

# GUÍA SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL ESTRÉS EN LOS DOCENTES



04/10/2022

Buenas prácticas preventivas para afrontar los riesgos psicosociales  
en personal docente

## Plan General de Actividades Preventivas 2022

## Índice

|          |   |    |
|----------|---|----|
|          | <b>Módulo 1</b>   | 2  |
| <b>1</b> | <b>Los riesgos psicosociales en el sector educativo</b>   | 2  |
|          | 1.1 Definición  | 2  |
|          | 1.2 Principales factores psicosociales  | 2  |
|          | 1.3 Datos generales   | 3  |
|          | 1.4 Tipos de riesgos psicosociales: Carga mental: estrés, trastorno adaptativo, síndrome de Burnout, hostigamiento o acoso en el trabajo. Mobbing | 3  |
| <b>2</b> | <b>Medidas de prevención en el SB</b>   | 13 |
|          | 2.1 Factores organizativos: Modelos que funcionan, recursos disponibles, medidas recomendadas   | 14 |
|          | 2.2 Nivel personal: Reflexionando, afrontando, ¿Cómo actúo ante los problemas?  | 26 |
|          | <b>Módulo 2: Reducir el estrés, aumentar el control</b>   | 40 |
| <b>3</b> | <b>Modelos de autoridad</b>   | 40 |
|          | 3.1 Introducción  | 40 |
|          | 3.2 Estilos educativos  | 40 |
|          | 3.3 Principales dificultades que nos encontramos en el aula   | 43 |
|          | 3.4 Algunos de los hitos esperables en el desarrollo emocional del niño   | 44 |
|          | 3.5 Estrategias de afrontación ante los conflictos  | 46 |
| <b>4</b> | <b>Manejo de dificultades de aprendizaje</b>  | 53 |
|          | 4.1 Dificultades concretas TDAH   | 61 |
|          | 4.2 TEA   | 66 |
|          | 4.3 TEL   | 67 |
|          | <b>Bibliografía</b>   | 73 |

## 1. Los riesgos psicosociales en el sector educativo

### 1.1 Definición

El riesgo psicosocial es toda posibilidad de que el trabajador sufra un daño determinado, ya sea en su salud física, psíquica y/o social. Como todo riesgo laboral, su gravedad se valora por la probabilidad de que se materialice su daño, y por la severidad del mismo.

Dicho daño procede de:

- > La inadaptación de los puestos, métodos y/o procesos de trabajo, con las competencias del trabajador.
- > Como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo.
- > Las relaciones sociales en la empresa y de cualquier otro “factor ambiental” del trabajo.

### 1.2 Principales factores psicosociales

El concepto factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo.

*Los factores psicosociales son susceptibles de provocar daños a la salud de los trabajadores, pero también pueden influir positivamente en la satisfacción y, por tanto, en el rendimiento.*

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>Características de la empresa</p>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Dimensión de la Empresa</li> <li>&gt; La imagen que la sociedad tiene de la Empresa</li> <li>&gt; Ubicación</li> <li>&gt; Diseño del Centro o Centros de Trabajo. El lugar de trabajo como factor psicosocial hace referencia al espacio disponible para cada trabajador, la distribución y el acondicionamiento del espacio para ese trabajo, los equipamientos sociales</li> <li>&gt; Actividad</li> </ul> |   |
| <p>Características de los puestos de trabajo</p>           | <p>Ambiente de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Iluminación</li> <li>&gt; Ruido</li> <li>&gt; Temperatura</li> <li>&gt; Ambientes Contaminados</li> </ul>  | <p>Tarea:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Carga Mental</li> <li>&gt; Autonomía Temporal</li> <li>&gt; Contenido del Trabajo</li> <li>&gt; Supervisión Participacións</li> </ul> |
| <p>Características de la estructura de la organización</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Definición del rol</li> <li>&gt; Interés por el trabajador</li> <li>&gt; Relaciones personales</li> </ul>  |   |

### 1.3 Datos generales

La Federación de Trabajadores de la Enseñanza de UGT (FETE-UGT) ha participado en un “Observatorio de Riesgos Psicosociales”, cuyas primeras conclusiones revelan que el 63,5% de los docentes sufren riesgo de estrés alto, y el 7,6% de riesgo de acoso.

Esto coincide con los resultados de un estudio realizado por FETE para la elaboración de una guía de “*Buenas Prácticas para la mejora de la Prevención de Riesgos Laborales*” de los trabajadores de la enseñanza, según los cuales el mayor riesgo para la salud de dicho colectivo son los problemas psicológicos, sobre todo el estrés, y las dolencias de espalda.

Un informe sobre bienestar y hábitos de consumo realizado por Media Planning Group, que reconoce que el 47% de los docentes europeos sufren “niveles significativos” de estrés y que el 28% se han ausentado alguna vez del trabajo por dicho motivo.



El 82% de estos trabajadores citan al trabajo como la principal fuente de estrés:

En nuestro país, las patologías de origen psicosocial son las que causan mayor número de días de baja, según los datos de las propias inspecciones médicas de las comunidades autónomas. Aunque los partes de baja encubren con frecuencia dichas dolencias bajo otros diagnósticos.

Por otra parte, FETE denuncia que en el cuadro de enfermedades profesionales de nuestro país no existe el reconocimiento expreso de ninguna dolencia de origen psicosocial, pese a las recomendaciones de la UE en este sentido y a que sentencias judiciales han considerado como accidentes de trabajo los infartos por estrés laboral y el “*síndrome del quemado*”.

Por ello, reclama que se incluyan pruebas específicas de riesgos psicosociales en los exámenes de salud que se realicen a los trabajadores de la enseñanza, y se contemplen ayudas sanitarias para la detección y el tratamiento de este tipo de enfermedades.

### 1.4 Tipos de riesgos psicosociales

#### Carga mental

Hablamos de carga mental cuando las exigencias del trabajo implican una dificultad de respuesta y son superiores a las capacidades del individuo. Es la cantidad de esfuerzo mental

deliberado que se debe realizar para conseguir un resultado concreto o el conjunto de exigencias psicofísicas a las que se ve sometida la persona a lo largo de la jornada laboral.

La carga mental se suelen dar con una mayor incidencia en las tareas que suponen mayor cantidad de actividades cognitivas. El proceso supone un INPUT de la información proporcionada, una PERFORMANCE de la información percibida donde se analiza, integra e interpreta. Es en este estadio de las actividades laborales donde surge la carga mental. Finalmente, un OUTPUT ajustado a la acción requerida.

### Factores que determinan la carga mental

#### FACTORES INTERNOS

##### Factores Personales relacionados con el desempeño laboral:

- > Edad
- > Aprendizaje
- > Fatiga
- > Personalidad
- > Actitudes
- > Motivaciones

##### Factores Extralaborales:

- > Tensiones
- > Problemas familiares
- > Distancia domicilio trabajo
- > Enfermedades



#### FACTORES EXTERNOS

##### La carga mental relacionada con el tipo de tarea:

Interrelación de la capacidad de la persona y las demandas del puesto de trabajo:

- > Físicas
- > Mentales
- > Conocimientos
- > Habilidades
- > Aptitudes
- > Sociales

##### La carga mental relacionada con la cantidad y complejidad de la información

Determinado por:

- > La complejidad de la información
- > Cantidades de señales a interpretar
- > Las inferencias que se deben realizar a partir de los datos
- > El nivel de precisión de la respuesta
- > El margen de error posible

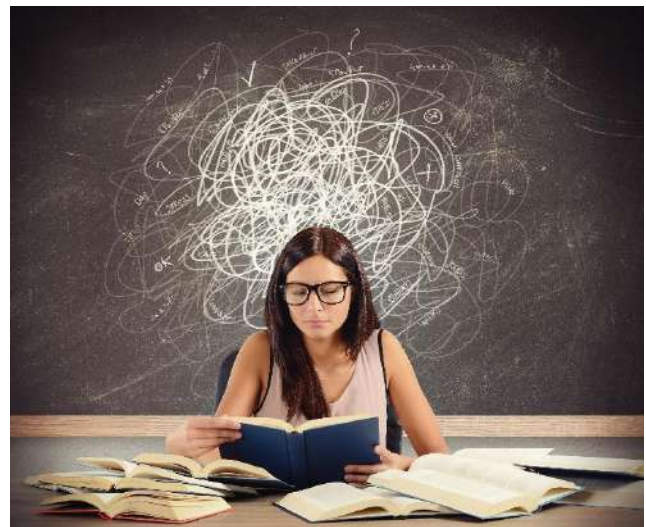
## Estrés

Las amenazas que pueden considerarse desencadenantes dentro de la sociedad moderna pueden relacionarse con factores como la competitividad laboral, el tráfico, el ruido, las disputas maritales, la educación de los hijos, etc.

El estrés es uno de los conceptos psicosociales más utilizados en la sociedad moderna y más concretamente en el sector sanitario y educativo. Según la Comisión Europea el estrés se define como el “conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento, ante ciertos aspectos nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo” (Comisión Europea 2000).

### Principales factores causantes de estrés en general:

- > Sobrecarga o hipocarga de trabajo
- > Repetitividad de tareas
- > Ritmo de trabajo
- > Ambigüedad de rol
- > Conflicto de rol
- > Relaciones personales
- > Inseguridad
- > Promoción
- > Falta de participación
- > Control
- > Formación
- > Cambios
- > Responsabilidad
- > Contexto físico



### Principales factores causantes de estrés en el sector educativo:

Más concretamente en el ámbito educativo los “disparadores” que son más habitualmente señalados por los docentes e investigadores como fuentes de estrés suelen ser:

- > La relación con los padres de los alumnos
- > El manejo de las conductas disruptivas
- > La ambigüedad de roles
- > El locus de control
- > La intro/extraversión
- > La estabilidad de la personalidad
- > Los niveles de ansiedad
- > Los años de experiencia
- > Los años en el puesto actual
- > Número de horas de actividades extracurriculares
- > Número de horas de trabajo en casa

## ¿Qué consecuencias suelen tener la exposición continua a estos “disparadores”?

Diversos estudios han demostrado que la incapacidad del organismo humano para controlar los estresores sociales y psicológicos pueden llevar al desarrollo de síntomas psicosomáticos, conductuales, emocionales y defensivos.

*De los siguientes ítems cuáles están presentes en tu día a día profesional y personal:*

### Psicosomáticos

- > Fatiga crónica
- > Dolores de cabeza frecuentes
- > Problemas de sueño
- > Úlceras u otros desórdenes gastrointestinales
- > Pérdida de peso
- > Hipertensión
- > Asma
- > Dolores musculares (espalda y cuello)
- > En mujeres, pérdida de ciclos menstruales

### Conductuales

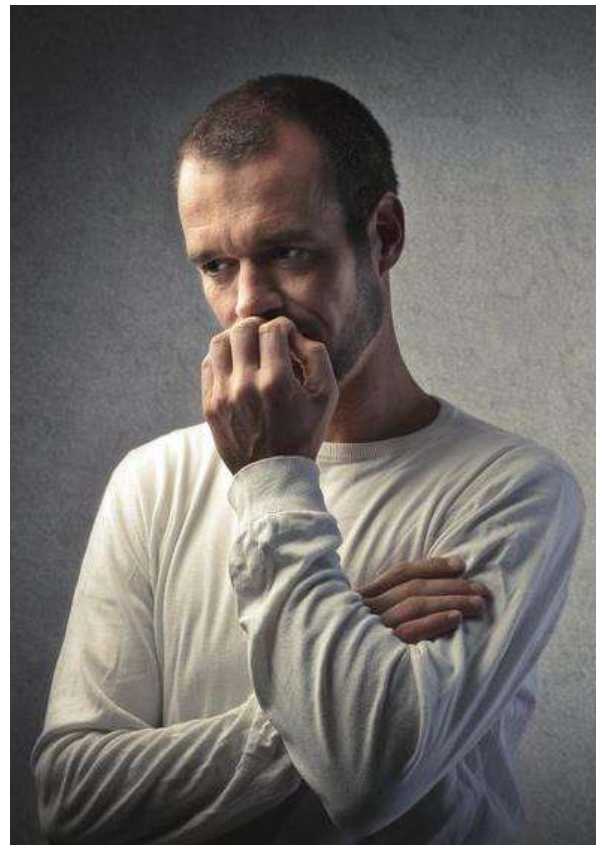
- > Absentismo laboral
- > Abuso de drogas
- > Aumento de la conducta violenta
- > Comportamientos de alto riesgo

### Emocionales

- > Distanciamiento afectivo
- > Irritabilidad
- > Incapacidad para concentrarse
- > Baja autoestima
- > Deseos de abandonar el trabajo
- > Ideación suicida

### Defensivos

- > Negación de las emociones
- > Atención selectiva
- > Ironía
- > Racionalización
- > Desplazamiento de afectos



## ¿Cómo reacciona nuestro cuerpo al estrés?

Para entender cómo reacciona nuestro cuerpo al estrés y al Síndrome de Burnout (SB), tenemos que identificar primero las hormonas que están implicadas directamente a la respuesta del estrés. Estas hormonas son el cortisol y la dehidroepiandrosterona (DHEA).

El cortisol aumenta el alerta, focaliza la atención, facilita la consolidación de la memoria e inhibe el sistema reproductivo, la hormona del crecimiento y la respuesta inmune.

El estrés psicológico provoca una respuesta neuroendocrina y aumenta la síntesis y liberación de cortisol, lo que afecta a los mecanismos reguladores involucrados en estructuras como el hipocampo (procesos de memoria), la amígdala (respuestas emocionales) y la corteza prefrontal (análisis de estímulos o situaciones complejas, y control de respuestas emocionales).

Debemos preguntarnos en qué situaciones o momentos se precipitan estos procesos fisiológicos. En este sentido, cabría afirmar que la mayor parte de las amenazas que sufren las sociedades modernas son de tipo simbólico (ej. Más que físicos, y generalmente no suelen conducir a una reacción de tipo físico).

No solemos tener que correr ante el acecho de un depredador, como un león (amenaza física), aunque nos sentimos amenazados ante la pérdida de un autobús o la falta de tiempo para la presentación de un proyecto (amenaza simbólica).

