se disponen, sobre las relaciones aprendiz-docente, escuela-comunidad, etc.

A través de este tipo de seguimiento y monitoreo el facilitador tiene la posibilidad de ir autocorrigiendo su labor educativa, de manera continua y a lo largo de todo el proceso docente.

De la misma manera se trabaja en la formación de valores desde el punto de vista académico, pero también se pondera la formación de valores que favorecen el desarrollo integral humano, visto también como competencias humanas transferibles y transversales.

Al mismo tiempo se presta atención a la diversidad dentro del grupo de aprendices por lo que las actividades de evaluación toman en cuenta esta situación para poder hacer un análisis más objetivo.

En este entrenamiento-seguimiento se trató de una evaluación dirigida a la formación de competencias transferibles y transversales que reviste tanta trascendencia como la que comporta la propia construcción y adquisición de conocimientos. Aquí tanto el facilitador como el aprendiz se responsabilizan con el proceso enseñanza-aprendizaje y ambos son coprotagonistas en ese proceso de construcción del conocimiento. Por esto es también una evaluación que se orienta a la formación de competencias como vía para lograr un mayor rendimiento académico porque permite la orientación, tanto del facilitador como del aprendiz, en el desarrollo del proceso.

Todo lo anterior es una síntesis de la complejidad que implica el diseñar, articular, y analizar una serie de actividades de evaluación en la conformación del seguimiento, con la finalidad de lograr un funcionamiento adecuado del proceso de enseñanza-aprendizaje con una concepción enmarcada en el paradigma crítico reflexivo.

Pero esas actividades de evaluación no son estáticas, por el contrario, adquieren diversidad en dependencia del objeto de evaluación, las diferentes funciones que se le

asigna a esa evaluación y las formas que ésta adopte, el tipo de contenido que se pretende evaluar y el referente del cual parte la evaluación que se pretende realizar.

Es por ello que en este entrenamiento, el seguimiento o monitoreo nos ha permitido caracterizar la evaluación que realizamos por tres elementos fundamentales:

**En primer lugar por su carácter continuo:** porque los objetivos que nos propusimos son estrictamente formativos y forman parte de la práctica cotidiana de la facilitación, donde se promueve un clima de comunicación e interacción social cooperada y se va siguiendo y monitoreando a los aprendices, a partir de las condiciones individuales de cada uno; obviando el proceso de exámenes que no tienen relación con el desempeño de competencias que pretendemos desarrollar, y en lugar de los denominados exámenes se programaron actividades donde los docentes, en su rol de aprendices, identifican las insuficiencias, sus potencialidades y posibilidades que indican desarrollo, para elevarlas a niveles superiores o perfeccionarlas, y en general, identifican todas las adquisiciones que van logrando obtener dentro del proceso y el nivel de desarrollo o desempeño en que se encuentran.

Todo esto es favorecido por la propia actividad de investigación que realizamos, porque sólo investigando el proceso se puede analizar el progreso que se produce en los aprendices en particular, en el grupo de aprendizaje en general y además se puede incidir favorablemente en la labor educativa concreta.

Se trata de un proceso de reflexión-acción-reflexión que como es evidente implica una continua acción reflexiva del profesional de manera habitual sobre su actividad práctica.

**En segundo lugar por su carácter holístico y contextual:** porque analizamos el desarrollo del aprendiz como persona y su contexto social. De tal manera que se

evalúan las competencias intelectuales pero se incluye el saber hacer, la situación del área afectiva y social, donde lo ético juega también un rol relevante.

Además se va ofreciendo la explicación del desarrollo del aprendizaje en un intento de modelo ecológico de fundamentación del desarrollo alcanzado en el aprendizaje de los educandos.

**En tercer lugar por su carácter integrado:** porque está estrechamente relacionada con el proceso enseñanza-aprendizaje que en particular se está desarrollando, donde la facilitación promueve la comprensión en el aprendizaje a través del diálogo crítico, reflexivo y creativo sobre aquellos problemas concretos que los docentes confrontan a la hora de enfrentar su labor en un entorno específico. En este caso se trata de los problemas que ellos confrontaban en la práctica con el método ICC, lo que se realizaba a través de sesiones de socialización de la experiencia y el enjuiciamiento crítico y autocrítico de su propio quehacer o del otro colega. Todo esto formando parte del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es una ***evaluación interactiva*** que transcurre durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, el cual es cooperado, donde tanto el grupo de aprendices, como los facilitadores, tienen la oportunidad de compartir y ser ambos *co-participes* de momentos donde se aprende y se enseña a la vez.

Este trabajo de evaluación integrada tiene como base el principio fundamental de mejorar la práctica docente, y a la vez nos permite acumular una gran cantidad de información recogida durante el seguimiento y monitoreo que favorece la toma de decisiones para futuros entrenamientos.

