



**Aplicación del
Manual de Ética para Docentes
en
Educación Inicial y Preprimaria**

Licenciatura en Educación Inicial y
Preprimaria

Aplicación del
Manual de Ética para Docentes
en
Educación Inicial y Preprimaria

M.A. Juan Pablo Escobar Galo
Catedrático

Profesora Olga Regina Ortiz
Coordinadora

Profesora Diana Marie Brown de Padilla
Editora

Profesora Carol Andrea Fuentes Peinado
Edición y Diagramación

Profesora Andrea del Rosario Morales Pereira
Edición y Diagramación

LA BIBLIOGRAFIA FUE PROPORCIONADA
POR LA AUTORA DE CADA TEMA

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2008

ÍNDICE

APLICACIÓN Y REFLEXIONES DE LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA ÉTICA PROFESIONAL APLICADOS A LA EDUCACIÓN.....1

| | |
|------------------------------------|---|
| Principio de Autonomía | 2 |
| <i>María Dolores Barrera</i> | |
| Principio de Beneficencia | 6 |
| <i>Jennifer Sabrina de León</i> | |
| Principio de Justicia | 9 |
| <i>Bárbara Salomé de Fernández</i> | |

APLICACIÓN Y REFLEXIONES DEL PERFIL DE DOCENTE EN EL SIGLO XXI.....11

| | |
|--|----|
| Calidad | 12 |
| <i>Sonia Ucelo</i> | |
| Calidad Académica | 23 |
| <i>Priscila Fabiola Aguilar</i> | |
| Confidencialidad | 24 |
| <i>Sonia Ucelo</i> | |
| Confidencialidad y Secreto Profesional | 33 |
| <i>Karla Alfaro</i> | |
| Disposición del Trabajo en Equipo..... | 35 |
| <i>Priscila Fabiola Aguilar</i> | |
| Equidad | 36 |
| <i>Josseline Muñoz</i> | |
| Flexibilidad | 43 |
| <i>Olga Ortiz</i> | |

| | |
|--|----|
| Honestidad | 53 |
| <i>María del Rosario Coronado Spillari</i> | |
| Innovación | 55 |
| <i>Olga Ortiz</i> | |
| Justicia | 57 |
| <i>Josseline Muñoz</i> | |
| Lealtad | 62 |
| <i>María del Rosario Coronado Spillari</i> | |
| Objetividad | 64 |
| <i>María del Rosario Coronado Spillari</i> | |
| Participación | 65 |
| <i>Sonia Ucelo</i> | |
| Respeto | 74 |
| <i>Priscila Fabiola Aguilar</i> | |
| Responsabilidad | 76 |
| <i>Josseline Muñoz</i> | |
| Seguridad | 79 |
| <i>Olga Ortiz</i> | |
| Solidaridad | 82 |
| <i>Claudia Cabrera</i> | |
| Tolerancia | 83 |
| <i>Caludia Cabrera</i> | |
| Transparencia | 84 |
| <i>Karla Alfaro</i> | |
| Verdad | 85 |
| <i>Claudia Cabrera</i> | |

| | |
|--|-----------|
| APLICACIÓN Y REFLEXIONES DEL PAPEL DEL DOCENTE..... | 86 |
| Papel del Maestro como Líder y Transformador | 87 |
| <i>Karla Verónica Ovando Monzón</i> | |
| El/la Maestro como Autoridad Moral | 93 |
| <i>Irma del Rosario Díaz Albores</i> | |
| Para que somos Maestras o Maestros | 94 |
| <i>Lorena Hurtado</i> | |
| Compromiso Ético del Docente | 95 |
| <i>Karla Pineda</i> | |
| Misión Personal y Social Docente | 102 |
| <i>María Jimena Ramazzini</i> | |
| Profesión y Vocación | 105 |
| <i>Juanita Andrino</i> | |



**Aplicación y Reflexiones
de los Principios Básicos
de la Ética**

Principio de Autonomía

Autora y Compiladora: María Dolores Barrera

Actividades para que realice la maestra:

Habilidades y hábitos de autonomía para educar a niños independientes

Se pretende dar una orientación sobre las habilidades básicas y hábitos de autonomía para conseguir niños independientes tanto a nivel personal como social. Son aprendizajes que deben ser realizados de forma espontánea y progresiva, y trabajados en clase y en casa:

1- Área del auto-cuidado

Incluye todas las habilidades de adaptación relacionadas con la autonomía en el aseo, comida, higiene, y aspecto físico. Desde muy pequeños debemos facilitar que ellos se vistan, elijan ropa, coman solos, y tengan interés por ir bien arreglados, peinados, y aseados, aunque de principio no sepan hacerlo muy bien (les pondremos un babero bien grande para que coman a gusto y nosotros tranquilos con las manchas, les dejamos los coleteros para que elijan el que más les guste y que pegue con su ropa)

2- Área de la autodirección

Habilidades relacionadas con la autorregulación del propio comportamiento, comprendiendo las elecciones personales, seguimiento de horarios, finalización de tareas, resolución autónoma de tareas, búsqueda de ayudas cuando lo necesiten, etc. Es decir, debemos organizarnos los adultos bien para luego, con el ejemplo, hacer entender a los niños lo importante de dicha planificación. Respetamos sus horarios de comida, sueño, juego. Si toca recoger los juguetes, se colocan todos aunque al principio necesiten de nuestro acompañamiento y en el caso de que no quieran, ellos eligen aunque de antemano se les ha indicado que no van a poder pasar a otra actividad hasta que no lo hagan (dicho una vez con tono tranquilo y tajante)

3- Área de la comunicación

Comprende las capacidades para comprender y transmitir información a través de los comportamientos y destrezas comunicativas elementales. Debemos poner de continuo a nuestros alumnos en situación de comunicar lo que quieren, no adelantándonos a

expresar o darles lo que necesiten. El habla se aprende por imitación, por ello, debemos hablar mucho y verbalizar todas nuestras actuaciones ya que facilitan la comprensión por parte del niño. Cuando ya saben hablar un poco, muy interesante es que se inicien en actividades de teatro, que les ayudará en la vocalización, memoria, expresión y destrezas comunicativas en general.

4- Área de las habilidades académicas funcionales

Referidas a los aprendizajes escolares instrumentales y aplicados a la vida (lectura, escritura, cálculo, conocimiento naturales y sociales) tan necesario para un posterior funcionamiento autónomo (poder comprar, leer las estaciones del metro, saber de las relaciones personales, del funcionamiento de nuestra sociedad.)

5- Área de las habilidades sociales

Comprende intercambios sociales interpersonales (inicio, mantenimiento, y finalización de interacciones), identificar el contexto social en el que participa, reconocer sentimientos, controlar los impulsos, ayudar y cooperar con otros, Los niños deben aprender a perder el miedo y saber entablar conversaciones para participar en juegos con niños que no conocen en el patio, o en el colegio, saber que a todo el mundo se trata con respeto y así se consiguen las cosas, y como comportarse en la sociedad (esperar turnos de palabra, cuando los mayores hablan los niños se callan y no molestan,), saber entender a los demás en sus problemas y peticiones, y no imponer mis deseos por encima de todo, etc.

6- Área del ocio y del tiempo libre

Desarrollar intereses variados de ocio y satisfacción en el hogar, en la comunidad y la participación adecuada en juegos y situaciones sociales de ocio, No sólo debemos presentar las más variadas ofertas de ocio que podamos a nuestros hijos/alumnos (no sólo en todos los campos: deporte, arte, cultura, diversión con los amigos) sino que debemos procurar que sean gratis, gratificantes e interesantes para ellos, controlando nosotros cada uno de los pasos que dan. No porque nos lo tengan guardados o entretenidos, son buenas para ellos. Cuando llegan a la adolescencia nos pueden venir verdaderos problemas.

7- Área de la salud y seguridad personal

Son aquellas habilidades relacionadas con el mantenimiento de la salud (hábitos, chequeos médicos, prevención de accidentes, primeros auxilios,) y las relaciones con la propia defensa frente a comportamientos de agresión hacia uno mismo (saber afrontar situaciones de agresión tanto física como psíquica por ejemplo en el colegio, como saber decir NO cuando no queremos algo que nos perjudica (evitando las drogas en un futuro), con seguridad y convencimiento en lo que hacemos.

8- Área del trabajo

Habilidades relacionadas con el desempeño de un trabajo y todo lo que conlleva: cumplimiento de horario, finalización de tarea, aceptación de críticas, manejo de dinero, recursos, Esto ya se aprende desde la escuela, haciéndoles responsables de llegar siempre con tiempo, no acostarse si no están realizados todos los trabajos del colegio, el gusto por lo bien hecho, saber aprender de errores, y ejercer la crítica constructiva, etc.

9- Área de la utilización de la comunidad

Referente al buen uso de los recursos de la comunidad, transportes, centros de compras, áreas recreativas, servicios médicos, Todo eso nos lleva a enseñar a usar los diferentes recursos, saber dónde dirigirse cuando se necesita algo, cómo nos relacionamos con las diferentes personas que nos atienden (saludar al llegar, pedir las cosas por favor, saber agradecer, despedirnos correctamente, tratar con respeto, no chillar, saber comportarnos en general) y saber ejercer nuestros derechos y obligaciones como parte de la comunidad.

10- Área de la vida en el hogar

Habilidades que nos permiten la autonomía en la casa: preparación de comidas, planificación de compras, cuidado de ropa, etc. Desde muy pequeños podemos enseñarles a hacer comidas (aprenderemos los peligros de la cocina: fuego, cuchillos, etc., y lo divertido de la misma), a hacer la cama, a doblar, colocar la ropa en la lavadora, a dejar recogida la habitación, dónde apuntar las cosas que nos van faltando, etc.

(texto de María Concepción Luengo del Pino - Psicopedagoga)

Reflexión

En un aula de preprimaria en donde la maestra o maestro de preprimaria cree y practica el principio autonomía con sus alumnos, se le permite a los alumnos ser constructores de su aprendizaje, en un ambiente en donde se les escucha y respeta su individualidad. Se les permite tomar sus propias decisiones y asumir las consecuencias de las mismas. La maestra y maestro se convierten en facilitadores del proceso de enseñanza-aprendizajes de sus alumnos.

Principio de Beneficencia

Autora y Compiladora: Jennifer Sabrina de León

Es importante saber que la primera infancia es una etapa única y determinante en el desarrollo integral del ser humano. El trabajo de las y los docentes es buscar siempre el beneficio propio y el de sus estudiantes, además debe proveer de un clima afectivo seguro y que estimule el desarrollo emocional de cada niña y cada niño.

INSTRUCCIONES: Marca con una X tu respuesta, siendo uno el que tiene menos valor y 10 el de mayor valor.

1. ¿Cuándo desarrollo la docencia busco el bien propio?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

2. ¿Cuándo desarrollo la docencia busco el bien de los demás?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

3. ¿Ejercer bien mi profesión?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

4. ¿Cuándo desarrollo la docencia busco un ambiente de bienestar?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

5. ¿Cuándo desarrollo la docencia busco el bien común?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

6. ¿Cuándo desarrollo la docencia respeto la individualidad e intereses de mis alumnos?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

7. ¿Cuándo desarrollo la docencia educo para la vida?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

8. ¿Cuándo desarrollo la docencia hago lo que me gusta hacer?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

9. ¿Cuándo desarrollo la docencia busco la perfección?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

10. ¿Cuándo desarrollo la docencia actúo correctamente?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

11. ¿Mi trabajo docente es de calidad?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

12. ¿Soy responsable con mi trabajo?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

13. ¿Cuándo desarrollo la docencia soy comprensiva?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

14. ¿Cuándo desarrollo la docencia trato de mejorar la calidad de vida mía y de los demás?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

15. ¿Soy tolerante con los demás?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

16. ¿Cuándo desarrollo la docencia busco la verdad?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

TOTAL:

| |
|--|
| |
|--|

Al tabular los resultados de la encuesta, debe analizar la ponderación de las preguntas, para así evaluar el compromiso personal a la labor docente.

Reflexión

Como docentes, no haremos ni participaremos en ninguna práctica que dañe física o emocionalmente a las niñas y los niños, el ejercicio profesional debe buscar el beneficio de todos.

Tendremos cuidado de realizar un proceso educativo con eficacia, eficiencia, diligencia y competencia, respetando diferencias y particularidades de cada niña y cada niño. Y así estimulando el desarrollo integral de la niñez.

Principio de Justicia

Autora y Compiladora: Bárbara Salomé de Fernández

1ª. Primera actividad sugerida

Foro:

La construcción de un foro en el que alumnos y alumnas discutan, analicen y debatan sobre los contenidos anteriores. El o la maestra será el mediador y hará énfasis en remarcar los puntos más importantes. Pueden escribirlos en carteles especiales y colocarlos en el aula en lugares visibles. En todo lo anterior se necesita la colaboración de todo el grupo, quienes eligen su tipo de participación, ya sea en el foro, en la escritura de mensajes, en la colocación de los mismos, etc. En el foro, se pueden expresar libremente las ideas y opiniones, y las decisiones se tienen que tomar de modo democrático, lo cual supone que, cuando no existe consenso sobre un tema, es necesario realizar una votación sobre las opciones existentes.

Participar en un foro, implica ser capaz de dialogar y debatir de un modo ordenado, comunicando nuestras opiniones y sentimientos al resto de la clase y respetando las opiniones que sean contrarias a las nuestras. La capacidad para argumentar de cada alumno es la única "arma" de que dispone para que los demás acepten sus ideas y propuestas.

2ª. Actividad sugerida:

Construyendo el piso

El objetivo de esta actividad persigue que los niños y niñas construyan EL PISO de las formas de relación positiva y justa que se espera mantengan en el aula y de la cual están partiendo después de haber desarrollado el tema de la JUSTICIA. Es importante, que expresen con libertad: lo que les gusta, lo que les esperan de los demás y de lo que ellos mismos están dispuestos a aportar al proceso y que establezcan prioridades de los diversos elementos identificados en el proceso de análisis ya realizado sobre el principio de la justicia y que pueden ayudarles a mantener una relación armónica dentro del aula y evitar en lo posible conflictos que se puedan dar por motivos de injusticia.

Materiales: Cartulina, tijeras, crayones de varios colores, marcadores, hojas de papel blanco y pegamento.

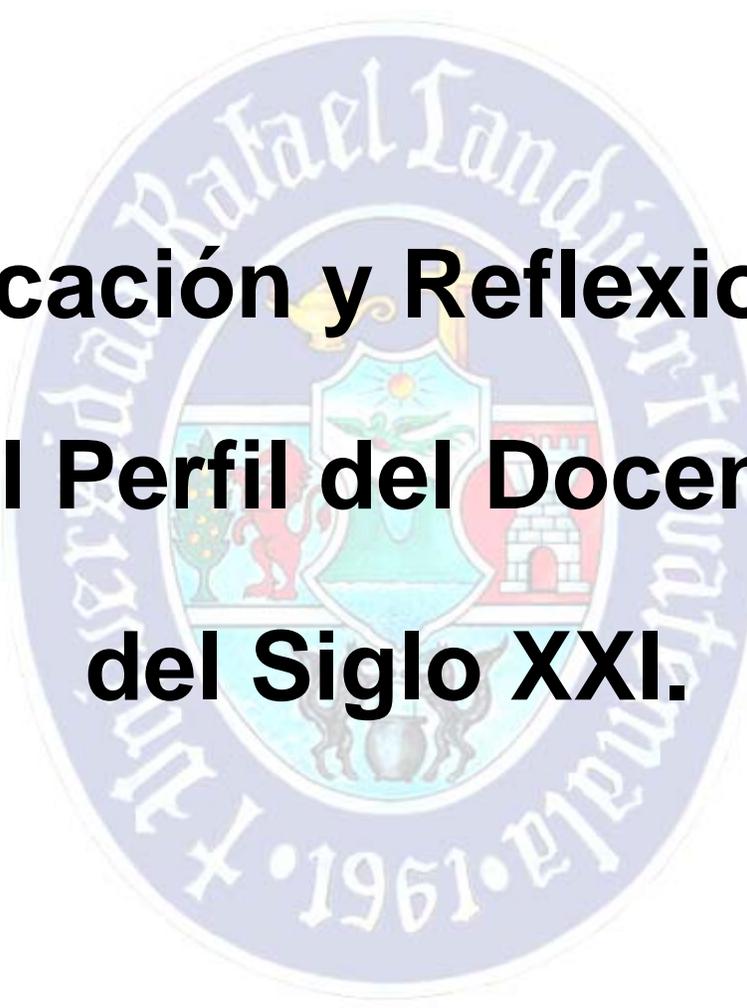
Deben dibujar una escena cualquiera sobre un salón de clases en el que se observen situaciones idóneas que se esperan se den en el aula y propicien un ambiente de sana y armónica convivencia. Será elaborado por los que tengan el deseo de hacerlo y coloreado por el resto o bien puede llevarse ya un proyecto dibujado por la o el docente y que contenga las situaciones específicas sobre las cuales se quiere trabajar.

Los niños y niñas se dividen en cinco grupos. Cada grupo escoge una situación del rompecabezas y lo colorea.

Al terminar de pintar su parte del rompecabezas, el o la docente, los invita a dar un vistazo a las distintas situaciones y comentar sobre ellas.

Es importante que se valore toda obra realizada y se empiece a elaborar propuestas para mantener una relación justa y armónica en el aula. Estas propuestas deberán ser escritas por el o la docente sobre las piezas y colocadas en un lugar visible del aula. Estas serán las bases del piso que todos deberán respetar para mantener relaciones justas y positivas dentro del aula. Especialmente haciendo énfasis en el lema: “No hagas a otros lo que no te gustaría que te hicieran a ti...”

Estas serán las formas a partir de las cuales, quedará construido el piso.



**Aplicación y Reflexiones
del Perfil del Docente
del Siglo XXI.**

Calidad

Autora y Compiladora: Sonia Ucelo

El mejoramiento en el rendimiento de los docentes por medio de las capacitaciones y la elaboración de materiales pedagógicos. Los padres y madres de familia creen que los y las maestras juegan un papel importante en la calidad de educación para los niños y las niñas. (Ishihara, 2008)

La definición de calidad educativa basada en el logro de competencias y los estándares educativos, fue establecida por la perspectiva y el punto de vista del mundo occidental (MINEDUC, 2006). En la práctica actual y en el diálogo político y académico, aún no existe un acuerdo definitivo sobre la definición de la calidad educativa ni en las maneras para medirla. A pesar de esto, el rendimiento estudiantil y exámenes estandarizados como una medición del desarrollo cognitivo son las formas más comunes aprobadas a nivel internacional para medir la calidad de la educación. (Ishihara, 2008)

Derivado de los tres días de diálogo en el Encuentro Nacional de Calidad Educativa (2008) se llegaron a los siguientes acuerdos y conclusiones en cuanto a la calidad educativa:

1. Madres y padres de familia, independientemente de su nivel de escolaridad, tienen mucho que aportar para el éxito de sus hijos en la escuela.
 - a. Madres y padres de familia tienen derecho a conocer las metas de aprendizaje establecidas para sus hijas e hijos y conocer más sobre que debe entenderse por educación de calidad.
2. Siendo la escuela el escenario real donde se vive la calidad educativa, y tomando en cuenta el contexto, debe establecerse espacios de diálogo entre supervisores, directores, docentes, alumnos, madres y padres de familia.
3. El docente debe tener oportunidad de formarse en un programa de desarrollo magisterial permanente y un procedimiento de actualización académica.

Aplicaciones

Para cumplir con el derecho de niños y niñas guatemaltecos de recibir una educación de calidad se han establecido estándares educativos que permiten medir la calidad educativa que los y las estudiantes reciben en el aula, a su vez favorecer la equidad para garantizarles la oportunidad de recibir aprendizajes básicos ya que están íntimamente relacionados con las competencias y componentes de las áreas establecidas en el Currículum Nacional Base -CNB- vigente. La búsqueda de la calidad es un proceso que debe ser monitoreado y los estándares nos sirven como herramienta para monitorear tal proceso (ver anexo IV).

Reflexión

Entonces, calidad es “un proceso continuo en el que las **personas** añadimos valor a lo que hacemos”

Los hitos del proceso hacia la calidad son:



Compromiso.
Actualización.
Liderazgo.
Innovación.
Datos.
Aprendizaje.
Dinamismo.

Ficha de actividad para la o el docente

Indicaciones: Tome como referencia el Manual de Capacitación para Preprimaria de MINEDUC y USAID sobre los Estándares Educativos para Guatemala y responda lo siguiente.

Guía de Autoaprendizaje

a) Explique con sus palabras qué es un estándar.

b) Explique con sus palabras, cómo pueden los estándares impulsar la calidad educativa.

c) ¿Qué relación tienen los estándares con el CNB?

d) Enumere de que áreas hay estándares educativos para el nivel preprimario.

e) Dé un ejemplo de cómo puede usar los estándares con sus alumnos.