El organismo ante una amenaza responde de manera igual, ya sea física o simbólica: **HUIR O ATACAR.**

Sin embargo, ninguna de estas dos acciones son posibles en el contexto social actual, de una manera habitual.

Por lo que nuestro organismo se encuentra en un estado de preparación para la huida o el ataque que nunca llegan.

“  
**Cuando este estado se cronifica aparecen patologías como el estrés, la ansiedad, la depresión o el síndrome de burnout**





## Trastorno adaptativo

El trastorno adaptativo (TA) se produce en respuesta a acontecimientos estresantes de la vida cotidiana, como puede ser la pérdida del empleo, la separación de la pareja, etc. sí que es cierto que los síntomas depresivos y/o de ansiedad tienen que aparecer durante los 3 primeros meses siguientes al inicio del factor estresante. El inicio no quiere decir la finalización del mismo.

Sin embargo, según Gil-Montes, el síndrome de burnout o síndrome de estar quemado en el trabajo, posee una entidad propia, debido a la mayor gravedad de los síntomas que lo caracterizan.

### Características del TA según el DSM-V

Según el DSM-V la característica esencial del trastorno adaptativo es *“el desarrollo de síntomas emocionales o comportamentales en respuesta a un estresante psicosocial identificable”*. Los síntomas deben presentarse durante los 3 meses siguientes al inicio del estresante.

La expresión clínica de la reacción consiste en un acusado malestar, superior al esperable dada la naturaleza del estresante, o en un deterioro significativo de la actividad social o profesional o académica.

Por definición, un trastorno adaptativo debe resolverse dentro de los 6 meses que siguen a la desaparición del estresante *(o de sus consecuencias)* (Criterio E).

Sin embargo, los síntomas pueden persistir por un período prolongado de tiempo *(por ejemplo, más de 6 meses)* si aparecen en respuesta a un estresante crónico *(por ejemplo, una enfermedad médica incapacitante y crónica)* o a un estresante con repercusiones importantes *(por ejemplo, dificultades económicas y emocionales a partir de un divorcio)*.

### El factor estresante puede ser:

- > **Factor simple:** falta de promoción o aumento de responsabilidades.
- > **Factores múltiples:** problemas familiares, matrimoniales, laborales.
- > **Recurrentes:** los comienzos y finales de los cursos académicos.
- > **Continuos:** ser docente de un mismo curso.



### Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout (SB) es un conjunto de síntomas relacionados con los trabajos que están en contacto directo con personas y las profesiones de servicio humano. Este síndrome se caracteriza principalmente por un desbordamiento laboral y una reducción de la capacidad de adaptación.

En 1974 se definía por vez primera el burnout como “un conjunto de síntomas físicos y psíquicos (*hundimiento físico y emocional*) sufridos por el personal sanitario como resultado de las condiciones de trabajo”, esta definición resulta plenamente trasladable a la situación actual que atraviesa el sector de la docencia.

Aunque existen diferentes corrientes sobre cómo el SB ha de ser conceptualizado (*enfermedad, simple afrontamiento del contexto social, etc.*) en la actualidad existe un consenso de considerarlo “una respuesta al estrés laboral crónico, una experiencia subjetiva que engloba sentimientos y actitudes con implicaciones nocivas para la persona y la organización”.

**En la siguiente tabla se “puede” observar los componentes del síndrome y con qué cursa:**

| El SB cursa con   | Componentes fundamentales   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Desinterés y disgusto por el trabajo</li> <li>&gt; Fatiga crónica</li> <li>&gt; Absentismo laboral</li> <li>&gt; Baja implicación profesional</li> <li>&gt; Deseos de abandonar la profesión</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Agotamiento emocional</li> <li>&gt; Despersonalización en el trato a los alumnos</li> <li>&gt; Bajo logro o realización personal en el trabajo</li> </ul> |



## ¿QUÉ CARACTERIZA AL SB?

### Agotamiento emocional, físico y/o psicológico.

- Agotamiento emocional.
- No poder dar más de sí mismo.
- Ansiedad.
- Altibajos emocionales con tendencia a la irritación.
- Tendencia al abatimiento depresivo.
- Alteraciones físicas.
- Alteraciones del comportamiento.

### Actitud fría y despersonalizada en el trato a los alumnos y/o miembros del equipo.

- Falta de sensibilidad y dureza al responder a la persona que es receptora del servicio.
- Actitud deshumanizada, cínica o sarcástica.
- Hacer sentir culpable a los demás de las propias frustraciones.

### Reducción del logro personal, sentimiento complejo de inadecuación personal al que se desempeña.

- Diagnóstico diferencial.
- Fatiga.
- Estrés general.
- Depresión.
- Indicador subjetivo: fatiga grave.
- Indicador objetivo: descenso significativo en el rendimiento laboral.



## Diferencias entre el Estrés y el Burnout

| Estrés   | Burnout   |
|--|---|
| Sobreimplicación en los problemas.   | Falta de implicación.   |
| Hiperactividad emocional.  | Embotamiento emocional.   |
| El daño fisiológico es el sustrato primario.                                     | El daño emocional es el sustrato primario.  |
| Agotamiento o falta de energía física.   | El agotamiento afecta a la motivación y a la energía psíquica.                    |
| La depresión puede entenderse como la reacción a preservar las energías físicas. | La depresión en el burnout es como una pérdida de ideales de referencia-tristeza. |
| Puede tener efectos positivos en exposiciones moderadas.                         | Sólo tiene efectos negativos.   |

### Hostigamiento o acoso en el trabajo

El Mobbing o acoso en el trabajo, es una forma de violencia psicológica, comunicación hostil y poco ética que ejercen una o más personas, de forma sistemática y prolongada, sobre otra persona en su lugar de trabajo. Tiene su origen en las relaciones interpersonales y, como caldo de cultivo las propias condiciones de la organización y los factores psicosociales presentes en el entorno laboral.

*La finalidad es la destrucción moral de la víctima y su salida de la organización.*

### Datos de incidencia del acoso psicológico

El Mobbing se debe identificar como un estresor social muy importante.

Los resultados más destacables del Informe Cisneros II sobre la violencia en el entorno laboral son los siguientes:

- > 1 de cada 3 trabajadores en activo manifiesta haber sido víctima de maltratos psicológicos a lo largo de su experiencia laboral.
- > Los autores de este tipo de maltrato psicológico son, en un 70,39 % de los casos, los jefes o supervisores; en un 26,06 % los autores son los propios compañeros de trabajo; y en un 3,55 % son los subordinados.
- > Más del 16 % de la población activa (2,38 millones de trabajadores) manifiesta ser objeto de violencia psicológica o mobbing durante los últimos 6 meses con una frecuencia semanal.
- > 2 de cada 3 trabajadores afectados desconoce estar afectado por el problema.

## Niveles de intervención

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| A nivel individual o personal | Apoyo de amigos, compañeros, respuesta emocional adecuada no inhibitoria, acudir a un profesional de la salud mental...etc.   |
| A nivel familiar o social     | Apoyo de la familia, pareja, instituciones sociales, colectivos de afectados, etc.  |
| A nivel institucional         | Competencias de Inspección de trabajo y organismos autonómicos, estatales o europeos gestores de la seguridad y salud en el trabajo.  |
| A nivel empresarial           | Concienciación, políticas de prevención, evaluación de riesgos psicosociales, diseño de relaciones sociales, sistemas de regulación de conflictos, actuar para prevenir el acoso, divulgar su conocimiento en la empresa.... etc. |

Cabe pensar que una sociedad avanzada que respeta y protege el bienestar individual y colectivo no puede despreocuparse de un fenómeno que tiene unos efectos muy negativos sobre la salud de las personas, sobre la calidad del trabajo, el coste y la productividad de las empresas.



“  
**Es prioritaria la sensibilización y las acciones de prevención que pueda realizar la propia empresa, como lugar donde ocurre este problema**”

## 2. Medidas de prevención en el SB

Con la finalidad de desarrollar estrategias que nos permitan eliminar o reducir el riesgo de Síndrome de Burnout (SB) mejorando la calidad de vida laboral así como el estrés en el trabajo, se actuará llevando a cabo una acción preventiva a tres niveles.

**PREVENCIÓN PRIMARIA** es la más coherente con los principios de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, porque se dirigen a la organización y a las conductas de grupo, como son las medidas de gestión y comunicación, el asegurar apoyos adecuados a la actuación de los individuos y equipos de trabajo, adaptaciones de organización, procesos y condiciones a las características de cada trabajador; generar información y formación adecuadas a estos riesgos y a su afrontamiento.

**PREVENCIÓN SECUNDARIA** se orienta más a los individuos que a la organización, provocando cambios de actitudes en las personas y mejorando sus recursos de afrontamiento.

**PREVENCIÓN TERCIARIA**, sería una intervención reparadora una vez producido el daño, siendo una actuación de carácter multidisciplinar en la que participarían especialistas médico sanitarios.

Nuestra propuesta engloba en el **NIVEL INSTITUCIONAL** unas posibles intervenciones sobre la Organización y las relaciones interpersonales como prevención primaria, y en el **NIVEL PERSONAL**, como prevención secundaria, unas posibles acciones de afrontamiento y mejora personal, que complementaremos con un segundo Módulo: “Reducir el estrés y aumentar el control”, siendo conscientes de que se pueden aplicar otras muchas intervenciones además de las señaladas en estas propuestas.

66  
**Sacar partido a todos los recursos para dotar la profesión del docente de mayor sentido y sentimiento de autorrealización**



## 2.1 Factores organizativos

### Cultura institucional como modo de prevención

La educación, sus instituciones y sus profesionales, deben adaptarse a los grandes y rápidos cambios culturales, no ya como medida de protección contra el estrés del profesor, sino por el mero hecho de posibilitar una tarea tan importante como es la de enseñar a vivir, formar a ciudadanos del futuro.

Es propio de los síndromes de estrés que las soluciones para mejorar los recursos del profesor aparezcan como cargas, pero es necesario saber que esta visión es un síntoma más.

Se trata de cambiar, aprovechar recursos y desarrollar competencias. Basados en la ecuación del estrés como resultado entre Estrategias/Demandas resulta imprescindible sacar partido a todos los recursos para dotar a la profesión docente de mayor sentido y sentimiento de autorrealización, que haga que la dedicación y el esfuerzo merezcan la pena.

### Modelos que funcionan

#### Modelos educativos de otros países que funcionan: los datos del informe PISA 2013

Es difícil poder decir de una forma certera cuáles son los mejores sistemas educativos a nivel mundial, pero basándonos en el informe PISA, obtenemos datos contrastados de al menos cuáles son los mejores alumnos según materia a nivel mundial.

El Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos de la OCDE (PISA, por sus siglas en inglés), tiene por objeto evaluar hasta qué punto los alumnos cercanos al final de la educación obligatoria han adquirido algunos de los conocimientos y habilidades necesarios.

Las pruebas de PISA son aplicadas cada tres años. Examinan el rendimiento de alumnos de 15 años en áreas temáticas clave y estudian igualmente una gama amplia de resultados educativos, entre los que se encuentran: la motivación de los alumnos por aprender, la concepción que éstos tienen sobre sí mismos y sus estrategias de aprendizaje.

Cada una de las tres evaluaciones pasadas de PISA se centró en un área temática concreta: la lectura (en 2000), las matemáticas (en 2003) y las ciencias (en 2006); siendo la resolución de problemas un área temática especial en PISA 2003. El programa está llevando a cabo una segunda fase de evaluaciones en el 2009 (lectura), 2012 (matemáticas) y 2015 (ciencias).

Los adolescentes con mejores resultados son los del Extremo Oriente, región que sitúa a cinco países entre los 10 lugares del mundo donde los jóvenes aprovechan más su educación. El informe arroja conclusiones interesantes. Por ejemplo, que la calidad de la educación no guarda relación con el grado de prosperidad de los países.

#### Finlandia

Para entender este sistema recomendamos el documental titulado *“The Finland Phenomenon: Inside The World’s Most Suprising School System”*. Menciona Tony Wagner en dicho documental que *“Los políticos, los pedagogos, los empresarios, los estudiantes... Todos saben que la educación es el principal recurso del país para competir en el mercado internacional y*

*para construir una ciudadanía cívica”. “Hace unos años el sistema estaba mucho más centralizado pero descubrieron que los resultados eran mejores si cedían más poder y autonomía a los colegios.... Esa es una muestra de la confianza de la población en el sistema.”*

Aun cuando el sueldo de un profesor no es muy elevado, el prestigio que posee en la sociedad finlandesa hace que dicha profesión sea una de las más solicitadas por los estudiantes. Para poder iniciar los estudios de maestro, se precisa tener una nota media de un 9 sobre 10 en los estudios, y en las facultades son admitidos menos del 10% de los aspirantes, después de haber hecho una selección exigente.

La duración de la carrera es de cinco años, ya que además de los tres años de licenciatura se exigen dos años más de un máster de especialización. Los profesores no son concebidos como profesores, sino como expertos en educación. Los profesores finlandeses trabajan mucho en grupo con sus alumnos, las clases son participativas, y el profesor recibe feedback de los profesores con más experiencia.

La escolarización se produce a los siete años. Durante los primeros seis años de la primaria los niños tienen en todas o en la mayoría de las asignaturas el mismo maestro, que vela porque ningún alumno quede excluido.

Es una manera de fortalecer su estabilidad emocional y su seguridad. Hasta quinto no hay calificaciones numéricas. No se busca fomentar la competencia entre alumnos ni las comparaciones.

Los alumnos sólo acuden a clase durante 4 o 5 horas al día los primeros años de clase. No se basa tanto en la memorización como en ayudar a pensar al alumno.

Los centros educativos tienen gran autonomía para organizar su propio programa de estudios y suelen tener veinte alumnos por clase lo que hace que la relación entre profesor y alumno sea más cercana.

En Finlandia, existe consenso político en cuanto a la educación, lo que aporta una gran estabilidad al sistema. Además, otra característica fundamental es la gratuidad de la educación, incluido el material, comedor e incluso transporte.

## **Sanghai**

En Sanghai el éxito no depende tanto del gasto que se realiza en la educación como del esfuerzo y dedicación de cada profesor y alumno en el aprendizaje.

El número de horas de clases es elevado, llegando hasta las nueve horas. Aunque además de las horas de aprendizaje los alumnos suelen complementarlas con actividades extraescolares.