Dos ámbitos de la evaluación en el entrenamiento tuvieron relevancia. Son ellos:

a) La ***evaluación de las competencias reflexivo-creativas, interactivas y de autodirección***, relacionadas con los aprendizajes básicos (saber aprender, saber vivir con los demás, saber ser)<sup>9</sup>. Es indudable que esta evaluación reviste una gran complejidad porque se trata de lograr cambios en el desempeño de los aprendices. Para ello se utilizó una *guía de observación de competencias*, la grabación de sesiones, las que después de su transcripción eran codificadas y una *guía para el informe de sesión* el cual se elaboraba con la mayor inmediatez posible<sup>10</sup>.

En el transcurso del entrenamiento se fue analizando el progreso producido en cada sesión de trabajo, teniendo en cuenta los avances, pero también las carencias o dificultades y valorando las causas que incidían para tomar decisiones sobre las correcciones a realizar en las sucesivas sesiones.

Tres dimensiones se ponen de relieve en este tipo de evaluación. En este sentido, al ***construir en aprendizaje cooperado la base conceptual de la metodología que se ponía en sus manos, la práctica en el grupo de aprendizaje y en sus aulas con sus aprendices***, así como en ***la socialización de la experiencia***, los cursantes, no solamente tenían la oportunidad de reflexionar acerca de los conceptos que sustentan el método ICC e indagar todo lo concerniente sobre el mismo, sino que además eran capaces de aplicar el método, en sus propias aulas y fueran capaces de autoevaluar su propio desempeño, el de sus colegas, y el de sus educandos. Esto tiene lugar porque se apropian, además, habilidades para la observación y auto-observación del proceso de enseñanza- aprendizaje; se van, cada vez más, dando cuenta de la

---

<sup>9</sup> Los resultados de los progresos en las competencias señaladas se encuentran en el Informe de investigación parcial del Entrenamiento-seguimiento PRYCREA en la Escuela Gustavo Pozo.- Inédito-Grupo de Creatividad, CIPS, 2003.

<sup>10</sup> Todas las guías y registros son parte de la Metodología PRYCREA referida antes.

necesidad de la responsabilidad y el compromiso unido al rigor con que deben enfrentar la actividad docente que realizan para mejorarla.

b) La ***evaluación de los procedimientos con el método*** (el saber hacer, saber emprender)

Un entrenamiento en un método no puede obviar la evaluación de procedimientos. Estos se pueden ir valorando según el desempeño continuado de los aprendices en la práctica del método en sus aulas, a través de lo cual van logrando niveles más elevados de dominio del método que están operando.

Por otra parte, con independencia de que los métodos conforman sus procedimientos específicos, este proceder puede variar según el docente sea capaz de adaptarlo a las condiciones de su asignatura, su grado y su grupo de aprendices. Esto muestra competencias para transferir un procedimiento general del método a cualquier entorno en el que tenga que actuar.

Dentro de los procedimientos que también consideramos oportuno tener en cuenta en la evaluación, analizamos *la autoevaluación*.

Si bien la responsabilidad de la evaluación del desempeño de los aprendices corresponde a la función de facilitación, en este entrenamiento-seguimiento resultó de gran valor una variante de autoevaluación de su propio aprendizaje por parte de los cursantes que fue utilizada por nosotros, donde además valoraban las incidencias o los aspectos que favorecían o entorpecían ese aprendizaje.

Esta autoevaluación se iba incorporando de manera oportuna en las sesiones de reflexión promovida por la facilitación que de manera natural, daba entrada al autoanálisis.

Esto resultó altamente satisfactorio porque los cursantes, a través de dicha autoevaluación, se favorecían con el desempeño de competencias para la autocrítica, la

autocorrección, el reconocimiento de sus potencialidades y carencias o debilidades y se les orientaba hacia la proyección futura, no sólo profesional sino además personal.

Por otra parte, asumían una actitud de compromiso hacia el mejoramiento de su práctica y de ellos mismos como profesionales de la educación, como miembro de una familia y como persona. Esto favorecía un ambiente de alta motivación e interés por su futuro profesional y personal con relación a su formación, todo lo cual reflejaba su aspiración de realización en ese sentido.

En un primer intento de formación en relación con la autoevaluación, se trabajó con los cursantes a través de “*dar el ejemplo*”, donde la facilitación les ofrecía elementos de juicio de su propia autoevaluación en actividades que ellos habían visto desempeñar, revistiendo el momento de gran importancia para el logro de los objetivos del entrenamiento-seguimiento. Se les hacía ver la importancia de que ellos mismos fueran registrando su propio progreso y el de los niños y de cómo ellos podían hacer lo que hacía la facilitación, adaptado a su aula en particular. Se sostenían conversaciones formales e informales de manera individual con frecuencia y en la medida en que era oportuno sobre cómo ellos podían desarrollar la capacidad de autoevaluar su propio desempeño.