Aproximación al Perfil del Maestro y Maestra Guatemalteco(a)

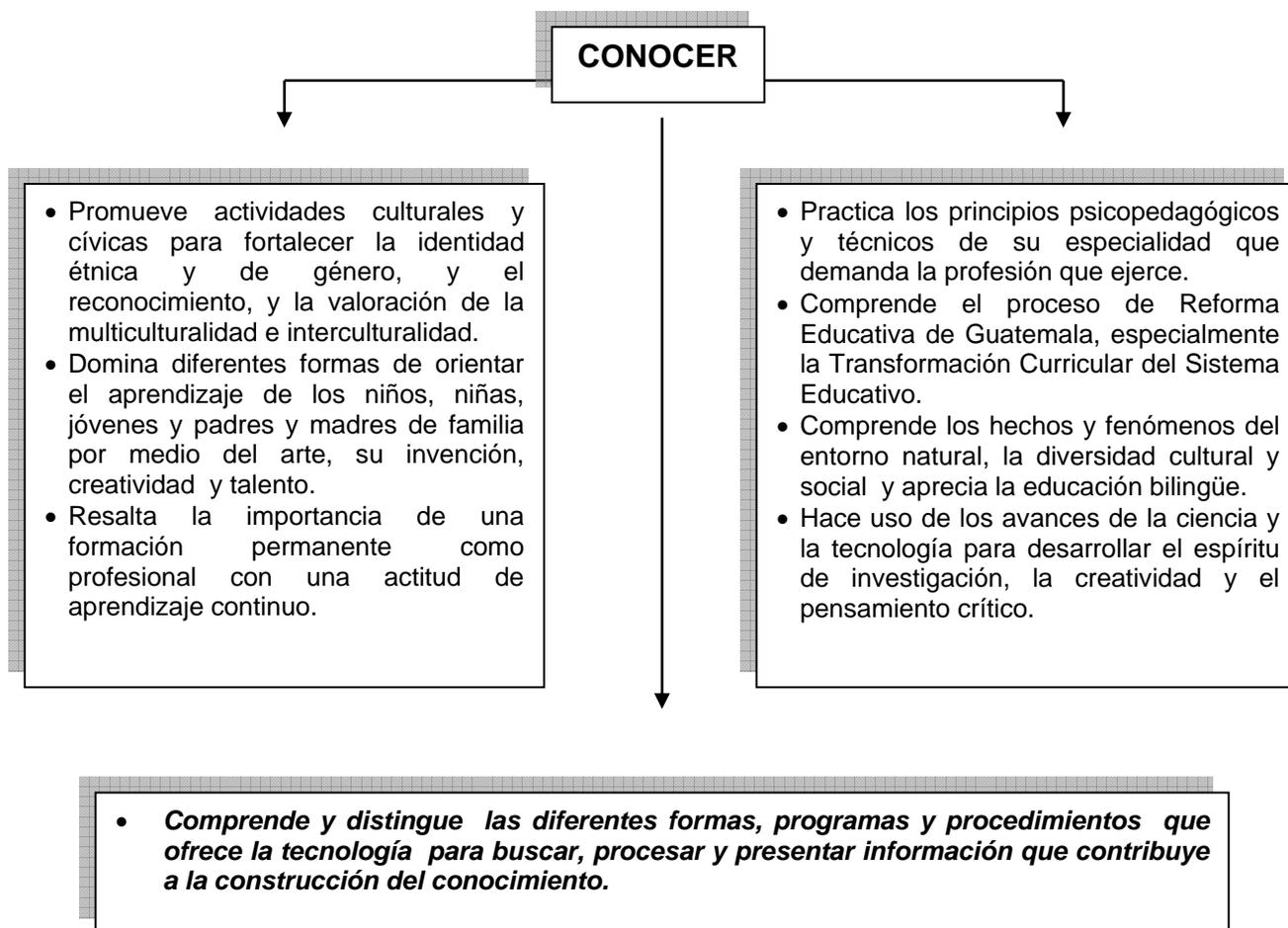
- Se conoce, acepta y valora como persona y se compromete con su crecimiento personal integral, fortaleciendo su identidad cultural.
- Cumple con agrado, creatividad y puntualidad sus actividades docentes.
- Reafirma su vocación de maestro o maestra que le permitirá desenvolverse armoniosamente en su desempeño docente.
- Posee una alta autoestima, seguridad y confianza en sí mismo, como persona democrática, tolerante, respetuosa consigo mismo y con los demás.
- Reflexiona con juicio crítico (- análisis- reflexión - valores.) ante los problemas y conflictos personales y sociales.

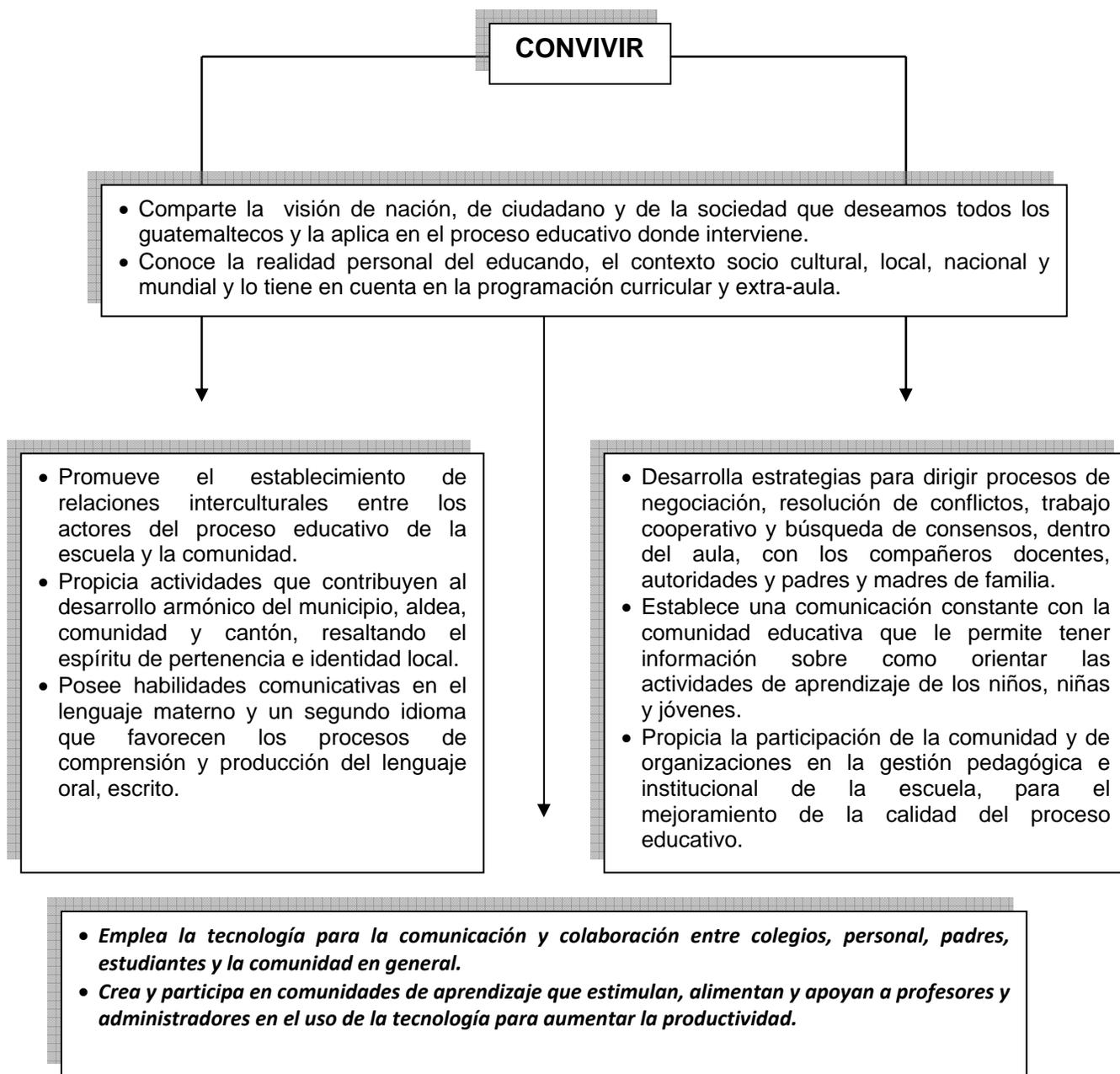
- Se esfuerza por asumir y organizar su propia vida sobre los valores de la libertad, la justicia y la solidaridad, manifestando actitudes de honestidad, responsabilidad, sinceridad, respeto, y espíritu de superación.
- Manifiesta interés por el desarrollo de proyectos comunales y escolares que fomentan el espíritu crítico y el aprendizaje de los niños, niñas y jóvenes.
- Valora el uso del idioma materno y de un segundo idioma y lo propicia en el proceso de aprendizaje de los niños, niñas y jóvenes.

SER

- Manifiesta actitud de respeto ante las diferencias individuales de género, cultura, idioma, opción religiosa y cualquier otra que pueda existir.
- Manifiesta una actitud de valoración y protección de los bienes sociales.
- Valora el trabajo individual y colectivo que le permite ser un individuo autónomo que se desenvuelve como ciudadano/a consciente de sus deberes y derechos en la sociedad en que vive.
- **Asegura la equidad en el acceso a los recursos tecnológicos que capaciten y empoderen a todos los estudiantes y educadores.**
- **Identifica, comunica y sirve de modelo en las prácticas sociales, éticas y legales que promueven el uso responsable de la tecnología.**
- **Promueve y refuerza la privacidad y seguridad relacionadas con la utilización de la tecnología.**
- **Promueve y refuerza prácticas saludables y ambientalmente seguras en el uso de la tecnología.**
- **Participa en el desarrollo de políticas que refuerzan claramente la ley de derechos de autor y dan crédito explícito a la propiedad intelectual desarrollada con recursos externos (municipales, gubernamentales, nacionales, internacionales).**

Nota Esta aproximación al perfil del educador guatemalteco presenta la fundamentación general para todos los maestros y maestras guatemaltecos (as). Se presentan, adicionales a ellas, en letra cursiva y negrilla las características del perfil del maestro y maestra de la Escuela Demostrativa del Futuro.





HACER

- Aplica el pensamiento científico y el razonamiento lógico, verbal y matemático, así como la creatividad, la sensibilidad estética y la expresión corporal.
- Fomenta actividades recreativas en el hogar, la escuela y la comunidad, que favorecen el proceso de formación integral de los niños, niñas y jóvenes, respetando la edad, la cultura, las creencias e ideologías de cada grupo.

- Aplica los procesos de evaluación al desarrollo de estrategias creativas de enseñanza-aprendizaje, que mejoran y facilitan la integración adecuada de necesidades especiales, en las distintas áreas curriculares a partir de su contexto y que mejoran los resultados de aprendizaje de los alumnos.
- Domina los mecanismos para la elaboración y desarrollo del Proyecto Educativo de la escuela.

- Propicia en el aula un proceso interactivo que permite a los alumnos y alumnas construir su propio aprendizaje mediante un proceso que implica poner a prueba la validez de sus ideas y enfoques, de acuerdo a sus conocimientos y experiencias previos, y aplicarlos a nuevas situaciones.
- Maneja estrategias específicas de enseñanza que facilitan la integración adecuada de niños/as con necesidades educativas especiales en el aula y la escuela.

- Propicia acciones que desarrollen el proceso del aprendizaje de los idiomas en modalidad monolingüe o bilingüe tomando en cuenta la lengua materna y segunda lengua de los niños y niñas, según el contexto donde se desenvuelven.
- Participa en procesos de construcción de investigaciones educativas para dar solución a problemas pedagógicos.
- Aplica la tecnología para mejorar su práctica profesional y para aumentar la productividad propia y la de otros

- **Utiliza una multitud de métodos para valorar y evaluar la adecuada utilización de los recursos tecnológicos para el aprendizaje, la comunicación y la productividad.**
- **Usa la tecnología para obtener y analizar datos, interpretar resultados y comunicar hallazgos con el fin de mejorar las prácticas educativas y el aprendizaje de los estudiantes.**
- **Modela el uso rutinario, intencionado y efectivo de la tecnología.**
- **Emplea la tecnología para la comunicación y colaboración entre colegios, personal, padres, estudiantes y la comunidad en general.**
- **Está atento a las tecnologías emergentes y su potencial uso en educación.**

- **Se compromete a largo plazo en programas de mejoramiento profesional relacionado con su trabajo utilizando recursos tecnológicos.**
- **Identifica, utiliza, evalúa y promueve las tecnologías adecuadas para enriquecer y apoyar la instrucción y el currículo basado en estándares que conduzcan a niveles altos de logro en los estudiantes.**
- **Facilita y apoya ambientes de colaboración enriquecidos por la tecnología que conduzcan a innovaciones para mejorar el aprendizaje.**
- **Facilita el uso de tecnologías para apoyar y mejorar métodos que desarrollen el pensamiento de orden superior, la toma de decisiones y la capacidad para la solución de problemas.**

Políticas Educativas 2008 - 2012

El Gobierno de la República plantea como objetivo estratégico de su política educativa, el acceso a la educación de calidad con equidad, pertinencia cultural y lingüística para los pueblos que conforman nuestro país, en el marco de la reforma educativa y los Acuerdos de Paz.

El Plan de Educación 2008 - 2012 plantea 8 políticas educativas, de las cuales cinco de ellas son políticas generales y tres políticas transversales.

I. Avanzar hacia una Educación de Calidad

Política de Calidad

Se prioriza la calidad de la educación en tanto que partimos de la premisa que el ejercicio pleno del derecho a la educación, consiste no sólo en asistir a un centro educativo, sino tener acceso a una educación de calidad. El centro del proceso de enseñanza aprendizaje es la niñez y la juventud.

Sea rico o pobre, mujer u hombre, indígena o ladino. Todos, sin excepción, recibirán educación pertinente y relevante con capacidades para ejercer su ciudadanía en el siglo veintiuno y desempeñarse competentemente en este mundo globalizado, tomando como punto de partida la convivencia solidaria en una sociedad multicolor de una profunda y diversa riqueza cultural, en el marco del respeto a nuestra biodiversidad.

Objetivos Estratégicos de Calidad

Currículo

Asegurar que las herramientas, documentos e instrumentos curriculares respondan a las características, necesidades y aspiraciones de cada uno de los pueblos que conforman nuestro país.

Docentes

- Fortalecer la profesionalización y el desarrollo socio cultural del docente.
- Avanzar en la profesionalización de técnicos y docentes para fortalecer la educación extraescolar.
- Fortalecer la figura directiva en la gestión de la administración educativa: el director.

Evaluación

Fortalecer los procesos que aseguran que los servicios de todos los niveles de educación guatemalteca responden a criterios de calidad.

Tecnología

Fomentar el acceso a la tecnología con las orientaciones educativas sustentable.

Modalidades contextualizadas, expresión artística, especial

Estimular la participación comunitaria y holística con metodologías pertinentes para la atención de infantes, jóvenes y estudiantes con necesidades educativas especiales.

Facilitar la inserción de la población educativa a los procesos de globalización

Fortalecer los procesos que aseguren que los servicios de todos los niveles de educación guatemalteca responden a criterios de calidad y la incorporación del estudiante al mundo global.

Desarrollar la Educación Corporal

Promover la educación física de los estudiantes como elemento esencial que estimula la vida democrática y la cultura de la paz; el cuidado de la salud personal y prevención de

enfermedades; las destrezas y competencias motoras; el sentido de cooperación y pertenencia de la población escolar.

| COMUNICACIÓN Y LENGUAJE L-1 | | COMUNICACIÓN Y LENGUAJE L-2 | | MATEMÁTICAS | | MEDIO SOCIAL Y NATURAL | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|---|--|
| COMUNICACIÓN Y LENGUAJE L-1 | | COMUNICACIÓN Y LENGUAJE L-2 | | MATEMÁTICAS | | MEDIO SOCIAL Y NATURAL | | | |
| COMUNICACIÓN Y LENGUAJE L-1 | | COMUNICACIÓN Y LENGUAJE L-2 | | MATEMÁTICAS | | MEDIO SOCIAL Y NATURAL | | | |
| ESCUCHAR  Estándar - Escucha y actúa de acuerdo a los mensajes orales de su contexto familiar y escolar. | | ESCUCHAR Y HABLAR  Estándar - Escucha y responde con acciones a mensajes elementales de la L-2. | | FORMAS, PATRONES Y RELACIONES  Estándar - Se ubica y orienta en su medio familiar y escolar. | | CONOCIMIENTO DE SI MISMO Y DE SI MISMA  Estándar - Describe la figura humana y la función de cada una de sus partes. | | INTERACCIÓN CON SU MEDIO SOCIAL Y NATURAL  Estándar - Identifica la ubicación de los lugares importantes del lugar donde vive y los medios de movilización y de comunicación. | |
| HABLAR  Estándar - Pronuncia y utiliza adecuadamente las palabras al expresarse en su contexto familiar y escolar. | | LEER  Estándar - Se comunica con palabras o frases en el contexto escolar, apoyándose con gestos. | | MATEMÁTICAS, CIENCIAS Y TECNOLOGÍA  Estándar - Dibuja líneas y formas, siguiendo trazos. | | CUIDADO PERSONAL  Estándar - Describe hábitos de higiene, alimentación y cuidado personal. | | Estándar - Ubica los lugares importantes de su casa, aula y escuela. | |
| LEER  Estándar - Utiliza gestos para reforzar su comunicación oral al expresar características de objetos y seres del contexto familiar y escolar. | | ESCRIBIR  Estándar - Relaciona ilustración con texto (lectura de imagen). | | SISTEMAS NUMERICOS Y OPERACIONES  Estándar - Utiliza unidades de moneda y tiempo en situaciones cotidianas. | | INTERACCIÓN CON SU MEDIO SOCIAL Y NATURAL  Estándar - Agrupa a los seres vivos y factores no vivos, según sus características. | | Estándar - Describe para qué sirven los recursos naturales de su comunidad. | |
| ESCRIBIR  Estándar - Relaciona imágenes, dibujos y signos contenidos en los textos de lectura infantil haciendo predicciones, identificando el tema, el personaje principal y comprendiendo el concepto de texto impreso (seguimiento de izquierda a derecha y otros). | | ESCRIBIR  Estándar - Representa cuentos gráficamente. | | Estándar - Clasifica elementos de su entorno natural, social y cultural. | | Estándar - Describe el cuidado que necesitan los seres vivos de su comunidad y el lugar donde viven los mismos. | | Estándar - Describe los trabajos que se realizan en el campo y en la ciudad. | |
| ESCRIBIR  Estándar - Escucha comprensivamente cinco libros recreativos apropiados a su nivel de lectura por año. | | ESCUCHAR, HABLAR, LEER Y ESCRIBIR  Estándar - Este estándar corresponde al subcomponente fonológico, que no aplica para este grado. | | Estándar - Utiliza los números de 0 a 9 en el sistema decimal y de 0 a 20 en el sistema maya. | | Estándar - Agrupa a animales y plantas de su comunidad según sus características. | | Estándar - Describe las tradiciones propias de su familia. | |
| ESCRIBIR  Estándar - Representa, por medio de ilustraciones, los tiempos pasado, presente y futuro, y el sujeto, y predicado de oraciones simples. | | ESCRIBIR  Estándar - Este estándar corresponde al subcomponente gramático, que no aplica para este grado. | | Estándar - Realiza sumas y restas utilizando material concreto. | | Estándar - Identifica animales que vivieron sobre la Tierra en épocas remotas, pero que han desaparecido. | | Estándar - Relata su historia personal: el lugar donde nació, el lugar donde vive. | |
| LEER Y ESCRIBIR  Estándar - Comprende que un sonido o fonema está representado por una letra o grafía, que a su vez, se combina con otros para formar palabras. | | ESCRIBIR  Estándar - Sigue instrucciones sencillas en el aula. | | INCERTIDUMBRE, COMUNICACION E INVESTIGACION MATEMATICA  Estándar - Representa sus razonamientos gráfica y verbalmente. | | Estándar - Agrupa objetos de su entorno por sus características físicas (forma, textura, color). | | Estándar - Describe la forma como interactúa con cada uno de los miembros de su familia. | |
| LEER Y ESCRIBIR  Estándar - Utiliza en su comunicación palabras de su entorno escolar y familiar, y le suma significados nuevos valiéndose del contexto y de sus conocimientos previos. | | ESCRIBIR  Estándar - Busca y expone, en el aula, información de identidad personal y sobre temas de su contexto familiar y escolar. | | Estándar - Recolecta datos relacionados con su entorno cultural. | | Estándar - Observa formas de energía que tiene a su alrededor: la luz, la electricidad, el viento, entre otros. | | Estándar - Identifica las responsabilidades que tienen asignadas los diferentes miembros de su familia. | |
| ESCUCHAR, HABLAR, LEER Y ESCRIBIR  Estándar - Utiliza el lenguaje oral y gestual para expresar su opinión de lo aprendido en clase. | | ESCRIBIR  Estándar - Representa gráficamente historias, anécdotas y situaciones de su medio familiar y escolar. | | Estándar - Identifica eventos posibles e imposibles en su entorno cultural. | | Estándar - Identifica al Sol, la Luna y las estrellas. | | Estándar - Describe la forma como interactúa con cada uno de los miembros de su familia. | |
| ESCUCHAR, HABLAR, LEER Y ESCRIBIR  Estándar - Sigue instrucciones orales con precisión al realizar actividades cotidianas de tres indicaciones simples. | | | | | | Estándar - Relaciona al aire, el agua y el suelo como partes que conforman nuestro planeta. | | Estándar - Identifica las responsabilidades que tienen asignadas los diferentes miembros de su familia. | |
| | | | | | | Estándar - Explica cómo la temperatura y/o el clima cambian en la mañana, tarde y noche. | | Estándar - Representa lo que observa en su entorno usando medios gráficos (*). | |
| | | | | | | | | Estándar - Representa lo que observa en su entorno usando medios gráficos (*). | |

(*) Aún cuando el estándar (12) de Ciencias Naturales y Tecnología y el estándar (10) de Ciencias Sociales son iguales, el docente variará las actividades en cada caso para relacionarlas mejor con los contenidos propios del área.