Las clases son numerosas ya que llegan a los 40 alumnos por clase y los alumnos sólo tienen ocho semanas de vacaciones al año.

Al igual que en Finlandia los profesores tienen gran libertad para experimentar en su labor docente con los alumnos, aunque por otro lado, conceden excesiva importancia a los exámenes, y no desarrollan la capacidad de pensamiento independiente o crítica de los alumnos.



## Corea del Sur

Tiene alguna semejanza con el sistema educativo finlandés, como puede ser el gran respeto por la figura del profesor (una de las profesiones mejor pagadas del país) y la gratuidad de la educación. El grado de alfabetización es del 97%.

Es tal la importancia que se da a la formación que incluso las familias invierten en academias privadas y dan donativos a las escuelas. Al igual que en Finlandia, conciben la educación como un medio para el crecimiento económico del país. No obstante, en contra de lo que sucede en Finlandia, la escolarización es a menor edad, y el número de horas de clases es elevada, ya que puede alcanzar hasta las diez horas.

Por otro lado y aunque los resultados son muy buenos conforme al sistema PISA, es conocido el alto grado de competitividad que tienen los alumnos, llegando desgraciadamente incluso a acudir al suicidio cuando no alcanzan los resultados esperados.

## Hong Kong

Por último destacar a Hong Kong que siguiendo un modelo similar al de Corea del Sur, es aún más estricto.

No es un modelo exportable ya que está totalmente acorde con la cultura del país, tan diferente a los países europeos y aunque los resultados sean buenos, no deja de tener pegajos como por ejemplo el hecho de que todavía le dan mucha importancia a la memoria, o que en el aula prima el silencio cortando de esta forma la posibilidad de debate.

Al igual que pasa en Finlandia, existe un consenso político, sobre el lugar que debe ocupar la educación en el país. Al profesor se le considera un investigador al que hay que promocionar si es eficiente. El sistema educativo de Hong Kong se basa fundamentalmente en el trabajo duro hasta el punto que las familias se quejan a las escuelas si sus hijos no tienen muchos deberes. Además, el 70% de los alumnos cursando estudios de educación secundaria reciben clases particulares o instrucción adicional. Las clases tienen una media de 40 alumnos, el doble que en el sistema finlandés.

## ¿Y España?

El rendimiento educativo de España en matemáticas, lectura y ciencias, permanece justo por debajo de la media de la OCDE a pesar de haber incrementado en un 35% el gasto en educación desde 2003 y de los numerosos esfuerzos de reforma a nivel estatal y regional.

El rendimiento educativo de España está por debajo de la media de la OCDE en matemáticas, con una puntuación media de 484 puntos y se sitúa entre los puestos 31 y 36 de los 65 países y economías que participaron en la evaluación PISA 2012.

También obtenemos resultados por debajo de la media en lectura: 488 puntos y se sitúa entre los países 27 y 35. Por último el rendimiento de España se sitúa justo por debajo de la media en ciencias: 496 puntos y se sitúa entre los puestos 26 y 33.

Resulta pues preocupante el índice de fracaso escolar en España, superando una tasa del 30%, frente a la del 10% marcada por OCDE. España tiene una de las mayores tasas de disrupción del aprendizaje por las interrupciones de los alumnos.

España cuenta con un mayor número de horas lectivas que la mayoría de los países de la OCDE, sin embargo, el tiempo de instrucción en las principales áreas de conocimiento, Matemáticas, Lectura y Ciencias, es menor.

En España la ratio alumno profesor ha disminuido en los últimos años y se encuentra ahora por debajo de la OCDE. Según la percepción de los directores, la calidad de las infraestructuras de los centros educativos en España es mayor que la de la OCDE.

Y son estos datos los que han llevado al actual Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, a presentar un nuevo proyecto de ley, que fue aprobado por el Consejo de Ministros.

Tal y como vemos en el mencionado Proyecto, uno de sus fines es aumentar la calidad de la enseñanza y mejorar los resultados. Y es así como podemos leer en su exposición de motivos: *“Todos los estudiantes poseen talento, pero la naturaleza de este talento difiere entre ellos. En consecuencia, el sistema educativo debe contar con los mecanismos necesarios para reconocerlo y potenciarlo.*

*El reconocimiento de esta diversidad entre alumnos en sus habilidades y expectativas es el primer paso hacia el desarrollo de una estructura educativa que contemple diferentes trayectorias. Detrás de los talentos de las personas están los valores que los vertebran, las actitudes que los impulsan, las competencias que los materializan y los conocimientos que los construyen.*

*El reto de una sociedad democrática es crear las condiciones para que todos los alumnos puedan adquirir y expresar sus talentos, en definitiva, el compromiso con una educación de calidad como soporte de la igualdad y la justicia social.”*

Las estadísticas de estrés en la profesión docente muestran índices alarmantes. Quizá la pregunta que nos impulse al cambio y a avanzar eficazmente para no instalarnos en una queja sin sentido es: *¿no será que el modo de hacer escuela actualmente no está adaptado a las demandas del presente y eso genera un sentimiento de incapacidad en el profesional?*

Es posible que se requiera un nuevo concepto de profesor para hacer frente a su misión educativa del siglo XXI, con cuestiones como multiculturalidad, identidad y convivencia, diversidad de alumnado, nuevas tecnologías, idiomas, entre otros.



“  
EL RETO ESTÁ DELANTE DE NOSOTROS

## Recursos disponibles

### Recursos que puede utilizar el profesor dentro de la institución

Desde el marco de la propia institución escolar, el profesor tiene un margen amplio de desarrollo profesional si utiliza y conoce bien todos los recursos. Vamos a mencionar algunas acciones y recursos que el profesor puede utilizar para legitimar su autoridad y mejorar su formación:

1. Conocimiento y uso del Proyecto Curricular de Centro.
2. Manejo de estrategias claves de comunicación, reuniones y tutorías.
3. Aprobar o suspender a un alumno por cualquiera de los objetivos de igual manera. Esto supone dar la misma importancia y seriedad a todos los objetivos curriculares (conceptuales o actitudinales).
4. Dedicar tiempo y espacio a la formación personal y profesional en las horas previstas por ley, a cuestiones como las tutorías, planes de acción para mejorar las competencias personales y profesionales.
5. Crear una cultura de equipo y aprendizaje cooperativo en la que el profesor pueda mejorar aprendiendo de otros profesores, de sus errores y de los alumnos.

### A continuación desarrollamos las que consideramos más importantes: Conocimiento y uso del Proyecto Curricular de Centro como recurso:

Los centros escolares se rigen por una serie de documentos previstos para su buen funcionamiento, que tienen por finalidad servir a la misión educativa y docente del profesor, ayudándole en sus tareas.

De esta forma un colegio debe recibir a cada nuevo profesor poniendo en sus manos estos instrumentos, formándoles en su uso concreto. Tales son el Proyecto Educativo que engloba entre otros el Proyecto Curricular del centro y el Reglamento de Organización y Funcionamiento.

Un colegio igual, que toda empresa, tiene un documento que define los rasgos de identidad del centro, formula los objetivos que se han de conseguir y expresa la estructura organizativa. En la elaboración de este documento participan en diferente grado toda la Comunidad Educativa.

|  |  |                        |
|--|--|------------------------|
| Señas de identidad   |  | ¿Quiénes somos?        |
| Propósitos o finalidades del centro  |  | ¿Qué queremos?         |
| Relaciones de colaboración entre padres, alumnos y docentes, y con el entorno de la comunidad<br>Estructura y funcionamiento (RRI) |  | ¿Cómo nos organizamos? |

**Fuente:** <http://centros2.pntic.mec.es/cp.pedro.lopez.de.lerena/pec0.htm>

Aunque el equipo directivo es el responsable de su coordinación y redacción, las directrices las establecen y las proponen todos los integrantes de la comunidad educativa: el consejo escolar, el claustro de profesores, el AMPA e incluso el consejo de delegados de alumnos.

Es decir que en la concreción del documento que regirá la vida del centro, todos suman, todos cuentan, todos piensan.

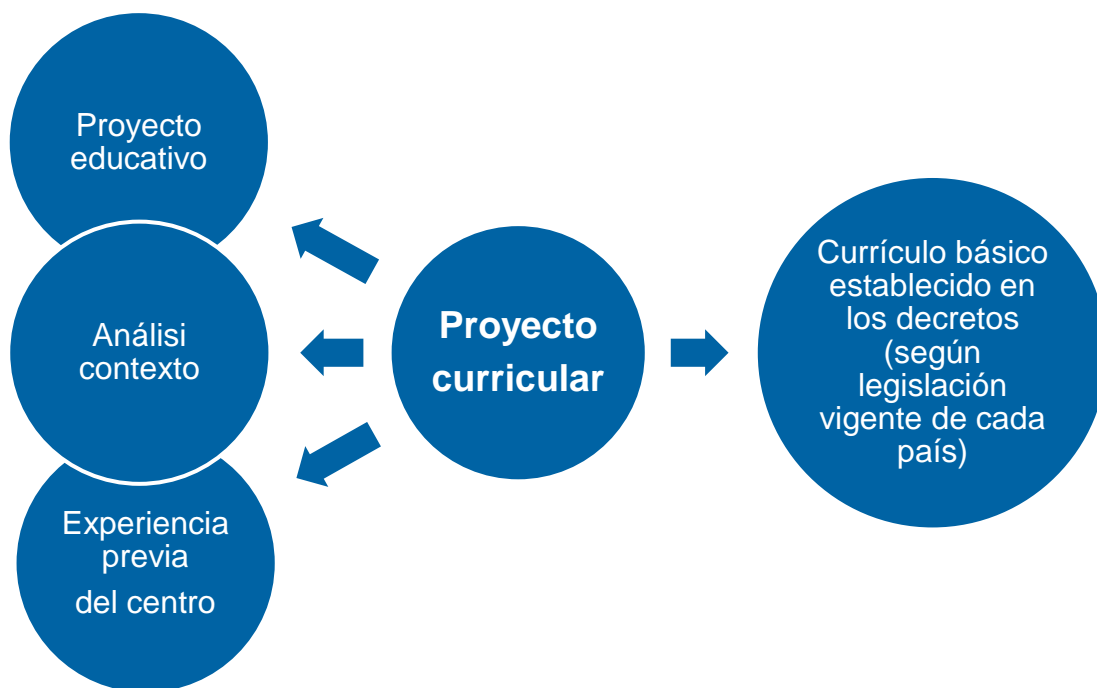
### Ejercicio práctico de reflexión

*¿Te has parado a pensar en ello? ¿Conoces este documento que rige la vida de tu colegio y en qué puede ayudarte?*

Estos documentos recogen una serie de respuestas básicas para que el profesor comprenda mejor sus funciones, lo que se espera de él, y por lo tanto pueda tener unas prioridades más claras:

- ¿Qué enseñar?
- ¿Cuándo enseñar?
- ¿Cómo enseñar?
- ¿Qué, cuándo y cómo evaluar?
- ¿Qué soluciones damos a la diversidad presente entre los alumnos?
- ¿Cómo tratamos las tutorías y la orientación?

El Proyecto Curricular de centro es una de las concreciones del PEC, *“su verdadero valor reside en que recoge la respuesta pedagógica, fruto de la reflexión, la discusión y el acuerdo de un colectivo de profesores y profesionales para desarrollar las finalidades educativas de las etapas que se imparten en el centro”*.



**Fuente:** <http://centros2.pntic.mec.es/cp.pedro.lopez.de.lerena/pec0.htm>

### Los objetivos de aula previstos en el PCC se pueden dividir en:

- Objetivos conceptuales o de conocimientos en la materia que se imparte.
- Objetivos actitudinales.
- Objetivos procedimentales.

Respetar el cumplimiento de todos los objetivos y no sólo de los conceptuales (o de contenido académico) refuerza el rol del profesor como educador y no como instructor, legitimando así el poder de coeducador. Esto no siempre es así.

Por ejemplo los padres exigen a menudo que su hijo “apruebe la asignatura”, dando importancia únicamente al resultado académico.

El profesor necesita educar para poder realizar bien su labor docente, y para poder hacerlo necesita cambiar esta mentalidad.

Si definimos al profesor como educador y no como meramente instructor de conocimientos de la materia que imparte, el profesor es entonces el profesional que educa a través de su asignatura, es decir, enseña a vivir a sus alumnos. Esta misión educativa aporta sentido y realización a la verdadera vocación del profesor.

***“El fin de la escuela no puede estar limitado solamente al aprendizaje, debe preparar para enfrentarse a la vida. No instruimos, educamos. No enseñamos, aprendemos todos.”***



## Reuniones y tutorías como estrategia

Como es sabido, las horas que componen la jornada laboral, no sólo incluyen las horas docentes, y son estas horas no docentes las que nos pueden ayudar a:

**a) Mejorar la comunicación**, crear sinergias entre los profesores consiguiendo una cultura de empresa que favorezca lazos y compromisos propios de un equipo multidisciplinar que existe en cada departamento, y entre los profesores de cada aula. Esto requiere dedicación de espacios a reuniones.

### ¿Cómo aprovechar las reuniones?

En esta línea la normativa establece tiempo para dedicar a reuniones, que por ser limitado debemos optimizar, y las actas que dejan constancia de los temas abordados y los compromisos adquiridos son la mejor forma para llevar a cabo un seguimiento de cada cuestión.

Las reuniones deben ser un espacio en el que todas las mentes suman, una herramienta de reflexión y de acción: para tomar decisiones llegar a acuerdos y compartir objetivos de forma real, nunca un espacio vacío o un trámite burocrático.

Es importante potenciar la autonomía y la iniciativa necesaria para llevarlas a cabo.

Es útil plantearse las reuniones de forma flexible, creativa, formal o informal con contenidos y tiempos en función del objetivo a lograr:

- Feedback de unos minutos al final de la jornada para tomar el pulso al aula, acompañar en un proceso de desarrollo de competencias, ayudar en el equipo a un compañero para abordar un problema de conducta en el aula, celebrar algún logro en el departamento, coordinar y evaluar a los alumnos en sus objetivos globales no sólo de conocimientos, sino procedimentales y actitudinales...etc.