Se tuvo siempre en cuenta resaltar los logros obtenidos de manera individual y grupal, pero sin dejar de identificar las competencias que todavía tenían que desarrollar.

De manera sintética pensamos que esta evaluación realizada en el entrenamiento-seguimiento fue una *co-evaluación con la participación de las facilitadoras y los aprendices*.

## **Situación al final de la experiencia:**

Al final del entrenamiento y con mayor desarrollo al final del seguimiento, el clima grupal institucional había dado un cambio favorable caracterizado por su calidez y expresado en un ambiente cada vez más agradable, de comprensión e interés por el trabajo de formación que se iba desarrollando en la escuela y de colaboración y ayuda mutua. Todo esto favoreció la expresión de nuevas situaciones grupales caracterizadas por una disciplina de trabajo positiva, donde primó el interés por la continuación del proceso de desarrollo profesional que estaban recibiendo. En las sesiones de trabajo conjunto pudo observarse su interés para participar en las sesiones de reflexión con un carácter de diversión y juego constructivo, donde se mantuvo el curso espontáneo de las discusiones, se apasionaban y asombraban con los contenidos del diálogo, las ideas se expresaban con claridad y seguridad. Una nueva cultura de aprendizaje y construcción reflexiva-creativa sobre bases de solidaridad e intercambio productivo, estaba en pleno auge.

Quizás la propia situación que existía en la institución al inicio del trabajo hacía que manifestaran alguna resistencia a aceptar que podían hacer algo diferente pues no concebían que la escuela pudiera tener un reconocimiento producto del barrio en que estaba enclavada.

Todo esto cambió y al final del entrenamiento-seguimiento existía un estado afectivo positivo y una disposición más preactiva y creativa en el grupo de maestros. En este sentido es loable el entusiasmo y la motivación que presentaban para lograr cambios a nivel individual e institucional.

En resumen puede decirse que durante todo el proceso de Entrenamiento-Seguimiento, el grupo de docentes de la escuela tuvo cambios positivos en el clima grupal y en los estados afectivos, mientras que sus motivaciones cognitivas y generales sociales, fueron alcanzando cada vez niveles más elevados.

## **Visión de perspectivas de institución escolar y proyecciones individuales de desarrollo.**

El transcurso del seguimiento sentó las bases para la identificación -tanto de la institución escolar como de los docentes en particular- de las potencialidades que la aplicación del método ofrecía para el desarrollo institucional e individual. En este sentido, la Dirección de la escuela y los docentes, consideraron expectativas relacionadas con seguir desarrollando la metodología PRYCREA y que todos los maestros sean capaces de aplicarla de manera cotidiana en sus aulas, dejando atrás el paradigma tradicional.

La aceptación de la escuela como institución para potenciar el cambio de paradigma, ofreció favorables perspectivas para seguir trabajando en la escuela en fases posteriores, con niveles de seguimiento capaces de lograr mayor empoderamiento en los docentes. Estos, a la vez, tienen mucho interés en apropiarse de la novedosa metodología, lo que también abre un abanico mucho más amplio de perspectivas de desarrollo individual, grupal e institucional.

Los docentes sintieron este proceso de entrenamiento-seguimiento como un espacio de aprendizaje nuevo y creativo, que favoreció el proceso enseñanza-aprendizaje, donde la reflexión sobre lo que hacían era fundamental. Sienten que han tenido logros y expresan más seguridad en la aplicación del método, por lo que manifiestan encontrarse felices y capaces para enfrentar el futuro. Fue para ellos un espacio agradable para poner en juego sus potencialidades.

Ellos no expresaron así sus opiniones:

*“El método complementa e incentiva al maestro en esta obra de infinito amor”. “Gracias por facilitarme un método bueno para lograr llevar a mis alumnos la felicidad de tener un buen aprendizaje”, “Solo lo bueno engendra la maravilla”, y “La mejor manera de decir es hacer”. “Mi reto es borrar lo negativo y sumar lo positivo”, “He aprendido a trabajar con el corazón y voy a seguir haciéndolo”, “Compañeros, hay caminos, continuemos juntos para andar en esta maravillosa experiencia” y “Continúen con nosotros y con esa paciencia que les caracteriza”.*

Para nosotros también fue una experiencia muy valiosa sobre todo porque nos permitió conocer el trabajo abnegado de los docentes de la escuela “Gustavo Pozo”, a los cuales les damos las gracias con infinito amor.