NOTAS:

EQUIVALENCIA DE NUMEROS

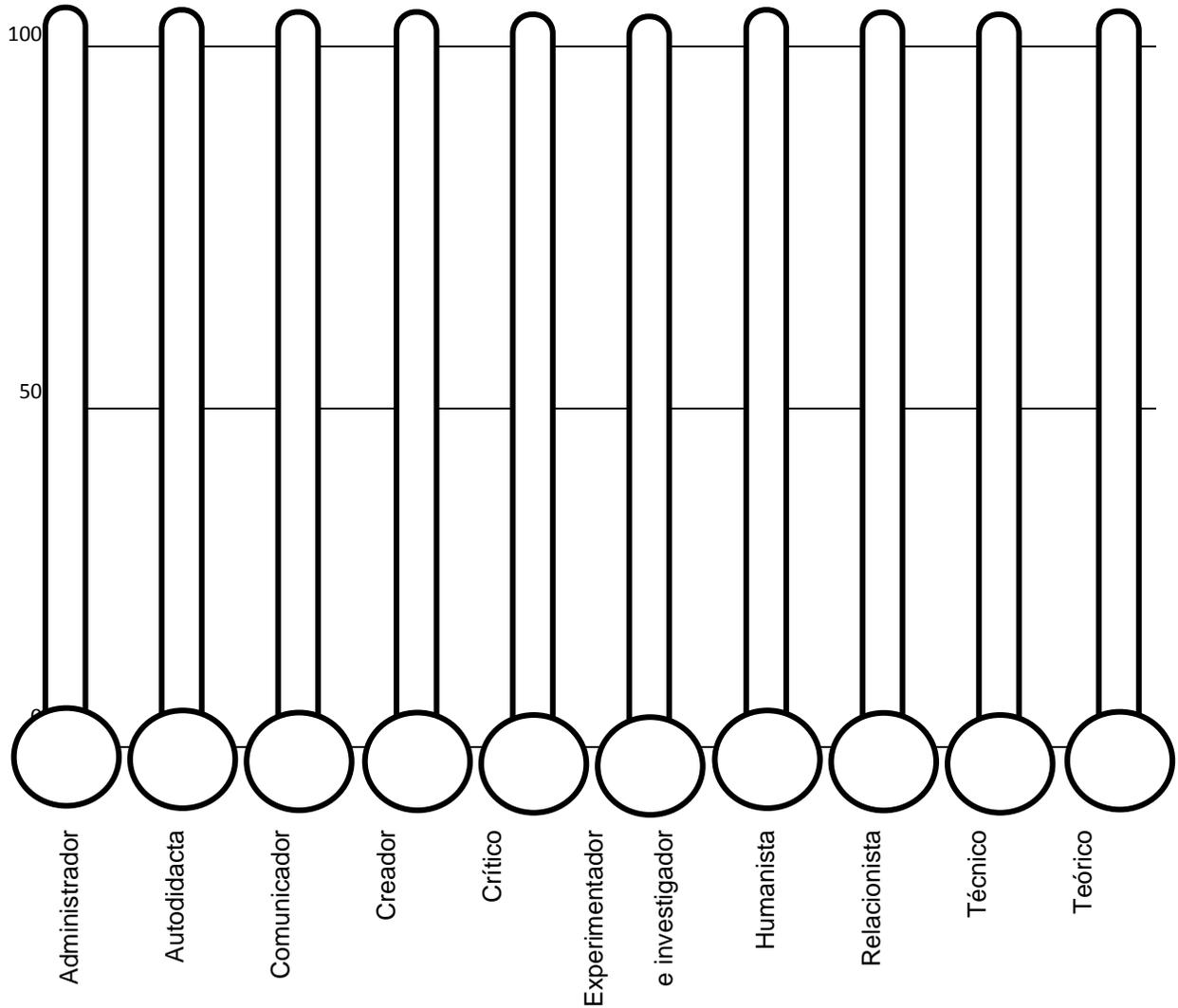
| MAYA | DECIMAL |
|-------|---------|
| · | 1 |
| .. | 2 |
| ... | 3 |
| | 4 |
| | 5 |
| | 6 |
| | 7 |
| | 8 |
| | 9 |
| | 10 |
| | 11 |
| | 12 |

Calidad Académica

Autora y Compiladora: Priscila Fabiola Aguilar

El termómetro docente

Pinta cada termómetro según consideres tu realidad.



¿Cuáles son mis fortalezas? _____

¿Cuáles son mis debilidades? _____

Lo que haré para mejorar: _____

Confidencialidad

Autora y Compiladora: Sonia Ucelo

- Las instituciones educativas recopilan todo tipo de información de carácter privado, incluyendo información sobre la familia desde que el o la estudiante se inscribe al nivel preprimario. Y la cantidad de información recopilada aumenta a lo largo de su vida académica. El o la profesional debe guardar secreto de todas las confidencias que le haga una persona durante la relación profesional y/o laboral.
- Los abusos que pueden ir desde tarjetas de calificaciones expuestas en los pasillos de la institución, hasta información disponible al público, incluyendo fotos en el Internet.
- La confidencialidad protege la información en base a disposiciones legales o criterios estratégicos de información privada, tal como datos de las nóminas de los empleados, documentos internos, etc.
- La institución como tal tiene derecho a que se guarde en secreto los datos reservados que le pertenecen y que son producto del "saber hacer" propio.

Aplicaciones

- La responsabilidad de la custodia de la intimidad de los niños y las niñas corresponde, en primer lugar, a los padres, en segundo lugar al tutor delegado (director/a) de la institución y a todo profesional que accede a esos datos.
- Cada vez es más importante que los padres y madres de familia y el alumnado estén informados sobre quién tiene acceso a la información escolar y cómo se regula su recopilación.
- Un documento o mensaje es confidencial si éste sólo está autorizado a ser leído o entendido por un destinatario designado.

Ficha de actividad para la o el docente

Indicaciones: A continuación llena los espacios en blanco con los datos que creas convenientes para darle sentido al párrafo, así contribuirás a la elaboración de una herramienta de utilidad para tu institución educativa.

Política de Confidencialidad

Esta política de confidencialidad, reserva y protege la _____ que declaren los _____ de familia al inscribir a su _____ en esta institución. Para (nombre del establecimiento) _____, salvaguardar la privacidad de las personas registradas es algo fundamental. Reafirmamos nuestro _____ ineludible con la confidencialidad, la reserva y la protección de los datos del personal docente, administrativo y alumnado en general con que cuenta este establecimiento.

Nos _____ el derecho de modificar esta política de confidencialidad, reserva y protección de los datos cada vez que creamos necesario y/o cuando se presenten nuevos requerimientos legales, legislativos, jurisprudenciales o técnicos que nos permitan brindar un mejor servicio educativo.

Esta política de _____, reserva y protección de datos, ampara la información que el padre o madre de _____ brinde libre y voluntariamente a los y las docentes, así como aquella que obligatoriamente debe declarar en la ficha de _____ del alumno o alumna al principio del ciclo escolar. Los datos _____ en la ficha del alumno o alumna, amparados por esta política de confidencialidad, serán utilizados con fines estadísticos, psicológicos y para brindar al alumno una mejor educación, teniendo en cuenta su perfil.

Se _____ que puedan modificar o actualizar parte de su información en la ficha cada vez que estos datos tengan alguna modificación.

Confidencialidad de los datos del Niño por parte de los Psicólogos que trabajan en Instituciones Educativas

Autora y Compiladora: Sonia Ucelo

Debemos distinguir dos tipos de informes psicológicos, según su forma de llegada a la institución educativa:

- a. el informe es traído por los padres;
- b. el informe es emitido por el psicólogo de la institución.

1. CUANDO LOS INFORMES PSICOLÓGICOS SON APORTADOS POR LOS PADRES

Situación analizada:

- a. En este caso, ellos traen dichos informes porque otros profesionales (psicólogos, psiquiatras, médicos, asistentes sociales, ministros religiosos) se los han entregado a ellos, como los legítimos responsables del desarrollo psicoafectivo de sus hijos.
- b. Los padres por propia iniciativa entregan ese informe al Director/a de la Institución o a las maestras, porque tienen alguna motivación válida para hacerlo.
- c. Los informes profesionales suelen contener dos tipos de datos concernientes a los hijos:
 - i. Datos relevantes para la intervención psicopedagógica de “ese” niño en “esa” escuela
 - ii. Datos que no son relevantes para la intervención psicopedagógica de “ese” niño en “esa” escuela y que, en ocasiones, involucran a otros integrantes de la familia o a hechos sucedidos en el pasado.

Criterios éticos:

- a. Los padres son los que ejercen la patria potestad de sus hijos. En consecuencia, son quienes deciden a quien revelan u ocultan, datos referidos a sus hijos o a ellos mismos. En la situación aludida, son los padres los que libre y voluntariamente deciden mostrar los informes psicopedagógicos al director/a, a las maestras, al psicólogo o al ministro religioso de la institución.
 - a. Si bien algunos informes psicológicos o psiquiátricos son difíciles de entender, también lo son todos los informes médicos que suelen hacerse con las nuevas tecnologías de diagnóstico. Las personas que reciben informes médicos complejos tienen derecho a acceder a dichos informes porque son datos que les pertenece. La dificultad para entender ciertos pasajes de un informe clínico complejo concerniente a la salud mental o física de una persona se subsana cuando la persona que no entiende, pregunta al profesional y éste, le aclara sus dudas con las categorías cognitivas apropiadas.
 - b. Los pacientes que reciben un informe diagnóstico médico han aprendido –en la relación médico-paciente- que el resultado diagnóstico del día de “hoy”, puede no ser válido para el día de “mañana”; cualquier paciente sabe que un análisis de sangre de hoy puede ser muy diferente al que me hago dentro de 15 días o dentro de tres meses. Este mismo aprendizaje es el que deben realizar las personas cuando reciben un informe psicodiagnóstico. Y esta misma educación –que los médicos han hecho desde siempre- es la que tienen que hacer los psicólogos cuando emiten un determinado informe psicodiagnóstico: estos son válidos para un momento del tiempo pero no por tiempo indefinido.
 - c. Es correcto desde el punto de vista ético, que un psicólogo (de fuera o de dentro de la institución) le de a los padres los informes psicopedagógicos concernientes a sus hijos porque es derecho de los padres estar enterados –sin excepción- de todo lo que concierne a sus hijos (salvo que hubiese en los padres, un impedimento demostrado para entender). En ese caso habría que recurrir a

informar a un tutor sustituto de la familia u otra fórmula alternativa sobre la que no me detengo en este momento.

- i. En ese sentido, no es éticamente correcto que un profesional de la psicología o un psiquiatra dirija un informe a otro profesional o a cualquier integrante de una institución, en sobre cerrado, impidiendo que los padres conozcan lo que concierne a sus hijos. Salvo que los padres así se lo hayan autorizado y hayan solicitado que se proceda de esa manera. Lo éticamente correcto es que los informes sean entregados a sus destinatarios: los padres, como legítimos cuidadores de sus hijos. Si en la práctica de ciertos profesionales del Uruguay sucede lo contrario es porque hay una “costumbre” éticamente reprobable por parte de dichos profesionales, que merecería ser cambiada radicalmente. Por otra parte, hay una aceptación tácita, por parte de los ciudadanos, de esa forma de proceder. Eso podría deberse a que no han tomado suficiente conciencia de la forma de ejercer sus derechos como legítimos educadores de sus hijos.
- d. Dados que los informes psicológicos o psiquiátricos emitidos por profesionales de fuera de la institución no siempre son capaces de diferenciar los datos relevantes para la intervención psicopedagógica del niño en *una* determinada escuela, puede ser conveniente que el director/a –en trabajo conjunto con el psicólogo– pueda seleccionar de los informes psicológicos o psiquiátricos recibidos de fuera de la institución, aquellos datos concernientes al niño que son relevantes para la intervención pedagógica de ese niño en el transcurso de su evolución en “esa” escuela. Estos datos, y no todos, son los que podrían dejarse en la carpeta personal del niño, con libre acceso de las maestras, del director/a, la asistente social o el asistente pastoral del colegio o escuela. Los demás datos que no son relevantes para la intervención psicopedagógica de ese niño, en esa escuela, deberían ser reservados de forma confidencial en el archivo correspondiente donde sólo tenga acceso

la director/a o el psicólogo. Si en ciertos ámbitos educativos se tiene la “costumbre” de proceder de otra manera, dicha conducta merecería ser valorada como éticamente reprobable y debería ser eliminada como procedimiento habitual.

- e. Es derecho de los padres tener acceso a la carpeta educativa de sus hijos en todo momento que así lo soliciten. Los datos que conciernen a sus hijos son datos que les pertenece a ellos, tanto como a la institución. Si bien la propiedad de esos datos es compartida, la institución (maestra o director/a) no tiene derecho a impedir que los padres puedan volver a ver los datos que conciernen a sus hijos puesto que ellos son los legítimos poseedores de la responsabilidad de educarlos. Cuando un padre encomienda a una institución, la educación de sus hijos, no renuncia a estar informado de todo lo que concierne al desarrollo psico-emocional, social y cultural de sus hijos. La copia de determinados informes deberá ser a costa de los padres, no de la institución.

2. INFORMES EMITIDOS POR EL PSICÓLOGO DE LA INSTITUCIÓN

Situación analizada:

- a. El informe psicológico es emitido por el psicólogo de la institución a partir de una o varias entrevistas que el psicólogo de la institución ha tenido con el niño o con la familia.
- b. En esas entrevistas, el psicólogo accede a una serie de datos concernientes al niño y a su familia que pueden distinguirse:
 - i. Datos relevantes para la intervención psicopedagógica de “ese” niño en “esa” escuela
 - ii. Datos que no son relevantes para la intervención psicopedagógica de “ese” niño en “esa” escuela y que, en ocasiones, involucran a otros integrantes de la familia o a hechos sucedidos en el pasado.

Criterios éticos a tener en cuenta:

- a. Es deber del psicólogo guardar de forma confidencial los datos, concernientes al niño y a su familia, que le han sido proporcionados como profesional, en el ejercicio de su actividad profesional, y de los cuales es responsable de custodiar.
- b. El psicólogo que trabaja en una institución deberá advertir a los padres, -antes de empezar la entrevista- que aquellos datos que son relevantes para la intervención psicopedagógica de su hijo en “esa” escuela, serán transmitidos al director/a o a la maestra educadora del niño.
- c. El psicólogo tiene derecho a reservar para sí, sin revelar a nadie, aquellos datos que, en conciencia, considera que no son relevantes para la intervención psicopedagógica de “ese” niño en “esa” escuela.
- d. El psicólogo podrá seleccionar aquellos datos relevantes para la intervención psicopedagógica de “ese” niño en “esa” escuela y elaborar con ellos un informe sistemático que podrá ser incluido en la carpeta escolar del niño. (Como es sabido la carpeta permanece en custodia de la institución y pasa luego a la enseñanza secundaria que recibe al niño cuando éste egresa de la escuela primaria.)
- e. Los demás datos podrán:
 - i. No quedar documentados
 - ii. Quedar documentados pero con acceso restringido única y exclusivamente al director/a de la institución. Los datos que no son relevantes para la intervención psicopedagógica de “ese” niño en “esa” escuela, son confidenciales y no deben quedar al libre escrutinio de quien no sea el psicólogo o el “tutor” delegado (director/a) en la institución. Estos datos jamás deberán integrar la carpeta personal del niño a la que accederán las maestras u otros miembros de la institución.

En Resumen:

La confidencialidad es un deber de todo profesional que es la contrapartida del derecho a preservar la intimidad que tienen todas las personas. La responsabilidad de la

custodia de la intimidad de los niños corresponde, en primer lugar, a los padres, en segundo lugar al tutor delegado (director/a) de la institución y a todo profesional que accede a esos datos.

El psicólogo -por su particular rol profesional- accede a ciertos datos que pertenecen a la intimidad del niño y de su familia, que **pueden ser relevantes para el desarrollo educativo y emocional del niño**. Esos datos son los que podrían figurar en la carpeta del niño, una vez que el padre consienta en tal hecho, luego de ser adecuadamente informado de ese procedimiento y antes que revele datos de la intimidad del niño o de la familia, a algún miembro de la institución o a algún profesional que trabaja en ella.

Los demás datos relativos a la intimidad del niño y de su familia, que **no son relevantes** para el desarrollo educativo y emocional del niño, deberán ser custodiados de forma confidencial. Si se trata de datos concernientes a la intimidad del niño, surgidos por la intervención del psicólogo de la institución, estos deberán ser custodiados por el psicólogo. Si los padres solicitan que se revelen a terceras personas, deberán ser revelados. Por su parte, la dirección de la institución no puede disponer de esos datos sin el consentimiento de los padres y del psicólogo.

Dr. Omar França

Director Dpto Eticas Aplicadas

27 nov 2007

Reflexión

¿Cuál es el contenido de los archivos confidenciales en las instituciones educativas?

¿Qué clase de información se considera confidencial?

¿Cómo pueden las instituciones educativas asegurar la confidencialidad?

¿Cuándo es apropiado revelar información personal?

Confidencialidad y Secreto Profesional

Autora y Compiladora: Karla Alfaro

Ejemplo 1: Cuando un niño o un padre de familia, cuenta al docente sobre una situación que esta pasando dentro de su familia y en donde se esta viendo afectado el menor. El docente debe de escuchar, solidarizarse con la familia mas no divulgarlo con otros colegas o personas externas.

Recomendaciones

- Establecer acuerdos o pactos de confidencialidad dentro del establecimiento, sobre la información confidencial de los niños, niñas y sus familias, información de los docentes y en donde se respeten los mismos y velen por su cumplimiento.
- Establecer dentro del aula algunas reglas de confidencialidad y algunas sanciones sobre el incumplimiento de las mismas.
- Este principio, constituye una obligación ineludible para el educador, guardar el secreto profesional en relación a todas aquellas informaciones obtenidas directa o indirectamente acerca de los niños, niñas y sus familias.
- Evitar divulgar en forma de conversación aspectos confidenciales de los niños y sus familias.

Ejemplo 2: Otro es cuando el docente se entera de algún acoso sexual a menores en donde llega a obtener información sobre el agresor y al mismo tiempo ve el daño emocional que esta causando en la victima. Este es uno de los casos que debe trabajarse con mucho profesionalismo y secreto profesional, ya que primero debe solicitarse o referirse al niño o a la niñas a una orientación con otros profesionales como psicólogos, médicos sin olvidar que se necesita el apoyo y

autorización de los padre y de la institución educativa, para el proceso y demanda del mismo.

Otro un poco más usual es el hurto de algún objeto de valor dentro de la institución y algunos testigos que puedan dar información confidencial para llegar a él o la culpable, sin afectar de forma directa a la persona que a orientado sobre la información y sin evidenciar a las mismas.

Recomendaciones

- Compartir algunos casos de niños, sin dar nombres ni nada que los coloque en evidencia
- Buscar la forma de ayudar sin tener que informar a tantas personas sobre lo que está pasando
- Mantener un equilibrio entre la persona y su ejercer profesional

Disposición del Trabajo en Equipo

Autora y Compiladora: Priscila Fabiola Aguilar

Para reflexionar:

Dar y Recibir

Autor: Manuel López Jerez

Vivimos en una sociedad que fomenta el individualismo, el éxito personal y profesional. Todos queremos triunfar, alcanzar nuestros objetivos, nuestras metas; y para ello invertimos todas nuestras energías.

Una cosa es la ficción y otra la cruda realidad; muchos ejecutivos han pretendido alcanzar resultados notables en su empresa, sin contar con la participación y colaboración de los demás miembros de su equipo. Una cosa es tener un equipo de trabajo “que no funciona” y otra es saber y querer trabajar en equipo.

“Lobos esteparios” se les llama a estos ejecutivos que al final la triste realidad los ha dejado solos; sin familia, sin trabajo y sin amistades. Somos seres sociales, necesitamos a los demás para evolucionar como seres humanos en todas las facetas de nuestra vida y lógicamente en el ámbito laboral, en la empresa, tenemos que relacionarnos y trabajar en equipo.

No olvidemos que detrás de grandes éxitos profesionales hay un equipo de trabajo, integrado por un número de trabajadores y directivos, que con la aportación de cada uno de ellos han conseguido un objetivo común. Si los miembros del equipo se conocen bien y se comunican entre sí de manera sincera, trabajarán juntos sin problemas.