***“No existe la no comunicación, siempre se comunica”***



Un profesor que se siente educador y parte de un equipo multidisciplinar así, puede pedir a otro que le apoye o refuerce determinados conocimientos para unos mejores resultados del alumno que comparten en esa aula.

En esta línea hay que destacar que la ley establece la observancia de la ortografía, de la expresión oral y escrita, con independencia de la materia que se está impartiendo; una falta de ortografía importa tanto en lengua como en matemáticas.

Deben primar los objetivos frente al libro, quien debe marcar el contenido de la asignatura y el modo más didáctico de impartirla, es el profesor, ya que así valida su propia autoridad pedagógica, mediante sus conocimientos e iniciativa, siendo al fin y al cabo el último responsable de una educación efectiva.

**b) Lograr que el trabajo en equipo se produzca también en el aula:** dentro de la clase el profesor debe desplegar sus habilidades para crear un sentimiento de pertenencia a un grupo que él mismo lidera. Los recursos para lograrlo son variados porque dependerán de variables como la edad, la materia a impartir, el carácter del profesor, el tipo de grupo... etc.

En cualquier caso, no hay recetas. Requiere observación, creatividad y cierta innovación en el aula. Algunas ideas:

- Buscar elementos de unión del grupo con el profesor.
- Cantar en el aula, crear un himno o bandera.
- Escenificar algunos temas de la asignatura.
- Salidas y excursiones.
- Dedicar unos minutos a realizar juegos de desarrollo de capacidades.
- Establecer trabajos por grupos.
- Representar o contar un cuento o fábula.
- Realizar talleres experienciales en relación a lo que se quiere enseñar.
- Celebrar objetivos conseguidos.
- Retar a los alumnos.
- Uso de chistes y del sentido del humor.

Establecer estos vínculos entre profesor- alumnos es necesario en cualquier tarea de tipo educativo y además aporta un bienestar emocional al profesor que da más sentido a su esfuerzo y trabajo.

**c) Tutorías:** En una tutoría bien hecha el profesor gana la ayuda de los padres, su tarea en el aula es percibida como coeducadora, y por tanto repercute directamente en la autoridad de la figura del profesor, que no es un mero instructor de conocimiento de una materia.

### ¿Cómo aprovechar las tutorías?

No siempre es sencillo saber manejar una tutoría, y a veces el resultado no es siempre el deseado, o incluso salimos de la misma algo desanimados. Es importante a este respecto saber llevar una tutoría, somos nosotros los que la dirigimos, y por tanto quienes tenemos que estar preparados para cualquier eventualidad que pueda producirse, lo que por otro lado conlleva ir a las tutorías con una preparación, como si se tratara de un examen.

## Claves para la realización de tutorías

Antes de la tutoría:

1. Preparar por escrito y con antelación los puntos a tratar en las tutorías, en aquellos casos que sea necesario prepararla con el departamento de orientación.
2. Conocer a los familiares que van a venir a la tutoría. Establecer una relación de confianza y compenetración.
3. Anticiparse a los problemas antes de que ocurran.
4. Partir de un conocimiento de los puntos fuertes del alumno.
5. Aprender a dar malas noticias. Saber que todos necesitamos un tiempo para asimilar algo que no nos gusta, distanciarnos de la reacción actuando serenamente, sin tomarla como algo personal.
6. Hacer ver a la familia que estamos en el mismo bando.
7. Escuchar, comprender. Hablar desde el afecto con argumentos y ejemplos, no desde el dato frío.
8. Actuar con la autoridad y la humildad de nuestro rol de coeducador.
9. Hacer preguntas para asegurar que el mensaje ha llegado. Dar feedback, parafrasear.
10. No dar nada por sentado, reforzar el mensaje. Nos tenemos que cerciorar de que lo que yo comunico ha sido recibido.
11. Consensuar conclusiones o líneas de trabajo sobre lo que se reforzará en casa y en el colegio: lograr el compromiso en acciones muy concretas en los que pueda colaborar la familia, por pequeñas que sean.
12. Aprovechar para hablar de los objetivos del curso y acordar el modo de lograrlos.
13. La familia es parte de la solución positiva, no exponer a la humillación o a la culpa.
14. Finalizar la reunión con un punto de vista positivo.
15. Realizar el acta de la reunión: los puntos tratados, las impresiones y los compromisos adquiridos por ambas partes.
16. Apoyar de cerca a la familia a través de los canales de comunicación previstos (mails, notas, teléfono, etc.).





## Medidas recomendadas

Proponemos una serie de medidas que desde la dirección del colegio estén destinadas a mejorar la calidad de trabajo, a través de un modelo de escuela que promueva la humanización de la enseñanza, y el crecimiento personal de los trabajadores dentro. Para ello debemos dotar al profesor de conocimientos y autonomía.

### Una dirección por valores:

1. Educación y respeto en el trato a los empleados.
2. Confianza, comunicación, apoyo mutuo.
3. Trabajo en equipo.
4. Participación para el cambio.

Este modo de dirigir colabora en el logro de una buena salud organizacional, y forman parte de lo que llamamos contrato Psicológico: El conjunto de expectativas mutuas entre el individuo y la empresa, aunque no estén explicitables en el contrato laboral y que condicionan buena parte de la relación entre ambas partes.

### Desarrollo de coaching como estrategia:

De todos los roles educativos del profesor uno de los más importante es el de líder, dado el importante cambio social que se ha producido en estas últimas décadas en el modo de relacionarse donde se ha sustituido la autoridad absoluta y las relaciones jerárquicas por el liderazgo, la motivación a la acción y la comprensión de la norma.

“  
Para enseñar a vivir, hay  
que guiar, enseñar, ser  
referente y modelo



Si te preguntaras cuál ha sido tu mejor y peor experiencia cuando fuiste alumno, seguramente se referirán a momentos muy emocionales: un profesor que te entendió, que te ayudó, que te animó, que transmitía entusiasmo. Seguramente más que de tus notas, recordarás tu relación con profesores y compañeros.

Para mejorar como líder es preciso primero que los profesores sientan la necesidad de revisar y trabajar sus competencias personales referidas a su inteligencia emocional, su capacidad empática, su capacidad de escucha, su autoconocimiento, su capacidad de conocer a los demás y desarrollar su propia capacidad de liderazgo. Todo cambio despierta ilusión y despierta resistencias, porque nos gusta movernos en nuestra zona de confort.

La formación en este aspecto trata de dotar al profesor de estrategias para resolver los problemas que le surgen debido a su trabajo cotidiano en el aula.

Todos podemos ayudar y ser ayudados dentro del equipo, por eso proponemos figuras de mentores o coach que acompañen dentro de una relación de confianza, (siendo ellos acompañados en otros momentos) para suscitar la reflexión, encontrar soluciones propias y aprender a desarrollar en el aula habilidades y estrategias. Debemos partir del conocimiento personal, y se aconseja integrar estos puntos en el programa de desarrollo de competencias del centro. Proponemos algunas directrices para el coach que desarrollará durante el proceso, en función de quien tiene delante:

- **Aprender y observar desde la experiencia en otras aulas.** Ser enseñado en mi propia aula.
- **Trabajar las estrategias del Aquí y el Ahora como fuente de formación de otros compañeros.** Centrarnos en lo que podemos cambiar y hacer es la única posibilidad que tenemos para actuar sobre el entorno. Nuestras energías de tiempo y dedicación deben estar puestas en nuestro círculo de influencia (lo que podemos cambiar) y procurar trasladar a este círculo todos los problemas y las preocupaciones.
- **Hacerse preguntas, reflexionar, desarrollar la autocrítica** desde los resultados de la actividad. Interrogarse, reformular problemas, saliendo de nuestra propia zona de confort. Sin preguntas no habrá respuestas.
- **Trabajar la dimensión emocional:** obtener un feedback de los procesos emocionales que subyacen en los comportamientos propios y mejorar nuestro repertorio de estrategias, conductas y respuestas.
- **Ser genuino:** para dar más autenticidad al rol profesional y docente, crea un estilo personal asimilando lo aprendido en relación a tus puntos fuertes.
- **Trabajo Cooperativo:** genera crecimiento tanto en los equipos docentes como en el aula.
- **Pasión por el aprendizaje:** porque disfrutamos con nuestro trabajo, nos emocionamos cuando vemos a los equipos y a las personas crecer. Sentimos pasión por lo que hacemos. Porque aprendemos de alumnos y compañeros.
- **Profundizar la comprensión del alumno:** aprender de otros modos de escuchar las emociones y necesidades que manifiestan las conductas de nuestros alumnos. El afecto al alumno es una necesidad y un punto de partida.

- > **Relación profesor-alumnos construyendo parte de los contenidos de la clase juntos** a partir de intereses y motivaciones y organizando los conocimientos de lo simple a lo abstracto.
- > **Usar una didáctica que se acerque a los intereses de los estudiantes y que le permita al docente interrogarse por la naturaleza de su saber:** una pedagogía para conjugar la educación, la enseñanza y la capacidad de asombro.
- > **Instaurar un currículo oculto basado en “el profesor coach”** entendiendo por currículo oculto: “Lo que se aprende en la escuela de manera no explícita y no intencional y de cuya transmisión tampoco es consciente el alumnado” (Fernández Enguita, 1990).

## 2.2 A nivel personal

### La reflexión sobre la vocación docente como un inicio de prevención

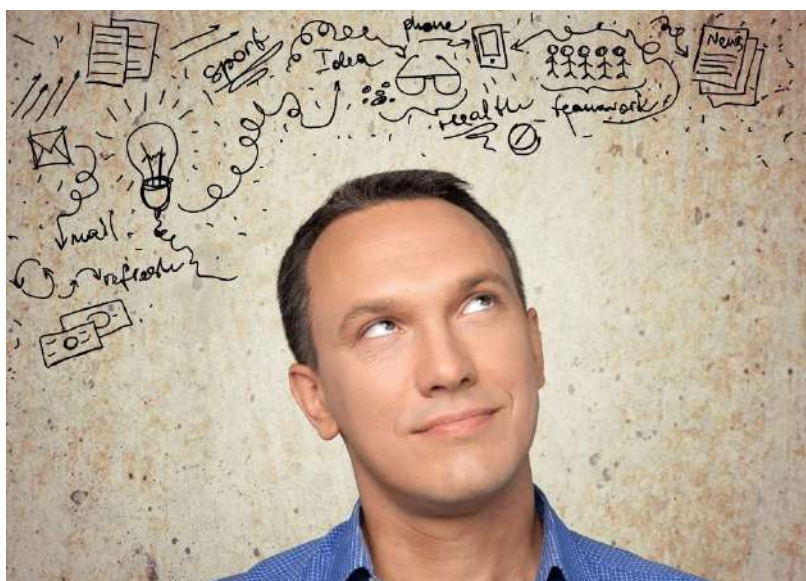
#### ¿Qué podemos entender como vocación docente?

La vocación es la inclinación a cualquier estado, carrera o profesión. El término proviene del latín *vocatio* y, para los religiosos, es la inspiración con que Dios llama a algún estado. Por eso el concepto también se utiliza como sinónimo de llamamiento o convocación.

A nivel general, la vocación aparece relacionada con los anhelos y con aquello que resulta inspirador para cada sujeto. Se supone que la vocación concuerda con los gustos, los intereses y las aptitudes de la persona.

La vocación también es considerada como un proceso que se desarrolla durante toda la vida, ya que se construye de forma permanente. Implica descubrir quién soy, cómo soy y hacia dónde quiero ir. Las respuestas a esos interrogantes marcarán la vocación y el camino a seguir por el individuo.

Una vez analizado lo anterior, debemos preguntarnos, *¿Es todo tan bucólico? ¿Se siente el profesional de la educación identificado con esta descripción? ¿y si no es así...? ¿Qué discurso surge?*



Es vital reflexionar sobre la vocación docente con honestidad y apertura. Cada uno tiene una forma subjetiva de experimentar su relación con el trabajo. Será interesante pensar en qué medida nos identificamos con los tres tipos de relaciones más habituales con el trabajo:

Percepción del trabajo como un trabajo donde se da importancia a los aspectos económicos (*seguridad socio/económico*) por encima de todo.

- Percepción del trabajo como una carrera donde se da importancia al avance profesional dentro de la estructura ocupacional, proporcionando fundamentalmente una posición de poder y generador de autoestima.
- Percepción del trabajo como una vocación donde se centra en el disfrute de la realización del trabajo en sí y se basa en lo socialmente útil como contribución a un mundo mejor.

Estas tres orientaciones generales hacia el trabajo predicen las metas que la gente persigue en el mismo.

### **Entrenamiento para la reflexión**

Con el objetivo de desarrollar estrategias de prevención del SB a nivel individual utilizaremos una aproximación desde el modelo terapéutico de aceptación y compromiso que nos ayudará a trabajar los siguientes procesos:

1. Haremos más presentes y salientes los valores importantes detrás de la elección de ser docente.
2. Identificaremos las barreras que se interponen en el camino que nos impiden llegar a ser el profesional que nos gustaría ser, de manera que emociones como, el “desánimo”, la “monotonía”, el “sentimiento de frustración” o la “carga” no nublen los verdaderos motivos por los que somos profesores.
3. Identificaremos qué estrategias son más o menos útiles a la hora de manejar estas barreras.
4. Aprenderemos a discriminar qué podemos y qué no podemos cambiar generando estrategias alternativas al control patológico (aceptación).

### **Metáfora del Jardín**

Supongamos que cada uno de nosotros somos jardineros, adoramos nuestras plantas, las plantas son las cosas que queremos en nuestra vida. Hemos seleccionado un lugar para plantar nuestro jardín, hemos distribuido las plantas dejando más terreno para las que más nos gustan, para las que queremos que más crezcan y menos espacio para las plantas que no son tan relevantes para nosotros.

Hemos preparado la tierra, plantado semillas, algunas han brotado, unas con más fuerza, otras con menos...Y claro, algunas plantas importan más que otras, puede no ser lo mismo que se seque uno de los geranios a que se seque un rosal, el rosal puede que sea una de las plantas que más importen, que se cuide con más mimo.

Piensa, que cada sector o grupo de plantas corresponde a áreas vitales importantes, por ejemplo el trabajo, otro grupo de plantas, tu familia, tus aficiones, etcétera.