Debemos aprender a trabajar en equipo potenciando las siguientes habilidades:

I. **Cooperativismo.** Debemos potenciar la libertad de opinión, la solidaridad, y la toma de decisiones de forma democrática.

II. **Empatía.** Ser capaces de ponernos en el lugar de cada compañero.

III. **Deseo de superación.** Debemos asumir parte de la responsabilidad y molestarnos en

corregir nuestros fallos cuando surgen problemas.

IV. **Respeto.** Debemos respetar a cada uno de los miembros, escuchando sus sugerencias.

V. **Participación.** Cada miembro debe exponer sus ideas con claridad.

La primera base del trabajo en equipo es la confianza. La confianza se desarrolla a través de la comunicación sincera y de la cooperación. El apoyo mutuo es la traducción de la confianza y de la comunicación espontánea. Un equipo de dirección exige una profunda compenetración durante un largo periodo de tiempo.

Si mejoramos nuestro rendimiento profesional y lo compartimos con el resto de compañeros de equipo el éxito del proyecto está garantizado, siendo el beneficio obtenido para todos los componentes.

A todos nos gusta que nos pongan medallas, pero la mejor condecoración es el reconocimiento de los demás compañeros de trabajo. Dejemos la individualidad y trabajemos en equipo con entusiasmo e ilusión.

(**Dar y recibir.** Disponible en red: http://www.degerencia.com/articulo/dar_y_recibir)

Análisis con PNI

Después de la lectura, reflexiona sobre tu desempeño en el equipo docente del centro educativo. Escribe lo **P**ositivo, **N**egativo e **I**nteresante del trabajo en equipo desempeñado hasta el momento.

| P | N | I |
|----------|----------|----------|
| | | |

Equidad

Autora y Compiladora: Josseline Muñoz

TALLER DE BICICLETAS

Gema y María tienen 12 años y medio y 15, respectivamente. Están en 6º y 8º de EGB. Cuando estaban en quinto, Paco, el profesor de trabajos manuales, hizo un taller de mecánica. Allí aprendieron a arreglar cosas de electricidad y bicicletas. Desde entonces ellas y su amigo Javier se encargaron del taller de bicis del colegio. A lo largo de dos años arreglaron no sólo un montón de bicicletas y triciclos de niños y niñas del colegio, sino algunos coches de niño que traían los padres.

Este año Gema y María, que viven en el mismo barrio, han decidido sacar algo de dinero para comprarse una tienda de campaña e irse de vacaciones con un grupo del barrio; y se les ha ocurrido poner en su barrio un taller de bicicletas. Buscando local se acordaron de un cuarto lleno de chismes que es de la comunidad de vecinos de la casa de María.

María fue a hablar con el presidente de la comunidad. "Quería saber si el cuarto de abajo está libre para poder arreglar bicis". "Sí, María, pero dile a tu hermano que venga a hablar conmigo". María le explicó entonces que no era su hermano, sino que las iban a arreglar ella y una amiga. El presidente le dijo: "Eso es una bobada; ¿Dónde se ha visto que una niña pueda arreglar una bici!", y, por último: "Anda, María, vete a casa a jugar con las muñecas".

Reflexión

1. ¿Cómo te sentirías si fueras María?
2. ¿Qué idea tiene sobre las niñas el presidente de la comunidad?
3. ¿Cómo perjudican estas ideas a Gema y a María?
4. ¿Cómo perjudican estas ideas a las niñas y niños de su barrio?



Ficha de actividad:

Había una vez un príncipe que era muy injusto. Aunque parecía un perfecto príncipe, guapo, valiente e inteligente, daba la impresión de que al príncipe Lapio nunca le hubieran explicado en qué consistía la justicia. Si dos personas llegaban discutiendo por algo para que él lo solucionara, le daba la razón a quien le pareciera más simpático, o a quien fuera más guapo, o a quien tuviera una espada más bonita. Cansado de todo aquello, su padre el rey decidió llamar a un sabio para que le enseñara a ser justo.

- Llévatelo, mi sabio amigo -dijo el rey- y que no vuelva hasta que esté preparado para ser un rey justo.

El sabio entonces partió con el príncipe en barco, pero sufrieron un naufragio y acabaron los dos solos en una isla desierta, sin agua ni comida. Los primeros días, el príncipe Lapio, gran cazador, consiguió pescar algunos peces. Cuando el anciano sabio le pidió compartirlos, el joven se negó. Pero algunos días después, la pesca del príncipe empezó a escasear, mientras que el sabio conseguía cazar aves casi todos los días. Y al igual que había hecho el príncipe, no los compartió, e incluso empezó a acumularlos, mientras Lapio estaba cada vez más y más delgado, hasta que finalmente, suplicó y lloró al sabio para que compartiera con él la comida y le salvara de morir de hambre.



- Sólo los compartiré contigo-dijo el sabio- si me muestras qué lección has aprendido

Y el príncipe Lapio, que había aprendido lo que el sabio le quería enseñar, dijo:
- La justicia consiste en compartir lo que tenemos entre todos por igual. Entonces el sabio le felicitó y compartió su comida, y esa misma tarde, un barco les recogió de la isla. En su viaje de vuelta, pararon junto a una montaña, donde un

hombre le reconoció como un príncipe, y le dijo.

- Soy Maxi, jefe de los maxiatos. Por favor, ayúdanos, pues tenemos un problema con nuestro pueblo vecino, los miniatos. Ambos compartimos la carne y las verduras, y siempre discutimos cómo repartirlas.

- Muy fácil,- respondió el príncipe Lapio- Contad cuantos sois en total y repartid la comida en porciones iguales. - dijo, haciendo uso de lo aprendido junto al sabio.

Cuando el príncipe dijo aquello se oyeron miles de gritos de júbilo procedentes de la montaña, al tiempo que apareció un grupo de hombres enfadadísimos, que liderados por el que había hecho la pregunta, se abalanzaron sobre el príncipe y le hicieron prisionero. El príncipe Lapio no entendía nada, hasta que le encerraron en una celda y le dijeron:- Habéis intentado matar a nuestro pueblo. Si no resolvéis el problema mañana al amanecer, quedaréis encerrados para siempre.

Y es que resultaba que los Miniatos eran diminutos y numerosísimos, mientras que los Maxiatos eran enormes, pero muy pocos. Así que la solución que había propuesto el príncipe mataría de hambre a los Maxiatos, a quienes tocarían porciones diminutas.

El príncipe comprendió la situación, y pasó toda la noche pensando. A la mañana siguiente, cuando le preguntaron, dijo:- No hagáis partes iguales; repartid la comida en función de lo que coma cada uno. Que todos den el mismo número de bocados, así comerán en función de su tamaño.

Tanto los maxiatos como los miniatos quedaron encantados con aquella solución, y tras hacer una gran fiesta y llenarles de oro y regalos, dejaron marchar al príncipe Lapio y al sabio. Mientras andaban, el príncipe comentó:

- He aprendido algo nuevo: no es justo dar lo mismo a todos; lo justo es repartir, pero teniendo en cuenta las diferentes necesidades de cada uno.

Y el sabio sonrió satisfecho. Cerca ya de llegar a palacio, pararon en una pequeña aldea. Un hombre de aspecto muy pobre les recibió y se encargó de atenderles en todo,

mientras otro de aspecto igualmente pobre, llamaba la atención tirándose por el suelo para pedir limosna, y un tercero, con apariencia de ser muy rico, enviaba a dos de sus sirvientes para que les atendieran en lo que necesitaran. Tan a gusto estuvo el príncipe allí, que al marchar decidió regalarles todo el oro que le habían entregado los agradecidos maxiatos. Al oírlo, corrieron junto al príncipe el hombre pobre, el mendigo alborotador y el rico, cada uno reclamando su parte.

- ¿cómo las repartirás? - preguntó el sabio - los tres son diferentes, y parece que de ellos quien más oro gasta es el hombre rico...

El príncipe dudó. Era claro lo que decía el sabio: el hombre rico tenía que mantener a sus sirvientes, era quien más oro gastaba, y quien mejor les había atendido. Pero el príncipe empezaba a desarrollar el sentido de la justicia, y había algo que le decía que su anterior conclusión sobre lo que era justo no era completa.

Finalmente, el príncipe tomó las monedas e hizo tres montones: uno muy grande, otro mediano, y el último más pequeño, y se los entregó por ese orden al hombre pobre, al rico, y al mendigo. Y despidiéndose, marchó con el sabio camino de palacio. Caminaron en silencio, y al acabar el viaje, junto a la puerta principal, el sabio preguntó:

- Dime, joven príncipe ¿qué es entonces para ti la justicia?

- Para mí, ser justo es repartir las cosas, teniendo en cuenta las necesidades, pero también los méritos de cada uno.- ¿por eso le diste el montón más pequeño al mendigo alborotador?- preguntó el sabio satisfecho.- Por eso fue. El montón grande se lo dí al pobre hombre que tan bien nos sirvió: en él se daban a un mismo tiempo la necesidad y el mérito, pues siendo pobre se esforzó en tratarnos bien. El mediano fue para el hombre rico, puesto que aunque nos atendió de maravilla, realmente no tenía gran necesidad. Y el pequeño fue para el mendigo alborotador porque no hizo nada digno de ser recompensado, pero por su gran necesidad, también era justo que tuviera algo para poder vivir.- terminó de explicar el príncipe.- Creo que llegarás a ser un gran rey, príncipe Lapiro concluyó el anciano sabio, dándole un abrazo.

Y no se equivocó. Desde aquel momento el príncipe se hizo famoso en todo el reino por su justicia y sabiduría, y todos celebraron su subida al trono algunos años después. Y así fue como el rey Lapio llegó a ser recordado como el mejor gobernante que nunca tuvo aquel reino.

Reflexión:

1. Al finalizar de leerles la historia a los niños y niñas, se les pedir que nombren tres cosas justas que ellos harían si fueran príncipes.
2. Luego preguntarles cuál fue su parte favorita, y cuál creen que fue el acto más justo que hizo el príncipe.
3. Por último preguntarles que significa justicia para ellos, utilizando sus propias palabras.

Flexibilidad

Compiladora: Olga Ortiz

Tareas del docente en la enseñanza flexible:

Guía de Métodos y Técnicas didácticas

INTRODUCCIÓN

En el marco del desarrollo profesional continuo, la formación permanente se constituye como un pilar básico de la vida laboral de los profesionales sanitarios, permitiendo el mantenimiento y la mejora de sus competencias, así como la adquisición de otras nuevas y, por ende, ayudando a garantizar la calidad de la atención sanitaria.

Si bien, en cualquier proceso de trabajo se produce constantemente aprendizaje, generalmente no se produce de manera explícita, por lo que su aprovechamiento es bastante menor que cuando se establecen métodos y procedimientos que permitan sistematizar todo el proceso formativo; desde la identificación de las necesidades de aprendizaje individual u organizacional hasta la evaluación del desarrollo y resultados de la actividad o programa de actividades formativas.

La optimización de una formación continuada de calidad, encuentra su justificación en unos principios metodológicos que habrán de guiar todo el proceso formativo, principios que se centran fundamentalmente en la adaptación al nivel y expectativas del alumnado y en la creación de un ambiente positivo que favorezca el aprendizaje útil para la práctica profesional, todo ello soportado por el eje nuclear de la formación; la pertinencia de la acción formativa.

a) Adaptación al nivel del alumnado

Para que exista aprendizaje es preciso conocer el nivel de competencia del alumnado, sus conocimientos previos y sus expectativas. Se trata de avanzar partiendo de lo que dominan y ayudarles a llegar al objetivo de aprendizaje fijado.

En definitiva, de adaptar el proceso formativo a los destinatarios reales de la formación, para que ésta facilite el desarrollo o adquisición de competencias necesarias para optimizar la atención sanitaria desde sus contextos de trabajo. No se trata, por tanto, de

hacer para el alumnado lo que éste puede con toda facilidad hacer por sí mismo (por ejemplo, leer), sino de facilitar la reflexión sobre lo que hacen, el cómo lo hacen y aportar las herramientas para que perfeccionen su práctica profesional, a la vez que potencian su desarrollo profesional.

b) Crear un clima de aprendizaje positivo

Potenciar un clima de interacción positivo alumno/a-profesor/a y alumno/a-alumno/a que favorezca relaciones empáticas, de cooperación, etc., contribuirá al mantenimiento de relaciones fluidas y gratificantes en el contexto del aprendizaje, facilitando el flujo en la comunicación.

En el caso de la Formación Continuada de las profesiones sanitarias, conseguir este clima positivo supone crear un entorno de aprendizaje que promueva la curiosidad, la investigación, la aplicación práctica, así como la reflexión, evaluación y el debate sobre la práctica profesional.

Todo ello nos lleva a la realización de una formación flexible en los procedimientos y métodos didácticos, que pasa por la variedad de materiales empleados, la presentación clara de los objetivos, la estructuración coherente de los contenidos, y una metodología que potencie el rol del docente como dinamizador y facilitador de aprendizaje.

PRINCIPIOS METODOLÓGICOS EN FORMACIÓN CONTINUA

- Fomentar un aprendizaje práctico ajustado a las necesidades del alumnado.
- Favorecer un aprendizaje progresivo, partiendo de lo que se domina hasta alcanzar las competencias definidas en los objetivos
- Potenciar un aprendizaje variado, mediante la utilización de diferentes técnicas y recursos y la variación de actividades prácticas.
- Particularizar el proceso de aprendizaje, acercándolo a la individualización metodológica demandada por la especificidad de cada perfil profesional

- Desarrollar el proceso de aprendizaje de forma grupal, validando la acumulación de experiencias individuales y colectivas así como los diferentes puntos de vista ante determinados planteamientos.

En las páginas siguientes, trataremos de resumir, de un lado, los principales métodos y sus características en términos de utilidad, de otro, algunas de las técnicas didácticas de uso más frecuente y, finalmente, algunas tareas o acciones a realizar en el desarrollo de una actividad formativa.

En cualquier caso, son sólo referencias a tener en cuenta antes de elegir la metodología y las técnicas a emplear, pudiendo combinar tantos métodos y técnicas como objetivos y acciones para lograrlos se establezcan.

MÉTODOS

a) Los métodos expositivos

Se caracterizan por la claridad en la presentación de la información al alumnado y se apoyan en la exposición oral de una o varias personas expertas en el contenido de la unidad didáctica o tema que se expone.

Procedimiento

- Situar al alumnado al inicio de cada acto didáctico sobre los objetivos a alcanzar, conjuntamente con los contenidos que se abordarán.
- Resumir los puntos esenciales del día, de las Unidades Didácticas y de los Módulos como forma de reforzar los conceptos y contenidos.
- Utilizar ejemplos, experiencias y redundar e incidir en los aspectos más importantes.

Docente

- Técnico/ejecutor, organizador y transmisor del conocimiento. Predominio casi absoluto del profesor en el acto didáctico.

Alumnado

- Receptor de Información.
- Estos métodos, si no se alternan con otros menos dirigidos, tienden a potenciar un aprendizaje superficial, que no favorece la adquisición de de competencias técnicas o prácticas.

b) Los métodos basados en la demostración práctica

Procedimiento

- Plantear los objetivos con claridad
- Explicar la actividad con el desglose de tareas
- Demostración del/la docente
- Cada alumno/a realiza la tarea

El docente: Facilitador de aprendizaje, guía, modelo.

El alumnado: Activo y participativo.

c) Métodos en los que el/la docente y el alumnado intervienen activamente en la construcción del aprendizaje Son, en su mayoría métodos interrogativos, en los que la comunicación entre docente/disciente se basa en la formulación de preguntas por parte del profesorado. Se emplea en aquellas acciones formativas donde los participantes ya dominan el conocimiento objeto de estudio, centrándose el interés en que los participantes se conviertan en agentes de su propia formación, a través de la investigación personal, el contacto con la realidad objeto de estudio y las experiencias del grupo de trabajo.

Procedimiento

- Definir los objetivos de la actividad antes de comenzar.
- Plantear las situaciones problemáticas.
- Responder a las preguntas del alumnado para ayudar al proceso de descubrimiento, pero sin resolver el problema.
- Procurar que al final del proceso se describa claramente el procedimiento de solución del problema y las distintas soluciones.

El docente: Facilitador de aprendizajes.

El alumnado: Activo/participativo/constructor de conocimiento.

d) Métodos basados en el trabajo de grupo

La particularidad de estos métodos es la participación activa del grupo de alumnos/as, armonizada con una planificación previa y llevada a cabo bajo la dirección de una persona con las competencias necesarias para tal fin.

Procedimiento

- Explicación del profesorado: se plantea un caso o problema y se exploran las reacciones suscitadas.
- Formulación de tareas y organización del trabajo
- Estudio en pequeño grupo
- Discusión en gran grupo durante un tiempo determinado.
- Síntesis final y conclusiones.

El docente

- Planificar y estructurar las sesiones formativas de acuerdo con los objetivos propuestos y la situación del contexto. Su papel es fundamental aunque no intervenga de forma directa.

El alumnado: Activo, generador de ideas

Criterios para la elección del Método

Como se planteaba al inicio, en las diferentes acciones formativas se podrá hacer uso de la combinación de distintos métodos, adaptando siempre el método al contexto de aprendizaje. Para ello, podemos tener en cuenta algunos criterios que pueden facilitar la elección del método:

- La adecuación del método a los objetivos que se pretenden conseguir.
- La población a la que se dirige la acción formativa
- La compatibilidad del método con los recursos materiales y humanos de los que se dispone.
- El valor del método como facilitador de aprendizaje.

Las técnicas didácticas

La elección y aplicación de los distintos métodos, lleva implícita la utilización de distintas técnicas didácticas que ayudan al profesorado y al alumnado a dinamizar el proceso de aprendizaje. Se definen como formas, medios o procedimientos sistematizados y suficientemente probados, que ayudan a desarrollar y organizar una actividad, según las finalidades y objetivos pretendidos.

Al igual que los métodos de aprendizaje, estas técnicas han de utilizarse en función de las circunstancias y las características del grupo que aprende, es decir, teniendo en cuenta las necesidades, las expectativas y perfil del colectivo destinatario de la formación, así como de los objetivos que la formación pretende alcanzar.

Teniendo presente las variables mencionadas en el párrafo anterior, destacamos una serie de técnicas didácticas que, en función del/los método/s seleccionados, facilitarán el desarrollo del proceso formativo.

a) De carácter explicativo

- La explicación oral: técnica de aprendizaje dirigida generalmente a un grupo, con la que se pretende que cada alumno/a, por medio de la explicación, comprenda datos, métodos, procedimientos o conceptos, relacionándolos con los ya adquiridos y estructurándolos de forma individual. En la medida en que se haga intervenir al alumnado, por medio de preguntas, el aprendizaje se hará más interactivo.
- Estudio directo: técnica de instrucción estructurada según las normas de la enseñanza programada, lineal o ramificada, con la que se podrían alcanzar objetivos relacionados con cualquier capacidad cognoscitiva.
- Esta técnica, sustituye a la explicación oral del/la profesor/a por unas instrucciones escritas para que los alumnos/as realicen actividades con un apoyo bibliográfico. Con ella se pretende que cada alumno/a, adapte el contenido formativo a sus intereses y formación previa.
- La Mesa Redonda: técnica en la que un grupo de expertos, coordinados por un moderador, exponen teorías, conceptos o puntos de vistas divergentes sobre un tema común, aportando al alumnado información variada, evitando enfoques parciales. Al finalizar las exposiciones, el moderador resume las coincidencias y diferencias, invitando al alumnado a formular preguntas de carácter aclaratorio.

b) Técnicas de aprendizaje demostrativo

El aprendizaje por observación de una demostración, es de gran utilidad para alcanzar objetivos relacionados con la aplicación automatizada de procedimientos. Debe ir acompañada, para aumentar su efectividad, de la práctica del alumnado, así como de la demostración del camino erróneo, facilitando con ello la discriminación entre lo correcto de lo incorrecto. Parte siempre de la presentación por parte del/la profesor/a de ejemplos repetidos o prototipos en el campo de aplicación del proceso; convirtiéndose en asesor cuando el alumnado inicia la práctica individual.