*¿Cuáles son tus áreas o facetas de valor, que corresponderían a las plantas de tu jardín?, ¿Cuánto te importa cada una de ellas?*

Fíjate que no os pregunto cómo están actualmente, sino qué sector ocupan en tu terreno, te pregunto sobre el valor que ellas tienen para ti...”

Ahora bien, dime, actualmente *¿Cómo están las plantas de tu jardín?, ¿están frondosas o más bien mustias?...Si las plantas hablaran del jardinero ¿Qué crees que dirían?, ¿Dirías tú que el jardinero está poniendo todo el abono necesario, que el trabajo que está haciendo es suficiente según la importancia que cada una de sus plantas tiene?*

Ahora te pido que mires tu comportamiento como jardinero y que me digas de cero a diez lo fiel que estás siendo con tus plantas....” *¿qué te impide regar las plantas como a ti te gustaría?*

“Podríamos decir que éstas son las cosas desagradables, las que de alguna manera no te están dejando cultivar las plantas que más quieres, vendrían a ser las malas hierbas del jardín, éstas que crecen y lo ponen feo. Y dime tú como jardinero, *¿Qué haces con la mala hierba que aparece en tu jardín ?...Apenas ves que están apareciendo, rápidamente te afanas en arrancarlas ¿verdad?...Y hacer esto rápidamente ¿hace que la mala hierba desaparezca por completo?...Desaparece a la corta pero a la larga, al otro día, que pasa... ¿otra mala hierba?, ¿En otro lugar? Y entonces, tú rápidamente a arrancarla...y de nuevo. En tu experiencia, ¿consigues erradicar por completo la mala hierba?*”

“Dime, si el jardinero sólo se ocupa de arrancar la mala hierba porque no la quiere tener en su jardín, *¿Qué pasaría si emplea todo su tiempo erradicar la mala hierba?¿cómo estarían entonces sus plantas, solo dedicándose a cortar y cortar la mala hierba?¿Podría regar, mover la tierra y abonar sus plantas?¿Podría emplearse en cultivar sus plantas?...¿Y si la mala hierba fuese parte de tener jardines?¿Y si hubiese que aprender a vivir con lo que el jardín ofrece a cada momento? Porque, dime una cosa, siempre pendiente de la mala hierba... ¿estás disfrutando de las plantas que te da tu jardín?...*



## Reflexionando...

### Preguntas a tener en cuenta para la reflexión y el trabajo durante el módulo:

1. ¿Por qué quieres trabajar como profesor?
2. ¿Cómo te sientes cuando estás tratando de ayudar a un alumno y ves que no sigue tus indicaciones o no cumple con sus deberes?
3. ¿Cuando ves que un alumno no avanza, te has sentido alguna vez como un profesor incompetente, que no sabe hacer su trabajo?
4. ¿Qué haces cuando sientes emociones de incompetencia, frustración o decepción? – ¿críticas al alumno?, ¿críticas al sistema...? ¿todo para no sentir sentimientos de impotencia...? Y, ¿cómo esta manera de proceder afecta en la interacción con los alumnos?
5. ¿Si pudieras elegir, qué tipo de profesor elegirías ser? ¿es ese el tipo de profesor que estás siendo actualmente?
6. ¿Qué hizo que eligieras ser profesor? Todo esto, ¿ya no lo valoras?
7. Reconociendo todos estos sentimientos y aceptándolos estás más cerca de poder hacerte cargo de los mismos y que no intercedan en tu labor docente.

## Respuestas de afrontamiento

Según Lazarus y Flokman el ser humano es capaz de aprender a generar respuestas de afrontamiento diferentes, adaptándolas a cada contexto:

El afrontamiento se entiende como aquel comportamiento que implica esfuerzo en un individuo para resolver las situaciones problemáticas, en un intento personal de adaptarse al entorno.

### ¿Cómo actúo ante los problemas?

#### No afrontamiento. Cuando se ponen en marcha estrategias de huida y evitación.

- > Desinterés.
- > Búsqueda de métodos para evadirse de lo que preocupa.
- > Evitar comprometerse para no frustrarse. ¿Para qué voy a hacer el esfuerzo si no sirve de nada?
- > Echar la culpa al sistema para defenderse del malestar que genera el no poder ayudar a un alumno.

**Afrontamiento centrado en la emoción asociada a los sucesos.** Cuando se trata de modificar o controlar los sentimientos. Intentando cambiar el modo de vivir la situación. En este tipo de afrontamiento se incluyen una amplia gama de estrategias como: la minimización, el distanciamiento, la atención selectiva, las comparaciones positivas y extracción de valores positivos a los acontecimientos negativos.

**Afrontamiento centrado en el problema.** Tratando de analizar, buscar alternativas y distintas perspectivas, sopesar distintas posibilidades y ejecutarlas si el problema fuera resoluble.

A continuación plasmamos un cuadro con dos alternativas de respuesta y que ejemplifica cómo una buena estrategia produce un buen resultado.

| Ansiedad   |  |
|--|--|
| Enfrentamos  | Aludimos   |
| Desarrollamos capacidad de pensar  | Mecanismos de defensa  |
| Búsqueda de soluciones adecuadas   | Quedamos atrapados en rutinas defensivas que no nos ayudan a manejarnos en la realidad |
| <p><i>*Los sujetos que utilizan como estrategias de afrontamiento el escape-evitación presentan mayores niveles de cansancio emocional y de SB que los sujetos con un afrontamiento centrado en el problema.</i></p> |  |

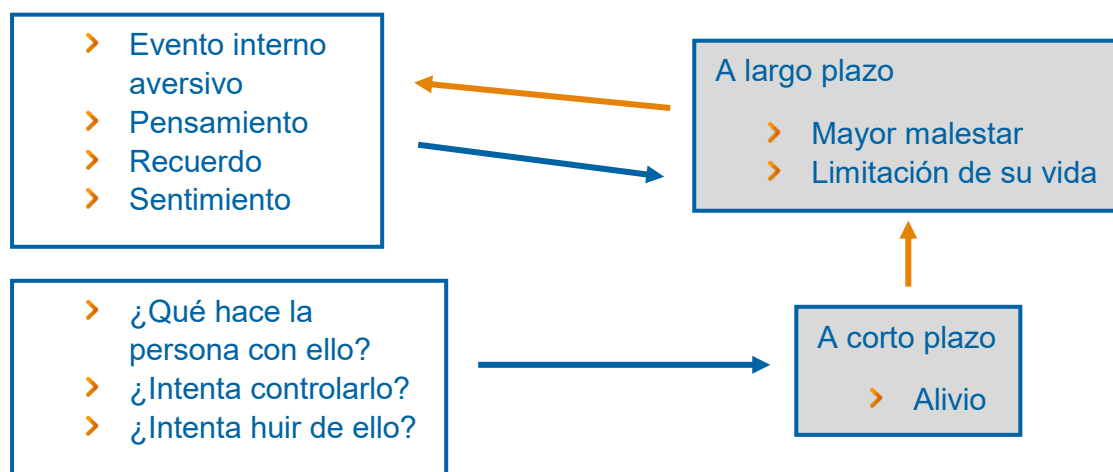
**Trastorno de Evitación Experiencial. Modelo explicativo del afrontamiento de tipo escape-evitación.**

El Trastorno de Evitación Experiencia (TEE) consiste en un patrón generalizado e inflexible de evitación de los eventos privados (pensamientos, emociones, sensaciones físicas, recuerdos, imágenes, etc.) que generan malestar.

La consecuencia inmediata de la evitación es el alivio inmediato del temido malestar, sin embargo, a la larga el malestar se intensifica, y sus vidas se ven considerablemente limitadas por la necesidad inflexible de tener su malestar bajo control.

Ejemplo:

- > Un maestro que sistemáticamente se centre en los niños que mejor lo hacen, porque centrarse en los que tienen más dificultades pasa por tener que enfrentarse a una experiencia desagradable como es sentirse mal profesor.
- > Esta manera de funcionar se convertirá en patológica si le aleja de su valor personal, que en este caso es ser buen profesor. Para poder pedir ayuda cuando uno está desbordado y no es capaz de realizar el trabajo, habría que estar abierto a la experiencia de “reconocer ante un compañero que uno no puede”.



### 10 alternativas proactivas para adaptarse a las adversidades pueden ser:

1. Propiciar un cambio de perspectiva a la hora de enfocar los problemas.
2. Percibir los problemas como un reto, más que como una amenaza.
3. Tomar los fracasos como lecciones que nos ayudan a crecer.
4. Entender las dificultades como trampolín de aprendizaje.
5. Hacer atribuciones más justas y ajustadas de nuestros éxitos y nuestros fracasos.
6. Pensar en términos de lo que podemos y no podemos cambiar sin perder energía inútil.
7. Buscar información y documentación de aspectos nuevos que no conocemos.
8. Centrarnos en las posibles soluciones y no en los obstáculos. (En la metáfora del jardín “regar las flores en lugar de dedicar todo el tiempo en lamentarse de las malas hierbas”)
9. Plantearse pequeños retos y cambios abordables.
10. Contar con el apoyo de otros profesores y estar dispuestos a pedir ayuda.

### Desarrollo de competencias como estrategia

¿Qué entendemos por competencias? Para saberlo podemos preguntarnos ¿qué es un profesor competente? Es el que usa los conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes y comportamientos para conseguir las funciones y tareas que tiene encomendadas, principalmente en relación al reto de educar a sus alumnos y conseguir los fines educativos que la ley señala.

### ¿Cuáles son las competencias que necesita un buen profesor?

|                  |  |
|------------------|--|
| Gestión personal | <p><b>Autocontrol:</b> Es la habilidad de mantener las emociones propias bajo control y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de los demás o cuando se trabaja bajo condiciones de estrés. Se trata de mantener la resistencia en condiciones constantes de estrés y gestionar bien las propias emociones.</p>  |
|                  | <p><b>Integridad:</b> Comportamientos coherentes con los valores personales que pueden provenir de la empresa, de la sociedad o del código ético personal. Demuestra honestidad profesional. Es decir, se trata del grado de adhesión a los valores de la organización que asume la persona para ser coherente con ella.</p>   |
| Pensamiento      | <p><b>Búsqueda de información:</b> Es la curiosidad y deseo que moviliza para saber más sobre las cosas, las personas y los hechos. La pregunta importante es ¿Tiene la persona curiosidad de llegar al fondo de las cuestiones, de conocer con mayor profundidad los temas que trata?</p>   |
| Logro            | <p><b>Iniciativa:</b> Proponer planteamientos nuevos adelantándose a las necesidades del mercado y de mi empresa, sabiendo tomar las decisiones oportunas con criterio propio. También se refiere a la identificación de un problema, obstáculo u oportunidad y actuar para responder a esas oportunidades actuales o futuras.</p>   |
|                  | <p><b>Orientación al logro:</b> Preocupación por hacer un buen trabajo o superar los estándares establecidos, respecto a sí mismo (afán de superación), a medidas objetivas (orientación a resultados), o a resultados nuevos o no logrados por nadie (competitividad). ¿La persona se esfuerza por alcanzar o sobrepasar unos objetivos? ¿Asume riesgos para obtener esos beneficios?</p> |



|                   |  |
|-------------------|--|
| Gestión de equipo | <p><b>Desarrollo de personas:</b> Implica un genuino propósito de potenciar el aprendizaje a largo plazo o el desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis de sus necesidades y de la organización. ¿Trabaja la persona para desarrollar el potencial de las personas que tiene a su cargo?</p>   |
|                   | <p><b>Trabajo en equipo:</b> Implica la intención de trabajar en colaboración con otros, formar parte de un equipo, trabajar de forma conjunta, como forma de lograr los objetivos. ¿Actúa la persona facilitando y apoyando el funcionamiento del equipo?</p>   |
| Influencia        | <p><b>Impacto e influencia:</b> Implica la intención de convencer, persuadir, influir o incluso impresionar a otros para alcanzar los objetivos o apoyarlos. Implica el deseo de ayudar a otros con cierta capacidad de liderazgo. ¿Utiliza la persona deliberadamente estrategias de influencia?</p>  |
|                   | <p><b>Comprensión interpersonal:</b> Capacidad de escuchar activamente y entender los pensamientos, sentimientos y las preocupaciones de los demás aunque no sean expresados totalmente. Implica querer entender a los demás, saber leer las señales emocionales y la verdadera razón de sus conductas o problemas, para ayudarles. ¿Es consciente la persona de ponerse en el lugar del otro?</p> |
|                   | <p><b>Desarrollo de interrelaciones:</b> Consiste en actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y amistosas o redes de contacto con distintas personas estrechando los lazos de unión en una organización que persigue objetivos comunes.</p>  |

### Ejercicio práctico.

Tabla de Funciones y competencias.