- La simulación: proporciona un aprendizaje de conocimientos y habilidades sobre situaciones prácticamente reales, favoreciendo un feedback casi inmediato de los resultados (robot, vídeo, informática, etc).

c) Técnicas de descubrimiento

- Este tipo de técnicas pretenden que el alumnado se convierta en agente de su propia formación, a través de la investigación personal, el contacto con la realidad objeto de estudio y las experiencias del grupo de trabajo, como ya indicábamos en el apartado de metodología.
- Resolución de problemas: va más allá de la demostración por parte del profesorado, ya que se pretende que, el alumnado, a través de un aprendizaje guiado, sea capaz de analizar los distintos factores que intervienen en un problema y formular distintas alternativas de solución.
- El caso: tras la descripción de una situación real o ficticia, se plantea un problema sobre el que el alumnado debe consensuar una única solución. Se utiliza principalmente en la modalidad formativa de las sesiones clínicas, favoreciendo extraordinariamente la transferencia del aprendizaje.
- Investigación de laboratorio: técnica de descubrimiento, en la que el profesorado presenta al alumnado uno o varios fenómenos relacionados entre si y, a ser posible, aparentemente contradictorios, para que, utilizando la evidencia científica, el alumnado extraiga conclusiones útiles para su práctica profesional.
- Investigación social: técnica de descubrimiento que favorece la adquisición de objetivos de comprensión y aplicación, potenciando el descubrimiento de estructuras profundas, relaciones nuevas y valoraciones críticas. Se trata de plantear "un problema" pobremente definido y de discutir sus posibles soluciones.
- El proyecto: técnica que facilita la transferencia del aprendizaje al puesto de trabajo, ya que la labor del docente no acaba en el aula, sino que sigue asesorando al alumnado en la aplicación de un plan de trabajo personalizado, previamente definido.

d) Técnicas de trabajo en grupo

- Este tipo de técnicas pretenden aumentar la eficacia del aprendizaje a través de la dinamización de los grupos. Algunas de las técnicas más utilizadas son:
- El debate dirigido o discusión guiada: un grupo reducido (entre 5 y 20) trata un tema en discusión informal, intercambiando ideas y opiniones, con la ayuda activa y estimulante de un conductor de grupo. La experiencia demuestra que el

aprendizaje que se ha producido a través del uso de esta técnica, permite la profundización en los temas y produce satisfacción en el alumnado.

- Phillips 66: un grupo grande se divide en subgrupos de seis personas, para discutir durante seis minutos un tema y llegar a una conclusión. De los informes de todos los grupos se extrae la conclusión general. Si bien no es en sí misma una técnica de aprendizaje, facilita la confrontación de ideas o puntos de vista, mediante la actividad y la participación de todos los/as alumnos/as.
- Puede utilizarse como técnica para conocer las ideas previas del alumnado.
- Comisión: un grupo reducido comenta un tema o problema específico, para presentar luego las conclusiones a un grupo mayor. Dividiendo al grupo en comisiones, cada una de ellas se encarga de la preparación de un tema o de un aspecto de un tema concreto, para luego ser tratado de forma integral con el resto de los/as alumno/as.
- Role play: Dos o más personas representan una situación real, asumiendo los roles del caso, con objeto de que pueda ser mejor comprendida y tratada por el grupo.
- El foro: el grupo expresa libre e informalmente sus ideas y opiniones sobre un asunto, moderados por el/la formador/a o tutor/a. Generalmente acompaña a otras técnicas (mesa redonda, role play,
- etc.) o se utiliza como continuidad de la actividad, al finalizar ésta.
- La mayoría de las técnicas que son susceptibles de desarrollarse en la modalidad presencial, se pueden utilizar en formación a distancia, siempre y cuando se cuente con herramientas de comunicación.

Las acciones

Las actividades de aprendizaje se constituyen como un conjunto de acciones que se proponen al alumnado para alcanzar un objetivo específico previamente establecido, a través del aprendizaje de un determinado contenido. Por esta razón se puede decir que conforman experiencias de aprendizaje y formativas.

La elección de las acciones o tareas a desarrollar no debe ser arbitraria. Por esta razón, proponemos una serie de factores a tener en cuenta para su planteamiento y/o elección:

- Deben estar adaptadas a las necesidades del alumnado: intereses, nivel competencial, perfil, ritmo, disponibilidad, etc.
- Deben ser coherentes con los objetivos.
- Deben ser fácilmente evaluables.
- Deben plantearse de forma que motiven y estimulen.
- Deben ser transferibles al puesto de trabajo (útiles)
- Deben ser realizables, teniendo en cuenta los recursos disponibles, incluido el tiempo.
- Teniendo en cuenta estas características y el momento del proceso de aprendizaje en el que nos encontremos, distinguiremos también entre diferentes tipos de tareas para la formación:
 - Introducción-motivación: que permitan situar al alumnado ante la realidad del aprendizaje con una actitud positiva.
 - Detección de conocimientos previos: que facilitarán al profesorado el conocimiento de las ideas previas del alumnado, en las distintas fases del aprendizaje, para la adaptación continua a los destinatarios de la actividad.
 - De desarrollo y consolidación: que facilitan la asimilación y el afianzamiento de los conocimientos tanto teóricos como prácticos, así como la aplicación de los mismos a otros contextos.
 - De refuerzo: que facilitarán el recuerdo de lo aprendido y ayudarán a aquellos/as alumnos/as que, por cuestiones de experiencia previa, nivel de madurez, etc., presenten alguna desventaja con respecto al resto de compañeros.
 - De ampliación, de profundización: que facilitarán avanzar en competencias ya adquiridas.
- En *formación a distancia* (e-learning), se podrían diferenciar, entre otras, las siguientes tareas para la formación:
 - Actividades prácticas: para facilitar el aprendizaje de procedimientos y de algunas habilidades o destrezas.
 - Actividades de autocomprobación: para que el alumnado pueda verificar de forma autónoma si sus conocimientos se están adquiriendo de manera adecuada.
 - Artículos de interés: para que el alumnado analice y reflexione sobre bases de artículos electrónicos referentes al tema tratado.
 - Direcciones de interés: para reforzar el aprendizaje mediante la información contenida en otras direcciones y referencias.

Honestidad

Autora y Compiladora: María del Rosario Coronado Spillari

Apoyo para docentes del principio de honestidad:

- Se debe ser honorable, por lo tanto no se debe juzgar, no se predisponga al conocer a una persona, en este caso a sus alumnos y alumnas, sobre todo cuando otros docentes de otros años le han hecho comentarios.
- No es la simple honradez que lleva a la persona a respetar la distribución de los bienes materiales. La honradez es sólo una consecuencia particular de ser honestos y justos.
- No es el mero reconocimiento de las emociones "así me siento" o "es lo que verdaderamente siento". Ser honesto, además implica el análisis de qué tan reales (verdaderos) son nuestros sentimientos y decidirnos a ordenarlos buscando el bien de los demás y el propio.
- No es la desordenada apertura de la propia intimidad en aras de "no esconder quien realmente somos", implicará la verdadera sinceridad, con las personas adecuadas y en los momentos correctos.
- No es la actitud cínica e impúdica por la que se habla de cualquier cosa con cualquiera, la franqueza tiene como prioridad el reconocimiento de la verdad y no el desorden.
- Hay que tomar la honestidad en serio, estar conscientes de cómo nos afecta cualquier falta de honestidad por pequeña que sea. Hay que reconocer que es una condición fundamental para las relaciones humanas, para la amistad y la auténtica vida comunitaria. Ser deshonesto es ser falso, injusto, impostado, ficticio. La deshonestidad no respeta a la persona en sí misma y busca la sombra, el encubrimiento: es una disposición a vivir en la oscuridad. La honestidad, en cambio, tiñe la vida de confianza, sinceridad y apertura, y expresa la disposición de vivir a la luz, la luz de la verdad.

Ejemplo: Lola toma un lápiz del escritorio de su maestra, la maestra se da cuenta, pero Lola no, y ella no lo pide prestado.

Lola trabaja con el lápiz toda la mañana, al finalizar esta su maestra le pregunta, ¿Lola tomaste el lápiz que utilizaste hoy de mi escritorio?

Lola le contesta que no.

Usted que hace:

- a) Le pide a Lola que lo devuelva pues usted observó cuando ella lo tomó.
- b) Pregunta a Lola hasta que ella, sola diga la verdad.
- c) Le platica a Lola de manera que le haga entender el concepto de honestidad.

Innovación

Compiladora: Olga Ortiz

El Perfil Del Educador Innovador

El educador es pieza clave en la INNOVACIÓN DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA. Su capacidad, creatividad, responsabilidad y sus altos conocimientos son sus principales recursos. Enumeraremos algunas de las cualidades del educador innovador:

- Es un mediador en el aprendizaje
- Tiene amplio conocimiento de los contenidos, de las capacidades, de los valores, de los métodos y procedimientos a ser aplicados
- Come bien y enseña a sus alumnos a comer bien
- Hace retroalimentación positiva y significativa
- Permite que los alumnos participen de la programación de las actividades
- Invierte tiempo en el bienestar de sus alumnos, realizando actividades de relajación para reducir el stress
- Utiliza la música y el arte como un importante recurso
- Es emocionalmente estable e inteligente
- Facilita la actividad de alumnos mediadores para elevar el nivel de comprensión y adquisición de conocimiento
- Programa actividades de movimiento
- Lee cuentos con mensajes
- Motiva a sus alumnos con palabras de elogio
- Establece consecuencias y es constante al cumplirlas
- Da a los alumnos oportunidad de hablar, discutir, cuestionar
- Evita utilizar negativas
- Se autoevalúa continuamente
- Es reflexivo
- Es autocrítico
- Es flexible
- Es investigador
- Es tolerante

- Es ético
- Es responsable
- Está comprometido
- Tiene capacidad de tomar decisiones, de trabajar en equipo, de tomar la iniciativa, de ser autónomo y de “auto-capacitarse”

Reflexión

Enumera y piensa seriamente:

1. Las cualidades de estas que poseo...
2. Cuántas de estas cualidades debo llegar a hacer parte de mi formación, para ser un docente innovador.
3. Qué cualidades son las que considero indispensables para un educador innovador
4. Realmente... ¿Me intereso por mi alumno y alumna y lo educo para que se pueda defender en la nueva generación?

Justicia

Autora y Compiladora: Josseline Muñoz

Autoevaluación

Principio de Justicia en un aula escolar

La lista de cotejo que a continuación se presenta tiene la finalidad de responder si practicas o no el principio de Justicia; deberás marcar con una “X” en la casilla que consideres adecuada al ítem, en cuanto a tu actuar diario en el aula escolar. Deberás ser lo más sincera (o) posible. El criterio utilizado para evaluar la aplicación del principio de justicia es el siguiente:

| Punteo | Criterio |
|--------|----------------|
| 1 | Nunca |
| 2 | Frecuentemente |
| 3 | Siempre |



Aspectos observados:

| No. | ITEM | 1 | 2 | 3 |
|-----|---|---|---|---|
| 1 | Atiendes a los niños y niñas de manera individual, respetando sus diferencias. | | | |
| 2 | Respetas la dignidad humana (todas las personas merecen igual consideración y respeto). | | | |
| 3 | Das especial trato y prioridad, sin descuidar a los demás niños, a aquellos niños y niñas que necesitan más de su ayuda pedagógica y psicológica. | | | |

| | | | | |
|------------------------------|--|--|--|--|
| 4 | No discriminas a los niños y niñas por su color de piel, sus capacidades, habilidades, etc. | | | |
| 5 | Promueves la igualdad de oportunidades. | | | |
| 6 | Velas por el beneficio general de sus estudiantes. | | | |
| 7 | Razonas cada una de las situaciones que suceden con sus pequeños y buscas una solución que beneficie a todos los implicados | | | |
| 8 | Promueves la libertad de decisión a sus estudiantes, orientándolos y mediando las situaciones y conflictos en el ambiente escolar. | | | |
| 9 | Buscas continuamente la verdad y transmites esa búsqueda a tus alumnos. | | | |
| 10 | Motivas a tus estudiantes a tener expectativas altas sobre si mismos. | | | |
| TOTAL DE CADA COLUMNA | | | | |

A. Al terminar la prueba se colocó la sumatoria de cada columna en la última fila.

B. Luego se sumó el total de cada columna y se escribió en la estrella..



C. Al dorso de la hoja se encontrará la interpretación del resultado final.



DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

Puntuación de 1 a 20:

Si la puntuación se encuentra en este rango se sugiere que reflexiones en cada aspecto de tu quehacer docente y tu proyección hacia los niños.

Puntuación de 21 a 40:

Si la puntuación se encuentra en este rango, se infiere que eres una o un docente estable y actúas bajo su propio criterio pedagógico, sin embargo deberás tener cuidado en no caer en una actitud que perjudique integralmente a los niños que atiendes.

Puntuación de 41 a 60:

Si la puntuación se encuentra en este rango, entonces eres una o un docente que sabe valorarse a sí misma (o) y a los demás, además no sólo buscas su bien sino que también piensas en los demás y las posibles consecuencias de tus actos con respecto a otros.

Ficha de actividad

Cuento: RENATO, EL PIRATA BUENO

Renato era un niño pirata, hijo, nieto y bisnieto de piratas. Él realmente nunca había robado nada ni asaltado ningún barco, pero en su familia todos daban por seguro que sería un pirata de primera. Sin embargo, a Renato no le atraía para nada la idea de dedicarse a robar a la gente. Lo sabía porque de pequeño uno de sus primos le robó uno de sus juguetes favoritos y aquello le había sentado fatal.



Según fue creciendo, el bueno de Renato empezó a angustiarse con la idea de que en cualquier momento surgiera su verdadera personalidad de pirata, y no pudiera evitar dedicarse al robo, al abordaje y los pillajes. Cada mañana, al despertar, se miraba al espejo para ver si se había producido aquella horrible transformación que tanto temía. Pero cada mañana tenía el mismo aspecto de buena persona del día anterior.

Con el tiempo, todos se dieron cuenta de que Renato no era un pirata como los demás, pero era tan larga la tradición familiar de estupendos piratas, que ninguno se atrevía a decir que no era pirata. "Simplemente", decían, "es un pirata bueno", y lo seguían diciendo a pesar de que Manos Largas hubiera estudiado medicina y dedicara sus días a cuidar de los enfermos de la ciudad.

Sin embargo, Renato seguía temiendo convertirse en pirata, y cada mañana seguía mirándose al espejo. Hasta que un día, viéndose viejecito, y mirando a sus hijos y sus

nietos, ninguno de los cuales había llegado a ser pirata, se dio cuenta de que ni él ni nadie tenía que ser pirata ni ninguna otra cosa de forma natural ni por obligación. ¡Todos podían ser lo que hicieran de sus vidas! Y él, que había sido lo que había elegido, se sentía profundamente satisfecho de no haber elegido la piratería.

Reflexión: Al finalizar este cuento los niños y las niñas deberán responder a las siguientes preguntas:

1. ¿Crees que Renato fue injusto al no hacer lo que sus padres le decían que hiciera?
2. ¿Por qué crees que Renato era bueno?
3. ¿Crees que sería justo que Renato convirtiera a sus nietos en piratas?

Lealtad

Autora y Compiladora: María del Rosario Coronado Spillari

Apoyo para el docente de este principio de lealtad:

- No criticar lo que hacen otras las personas, mucho menos haciendo hincapié en sus defectos, lo limitado de sus cualidades o lo mal que hacen su trabajo, importante que lo viva el docente, pero más aun que el docente lo transmita a su alumnado, pues en estas edades de preprimaria, es muy común identificar defectos en los y las compañeras.
- Divulgar las confidencias que se nos han hecho.
- Quejarnos del modo de ser de alguien y no ayudarlo para que se supere.
- Dejar una amistad por razones injustificadas y de poca trascendencia.
- El poco esfuerzo que se pone al hacer un trabajo o terminarlo.

No basta contradecir las actitudes desleales para ser leal, es necesario detenernos a considerar algunos puntos:

- En toda relación se adquiere un deber respecto a las personas. Como la confianza y el respeto que debe de haber entre padres e hijos, la Institución educativa con sus docentes, entre los amigos, los alumnos hacia su escuela, o bien entre compañeros y compañeras docentes.
- Se deben buscar y conocer las virtudes permanentes para cualquier situación, de otra forma se es “leal” mientras se comparten las mismas ideas.
- La lealtad no es una consecuencia de un sentimiento afectivo, es el resultado del discernimiento para elegir lo que es correcto.
- Si se coloca como valor fundamental el alcance de objetivos, se pierde el sentido de cooperación. La persona que participa en una actividad sólo por el éxito que se tiene, fácilmente abandona la empresa porque las cosas no salen bien o simplemente deja de obtener los beneficios a que estaba acostumbrado.
- Lo importante es vivir las virtudes por lo que representan, no por las personas que en algún momento dictan una norma, el docente y la docente están obligados a fomentar esto en su alumnado, la diferencia entre valor y norma.

Ejemplo: llega la mamá de Pablito al colegio y le pide una cita, pues esta preocupada porque su hijo llega contando a su casa que Carlitos le pega todos los días, usted le da la bienvenida y comienzan la reunión. Durante el desarrollo de la misma la madre de Pablito le dice que ha hablado con varios padres y madres, y todas y todos dicen que Carlitos es un niño difícil.

Usted:

- a) Participa del chisme y proporciona información sobre su alumno Carlos.
- b) Explica a la señora la citación y juntas buscan soluciones para que Pablo, pueda parar esta conducta.
- c) Cita a los padres de de Carlos, para conocer la dinámica de casa.
- d) B y c son correctas.

Objetividad

Autora y Compiladora: María del Rosario Coronado Spillari

Apoyo para docentes del principio de objetividad:

- No permita que las circunstancias o personas nublen el hecho central que se esté tratando de resolver.
- Escuche atentamente y pida consejo, a sus compañeros de escuela, ellos le darán un consejo sin involucrarse en el problema.
- Deje de lado los apasionamientos. Los sentimientos son fundamentales para el ser humano, pero no son el único factor para evaluar un problema o situación.
- Céntrese en los hechos y no en las personas. Es fácil perder la objetividad cuando se trata de alguien conocido. Es mejor atender el hecho sin calificar a la persona.
- No se precipite en los juicios, analice y sopesa las soluciones.
- Una persona objetiva siempre brindará una imagen de justicia, busque y apéguese a la verdad lo más posible.

Ejemplo: Mario es un estudiante de los más aplicados, y Juan tiene problemas de disciplina, un día Mario decide devolver un golpe a Juan, pues está cansado de que le quite su refacción.

Juan llega con su maestro y le cuenta lo sucedido.

Usted como docente que postura toma.

- a) Le cree a Juan y regaña a Mario.
- b) Consulta con ambos el problema.
- c) No le cree a Juan y llama a Mario para que aclare la situación.
- d) Habla con ambos, y media la solución del problema.

Participación docente en la toma de decisiones¹

Autora y Compiladora: Sonia Ucelo

En los últimos años se ha dado una importancia cada vez mayor a la gestión educativa, pues se observa que el logro de la calidad educativa requiere de personal adecuadamente preparado y un entorno que facilite la dinámica organizacional. Es por ello que urgen escuelas con una gestión educativa que promueva la participación real, eficiente, eficaz y significativa de los actores educativos; lo cual significa que tales actores deben tener influencia en la toma de decisiones.

Entre todos los actores, notamos que el docente es una figura de suma importancia; ya que es quien vive de cerca la problemática de la escuela, quien realiza o no los planes de acción, quien transmite la visión institucional o quien la dificulta, entre otros aspectos que lo revelan como pieza clave para el desarrollo de las organizaciones educativas. Con ello claro, resulta sumamente importante que el docente participe en las organizaciones educativas de forma real mediante la intervención en la toma de decisiones.

Sin embargo, en un contexto micro político, la participación puede darse de manera informal empleando una serie de alianzas entre grupos o individuos y estrategias como rumores y chismes. La escuela se observa como un lugar donde existen grupos heterogéneos que responden a intereses diversos y no necesariamente alineados con los de la escuela o con los demás grupos. Estos grupos se reconocen tradicionalmente con cierta facilidad: docentes, directivos, docentes nuevos vs. docentes antiguos, padres de familia, alumnos, etc.

Pero ¿cómo se desarrolla la participación en una escuela que se caracteriza por tener una gestión centrada en los docentes? Pues bien, en este caso, la dinámica de participación lleva un tinte micro político donde el poder aparece otorgado por el cuerpo docente a una persona o grupo en función a su conocimiento organizacional, el cual puede referirse a cuestiones técnicas como el funcionamiento de actividades, procesos de solicitudes, etc.

¹ Obando Castillo, Gustavo (2008). **Participación docente en la toma de decisiones. Una mirada micropolítica.**

A partir de este conocimiento se desarrolla la participación entre los docentes al convertirse en el eje de las intervenciones, de la formulación de propuestas de solución, del establecimiento de jerarquías tácitas, entre otros aspectos.

Aplicaciones

Participación “concepto clave en educación”²

La participación en las sociedades modernas ha logrado posicionarse como una palanca impulsora de las organizaciones y potenciadora de sus resultados. En particular para las organizaciones escolares, es necesario que los principales actores institucionales (directivos-educadores-alumnos-padres), asuman el proceso educativo como un hecho enriquecedor para todos, ya que no sólo se aprende del conocimiento abstracto, que en el currículo escolar viene dado por los diferentes sectores, subsectores o disciplinas de aprendizaje, sino por la relación que se produce entre las personas; cuando esta es generosa, fraterna, espontánea, recíproca, existen mayores posibilidades de cumplir su cometido social; no sólo se aprende de la disciplina, sino de la vida misma, de la experiencia, así tendrán sentido los conceptos de bondad, compañerismo, solidaridad; acierto y error como parte del aprendizaje, donde el éxito finalmente, no es lo que determina un puntaje en una prueba estandarizada, sino aquellos saberes que la escuela o liceo deja como huella; impronta, que acompañará en el tiempo a toda la comunidad educativa.

La participación, no es un fin en sí misma, sino un medio para alcanzar los objetivos institucionales, constituye una forma de abordar con visión compartida un cometido social y enfrentar desde esta perspectiva la responsabilidad por el desarrollo del proceso educativo y de sus resultados; la complejidad de la sociedad actual requiere que las organizaciones educacionales avancen de modelos o visiones reducidas a otros más integrales, donde sus actores se involucran activamente compartiendo el éxito y el fracaso, una educación de calidad no es sólo tarea de la escuela, también de la familia y de la sociedad en general.

² Calderón Silva, Miguel (2007) **Participación, “concepto clave en educación”**.

Es necesario incrementar los niveles de participación en la tarea educativa, no se trata de irrumpir en la escuela y reemplazar a los directivos y docentes, sino involucrarse desde las más diferentes perspectivas y roles que se cumple en la sociedad a la tarea educativa, no solamente mejorar la vinculación con la escuela, también contribuyendo a una mejor educación con buenos ejemplos y con coherencia en el decir y en el hacer.

Test para la o el maestro

Indicaciones: Valorar de 1 a 5 (menos a más) en cada uno de los aspectos que se consideran indispensables en la participación docente.

Evaluación de mi Participación Docente en la Institución Educativa

| Clima de Confianza | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Grado de relación, cordialidad y estima entre el profesorado. | | | | | |
| 2. Ambiente de trabajo y ayuda mutua. | | | | | |
| 3. Atención, apoyo e interés que recibo por parte de la dirección y de mis compañeros/as | | | | | |
| 4. Grado de confianza, respeto y prudencia entre nosotros/as. | | | | | |
| Actitudes | | | | | |
| 1. Grado de compromiso y aportación personal de creatividad, búsqueda, apoyo e impulso de la acción educativa. | | | | | |
| 2. Comportamiento respecto a la organización e implicación educativa del Centro. (Participación) | | | | | |
| 3. Responsabilidad en la consecución de los Objetivos del Centro. | | | | | |
| 4. Grado de satisfacción del trabajo que realizo. | | | | | |
| 5. Mi disposición hacia la dirección | | | | | |
| 6. Mi disposición hacia mis compañeros/as (profesores) | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 7. Mi disposición hacia los alumnos | | | | | |
| 8. Mi disposición hacia los padres. | | | | | |
| 9. Mi disposición personal hacia el trabajo durante el trimestre | | | | | |
| 10. Mi disposición para atender y orientar a quien lo necesita | | | | | |
| Información | | | | | |
| 1. Grado de mutua influencia y comunicación entre el profesorado. | | | | | |
| 2. Grado de direccionalidad de la información. | | | | | |
| Trabajo en Equipo | | | | | |
| 1. Espíritu de trabajo en Equipo. | | | | | |
| 2. Organización del mismo. | | | | | |
| Toma de Decisiones | | | | | |
| 1. Participación en la toma de decisiones que afectan al propio trabajo. | | | | | |
| Fijación de Objetivos | | | | | |
| 1. Participación en la fijación de tareas habituales: programaciones, desarrollo de las clases, asistencia y acompañamiento de los alumnos. | | | | | |
| 2. Participación en la fijación de los objetivos concretos a conseguir en el trabajo: puntualidad de los alumnos, cuidado y orden del material e instalaciones, disciplina. | | | | | |
| 3. Grado de esfuerzo en lograr eficacia en mi trabajo. | | | | | |
| 4. Clima adecuado que exijo para seguir el desarrollo de mis clases. | | | | | |
| 5. Cumplimiento del calendario y la temporalización de mi actividad docente. | | | | | |
| 6. Evaluación de los resultados de mi trabajo y del cumplimiento de los objetivos concretos a conseguir. | | | | | |
| Total | | | | | |

Reflexión

PARA TU AUTOEVALUACIÓN PERSONAL...

YO, PROFESOR O PROFESORA

- Hago mis clases interesantes.
- Controlo bien la disciplina.
- Me hago respetar.
- Propicio un clima agradable de trabajo en clase.
- Me preocupo por todos.
- Hago todo lo posible para que los alumnos aprendan.
- Confío en la capacidad de aprender de mis alumnos y se lo hago saber.
- Exijo el esfuerzo de los alumnos.
- A pesar de la dificultad, animo a aprender.
- Doy a conocer a mis alumnos los criterios de evaluación.
- Evalúo con justicia.
- Informo adecuadamente a los alumnos sobre el resultado de la evaluación y sobre la corrección.
- Proporciono guiones, esquemas o recursos que faciliten el aprendizaje.
- Distribuyo adecuadamente el tiempo entre explicaciones y actividades.
- Exijo tarea para casa en cantidad adecuada.
- Realizo los controles y preguntas para clase en los días señalados con anterioridad.

Pensar sobre qué debemos **potenciar y mejorar** referente a nosotros como profesores y referente a las y los alumnos.

Un análisis del concepto de participación y sus implicancias en las organizaciones escolares

Lo ofrece la autora Concepción Naval, en su Libro Democracia y Participación, EUNSA, Pamplona, España, 2000; pág. 185 – 200; del cual se han tomado los aspectos fundamentales que permitan construir una base conceptual referida a la participación, su etimología y su relación con procesos sociales como la democracia, libertad, responsabilidad, confianza y comunicación, orientados a las prácticas de gestión institucional de la escuela:

El concepto Participar, viene definido en el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua como “tener una parte en una cosa o tocante algo de ella”. Etimológicamente proviene del latín participare, un sentido activo del verbo “tomar parte”, y un sentido causativo: “hacer tomar parte” que vendría a completar la acción de dar, con la de recibir en la participación, Así surge otra acepción del vocablo participar como acción de “dar parte, noticiar, comunicar”.

La autora hace presente que la noción de “común” está implícita en los dos significados fundamentales de la participación y a su juicio el resultado de la participación es, en definitiva, “tener algo en común” . Y lo que se denomina comunidad surge de la unión de quienes tienen algo en común, así, la participación resulta ser una dimensión inseparable de la comunidad.

Por otra parte, expresa que la participación es una dimensión fundamental de la democracia, pero no la única, pues es propia de la realidad antecedente y fundante de la democracia, que es la comunidad.

La autora citada, señala categóricamente “no hay comunidad sin participación; es justamente la participación la que la hace posible”. Es posible encontrar una comunidad humana no conformada democráticamente, pero no es posible encontrar una verdadera comunidad si no se tiene parte en algo común, esto es, si no hay participación. Así, al ser la participación la esencia de la comunidad, es una condición de posibilidad de la misma democracia. Además agrega “no hay democracia sin participación. Pero no a la inversa: la democracia no es una condición de posibilidad de la participación.

Respecto a la aplicabilidad del concepto de participación en la escuela plantea: si la escuela es, o debe ser, una comunidad. Si la respuesta es afirmativa, la participación resulta ser consustancial a la labor educativa, antes de si la escuela está conformada y gestionada democráticamente. De este modo la participación en la escuela adopta un enfoque distinto al habitual: no se trata tanto, de si el ejercicio cotidiano de la participación puede mejorar y consolidar la democratización de la escuela; sino, si la democracia propicia la participación y potencia así la escuela como una comunidad.

La estructura organizacional, actual de la escuela, importa una desigualdad entre sus integrantes, en atención a los diferentes roles que en ella cumplen, pero eso no impide la participación, más aún, esta condicionante podría posibilitar que la participación adquiera un modo más pleno de realización, tanto en cuanto, la educación es un ámbito propicio para la integración entre los conceptos de unidad y diversidad, por ser inherentes a la participación. Esta diversidad no sólo se da en los sujetos que participan, sino también en los modos de participación posibles.

La participación por varios motivos, es un elemento propio de toda institución educativa y uno de esos motivos es el cumplimiento pleno bajo la forma de la comunicación. En la participación se muestra una dimensión esencial de la comunicación: la donación, pero sin que implique pérdida por parte de quien da. Lo específico de la comunicación es precisamente “dar sin empobrecerse” . El que comunica no se despoja de aquello que hace donación, ni se despoja tampoco de sí mismo; por tanto para que exista comunicación debe necesariamente haber participación.

La participación no es un fin en sí misma, sino un medio, pero un medio excelente para la actuación educativa, aunque no solamente en su dimensión social. Esto no supone subvalorar el concepto de participación, ya que en la educación como en toda práctica humana, los medios están orientados a los fines. En términos más simples se podría decir que a participar se aprende participando. Un medio supone algo más que una técnica; supone una cultura. Por esta razón, trasladar sin más, técnicas participativas desde la sociedad a la escuela, sin un cambio a una cultura participativa, no asegura en la práctica un cambio en los modos efectivos de participación. Si el ejercicio de la participación se ve como el uso de una simple técnica y no como medios apropiados para andar el camino de la formación humana, difícilmente se educará en un contexto de libertad. De ahí la importancia vital en educación de un clima de confianza; la confianza es

a la vez efecto y causa de la participación, situación que genera un gran dilema “es difícil dar responsabilidad a alguien cuando no se sabe si es capaz de asumirla, pero por otra parte, nunca será capaz de asumirla si no se le deja, si no se le da responsabilidad”

En un ámbito de confianza en la relación educativa, es posible comprender sin prejuicios que hay tipos de participación, y que se puede participar de manera diferente. En unos casos será más adecuada una participación activa, en otros consultiva, y en otros decisoria. La participación resulta de este modo cauce de educación porque se aprende participando, pero además requiere educación, un aprendizaje en el educador como en el educando, una iniciación para llevarla a cabo, ya que no se da, ni puede darse a la fuerza, Es esencial la cooperación de los miembros de la comunidad escolar, pues de otro modo, sólo cabría una imposición procedimental o técnica, muy cercana a la manipulación pseudo-educativa de la libertad. Así, además de la confianza, la educación requiere un talante cooperativo.

El núcleo de participación social desborda al marco de la escuela y afecta a otros muchos ámbitos de la vida humana, como son la familia, el trabajo, la empresa, los servicios, las asociaciones cívicas, instituciones culturales, los medios de comunicación y las nuevas tecnologías. Pero la escuela, aún no siendo la única instancia implicada juega un papel relevante, ya que son muchos los elementos de la vida escolar que afectan a la participación, por citar algunos: el estilo directivo, la capacidad de liderazgo, el espíritu de colaboración entre los profesores, el estilo docente, las actividades del alumno en clase o fuera de ella, etc.

La participación entonces, afecta a todos los integrantes de la comunidad escolar, es decir: directivos, profesores, alumnos, padres, personal administrativo y de servicios; y atendiendo al grado de influencia que cada una de las instancias tenga en la decisión, la participación puede estar caracterizada por tres tipos: decisoria, consultiva y activa. La eficacia de cada una de ellas depende del momento, la necesidad, la cuestión a decidir y también el nivel de competencia de las personas. La participación decisoria, desde la perspectiva teórica incluye los tipos de participación consultiva y activa.

Desde otra perspectiva, contribuye a clarificar el concepto de participación, lo señalado por Davis y Newstrom, Comportamiento Humano en el Trabajo, Mc Graw Hill, 2000, cuando relacionan la participación con el involucramiento mental y emocional que

estimula a los individuos a contribuir en favor de aquellos objetivos que les convocan y sobre los cuales sienten cierto grado de responsabilidad (p.246); es decir la participación para los autores, es una cuestión más psicológica que física. De acuerdo con esto, el hecho que las personas desarrollen ciertas actividades dentro de la organización no es evidencia de compromiso o involucramiento, en tanto no podría, desde esta perspectiva, hablarse de participación.

Del análisis precedente, queda claro que no existe participación, cuando las personas son convocadas, motivadas, escuchadas y no consideradas sus opiniones en la adopción de decisiones respecto de los diferentes cursos de acción; suele decirse en este caso, que se está en presencia de una pseudo-participación, en el entendido que se realiza el ejercicio pero no existe disposición a considerar las opiniones de las personas en las decisiones finales que se adoptan, ya sea por que los planteamientos no concuerdan con las políticas definidas, o simplemente por no estar los directivos dispuestos a ceder parte de su poder.

Para Corvalán y Fernández (Apuntes para el análisis de la Participación en Intervenciones Sociales, CIDE, Santiago, 1998) la participación, desde la perspectiva de las ciencias sociales puede ser entendida como la asociación del individuo con otro(s) en situaciones y procesos más o menos estructurados y en relación a objetivos finales, medianamente claros y conscientes, o bien a resultados no conscientes para el individuo pero significativos desde la perspectiva del sistema social. Mediante esta asociación o cooperación con otros, el individuo adquirirá un mayor ejercicio del poder. Esta adquisición no será posible para el individuo al permanecer aislado o sin asociarse y al hacer esto último influirá también en la creación de un fenómeno o resultado objetivo”

Corbalán y Fernández son concluyentes a la hora de señalar que la participación es una conducta observable a nivel del individuo. Ella por tanto no se encontrará exclusivamente a nivel de las representaciones, ni de ideologías, sino que se puede dar cuenta de la participación en tanto fenómeno objetivable y por lo tanto se le puede operacionalizar mediante el uso de indicadores.

Respeto

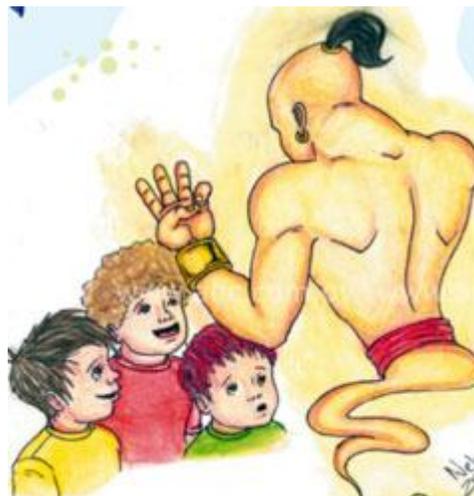
Autora y Compiladora: Priscila Fabiola Aguilar

Respeto por uno mismo

El esfuerzo es la grandeza del hombre

Una débil voz venía de debajo de la tierra:
“caven y sáquenme, les daré lo que ustedes
quieran”.

Después de cavar por algún tiempo, los
muchachos encontraron una pequeña y brillante
lámpara.



-Yo soy la lámpara mágica de Aladino- dijo.

¿Me escuchan? Puedo darles lo que me pidan. Ahora díganme, ¿qué quiere cada uno de ustedes?

El muchacho que respondió primero, dijo:

-Me gusta jugar, así que dame un bate, una pelota y también algunos juegos de mesa.

El segundo muchacho pidió:

-Cada día el maestro me deja tareas. Ven y hazlas por mí.

El tercer muchacho dijo:

-Mucha gente mendiga en el camino. Dame suficiente dinero para darles a todos ellos.

El deseo del último muchacho fue completamente diferente.

Él dijo:

-¡Oh, lámpara mágica!, por favor, desaparece antes de que nos des algo. Nos han dado ojos, orejas, nariz, lengua, manos y pies para usarlos con inteligencia y trabajar duro. Nosotros debemos hacer uso de todos ellos para hacer felices a otros y a nosotros mismos. La grandeza del hombre es su propio esfuerzo. De lo contrario, uno pierde el respeto por uno mismo.

¿Por qué deberíamos convertirnos en mendigos ante ti y perder estos regalos que la naturaleza nos ha dado?

A la lámpara mágica le gustó más el deseo del último muchacho y al momento desapareció.

Reflexión

- ¿Qué encontraron los niños?
- ¿Cuáles fueron los deseos de los niños?
- ¿Por qué no quiso pedir ningún deseo el último niño?
- Si tuvieras una lámpara mágica, ¿qué pedirías?
- ¿Para qué crees que se les han dado tantas posibilidades a los seres humanos?
- Para respetar a otros, ¿a quién debemos respetar primero?

Responsabilidad

Autora y Compiladora: Josseline Muñoz

El Periodista

Era un joven periodista muy prometedor. Estaba lleno de energía y trabajaba con tenacidad. El director de su secundaria recordaba: “Siempre estuvo involucrado en el negocio de los periódicos, incluso aquí. Todos lo admiramos por su persistencia y positivismo”.

En la universidad de Maryland donde asistía como estudiante, era conocido como escritor productivo y talentoso, y esa reputación le permitió ganar un internado de verano de 10 semanas en el *New York Times*. Se dice que le fue bien allí después de escribir diecinueve artículos. Esto fue en 1998. Al verano siguiente volvió a ese prestigioso diario para empezar en su nuevo trabajo y en poco tiempo lo ascendieron a reportero principalmente, en lo cual se desempeñó con éxito, aunque le advirtieron que era demasiado descuidado en su trabajo. En enero de 2001, Jayson Blair se convirtió en reportero de tiempo completo.

A pesar de su progreso, no todo iba de maravilla, sus editores le seguían amonestando por hacer un trabajo negligente. Jonathan Landman, el editor metropolitano del diario, le dijo a Blair que la cantidad de correcciones que le hacían a su trabajo era excesiva. Eso no le cayó muy bien al editor, quien dijo a su personal en un comunicado electrónico “Precisión es todo lo que tenemos para defendernos, es lo que somos y lo que vendemos” En vista del talento y el potencial de Blair, los editores le supervisaban de cerca y mejoraban su precisión en los reportajes. Más tarde fue transferido al departamento de información deportiva.

Tras hacer varios reportajes de historias nacionales, se destacó y ganó reconocimiento. Logró producir una historia tremenda en el caso del francotirador, hizo un reportaje extenso sobre la familia de Jessica Lynch, la prisionera de guerra que cayó en manos enemigas en Irak, y también otras historias de alto nivel.

Pero entonces, se metió en graves problemas, alguien notó que partes de una historia que había enviado a Texas acerca de la madre de un soldado estadounidense eran muy similares a los reportajes de una reportera que había escrito días anteriores. Un escritor de otro periódico escribió un correo al New York Times para alertarlos. Sus editores comenzaron a examinar con más cuidado y descubrieron que cien de los más de seiscientos artículos escritos por Blair, tenían correcciones significativas de precisión. Al final de varias investigaciones, se encontró que Blair era culpable de numerosas falsificaciones, fabricación de hechos y engaño.

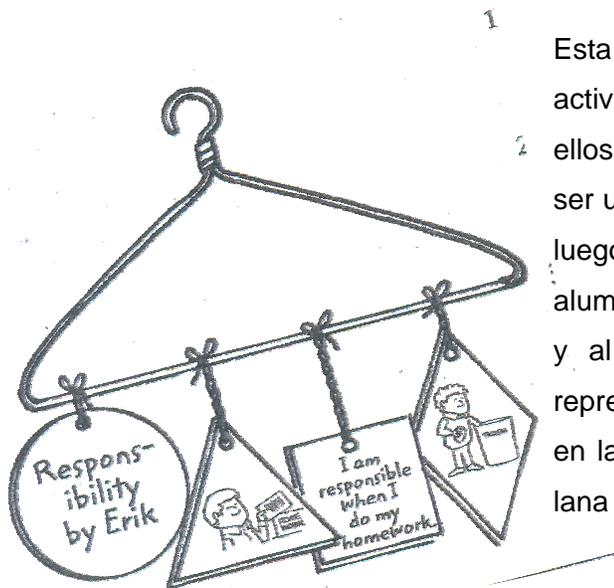
Reflexión

1. ¿Crees que Blair hacía su trabajo al 100%?
2. ¿Crees que Blair actuó bajo el principio de integridad?
3. ¿Crees que Blair fue responsable en la labor que le habían confiado?
4. ¿Contratarías a Blair para trabajar contigo en algún proyecto? ¿Por qué?

Ficha de actividad:

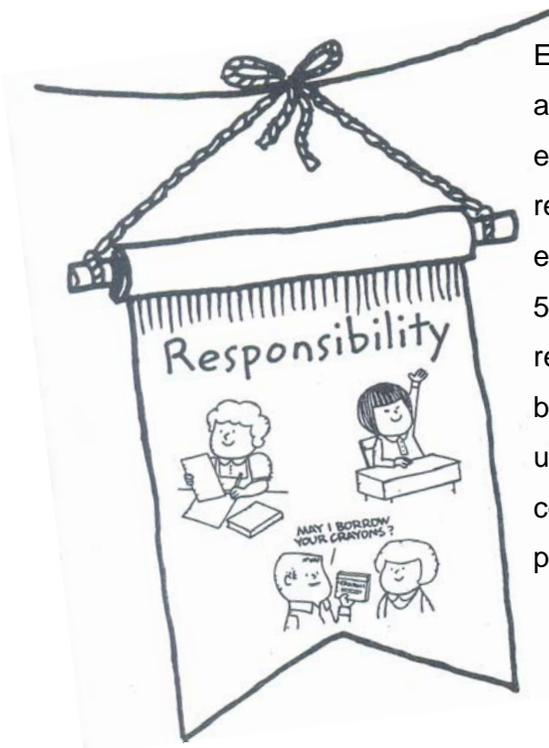
El docente puede promover la responsabilidad en sus alumnos y alumnas a través de diversas actividades como por ejemplo:

1. Móvil de la responsabilidad:



Esta actividad consiste en realizar un móvil con las actividades que el niño o niña tiene a su cargo, para ellos los alumnos y alumnas recortan 4 figuras, puede ser un cuadrado, un triángulo, círculo y un rectángulo; luego en cada una de las figuras los alumnos y alumnas escriben las actividades de responsabilidad y al reverso un recortan y pegan la figura que representa esa actividad. Por último abren un hoyo en la parte superior de la figura y con un pedazo de lana amarran la figura a una cercha.