A continuación se presenta esta tabla para que analicemos qué competencias necesitamos para realizar nuestras funciones. Es importante reflexionar a la hora de contestar:

En la siguiente tabla realizaremos estos ejercicios:

1. Indica el tiempo que te lleva cada función.
2. Indica la prioridad que tiene esa función teniendo en cuenta el principio de Pareto: identifica las 3 funciones más importantes que con el 20% de tu esfuerzo producen el 80% del resultado. **Las 3 menos importantes y el resto.**

| Funciones  | Tiempo: n° horas | Prioridad: A-B-C | Competencias         |
|--|------------------|------------------|----------------------|
| Manejar los documentos que marcan el funcionamiento del centro |                  |                  | Logro<br>Pensamiento |
| Programación de asignaturas                                    |                  |                  | Pensamiento          |
| Enseñanza de materias  |                  |                  | Logro<br>Influencia  |
| Evaluación del proceso de aprendizaje                          |                  |                  | Logro<br>Pensamiento |
| Evaluación de procesos de enseñanza                            |                  |                  | Logro<br>Influencia  |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| Tutoría de los alumnos para dirigir su aprendizaje y apoyar su educación en colaboración con las familias                             |  |  | Gestión Personal<br>Influencia<br>Gestión de Equipos |
| La orientación educativa, académica y profesional de los alumnos, en colaboración con los servicios o departamentos especializados    |  |  | Gestión Personal<br>Gestión de Equipos               |
| La atención al desarrollo intelectual, afectivo, psicomotriz, social y moral del alumnado   |  |  | Pensamiento<br>Influencia<br>Gestión de Equipos      |
| La información periódica a las familias sobre el proceso de aprendizaje de sus hijos, y orientaciones para que puedan cooperar        |  |  | Influencia<br>Gestión de Equipos                     |
| La promoción, organización y asistencia a actividades complementarias dentro o fuera del centro                                       |  |  | Logro  |
| La contribución a que las actividades del centro se desarrollen en un clima de respeto, de tolerancia, de participación y de libertad |  |  | Personal   |
| La coordinación de las actividades de docencia, gestión o dirección que hayan sido encomendadas                                       |  |  | Gestión de Equipos<br>Influencia                     |
| La participación en la actividad general del centro   |  |  | Gestión Personal<br>Gestión de Equipos               |
| La participación en los planes de evaluación que determinen las Administraciones o el propio centro                                   |  |  | Logro  |
| La investigación, la experimentación y la formación y mejora continua de los procesos de enseñanza correspondiente                    |  |  | Logro  |

| Función número | Competencias                            | Descripción de competencia específica |
|----------------|---|---------------------------------------|
| 1              | Logro y Pensamiento                     |                                       |
| 2              | Pensamiento                             |                                       |
| 3              | Logro e Influencia                      |                                       |
| 4              | Logro y Pensamiento                     |                                       |
| 5              | Logro e influencia                      |                                       |
| 6              | G. personal y G. equipos                |                                       |
| 7              | Pensamiento, Influencia y G. de equipos |                                       |
| 8              | Influencia y G. de equipos              |                                       |
| 9              | Influencia y G. de equipos              |                                       |
| 10             | Logro                                   |                                       |
| 11             | Personal                                |                                       |
| 12             | Gestión de equipos e Influencia         |                                       |
| 13             | G. personal y G. equipos                |                                       |
| 14             | Logro                                   |                                       |
| 15             | Logro                                   |                                       |

*Familiarízate con tus competencias. Observando la tabla de competencias trata de relacionar el modo en que tú utilizarías estas competencias para realizarlas.*

**Personalidad y desarrollo de competencias**

Partimos de la personalidad de base que todos tenemos, formados por puntos fuertes y débiles, para desarrollar las competencias que vamos a necesitar en nuestras tareas profesionales. A partir del autoconocimiento podemos hacer un plan de desarrollo de competencias personalizado.

La integración perfecta de temperamento (los rasgos genéticos) y carácter (lo que aprendemos) es una realidad que en la práctica no existe porque todos somos propensos a desajustes o rasgos negativos que se pueden manifestar en situaciones de estrés, que pueden ir cristalizando en rasgos singulares, personalidades difíciles y trastornos patológicos.

**Ejercicio práctico.**

- Clasifícate en uno de los cuadros. A partir del sistema de clasificación de caracteres y tipos de temperamentos de Keirsey se establecen una serie de tipologías, que nos pueden ayudar a la reflexión:

**Minuciosos, sistemáticos, esmerados, trabajadores y detallistas.**

| ¿Qué aportan a su trabajo?   | Sugerencias para su plan de desarrollo en competencias  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Hacen las cosas con seguridad y en el plazo previsto.</li> <li>➤ Son cumplidores y se puede confiar en que realizarán lo que se les encomiende.</li> <li>➤ Destacan en el cuidado de los detalles y el orden.</li> <li>➤ Trabajan bien dentro de la estructura de la organización.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Delegar más en los demás.</li> <li>➤ Valorar las soluciones distintas a las que uno había pensado.</li> <li>➤ Considerar las necesidades interpersonales de los otros.</li> <li>➤ Probar nuevas soluciones.</li> <li>➤ Ejercitar la paciencia en relación con los que no siguen las normas porque prueban y les gusta hacer las cosas de otro modo.</li> <li>➤ Frenar la tendencia a controlar el trabajo de los colaboradores: esperar a que terminen.</li> </ul> |

**Los ejecutivos, realistas y difíciles de convencer si no es mediante el razonamiento.**

| ¿Qué aportan a su trabajo?  | Sugerencias para su plan de desarrollo en competencias   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Actúan apagando fuegos, en función de las necesidades o problemas del momento.</li> <li>➤ Son como un compendio ambulante de información.</li> <li>➤ Hacen las cosas a pesar de las normas, no a causa de ellas.</li> <li>➤ Permanecen tranquilos en las crisis y ello tiene un efecto estabilizador sobre los demás.</li> <li>➤ Pueden tener inclinación natural hacia los temas técnicos.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fomentar la apertura para compartir la información y las preocupaciones con los demás.</li> <li>➤ Desarrollar la perseverancia sin precipitarse tomando atajos peligrosos.</li> <li>➤ Planificarse y mantener el esfuerzo hasta conseguir los resultados deseados.</li> <li>➤ Desarrollar la costumbre de fijar objetivos.</li> </ul> |

**Están orientados hacia la acción y prefieren siempre la eficacia; son pragmáticos, realistas y con recursos.**

| ¿Qué aportan a su trabajo?   | Sugerencias para su plan de desarrollo en competencias  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Negocian y buscan compromisos para que las cosas avancen.</li> <li>➤ Ayudan a que los hechos se produzcan.</li> <li>➤ Aportan un enfoque realista.</li> <li>➤ No les molesta un cierto riesgo.</li> <li>➤ Captan y retienen la información sobre los hechos.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Suavizar su firmeza atendiendo a los sentimientos de los otros, sin parecer brusco al actuar rápido.</li> <li>➤ Considerar aspectos más amplios, planificar a más largo plazo, no improvisar.</li> <li>➤ Mirar más allá de los placeres o logros inmediatos.</li> <li>➤ Desarrollar su fidelidad.</li> </ul> |

**Lógicos, analíticos, con capacidad de decisión, resistentes y capaces de organizar hechos y operaciones con antelación.**

| ¿Qué aportan a su trabajo?   | Sugerencias para su plan de desarrollo en competencias   |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Preven los fallos con anticipación.</li> <li>➤ Critican los planes de forma lógica.</li> <li>➤ Buenos organizadores de trabajos y personas.</li> <li>➤ Comprueban si los trabajos son realizados.</li> <li>➤ Llevan a cabo los trabajos paso a paso.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Deben esforzarse por sopesar todos los aspectos antes de decidir, incluido el factor humano.</li> <li>➤ Procurar ver los beneficios del cambio.</li> <li>➤ Hacer un esfuerzo especial para mostrar su aprecio por los demás.</li> <li>➤ Contar con tiempo para reflexionar e identificar sus sentimientos.</li> </ul> |

**Comprensivos, leales, considerados y capaces de cualquier esfuerzo para acudir en ayuda de los que lo necesitan.**

| ¿Qué aportan a su trabajo?  | Sugerencias para su plan de desarrollo en competencias   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tienen en cuenta las necesidades de los demás.</li> <li>➤ Tienen gran habilidad para conseguir llevar a cabo los objetivos de la organización.</li> <li>➤ Son minuciosos y responsables en los aspectos de detalle y rutina.</li> <li>➤ Son serviciales.</li> <li>➤ Tienen las cosas ordenadas y hacen el trabajo a tiempo.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desarrollar la seguridad en sí mismos y la capacidad de ser más directos.</li> <li>➤ Aprender a comunicar y a vender sus propios logros e ideas, sin ser tan modestos.</li> <li>➤ Esforzarse para no ser pesimistas. Términos positivos y globales.</li> <li>➤ Deben esforzarse por estar abiertos a formas nuevas de hacer las cosas.</li> </ul> |

**Amables, considerados, compasivos hacia los más necesitados, con mente abierta y flexible.**

| ¿Qué aportan a su trabajo?   | Sugerencias para su plan de desarrollo en competencias   |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Prefieren el trabajo en equipo.</li> <li>➤ Actúan para garantizar el bienestar de los demás.</li> <li>➤ Infunden alegría en su trabajo.</li> <li>➤ Integran bien las tareas y las personas gracias a su ánimo colaborador.</li> <li>➤ Atienden a las necesidades de las personas de la organización cuando ascienden.</li> <li>➤ Usan la lealtad personal como forma de motivar a los demás.</li> <li>➤ Más aptos para alabar que para criticar.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desarrollar un cierto escepticismo y espíritu crítico, sin ser demasiado confiado o ingenuo.</li> <li>➤ Aprender a exigir más a los otros y, al mismo tiempo, apreciar más los propios logros.</li> <li>➤ Perseverar más allá de los sentimientos, ya que tienden a abandonar cuando se sienten heridos.</li> <li>➤ Desarrollar una mayor visión de futuro.</li> <li>➤ Ser más directos y seguros al tratar con otros.</li> </ul> |

**Amistosos, extrovertidos, joviales, simpáticos y naturalmente inclinados hacia las personas.**

| ¿Qué aportan a su trabajo?   | Sugerencias para su plan de desarrollo en competencias  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Producen entusiasmo y colaboración.</li> <li>➤ Aceptan y tratan a las personas tal como son.</li> <li>➤ Presentan una imagen positiva de la organización de los demás.</li> <li>➤ Ofrecen acción y emoción.</li> <li>➤ Integran personas y recursos.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Incluir más lógica que subjetividad en sus decisiones.</li> <li>➤ Acabar lo que empiezan.</li> <li>➤ Equilibrar la atención a las tareas con su atención a las personas (tienden a tener más en cuenta a las personas).</li> <li>➤ Mejorar la gestión de su tiempo.</li> </ul> |

**Útiles, ordenados, delicados, compasivos y valoran en alto grado las relaciones humanas.**

| ¿Qué aportan a su trabajo?   | Sugerencias para su plan de desarrollo en competencias  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Respetan las normas y la autoridad.</li> <li>➤ Trabajan bien con otros, principalmente en equipo.</li> <li>➤ Dan ejemplo en el trabajo.</li> <li>➤ Atienden a las necesidades y deseos de las personas.</li> <li>➤ Terminan las tareas con precisión y oportunidad.</li> <li>➤ Manejan eficazmente las tareas del día a día.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Deben aprender a manejar y gestionar los conflictos, abordando mejor los problemas.</li> <li>➤ Tener en cuenta sus propias necesidades moderando la tendencia a agradar a los demás.</li> <li>➤ Esforzarse por escuchar lo que realmente los demás quieren o necesitan.</li> <li>➤ Aprender a tener en cuenta implicaciones globales y lógicas de sus decisiones.</li> </ul> |

**Confían en sus propios puntos de vista, ejercen su influencia suavemente, son profundamente compasivos, introspectivos y buscan la armonía.**

| ¿Qué aportan a su trabajo?  | Sugerencias para su plan de desarrollo en competencias   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Prefieren trabajos que requieren soledad y concentración, son personas movidas por ideales.</li> <li>➤ Consiguen compromisos ganando la cooperación más que pedirla.</li> <li>➤ Trabajan con organización, honestidad y constancia.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desarrollar talento político y seguridad en sí mismos para defender sus ideales ya que a veces temen que sus ideas no sean valoradas.</li> <li>➤ Deben contrastar sus puntos de vista con los de los demás.</li> <li>➤ Aprender a relajarse y estar más abiertos a lo que es realizable en la situación actual, sin utopías.</li> <li>➤ Aprender a ejercer un control constructivo sobre sus subordinados.</li> </ul> |

**Entusiastas, perspicaces, innovadores, versátiles e incansables en la búsqueda de nuevas posibilidades.**

| ¿Qué aportan a su trabajo?  | Sugerencias para su plan de desarrollo en competencias  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Promueven cambios.</li> <li>➤ Diferentes alternativas.</li> <li>➤ Transmiten energía a través de su entusiasmo.</li> <li>➤ Conciben proyectos.</li> <li>➤ Valoran a los demás y atienden sus motivaciones.</li> <li>➤ Dirigen con energía y entusiasmo.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fijar prioridades y establecer sistemas de seguimiento.</li> <li>➤ Debe atender a los detalles importantes ya que tienden a olvidarlos.</li> <li>➤ Aprender a evaluar proyectos más que lanzarse a todo lo que es inicialmente atractivo, moderar la tendencia a abarcar demasiado.</li> <li>➤ Aprender y aplicar técnicas de organización del propio tiempo.</li> </ul> |

**Disfrutan de las relaciones interpersonales, son comprensivos, tolerantes y favorecen la comunicación y las buenas relaciones.**

| ¿Qué aportan a su trabajo?   | Sugerencias para su plan de desarrollo en competencias  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Introducen ideales sobre cómo las organizaciones deberían tratar a las personas.</li> <li>➤ Dirigir y animar equipos.</li> <li>➤ Fomentan cooperación y cambio.</li> <li>➤ Transmiten los valores de la organización.</li> <li>➤ Gusta conducir los temas hacia conclusiones fructíferas.</li> <li>➤ Responden necesidades subordinados.</li> <li>➤ Retan a la organización a que sea consecuente con sus valores.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ No tomar la crítica como algo personal.</li> <li>➤ Reconocer las limitaciones de los demás y estar en guardia ante la lealtad incuestionable.</li> <li>➤ Deben aprender a gestionar los conflictos eficazmente.</li> <li>➤ Aprender a prestar tanta atención a los aspectos de la tarea como a los de las personas.</li> <li>➤ Aprender a limitar la autocrítica y atender a la información objetiva.</li> </ul> |

**Lo que son independientes, individualistas y resueltos; confían en su propia visión, sin atender al escepticismo de los demás.**

| ¿Qué aportan a su trabajo?   | Sugerencias para su plan de desarrollo en competencias  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tienen grandes habilidades en tareas de concepción y diseño.</li> <li>➤ Organizan las ideas en forma de planes de acción.</li> <li>➤ Trabajan para eliminar los obstáculos que dificultan el logro de los objetivos: es eficiente y productivo.</li> <li>➤ Tienen ideas claras sobre cómo debe ser la organización.</li> <li>➤ Son personas generalmente intelectuales y eficientes.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pedir opiniones y sugerencias de los demás sin parecer inalcanzable.</li> <li>➤ Aprender a valorar a los demás.</li> <li>➤ Aprender a abandonar las ideas inviables ya que tienen dificultad en abandonar ideas poco prácticas.</li> <li>➤ Deben atender más al impacto de sus ideas sobre los demás.</li> </ul> |