2. Banner de la Responsabilidad:



Esta actividad consiste en realizar un banner que los alumnos y alumnas puedan colgar en un lugar visible en sus casas o bien en la escuela para recordar sus responsabilidades; para ello realizan una figura especial en cartón o bien en cartulina gruesa de 40 a 50 cm. de largo, luego recortan figuras que representen sus responsabilidades y las pegan en su banner. Luego en la parte superior del banner pegan un palillo del ancho del banner y lo pegan; por último colocan una cinta o lana a los extremos del palillo para colgar.

Seguridad En El Docente

Compiladora: Olga Ortiz

(El tener seguridad en si mismo significa, conocerse; conocer su medio e interactuar en él. Esto es indispensable, no solo para ser docente, sino que también para desarrollarse como persona)

Perfil del docente

Por: Trino Rubén Mendoza

Fecha de publicación: 28/08/08

Es esencial dar a conocer la importancia del perfil docente, es necesario definir

¿Qué es docencia?

¿Qué es perfil profesional?

El docente debe facilitar el aprendizaje, en un ejercicio de poder interpersonal en el aula, de liderazgo, es decir, que posea la capacidad de modelaje ante los educandos, así como fomentar la creatividad, es por esto que el docente debe desarrollar un conjunto de habilidades, destrezas y actitudes para conseguir un verdadero aprendizaje significativo, esos conjuntos son: pensar, crear, diseñar, resolver y comunicar, todo esto con la finalidad de trabajar, estudiar y construir visiones en equipos, autoevaluarse y comprometerse..

El perfil profesional son capacidades y competencias que identifica la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión. Es de allí donde nos damos cuenta de la importancia del amplio y buen perfil que debe poseer el docente ante la formación de los individuos en su condición de individualidad y colectividad.

Ante esta necesidad el perfil docente ha pasado por diferentes transformaciones paradigmáticas, contando con unas bases que las sustentan. Además es importante que el docente tenga conocimientos de ese deber ser para su éxito personal y profesional. Por

esto es bueno dar conocer las diferentes dimensiones por la que debe pasar el docente para así poder encontrar su verdadero perfil.

Dimensión Personal, esta asociada al pilar del conocimiento: “APRENDER A SER”, lo cual implica situarse en el contexto de una democracia genuina desarrollando carisma personal y habilidad para comunicarse con efectividad. Esta dimensión contempla el desarrollo global de la persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad, además del desarrollo de la creatividad e imaginación y de la capacidad para actuar de acuerdo a un conjunto de valores éticos y morales. Con esta perspectiva el docente deberá poseer en su haber personal o ser: Salud física y mental, lo que favorece el desempeño eficiente de la función docente, cuidado de su apariencia personal, con estabilidad emocional, seguridad en si mismo y con adecuados niveles de auto estima, capaz de dar y recibir afecto, capaz de aceptar y formular críticas, de una conducta ética, moral y cultural cónsona con los valores nacionales, regionales y locales, abierto a las creencias religiosas y filosóficas.

Dimensión Profesional, esta dimensión se relaciona con los pilares del conocimiento “APRENDER A CONOCER”. Se enfatiza la necesidad de adquirir los instrumentos del pensamiento para aprender a comprender el mundo que lo rodea. Esto favorece la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico y permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio. En este marco entonces el docente deberá ser: Conocedor de los procesos de desarrollo humano, habilidad para el manejo de estrategias pedagógicas, consistente en el establecimiento y cumplimiento de normas, en fin el docente tiene que poner en práctica todos esos conocimientos que ha adquirido.

Dimensión Socio – Cultural, esta dimensión se vincula con el pilar de conocimiento: “APRENDER A VIVIR JUNTOS”, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas. Este tipo de aprendizaje constituye uno de los pilares prioritarios de la educación contemporánea. En este sentido este deberá: Actuar con civismo, gentilicio y sentido ecológico, ello implica, entre otros, valorar y potencias las posibilidades del medio ambiente. Por ello, debe actuar con sensibilidad y responsabilidad en la preservación, recuperación y utilización de los recursos naturales y sociales, asumir el compromiso de la difusión, conservación y rescate de nuestro patrimonio cultural y con respeto ante las

diferentes culturas, debe actuar en consonancia con los principios de pluralidad, democracia y libertad.

Desde esta perspectiva el docente de hoy tiene que preguntarse

¿Realmente estamos cumpliendo con nuestro rol?

Se tiene que reflexionar en ese sentido para así poder mejorar en ese compromiso con la sociedad, se debe retomar ese papel que se ha venido perdiendo, creo que se esta a tiempo para ello, pero se necesita el compromiso de muchos y el incentivo de otros para poder así reivindicar el nombre y pensamientos de esos grandes ilustres que han dejado nuestra patria.

trinobolivar@hotmail.com

Solidaridad

Autora y Compiladora: Claudia Cabrera

Esta decisión de buscar el bien de todos puede aplicarse en muchos terrenos:

- Solidaridad de los pobres entre sí; de los ricos hacia los pobres y curiosamente de los pobres hacia los ricos. Estos casos de solidaridad se ejercitan de modo diverso. Por ejemplo, el rico buscará el modo de ayudar al desarrollo del pobre; el pobre será agradecido.
- Solidaridad de los empresarios hacia sus empleados y de los empleados hacia sus patrones. Por ejemplo, aquéllos abonan el sueldo justo y éstos trabajan con lealtad.
- Solidaridad de las mujeres entre sí y respecto a los hombres. Lo mismo aplicado a los hombres entre sí y respecto a ellas, evitando el machismo.
- Solidaridad de regiones, razas y naciones hacia otras, evitando racismos y nacionalismos.

Ejemplos de falta de solidaridad.

Es falta de solidaridad cualquier acción que busca el interés propio o de los afines despreciando el bien de grupos sociales diferentes. Ejemplos:

- Cualquier forma de lucha de clases va contra los principios solidarios.
- Las distintas formas de explotación humana, sea de grupos o naciones, también se oponen a la solidaridad.
- Los nacionalismos y regionalismos. Aquí conviene precisar que es correcto un amor especial al propio pueblo, comarca, región o país. La falta de solidaridad aparece con el desprecio o desinterés hacia otros pueblos, comarcas o países.

En general, cualquier egoísmo. Por ejemplo, los jóvenes que sólo piensan en su diversión, suelen ser insolidarios hacia padres, profesores, vecinos, incluso hacia las personas que limpian las calles.

Tolerancia

Autora y Compiladora: Claudia Cabrera

La tolerancia entra en el campo de las decisiones prudentes, de modo que los ejemplos pueden ser válidos o no según las circunstancias. A veces lo prudente es ejercitar la tolerancia, pero en el mismo caso con otra situación puede ser mejor atajar el mal. Veamos unos ejemplos.

- En la familia a veces hay que tolerar errores y fallos de los hijos, pero en otras ocasiones hay que corregirlos. En ambos casos se busca el bien de los hijos que unas veces necesitan de fortaleza y otras de amabilidad. Ni el excesivo rigor, ni la excesiva blandura son buenas.
- Otro ejemplo familiar: Una madre puede dejar a su hijo que tome unas cajas vacías sabiendo que se le caerán encima. No le dice nada para que vaya aprendiendo. En cambio, intervendrá inmediatamente si se trata de cajas pesadas o con objetos delicados. En un caso hay tolerancia, en el otro se ataja el mal.
- En el ámbito deportivo se permite a unos aficionados que insulten al árbitro o al equipo rival. Pero no se tolera que les apedreen.
- En el campo de la autoridad civil, suele haber tolerancia con algunos comportamientos juveniles (diversión, ruido, ligeros desperfectos, abandono de desperdicios...). Pero otras actitudes se deben atajar. Por ejemplo, las drogas o las locuras conduciendo vehículos.

Sin embargo, esas mismas acciones que se toleran en la calle probablemente no se deban permitir en casa ni en el colegio, donde precisamente se intenta educar a los jóvenes. Incluso el mismo hecho se puede corregir un día y tolerarlo otro si acaso el chico está más abatido o alterado. El mal sigue siendo mal, pero a veces la caridad reclama permitirlo. La tolerancia es prudencial.

Transparencia

Autora y Compiladora: Karla Alfaro

Ejemplo: Una cita de notas con el papa en donde el padre no cree que su hijo demuestre dificultad en la aplicación de alguna destreza, pero el docente muestra las hojas realizadas por el alumno y muestra la lista de cotejo sobre los aspectos calificados en la misma y la puntuación obtenida por el menor.

Recomendaciones

- Llevar registros de las notas de los niños y niñas de la forma más clara posible para los niños y sus familias.
- Utilizar metodologías tecnológicas para evaluar momentos específicos de los niños y niñas en su desarrollo educativo
- Evaluar el desempeño en periodos establecidos para hacer comparaciones y aplicaciones de metodologías distintas.
- Guardar un archivo de la información o trabajos realizados por el estudiante.

Verdad

Autora y Compiladora: Claudia Cabrera

Ejemplos de verdad en el conocimiento

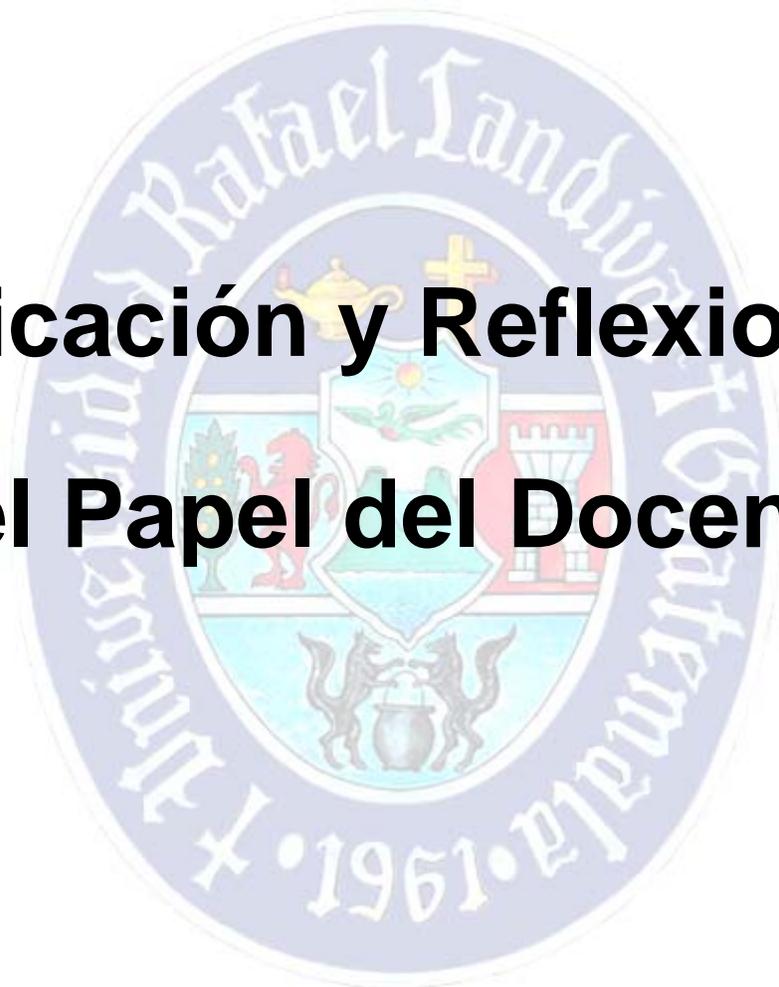
Una mesa es de color marrón. Debido a la oscuridad, uno piensa que es verde, y por broma dice que es azul. Ha dicho una pequeña mentira porque sus palabras no coinciden con su pensamiento. Y tampoco éste es verdadero pues se aparta de la realidad: la mesa es marrón.

Ejemplos de verdad en el comportamiento

Un terrorista piensa que debe matar a sus enemigos políticos, y asesina a muchos. Su vida es coherente con su pensamiento, pero este juicio moral no es en verdad correcto, pues no coincide con el trato adecuado a los seres humanos establecido por el Creador (ley natural).

Reflexión

1. Reflexionar sobre la influencia de la sociedad en la falta de sinceridad en los niños, los jóvenes y los adultos.
2. Analizar la función ejemplificadora que tienen los padres
3. Comentar las situaciones más frecuentes en las que mienten los niños y los jóvenes
4. Exponer ideas sobre lo que podemos y debemos hacer para educar en la verdad.



**Aplicación y Reflexiones
del Papel del Docente**

Papel del maestro como Líder y en la Transformación

Autora y Compiladora: Karla Verónica Ovando Monzón

DIECISÉIS FORMAS PARA SER UN MAESTRO LÍDER- TRANSFORMADOR

1. No se trata de usted, sino de ellos Algunos maestros se ven a sí mismo como el experto señalado cuyo papel es impartir su conocimiento a los estudiantes que son como recipientes vacíos. Los mejores instructores se ven a sí mismos como guías. Ellos comparten lo que saben, pero entienden que ellos no son el punto focal. Sus estudiantes sí lo son. Significa que en vez de preguntarse “¿Qué voy a hacer hoy?” el profesor debe pensar: “¿Qué van a hacer mis estudiantes hoy?”

2. Estudie a sus estudiantes No basta con conocer su material. Usted necesita conocer a las personas a las que va a enseñar – sus talentos, su experiencia previa y sus necesidades. De otra manera, ¿cómo puede usted estar seguro de lo que ellos ya conocen y de lo que necesitan saber? Usted debe saber el punto de partida de una persona antes de poder ayudarla a encontrar su destino. Puede sonar obvio, pero como profesores, a veces empezamos el viaje y nos olvidamos de preguntar a los estudiantes, “¿En dónde están ustedes? ¿Cuál es su punto de partida?”

3. Los estudiantes asumen riesgos cuando los maestros crean un ambiente seguro Aprender exige ser vulnerable. Los estudiantes tienen que reconocer que ellos no saben, tomar riesgos y repensar lo que creían que sabían. Eso puede ser incómodo – incluso aterrador – para algunos. Algunos detalles cálidos no sobran como tener un sillón y cojines en el suelo en una esquina del salón de clase, o decorar las paredes con los trabajos de los alumnos porque “es el espacio de ellos”. El resultado es un ambiente de aprendizaje que se presenta seguro emocional, intelectual y psicológicamente.

4. Los grandes maestros y maestras emanar pasión y determinación La diferencia entre un buen profesor y un gran profesor no es su experiencia o su conocimiento. Tiene que ver con su pasión. Pasión por el tema, pasión por enseñar. El

deseo es contagioso. Si el profesor lo tiene, lo más seguro es que los alumnos también lo atrapen.

5. Los estudiantes aprenden cuando sus maestros les muestran cuánto necesitan aprender Enseñar a adultos le ha dado a Tom McCarty, una confirmación del viejo adagio que dice: “Cuando un estudiante está listo, el profesor se le aparece”. Algunas de las personas que se presentan para los talleres de mejoramiento continuo no están listas, porque ellos no piensan que necesitan mejorar. No ven la brecha que existe entre lo que ellos son y lo que necesitan ser. Hacerles ver esa brecha es una de las primeras tareas de McCarty.

6. Hay que volverlo claro así no se pueda volver simple Uno de los principales atributos de un gran maestro es su habilidad para desglosar ideas complejas y hacerlas entendibles. Lo mismo se puede decir de los líderes empresariales hoy en día. Se afirma que la esencia de enseñar – y de aprender – está en la comunicación. Se dice que el principal reto que los líderes deben enfrentar es lograr que la gente les entienda; deben comprender hacia donde se dirige, por qué se están haciendo estos cambios, cómo trabaja usted y cómo piensa usted con el fin del trabajo en equipo y la tarea de enseñanza aprendizaje sea un éxito.

7. No tema ser vulnerable, pero no sacrifique su credibilidad Para algunos, ser un profesor – o un líder – significa presentarse como la persona que tiene todas las respuestas. Cualquier signo de vulnerabilidad o de ignorancia puede significar debilidad. A veces la mejor respuesta que un profesor puede dar es, “No lo sé”. En vez de perder credibilidad, se gana la confianza de los alumnos y esa confianza es la base de una relación productiva; reconocer lo que no se sabe algo muestra que todavía está aprendiendo, que el profesor es, en realidad, todavía un estudiante.

8. Enseñe desde el corazón La mejor enseñanza no sale de formulas; es personal. “Enseñamos lo que somos”. El acto de enseñar requiere el coraje de explorar su propio sentido de identidad. Si usted no sabe quién es, no puede conocer completamente a sus estudiantes y no podrá conectarse con ellos. La gente recurre a técnicas para lograrlo hasta que descubren su propia forma de ser profesor.

9. Repita los puntos importantes Si usted quiere que sus alumnos aprenden, es necesario que se los diga más de una vez: la primera vez que algo se dice, es oído; la segunda vez, se reconoce y la tercera vez, se aprende. El reto está entonces en ser consistente sin volverse predecible o aburrido. Los mejores maestros mantienen su mensaje fresco utilizando nuevas formas de expresar los mismos puntos. “

10. Los buenos maestros hacen buenas preguntas Un profesor efectivo entiende que aprender es explorar lo desconocido y que tal exploración empieza con formularse las preguntas adecuadas. No se trata de preguntas disfrazadas de conferencias. No se trata de preguntas de falso o verdadero que no encienden discusiones acaloradas. Se trata de preguntas que abren las puertas a más profundos cuestionamientos. “¿Cómo funciona esto?”, “¿Qué significa esto?” y “¿Por qué? Si se quiere llegar a lo más profundo de un tema, pregunte por qué cinco veces.

11. No se trata simplemente de transferir información Se trata de enseñar a la gente a pensar. Lo último que usted desearía hacer es pararse enfrente de la gente a decirles lo que tienen que hacer. O darles las respuestas que usted quiere oír. Los mejores instructores están menos interesados en las respuestas que en las reflexiones que llevan a ellas. Lo que los líderes deben ofrecer es un “punto de vista enseñable; lo importante es cómo ellos miran al mundo, cómo interpretan la información y cómo resuelven los problemas. Los mejores maestros ayudan al alumnado a aprender cómo pensar por su propia cuenta en vez de indicarles lo que tienen que pensar

12. Deje de hablar – y empiece a escuchar Cuando se trata de enseñar, lo que usted hace es casi tan importante como lo que usted dice. Después de todo, sus estudiantes están todo el tiempo mirándolo. La mejor forma de mostrar que usted se interesa y se preocupa por ellos es escuchándolos. El aprendizaje efectivo es una calle de doble vía: es un diálogo, no un monólogo. Después de lanzar una pregunta, los malos profesores llenan el silencio con su propia voz en vez de esperar una respuesta. Hay que aprender a no sentirse incómodo con el silencio; es en esos momentos de quietud, casi eternos, en los que tienen lugar las mejores reflexiones. No los interrumpa.

13. Aprenda qué debe escuchar. Hay que aprender a volverse sensible a las emociones que vienen detrás de las palabras de los alumnos y alumnas. De igual manera, para saber lo que hay en el corazón y en la decisión de cada niño, debemos, como maestros de aprender a escucharlos, pero no solo su palabra, sino su corazón también...así sabremos cómo llegar a su mente, y a su sentir.

14. Deje que sus estudiantes se enseñen mutuamente Los estudiantes no solamente aprenden de su profesor. También aprenden de sí mismos y de sus compañeros. Se cree firmemente en los grupos pequeños y se debe preparar preguntas basadas en el libro que los alumnos están leyendo en ese momento. Ellos tienen que responder al comentario previo de su compañero antes de aportar una nueva idea. Deben escucharse unos a otros. Es posible que su compañero tenga una idea que ellos no habían pensado. Tal vez es algo sobre lo que pueden ampliar la discusión. Este método reproduce la forma como los problemas se presentan en la vida diaria; cada uno tiene información relevante, lo que lo convierte en profesor y aprendiz al mismo tiempo.

15. Evite usar la misma técnica para todos Los buenos maestros creen que todos los alumnos pueden aprender, pero entienden que cada uno lo hace en forma diferente. Algunos son visuales, otros captan rápidamente lo abstracto, algunos prefieren leer. Así que el instructor tiene que adoptar una técnica multidimensional durante su clase. Algo como esto: lectura durante 20 minutos, luego colocar una pregunta de opción múltiple a toda la clase, la cual se presenta en un tablero o a través de una diapositiva. Luego se pide a todos que escriban la respuesta y se hace que algunos, por turnos, expliquen su posición a todos los demás en la clase. Después de varios minutos, hacer una encuesta entre todos para saber cuántos escogieron cada opción de respuesta. Esto se denomina una “conferencia activa”.

16. Nunca pare de enseñar La enseñanza efectiva se deriva de la calidad de la relación entre el maestro y el alumno. No termina cuando suena la campana o cuando se acaba el día de clase.

EL SONIDO DE LA SELVA

Parábola de Liderazgo

Hace muchos, muchos años, en el siglo III D.C., el rey Tsnao envió al templo a su hijo, el príncipe Tnai, a estudiar con el gran maestro Pan Ku. Como el príncipe Tnai iba a suceder a su padre en el trono, Pan Ku debía enseñar al joven los principios básicos para ser un buen gobernante. Cuando el príncipe llegó al templo, el maestro lo envió solo a la selva Ming-Li. Después de un año el príncipe debería regresar y describir los sonidos de la selva.

Cuando Tnai regresó, Pan Ku le pidió que descubriera todo lo que había escuchado

"Maestro", respondió el príncipe, "pude escuchar a los pájaros cantar, a las hojas crujir, a los colibríes gorjear, a los grillos chirriar, a las abejas zumbear y al viento susurrar y gritar".

Cuando el príncipe terminó, el maestro le dijo que se devolviera a la selva para que escuchara más y más puesto que había escuchado poco. El príncipe quedó desconcertado con la petición del maestro. ¿Acaso no había descubierto ya todos los sonidos?

Día y noche sin descanso el joven príncipe se sentó en la selva a escuchar. Una mañana, mientras se encontraba silencioso entre los árboles, comenzó a identificar sonidos débiles diferentes a aquellos que había escuchado antes. Entre más los escuchaba, más claros eran. Un sentimiento de claridad lo envolvió.

"Estos deben ser los sonidos que el maestro quiere que yo discierna", pensó.

Cuando el príncipe Tnai regresó al templo, el maestro le preguntó qué más había escuchado.

"Maestro", respondió el príncipe con reverencia, "cuando escuché con más atención, pude oír lo inaudible -el sonido de las flores abriéndose, el sonido del sol calentando la tierra, y el sonido de la hierba bebiendo el rocío de la mañana."

El maestro asintió con aprobación.

"Oír lo inaudible, enfatizó Pan Ku-, es una disciplina necesaria para ser un buen gobernante. Porque sólo cuando un gobernante ha aprendido a escuchar los dolores que no se expresan y las quejas de las que no se habla, puede inspirar la confianza de su gente, descubrir cuando algo está mal y satisfacer las verdaderas necesidades de sus ciudadanos. La destrucción de los estados se origina cuando los líderes sólo escuchan palabras superficiales y no penetran profundamente en las almas de su gente para escuchar sus verdaderas opiniones, sentimientos y deseos."

El/la Maestra(o) como Autoridad moral

Autora y Compiladora: Irma del Rosario Diaz Albores

Actividad de reflexión:

Lee detenidamente las siguientes preguntas y respóndelas con la mayor sinceridad posible.

- ¿Qué autoridad creo que proyecto ante mis alumnos y alumnas?
- ¿Creo que mis alumnos y alumnas me tienen respeto o miedo?
- ¿Soy docente que permite día a día que mis alumnos y alumnas sean auto reflexivos?
- ¿Creo que el ser buen docente es imponer ante mis alumnos y alumnas lo que pienso, o les permito dar su opinión?

Para que Somos Maestros o Maestras

Autora y Compiladora: Lorena Hurtado

¿Para qué somos maestras y maestros?

2. Lee detenidamente las siguientes preguntas y respóndelas de la manera más honesta posible. Detente en la o las que te causen mayor impacto.
3. Ubica, dentro del grupo de docentes con que laboras, con quien sientas mayor afinidad y comparten su reflexión.
4. Busquen un símbolo que represente PARA QUÉ SON MAESTRAS O MAESTROS y cada una (o) presentará a su pareja en la plenaria; Ej. *“Ella es Fulanita y esta bombilla representa su vocación de maestra, ya que representa la energía, luz y calor, características indispensables de una educadora”.*

Algunas preguntas que pueden ayudarnos a develar la pregunta principal:

- ¿Me dedico a ser maestra porque creo que puedo contribuir al enriquecimiento o desarrollo de aquellos con quienes trabajaré, o porque me gusta ser apreciada, querida o admirada?
- ¿Opto por esta profesión porque creo en la construcción de relaciones interpersonales entre maestras y maestros y alumnas y alumnos, que sean la base para el establecimiento de un nuevo mundo, humano, digno, justo, o porque me gusta que me obedezcan, que sientan mi poder?
- ¿Seré maestra para contribuir a los esfuerzos por crear la justicia, el desarrollo, la democracia y la paz en Guatemala, o lo haré para seguir formando personas sumisas, indiferentes, frías, injustas o prepotentes?
- ¿Seré docente el próximo año porque creo que la educación es uno de los muchos esfuerzos que existen para transformar la realidad, o porque creo que a través de ella puedo ayudar a mantener las cosas como las vivimos en la actualidad?
- ¿Trabajé como maestra este año sin saber por qué lo hice?

Compromiso Ético

Autora y Compiladora: Karla Pineda

PLANIFICACIÓN: GUÍA DE ANÁLISIS

Señala en esta guía de análisis la opción que más se ajuste a tu modelo personal de planificación y utiliza para ello la siguiente escala:

(A) *Lo hago bien* (B) *Debería mejorarlo* (C) *No es necesario hacerlo*

PROGRAMACIÓN DEL CURSO:

- 1) Establezco claramente los objetivos de mi asignatura.
- 2) Estimo que pueden ser alcanzados por una mayoría de alumnos
- 3) Tengo en cuenta las posibles diferencias entre alumnos y establezco itinerarios de aprendizaje alternativos
- 4) Selecciono los contenidos que voy a impartir siguiendo criterios predefinidos (objetivos, relevancia, utilidad, nivel de interés de los alumnos, etc.).
- 5) Calculo el tiempo que voy a dedicar a cada uno de los temas del programa.
- 6) Estimo el tiempo que el alumno necesita par aprender los contenidos, teniendo en cuenta, además, el total de su carga de estudio.
- 7) Pienso en los métodos docentes que voy a utilizar en cada fase del curso.
- 8) Decido para qué quiero utilizar las tutorías
- 9) Preparo las actividades que el alumno deberá realizar durante el curso.
- 10) Tengo en cuenta los recursos de los que puedo disponer para impartir mi docencia.
- 11) Decido los criterios y procedimientos de evaluación del aprendizaje en función de las características del curso (objetivos, contenidos, desarrollo).
- 12) Potencio mecanismos de autoevaluación del alumno
- 13) Preparo la presentación del curso (características, requisitos, criterios de evaluación, bibliografía, etc.).
- 14) Coordino con otros profesores los aspectos relevantes de la asignatura (objetivos, contenidos y evaluación)

PREPARACIÓN DE LA CLASE:

- 15) Defino los objetivos de la clase que voy a impartir.
- 16) Selecciono los contenidos que voy a impartir.
- 17) Decido los métodos de enseñanza que voy a utilizar.
- 18) Verifico que los recursos que voy a utilizar en clase están disponibles.
- 19) Elaboro un guión de lo que voy a tratar en clase.
- 20) Asigno el tiempo que dedicaré a cada parte del guión.
- 21) Preparo ejercicios, preguntas y/o problemas para que los alumnos trabajen en clase.
- 22) Preparo ejemplos y/o aplicaciones para aclarar el contenido de la clase.
- 23) Pienso en la forma de evaluar lo aprendido por los alumnos en la clase.

PLANIFICACIÓN: PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS

Con este apartado pretendemos facilitar un mayor aprovechamiento de la autoevaluación. Para ello, te proponemos que concretes tus intenciones personales de mejora mediante el siguiente procedimiento:

1) Repasa tus respuestas en la guía de análisis y procura IDENTIFICAR:

a) Tus puntos *fuertes* en la planificación (aquello que haces bien):

.....
.....
.....
.....

b) Tus puntos *débiles* en la planificación (aquello que quisieras **hacer** o **mejorar**):

.....
.....
.....
.....

c) Otras cosas que te gustaría cambiar con respecto a la **planificación**:

.....
.....
.....
.....

1) Ahora intenta precisar tu PLAN PERSONAL DE MEJORA. Para ello:

a) Procura definir **QUÉ OBJETIVOS** quieres alcanzar, si es posible, en términos de una meta concreta, con un plazo determinado. De esta forma, tendrás la posibilidad de verificar su logro.

b) Intenta concretar **CÓMO** piensas alcanzar tus objetivos de mejora (qué acciones emprenderás, cuáles son tus necesidades de desarrollo y perfeccionamiento profesional, etc.).

Objetivo A:

.....
.....

¿Cómo lo puedo lograr?

.....
.....
.....

Objetivo B:

.....
.....

¿Cómo lo puedo lograr?

.....
.....
.....

Objetivo C:

.....
.....
¿Cómo lo puedo lograr?
.....
.....
.....

Nota: Te aconsejamos que conserves esta guía para que puedas hacer un seguimiento de tus propuestas (al final del semestre, al final del curso, etc.).

EVALUACIÓN: GUÍA DE ANÁLISIS

Señala en esta guía de análisis la opción que más se ajuste a tu modelo personal de actuación y utiliza para ello la siguiente escala:

(A) *Lo hago bien* (B) *Debería mejorarlo* (C) *No es necesario hacerlo*

EVALUACIÓN A B C

- 1) Evalúo el aprendizaje de los alumnos de acuerdo con los objetivos establecidos en la planificación.
- 2) Establezco claramente los criterios que voy a seguir para valorar los conocimientos de los alumnos.
- 3) Comunico a los alumnos todos los criterios que voy a seguir para evaluarlos.
- 4) La evaluación se ajusta a los contenidos y actividades del curso.
- 5) Utilizo diferentes formas de evaluar el aprendizaje (examen escrito u oral, pregunta abierta, test, ensayo, trabajos, etc.).
- 6) Evalúo en varios momentos del curso par hacer un seguimiento continuo del progreso de los alumnos.
- 7) Realizo una evaluación inicial al comenzar el curso para estimar los conocimientos previos de los alumnos.
- 8) El nivel de exigencia de las evaluaciones se corresponde con el nivel impartido.
- 9) Informo a los alumnos sobre el tipo de prueba que van a realizar.
- 10) Verifico previamente que las preguntas y tareas propuestas son comprensibles para los alumnos.

- 11) La evaluación se ajusta a los itinerarios seguidos por los alumnos
- 12) Comento con los alumnos los resultados de las evaluaciones realizadas.
- 13) Oriento a los alumnos sobre como pueden mejorar los resultados de la evaluación.
- 14) Tengo en cuenta los resultados de las pruebas de evaluación para introducir modificaciones tanto en mi planificación como en mi actuación docente.
- 15) Animo a los alumnos a que realicen una autoevaluación
- 16) Auto-evalúo de mi propia actuación como docente

EVALUACIÓN: PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS

Con este apartado pretendemos facilitar un mayor aprovechamiento de la autoevaluación. Para ello, te proponemos que concretes tus intenciones personales de mejora mediante el siguiente procedimiento:

1) Repasa tus respuestas en la guía de análisis y procura IDENTIFICAR:

a) Tus puntos *fuertes* en la evaluación (aquello que haces bien):

.....

.....

.....

.....

.....

b) Tus puntos *débiles* en la evaluación (aquello que quisieras hacer o mejorar):

.....

.....

.....

c) Otras cosas que te gustaría cambiar con respecto a la evaluación:

.....

.....

.....

1) Ahora intenta precisar tu PLAN PERSONAL DE MEJORA. Para ello:

a) Procura definir **QUÉ OBJETIVOS** quieres alcanzar, si es posible, en términos de una meta concreta, con un plazo determinado. De esta forma, tendrás la posibilidad de verificar su logro.

b) Intenta concretar **CÓMO** piensas alcanzar tus objetivos de mejora (qué acciones emprenderás, cuáles son tus necesidades de desarrollo y perfeccionamiento profesional, etc.).

Objetivo A:

.....
.....

¿Cómo lo puedo lograr?

.....
.....
.....

Objetivo B:

.....
.....

¿Cómo lo puedo lograr?

.....
.....
.....

Objetivo C:

.....
.....

¿Cómo lo puedo lograr?

.....
.....

Nota: Te aconsejamos que conserves esta guía para que puedas hacer un seguimiento de tus propuestas (al final del semestre, al final del curso, etc.).

REFLEXIÓN

El maestro, el profe, el docente, el educador, son tantas las maneras que tienen socialmente de reconocernos a quienes nos dedicamos a la noble y delicada tarea de "educar".

La falta de creatividad, la falta de compromiso para con quienes deberían ser nuestra razón primaria de ser como profesionales: los niños y niñas, jóvenes . Es cierto que esto implica mayor dedicación y tiempo, pero la satisfacción que se obtiene, la vale.

El maestro en su vocación es el responsable de las ilusiones y de las tristezas de todos aquellos que año tras años sentados en pupitres aguardan por él. Es corresponsable de que nuestros niños y niñas al salir de la escuela básica no sepan leer ni tengan habilidades en las operaciones de cálculo.

Si un arquitecto se equivoca es un atentado contra la estética, si lo hace un ingeniero se derrumba una edificación; si lo hace el maestro se ve afectada toda la sociedad, el maestro ofrece la oportunidad, a una sociedad en decadencia, de formar individuos que entren a transformarla.

La Misión De Un Docente

Autora y Compiladora: Jimena Ramazzini

El primer día de clase que Doña Tomasa se enfrentó a sus alumnos de quinto grado, les dijo que ella trataba a todos los alumnos por igual y que ninguno era su favorito. En la primera fila sentado estaba Pedrito, un niño antisociable, con una actitud intolerable, el cual siempre andaba sucio y todo despeinado. El año anterior, Doña Tomasa había tenido a Pedrito en una de sus clases. Doña Tomasa vía a Pedrito como un niño muy antipático.

A ella le daba mucho gusto poder marcar con una F de color rojo todo el trabajo que Pedrito entregaba.

En la escuela donde Doña Tomasa enseñaba se requería revisar el archivo de historia de cada alumno y el de Pedrito fue el último que ella revisó. Cuando empezó a leer el archivo de Pedrito, se encontró con varias sorpresas. La maestra de Pedrito de primer grado había escrito "Pedrito es un niño muy brillante y muy amigable, siempre tiene una sonrisa en sus labios. Él hace su trabajo a tiempo y tiene muy buenos modales. Es un placer tenerlo en mi clase".

La maestra de segundo grado: "Pedrito es un alumno ejemplar, muy popular con sus compañeros, pero últimamente muestra tristeza porque su mamá padece de una enfermedad incurable".

La maestra de tercer grado: "La muerte de su mamá ha sido muy difícil para él. Él trata de hacer lo mejor, pero sin interés. El papá no demuestra ningún interés en la educación de Pedrito. Si no se toman pasos serios esto va afectar la vida de Pedrito".

La maestra de cuarto grado: "Pedrito no demuestra interés en la clase. Cada día se cohibe más. No tiene casi amistades y muchas veces duerme en clase".

Después de leer todo esto, Doña Tomasa sintió vergüenza por haber juzgado a Pedrito sin saber las razones de su actitud. Se sintió peor cuando todos sus alumnos le entregaron regalos de Navidad envueltos en fino papel, con excepción del regalo de Pedrito, que estaba envuelto en un cartucho de la tienda. Doña Tomasa abrió todos los regalos y cuando abrió el de Pedrito, todos los alumnos se reían al ver lo que se encontraba dentro. En el cartucho había una botella con un cuarto de perfume y un brazalete al cual le faltaban algunas de las piedras preciosas. Para suprimir las risas de sus alumnos, se puso inmediatamente aquel brazalete y se puso un poco del perfume en cada muñeca. Ese día Pedrito se quedó después de la clase y le dijo a la maestra: "Doña Tomasa, hoy usted huele como mi mamá".

Después de haberse ido todos, Doña Tomasa se quedó llorando por una hora.

Desde ese día cambió su materia. En vez de enseñar lectura, escritura y aritmética, escogió enseñar a los niños. Doña Tomasa empezó a ponerle más atención a Pedrito. Ella notaba que mientras más ánimo le daba a Pedrito, más entusiasmado reaccionaba él. Al final del año, Pedrito se convirtió en el más inteligente de la clase y a pesar de que Doña Tomasa había dicho el primer día de clase que todos los alumnos iban a ser tratados por igual, Pedrito era su preferido.

Pasaron cuatro años y Doña Tomasa recibió una nota de Pedrito, la cual decía que se había graduado de la secundaria y que había terminado en tercer lugar. También le decía que ella era la mejor maestra que él había tenido.

De ahí pasaron seis años cuando Doña Tomasa volvió a recibir noticias de Pedrito. Esta vez le escribía que se le había hecho muy difícil, pero que muy pronto se graduaría en la universidad con honores y le aseguró a Doña Tomasa que todavía ella seguía siendo la mejor maestra que había tenido en su vida.

Pasan cuatro años más, cuando Doña Tomasa vuelve a saber de Pedrito. En esta carta él le explicaba que había adquirido su postgrado y que había decidido seguir su educación. En esta carta Pedrito también le recordaba que ella era la mejor maestra que había tenido en su vida. Esta vez la carta estaba firmada por "Dr. Pedro Altamira".

Bueno, el cuento no termina ahí. En la primavera, Doña Tomasa volvió a recibir una carta de Pedrito donde le explicaba que había conocido a una muchacha con la cual se iba a casar y quería saber si Doña Tomasa podía asistir a la boda y tomar el lugar reservado usualmente para los padres del novio. También le explicaba que su papá había fallecido varios años atrás.

Claro que Doña Tomasa aceptó con mucha alegría y el día de la boda se puso aquel brazalete sin brillantes que Pedrito le había regalado y también el perfume que la mamá de Pedrito usaba.

Cuando se encontraron, se abrazaron muy fuerte y el Dr. Altamira dijo en el oído muy bajito "Doña Tomasa, gracias por haber creído en mí. Gracias por haberme hecho sentir que era importante y que yo podía hacer la diferencia."

Doña Tomasa, con lágrimas en los ojos, le respondió: "Pedro, estás equivocado. Tú fuiste el que me enseñó que yo podía hacer la diferencia. ¡Yo no sabía enseñar hasta que te conocí a ti!"

¡Dios les bendiga!

Amén

Profesión y Vocación

Autora y Compiladora: Juanita Andrino

Lectura

Debemos reflexionar sobre la estrecha relación que existe entre el comportamiento ético y el concepto de profesionalismo. A todos se nos hace difícil lograr un concepto completo de lo que es ser profesional.

Generalmente, realizamos nuestro trabajo diario, dentro de un horario, sin mayor esfuerzo por hacerlo mejor cada día, sino mecanizando nuestras labores. Sin detenernos a pensar si hemos investigado lo suficiente para hacer mejor las cosas, si ponemos nuestro corazón en nuestras tareas.

Para ayudarnos a tener una idea más clara de lo qué es ser profesional, vamos a leer los que se consideran sus elementos esenciales:

- Ser profesional requiere *un cuerpo de conocimientos* sistemático y bien organizado que se adquiere en un proceso amplio y continuo de estudio y entrenamiento.
- Su *autoridad está basada en su conocimiento superior*, dentro del ámbito de su capacidad profesional.
- Posee un *compromiso vocacional*, una disposición personal hacia esa profesión, por encima de otros intereses particulares.
- Utiliza el autocontrol como base de su comportamiento profesional. Regula sus relaciones profesionales de acuerdo a un *código ético*.
- Existe una *cultura profesional específica*, es decir, un conjunto de valores y formas de actuar que se consideran buenas y que todo profesional procura acatar.
- Un *buen profesional* se distingue cuando no sólo saber qué hacer, sino cómo hacerlo bien, actuando en beneficio de los demás antes que en beneficio propio.

No decimos que lograrlo sea fácil, requiere una toma de conciencia de las propias formas de ser, actuar y pensar. Es un compromiso de vida.

Actividad

La lectura nos conduce hacia el verdadero sentido de ser profesional y la importancia de reconocer que el desempeño de nuestra profesión también implica una vocación para realizarla.

Nos lleva a considerar a nuestra profesión una misión, que ha de llenar nuestras expectativas en todo sentido: humano y espiritual.

Por favor, responde a las siguientes preguntas de acuerdo a tu propia forma de pensar respecto a los conceptos “profesión” y “vocación”. Esta hoja será para ti únicamente, deseamos que se convierta en una una reflexión que te permita crecer como profesional y como persona humana.



1. ¿En el desempeño de tu profesión, tomas en cuenta los cuatro elementos básicos del cumplimiento profesional? Si. No. ¿Por que?
2. ¿Estas de acuerdo en que la profesión y la vocación son complementarias?
3. ¿Cómo crees que un profesional adquiere autoridad sobre su ámbito de trabajo?
4. ¿Piensas que en el desempeño de tu profesión, “todo vale”, “todo está permitido”?
5. ¿Qué es lo que te motiva a ti para realizar bien tu trabajo?
6. ¿Existe realmente una vocación para toda mujer y todo hombre?
7. ¿Por qué crees que hay tantas mujeres y tantos hombres insatisfechos de sus trabajos?
8. El trabajo libera, dicen unos, el trabajo esclaviza, dicen otros. ¿Cuál crees tú que sea la verdad?
9. En qué crees que las personas piensan a la hora de elegir una profesión. ¿Dinero? ¿Éxito? ¿Ser ellas mismas? ¿Trabajar y servir a la vez? ¿Colaborar para la construcción de un mundo mejor?
10. ¿Qué le recomendarías a una joven o un joven que tome en cuenta a la hora de elegir su futura profesión?