**Racionales, curiosos, teóricos, abstractos y prefieren trabajar con ideas más que con personas o situaciones.**

| ¿Qué aportan a su trabajo?  | Sugerencias para su plan de desarrollo en competencias  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Demuestran pericia para resolver problemas complejos, con análisis y capacidad de lógica.</li> <li>➤ Tienen perspicacia intelectual a corto y largo plazo.</li> <li>➤ Aplican a los problemas capacidad de lógica, análisis y pensamiento crítico.</li> <li>➤ Van directamente al núcleo del problema.</li> <li>➤ Prefieren relacionarse en el ámbito intelectual más que en el ámbito emocional.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fijarse en detalles prácticos y desarrollar su capacidad práctica y realista, ya que pueden ser demasiado abstractos.</li> <li>➤ Hacer esfuerzos para expresar las cosas con sencillez.</li> <li>➤ Aprender a mostrar su aprecio por las acciones de los demás.</li> <li>➤ Mejorar su conocimiento de los aspectos profesionales y personales de los demás.</li> </ul> |

**Innovadores, individualistas, versátiles, analíticos y emprendedores.**

| ¿Qué aportan a su trabajo?   | Sugerencias para su plan de desarrollo en competencias  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Demuestran pericia para resolver las limitaciones como retos a superar.</li> <li>➤ Indican nuevas formas de hacer las cosas.</li> <li>➤ Dan esquemas conceptuales para resolver los problemas.</li> <li>➤ Toman iniciativas y estimulan a los demás para que hagan lo mismo.</li> <li>➤ Disfrutan con retos difíciles.</li> <li>➤ Animar a los demás a que actúen con independencia.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Deben prestar atención al aquí y ahora sin perderse en el modelo.</li> <li>➤ Reconocer la valía y las aportaciones de los otros.</li> <li>➤ Fijar prioridades y plazos realistas.</li> <li>➤ Aprender a trabajar dentro del sistema para realizar sus proyectos..</li> </ul> |

**Lógicos, organizados, estructurados, objetivos y resolutivos en lo que ellos consideran válido.**

| ¿Qué aportan a su trabajo?  | Sugerencias para su plan de desarrollo en competencias  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Asumen retos y sacan el máximo partido de la organización. Ayudan a estructurar la organización.</li> <li>➤ Diseñan estrategias dirigidas al logro de objetivos globales.</li> <li>➤ Se responsabilizan con rapidez.</li> <li>➤ Atacan directamente los problemas causados por confusión o ineficacia.</li> <li>➤ Gestionan directamente y son duros cuando es necesario.</li> <li>➤ Cuentan con personas resolutivas, con capacidad de decisión.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pueden tener que atender más al factor humano ya que pueden descuidar las necesidades de las personas.</li> <li>➤ Comprobar los recursos disponibles y los aspectos prácticos y personales antes de lanzarse.</li> <li>➤ Deben tomar tiempo para reflexionar y considerar todas las facetas antes de decidir, sin precipitarse.</li> <li>➤ Aprender a identificar y valorar los sentimientos.</li> </ul> |

**Reflexiona:** *¿Cuáles son mis puntos fuertes y débiles? Fija tu propio plan de acción en algunos puntos concretos que consideres claves.*

| Puntos fuertes            | Puntos débiles |
|---------------------------|----------------|
| 1.                        | 1.             |
| 2.                        | 2.             |
| Competencia a desarrollar | Plan de acción |
| 1.                        | 1.             |
| 2.                        | 2.             |
| 3.                        | 3.             |
| 4.                        | 4.             |

*Algunas ideas prácticas sobre el desarrollo de competencias a modo de conclusión:*

- Todos podemos mejorar positivamente pero sin sobrevalorar las expectativas: nadie es perfecto.
- Desarrollar el autoconocimiento: escuchar. Estar atentos a las cosas que no veo pero que me dicen los demás y se repiten en distintos ámbitos.
- Desarrollar las fortalezas es más fácil que arreglar los problemas.
- Querer mejorar.



- Paciencia: contar con las dificultades para cambiar.
- Sentido del humor.
- Firmeza en lo esencial.
- No exagerar, dramatizar ni etiquetar.

### 3. Modelos de autoridad

#### 3.1 Introducción

Proponemos conocer, identificar y reflexionar sobre el modelo de autoridad que utiliza de forma habitual cada profesor y especialmente abordando problemas. Analizaremos las características, ventajas y desventajas de cada modelo educativo, con el fin de construir un estilo personal más basado en la comunicación, la creación de vínculos positivos y el liderazgo. Para ello nos basamos en la importancia de adecuarse a las necesidades de la población actual valorando el respeto y la disciplina como fundamentos para la docencia y no como elementos indestructibles de autoridad. El objetivo del profesor es implementar medidas y actuaciones que gestionen las relaciones sociales y que se llevarán a cabo para prevenir o mantener un clima de centro armónico.

#### 3.2 Estilos educativos

Los diferentes estilos de enseñanza del profesorado, han dado lugar a modelos implantados como marcos de referencia, con los que el profesor puede identificarse o ajustarse según su comportamiento docente. El estilo se define como un conjunto de actitudes y orientaciones que describe las preferencias de una persona cuando interactúa con el medio (Salmerón Sánchez, 2011). Por ejemplo, Weber (1976) señala que éste constituye el “rasgo esencial, común y característico referido a la manifestación peculiar del comportamiento y la actuación pedagógica de un educador o de un grupo de educadores que pertenece a la misma filosofía”. Por lo tanto, según las creencias y valores en torno a la educación, cada docente va a desplegar un rol concreto y específico. A estas creencias hay que añadir nuestra personalidad, motivación y vocación como docente, de las que ya hemos hablado previamente.

#### Tipología de estilos educativos

Los primeros estudios en los que podemos enmarcar el tema de los estilos educativos se remontan a la década de los años 30 del siglo XX en el campo de la psicología social. Investigaciones realizadas por Lewin, Lippit y White (1939) establecieron tres tipologías del liderazgo: el autócrata, el demócrata y el Laissez-faire. Sucesivamente fueron apareciendo otros autores con diferentes clasificaciones, aunque permanecía la esencia de cada estilo educativo. Las clasificaciones revisadas desde los primeros estudios en 1939 hasta finales del S.XX incluyen dos estilos básicos, uno centrado en el líder o docente como figura de poder y autoridad y el estilo antagónico como expresión de libertad y ejercicio democrático. Por lo tanto, recogiendo las aportaciones anteriores, identificamos tres tipologías básicas enumerando las características principales que se definen en el estilo autoritario, el democrático y el Laissez-faire.

### Estilo educativo autoritario

| Características  | Fomenta   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Menos permisivo. Abundantes normas.</li> <li>&gt; Proceso comunicativo unidireccional.</li> <li>&gt; Centrado en el docente.</li> <li>&gt; No hay aprendizaje fluido basado en el diálogo.</li> <li>&gt; Se sustenta en orden y control exhaustivo.</li> <li>&gt; Autoridad y disciplina.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Sumisión, dependencia y pasividad en el alumnado. En ocasiones con explosiones de rebeldía.</li> <li>&gt; La rigidez del docente fomenta la baja autoestima en el alumno.</li> <li>&gt; Potencia las actitudes de huida.</li> </ul> |

### Estilo educativo democrático

| Características   | Fomenta  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Favorece la participación y expresión de sus miembros.</li> <li>&gt; Comunicación, conocimiento y empatía.</li> <li>&gt; Bidireccional.</li> <li>&gt; Potencia la afectividad y el aprendizaje.</li> <li>&gt; Respeta y estimula la iniciativa individual.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Buen nivel de autoestima.</li> <li>&gt; Ayuda en la adquisición del sentido de responsabilidad.</li> <li>&gt; Fomenta el aprendizaje para la socialización y la toma de decisiones, valorando el respeto de las normas.</li> </ul> |

### Estilo educativo permisivo

| Características  | Fomenta   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; “Dejar hacer”.</li> <li>&gt; Educador no implicado y pasivo.</li> <li>&gt; No califica las actuaciones.</li> <li>&gt; No hay premios, ni castigos.</li> <li>&gt; No hay modelo de referencia.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Inseguridad.</li> <li>&gt; Inconstancia en el trabajo.</li> <li>&gt; Baja tolerancia a la frustración.</li> <li>&gt; Bajo rendimiento escolar.</li> </ul> |

Las relaciones recíprocas entre profesor y alumnos dependen de las posiciones de ambas partes así como de las opciones pedagógicas puestas en práctica.

La sociedad y la institución educativa determinan objetivos, normas y regulaciones en la función del docente y de la posición de guía del alumno; por su parte la familia y los propios alumnos tienen expectativas acerca de cómo debe ser el comportamiento del maestro: todo ello regula su actuación y estilo en el aula.

Cómo el profesor percibe al alumno, y cómo éste último percibe al profesor, va a condicionar el tipo de comunicación entre ambos. En dichos procesos perceptivos influyen aspectos psicológicos y de personalidad fundamentales. Además en el profesor, intervienen expectativas

de rendimiento y resultados escolares. Los profesores habitualmente valoran sobre todo los aspectos cognoscitivos de la personalidad del alumno, así como sus actitudes ante el trabajo docente, y dan menos importancia a sus cualidades afectivas y de relaciones.

66 Sin embargo, en su percepción del profesor, los alumnos dan mucha importancia a sus cualidades humanas y relacionales (comprensión, disposición a ayudarlos)



De ahí la importancia de **ADAPTAR** el estilo a las características del alumnado, de su momento evolutivo, de la clase, del propio profesor. Los roles que desempeñan docente y alumnos son interdependientes: el papel dominante del profesor supone un rol complementario del alumno. La actitud del docente hacia el grupo y de estos hacia él influirán en las posibilidades de comunicación.

Los intercambios comunicacionales pueden ser simétricos o complementarios. En los **SIMÉTRICOS** cada una de las personas que se comunican tratan de igualar las conductas recíprocas, de ponerse en el mismo nivel. Los **COMPLEMENTARIOS** se caracterizan por tener una máxima diferencia. La conducta de las dos personas que se relacionan es distinta pero está relacionada.

Cualquiera de los dos intercambios no son en sí mismos ni buenos ni malos, sería conveniente flexibilizar en relación a los tipos de intercambios comunicacionales que se tienen en diferentes momentos.

Si el profesor no atiende a las iniciativas, opiniones y necesidades de los alumnos puede hacer que surjan conflictos entre su rol y el de los estudiantes. Durante la interacción tiene lugar una adaptación recíproca en que cada uno de los interlocutores tiene en cuenta las necesidades y expectativas del otro. Una verdadera regulación de la relación profesor-alumno requerirá de una retroalimentación sistemática de sus percepciones mutuas, de sus intervenciones.

## Variables que influyen en los estilos educativos

| Estilo educativo   |   |
|--|---|
| <p><b>Docente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Personalidad</li> <li>&gt; Experiencia</li> <li>&gt; Estilo de enseñanza</li> <li>&gt; Valores culturales</li> </ul> | <p><b>Alumno</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Personalidad</li> <li>&gt; Valores culturales</li> </ul> |

### 3.3 Principales dificultades que nos encontramos en el aula

Tomamos como referencia un modelo democrático fomentado en la participación y el aprendizaje individual y personalizado sobre competencias de superación y esfuerzo en el alumno.

A continuación sugeriremos estrategias que ayuden al profesorado en el manejo del aula, pero antes enumeraremos los principales conflictos que pueden surgir.

#### Principales conflictos en el aula

Según Viñas, los conflictos en los centros educativos no son únicamente de un tipo, depende de las personas que intervengan en el mismo, podemos diferenciar cuatro grandes categorías: conflictos de relación, conflictos de poder, conflictos de rendimiento y los conflictos interpersonales:

- > Los conflictos de relación son aquellos en los que uno de los sujetos del conflicto es superior jerárquicamente o emocionalmente al otro. En este caso se incluyen los casos de “bullying” ya que se dan entre iguales y son factores psicológicos y/o ambientales los que favorecen la relación jerárquica y de poder entre ellos.
- > Conflicto de poder son aquellos conflictos que se dan con las normas. Ej: Mala conducta, desobediencia...
- > Los conflictos de rendimiento son aquellos relacionados con lo académico en los que el alumno puede presentar dificultades en equilibrar sus necesidades formativas y lo que el colegio o el profesorado le ofrece. Ej: demasiadas exigencias académicas por parte del profesor ante un niño con dificultades del aprendizaje.
- > Conflictos interpersonales, dependiendo de las experiencias y valores culturales de cada persona (el colegio como una mini sociedad).Ej: Conflictos entre niños.

#### Problemas relacionados con la disciplina. (de dificultad de manejo especialmente en la adolescencia).

- > Burlas y menosprecio hacia el profesor o de él hacia el alumnado.
- > Dificultad al pasar del papel de Líder impuesto a Líder natural.
- > Conductas violentas, desafiantes, resistencia pasiva.
- > Significados dados a las conductas: personalizar la conducta o interpretarla como síntoma.

Ante cualquier conducta o conflicto, habrá que valorar cuáles pueden ser los motivos de base que eclosionan en dichos signos.

Por tanto, es bueno tener un mapa general que nos oriente en relación a aquellas conductas que nos ayudará detectar precozmente de cara a prevenir situaciones que supongan el desgaste emocional del profesor.

### 3.4 Algunos de los hitos esperables en el desarrollo emocional del niño

#### De 5 a 6 años

- Pico en pesadillas. Atípica la enuresis y encopresis (supondría un problema de base emocional y afectivo).
- Entiende las relaciones de manera triangular apareciendo la rivalidad, las alianzas, las relaciones de a dos pierden importancia.
- Empieza a encontrarse cómodo con iguales y profesores, se incrementa su capacidad de separarse de los padres y su sentimiento de seguridad interna.
- El tono emocional está caracterizado por curiosidad; existen variaciones en el humor, aunque predomina el tono estable.
- Aparecen también la timidez, los miedos, los celos y la envidia; la vergüenza y los sentimientos de fácil humillación siguen siendo importantes.
- Mejora su capacidad de empatizar que desaparece rápidamente si tiene sentimientos de celos o de competición.
- Empieza a forjarse la autoestima. Aparecen miedos de pérdida de la propia estima (“soy malo”, “no hago nada bien”).
- Empieza a aparecer la culpa.
- Por primera vez, aparecen en los temas las relaciones triangulares, con sentimientos de ser rechazado por un tercero.
- Los sentimientos depresivos empiezan a verbalizarse a la edad de los 6 años tal y como se refieren a ellos los adultos. Hay que prestar atención también a la expresión de sintomatología depresiva por medio de somatizaciones, dificultades en la concentración con fracaso escolar súbito y mayor irritabilidad.

#### De 7 a 8 años

- El lenguaje se usa más y más de una manera comunicativa, con muchas e interrelacionadas ideas y conceptos. Lenguaje usado para presentar deseos, necesidades y fantasías.
- Los tics suelen tener su inicio alrededor de los 7 años, y suelen agravarse en situaciones de estrés o de mayor excitación.
- Interés en relacionarse fuera de la familia, con iguales.
- Placer en sentir aprobación, éxito, frente a los miedos a fracasar y a ser humillado.
- Afectos de envidia, negativismo y egocentrismo, pero también más empático.

- La ansiedad ocasionalmente es disruptiva. Miedos de humillación o vergüenza, así como de pérdida de valoración y de desaprobación son muy importantes.
- Sentido de moralidad emergente, pero todavía inestable.
- Preocupación por normas y estructuras también emergente.
- Mayor interés por pares y grupo, y discretamente disminuido por la familia y por los adultos.
- Los robos como tales pueden considerarse a partir de los 6-7 años, que es cuando el concepto de propiedad está establecido.
- La mentira es frecuente en estas edades, suele utilizarse para evitar castigos, también aparece en niños con poco éxito social.

### De 9 a 10 años

- Es capaz de usar la lógica para comprender gradaciones en sentimientos.
- Relaciones inversas y recíprocas más complicadas.
- Mayor sentido de la moralidad y del deber, mayor interés en normas.
- Mayor capacidad de autorregular sus impulsos.
- Las relaciones con pares continúan creciendo en importancia y complejidad.
- Más relajado con los adultos y profesores, relaciones con límites diferentes.
- Preparación para estilos adolescentes de relación.
- Mayor capacidad de afrontar frustraciones y relaciones interpersonales más complejas.
- Negativismo, desesperanza y afectos previos aparecerían sólo intermitentemente, en circunstancias inapropiadas de estrés.
- Buena capacidad de empatía, amor, compasión y de compartir. La autoestima muy importante. Sentimientos de culpa y miedos presentes. Los celos y las envidias quedan en segundo plano.
- Ansiedad en relación a conflictos internos, que generalmente no es disruptiva, pero puede presentarse como disfórica.
- Moralidad bien establecida, rígida y concreta. Autocontrol y capacidad de atención y de seguir normas.
- Listos para entrar en la adolescencia.

### De 11 a 13 años

- Comienzan el desarrollo sexual. El desarrollo demasiado precoz en chicas predispone a cuadros de ansiedad. En los chicos produce mayores problemas el retraso en este desarrollo.
- La edad escolar que abarca los 5-12 años es el periodo de aparición del trastorno de ansiedad generalizada, el trastorno de ansiedad de separación y las fobias (la fobia escolar se presenta intermitentemente en momentos de cambio: 5-6, 11 y 14-15).

## Adolescencia

- Comienza a existir una lucha por la independencia desde mecanismos de relación muy ambivalentes: ya no quieren ser niños, pero tampoco son todavía adultos. Buscan la diferenciación clara del otro, a la vez que la identificación con un grupo de pertenencia.
- En relación al desarrollo moral (relaciones posibles entre el yo, las reglas y las expectativas de la sociedad) en la adolescencia se suele dar el paso del nivel convencional al post convencional (el adolescente es capaz de diferenciar entre su “yo” de las reglas y expectativas de los otros y de definir sus propios valores en función de principios que ha elegido personalmente).
- Existe un aumento de la capacidad para utilizar conceptos psíquicos y sociales en la descripción del “yo”. Es un periodo de gran egocentrismo cognitivo.
- Las relaciones entre iguales priman a las familiares. Aparecen relaciones de pareja.
- La aparición de conductas autoagresivas se produce en épocas prepuberales y en la adolescencia.

### 3.5 Estrategias de afrontación ante los conflictos

#### 1. Establecimiento de normas, límites y consecuencias:

Las normas y los límites no son un medio para controlar a los alumnos o conseguir que éstos obedezcan a los adultos, sino un método que les ayuda a integrarse en la sociedad mostrándoles patrones de conductas socialmente admitidas, por lo que para una buena convivencia en el aula es necesario establecer normas y límites. Estos límites les hacen sentirse seguros, aunque también intentan poner a prueba al profesor para ver hasta dónde pueden llegar para conseguir aquello que quieren.

Cuando los alumnos fuerzan los límites es importante que el profesorado se mantenga firme y no ceda a todo tipo de chantajes afectivos, que pueden entrar en juego en ese momento. Los límites no son sinónimo de castigo sino de enseñanza, marcan lo que se espera de nosotros. Ayudan a los alumnos a asumir el control de su comportamiento y a ser responsables de sus acciones. Por tanto, podemos estar seguros de que los alumnos de todas las edades deciden cómo se comportan y ajustan su comportamiento en función de las respuestas que reciben o de las consecuencias de sus actos (crean un concepto de sí mismos).

#### ¿Cómo deben ser las normas?

- Claras y concretas. El alumno tiene que saber lo que el profesor espera de él. Debe establecer qué tiene que hacer, cuándo y cómo hacerlo y qué consecuencias supondrá su respeto o incumplimiento.
- Hay que explicar el sentido que tiene la norma para el bienestar y sentido del alumno y el grupo.
- Deben estar ajustadas a la edad y al desarrollo evolutivo del alumno.
- Ser comprobables. Para poder recompensar la conducta o sancionarla.

### ¿Cómo manejar las consecuencias para modificar la conducta?

Las consecuencias son el resultado que tiene para el alumno o el grupo la realización de una conducta. Las consecuencias dan coherencia a las normas, permite saber el resultado de nuestra conducta. Las conductas van a depender de las consecuencias que tengan.

Por lo tanto, si quieres que aumente una conducta trata de reforzarla con algo que resulte gratificante. Para esto es importante saber qué cosas le gustan o motivan al alumno o al grupo y reforzarlo positivamente. Por otro lado, si lo que queremos es que disminuya una conducta, una de las técnicas más eficaces es la “Extinción” que consiste en ignorar la conducta que queremos que desaparezca. No debemos olvidarnos de reforzar conductas positivas alternativas a la que queremos extinguir.

Otra opción es el castigo, en ocasiones castigar es inexcusable. Por eso es importante saber cómo hacerlo. En ningún caso el castigo es una oportunidad para hacer valer la autoridad de los adultos por encima de todo.

El castigo se puede usar de dos formas:

- La aplicación de algo negativo y desagradable (ponerle más deberes).
- La retirada de algo positivo y agradable (no salir al recreo).

### 2. Toma de decisiones:

A continuación reflejamos de forma esquemática la toma de decisiones y las medidas que se utilizarán para las mismas:

| Toma de decisiones    | Acciones   | Tipos de medidas   |
|-----------------------|--|--|
| Imponer               | Tareas, responsabilidades o castigos   | Amenaza, sanción...  |
| Persuadir             | Propone soluciones el profesor   | Amenaza, sanción...  |
| Promover la reflexión | Reflexionar sobre lo que se hizo, consecuencias que generó, de qué otra formas se puede hacer, qué va a pasar si se volviera a repetir, promover el esfuerzo o modelado positivo | Anticipación de consecuencias  |
| Promover acuerdos     | Proponer soluciones al alumno y la familia, asumir compromisos, negociar o intercambio de propuestas, responsabilidades...   | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Corrección</li> <li>➤ Reparación</li> <li>➤ Compensación</li> <li>➤ Reconciliación</li> </ul> |



Lo fundamental de estas formas de toma de decisiones, es la capacidad de adaptarlas al momento evolutivo esperable en el alumno.

### 3. La importancia de la comunicación:

La comunicación es un aspecto fundamental a la hora de tener en cuenta la relación con y entre los alumnos, de forma que la misma comunicación se convierta en una herramienta para el profesor.

Watzlawick, en su libro sobre la “Teoría de la Comunicación Humana”, destaca una serie de axiomas que contemplar en todo acto comunicativo y cuyo conocimiento nos puede ayudar a la hora de manejar los aspectos relacionales en las dinámicas interpersonales. Enfatiza cinco axiomas de la Comunicación Humana, de los que queremos dejar una breve descripción, para la reflexión:

- a) **Es imposible no comunicarse:** Todo comportamiento es una forma de comunicación. Como no existe forma contraria al comportamiento («no comportamiento» o «anticomportamiento»), tampoco existe «no comunicación».
- b) **Toda comunicación tiene un nivel de contenido y un nivel de relación, de tal manera que el último clasifica al primero, y es, por tanto, una metacomunicación:** Esto significa que toda comunicación tiene, además del significado de las palabras, más información sobre cómo el que habla quiere ser entendido y que le entiendan, así como, cómo la persona receptora va a entender el mensaje; y cómo el primero ve su relación con el receptor de la información.
- c) **La naturaleza de una relación depende de la gradación que los participantes hagan de las secuencias comunicacionales entre ellos: Tanto el emisor como el receptor de la comunicación** estructuran el flujo de la comunicación de diferente forma y, así, interpretan su propio comportamiento como mera reacción ante el del otro. Cada uno cree que la conducta del otro es «la» causa de su propia conducta, cuando lo cierto es que la comunicación humana no puede reducirse a un sencillo juego de causa-efecto, sino que es un proceso cíclico, en el que cada parte contribuye a la continuidad (o ampliación, o modulación) del intercambio.
- d) **La comunicación humana implica dos modalidades: la digital y la analógica.** La comunicación no implica simplemente las palabras habladas (comunicación digital: lo que se dice); también es importante la comunicación no verbal (o comunicación analógica: cómo se dice).
- e) **Los intercambios comunicacionales pueden ser tanto simétricos como complementarios:** Dependiendo de si la relación de las personas comunicantes está basada en intercambios igualitarios o si está basada en intercambios aditivos, es decir, donde uno y otro se complementan, produciendo un acoplamiento recíproco de la relación.

#### Cómo manejar situaciones concretas

- > Rabietas
- > Desobediencia
- > Violencia en clase
- > Cómo prestar atención
- > Adolescencia

## Resolver las agresiones entre alumnos en el aula. Entre los más pequeños:

**1. Definir las estrategias que consideramos adecuadas y las inadecuadas para resolver un conflicto.**

**2. Enseñar soluciones alternativas a los conflictos (ej: el diálogo ante una pelea). Recompensar ante la respuesta adecuada. (Aumento de la conducta).**

**3. Utilizar las consecuencias negativas si fuera necesario.**

- Se deberá informar al alumno con antelación de las medidas que se tomarán ante futuras peleas (anticipación de las consecuencias ante esa conducta).
- Restringir las cosas que le gustan.
- Utilizar “Tiempo Fuera”.

Retirar al alumno de la situación durante un periodo de tiempo específico.

Antes de aplicar, anticipar al alumno de lo que va a pasar. Después de haber sido apartado durante un tiempo establecido es conveniente que se incorpore a la actividad y dejarle que lo intente de nuevo.

- Utilizar la “Reparación”

Guiar al alumno en cómo puede deshacer o corregir lo que ha hecho. Orientar al alumno a realizar el comportamiento adecuado para corregir en la manera de lo posible el daño (ej: pedir perdón, ...) Supervisar y felicitar.



#### 4. Utilizar medidas preventivas:

- Establecer límites.
- Marcar reglas simples: respetar los turnos, pensar cómo se siente el otro.
- Dirigir y vigilar durante el juego.
- Motivarlos y darles incentivos para que estén dispuestos a cooperar.

#### 5. Reforzar al alumno que se controle.

##### Afrontando las rabietas

- Establecer normas razonables, claras y coherentes para que el niño conozca qué cosas están permitidas y cuáles no.
- Las reglas deben ser siempre las mismas, independientemente de dónde y con quién esté.
- Reforzar los comportamientos positivos.
- Modelar alternativas a la rabieta.
- Fomentar la autonomía y ofrecer opciones para que elija en vez de hacer peticiones o dar órdenes. “¿Quieres el lápiz rojo o el azul?”
- Anticipar con tiempo cuando vaya a producirse algún cambio de actividad para que pueda prepararse y hacerse a la idea.
- En las fases iniciales utilizar la distracción desviando su atención hacia otra actividad u objetivo.

##### ¿Qué hacer?

- Ignoramos la rabieta (Extinción): Intentaremos no hacerle caso y buscar alguna actividad que nos ocupe mientras dura la rabieta.
- Si no se puede ignorar totalmente, al cabo de unos minutos es conveniente repetir alguna frase clave: “cuando dejes de llorar, vuelve y jugamos”...
- Evitando que utilicen la rabieta para eludir las obligaciones.
- Mantener una actitud de calma y serenidad.

##### Debemos evitar:

- Gritarle. Si gritamos solo conseguiremos que suban el tono y gritaremos cada vez más.
- Ceder. Equivale a premiarle por el berrinche.
- Intentar razonar con el niño porque no nos escuchará.

##### Afrontando las llamadas de atención

Uno de los motivos más importantes que hace que un niño se porte mal es la búsqueda de atención por parte del adulto. Los niños necesitan que se les preste atención. Si de manera normal no la obtienen, la buscarán realizando comportamientos o conductas inadecuadas.

## ¿Qué hacer?

- Dar un tiempo de atención concreto.
- Ignorar las peticiones de atención si está interrumpiendo o interfiriendo con alguna actividad.
- Llamada de atención para que se autoregule: Repetir la misma palabra cada vez que intente llamar la atención. Ej: “Cuando te relajes, hablamos”.
- Ayudar al niño a desarrollar su independencia y seguridad en sí mismo.
- Reforzar toda conducta positiva en el niño. Reforzar y construir una buena imagen: “Tú puedes, lo vas a hacer muy bien”.
- Tener conciencia de los problemas subyacentes: Miedos, preocupaciones.

## Afrontando las situaciones de desobediencia

### ¿Qué hacer?

- Ser claro y conciso. Palabras sencillas y comprensibles. Ser afectuoso en el tono y con seguridad.
- Delimitar el número de demandas para obtener la atención del niño.
- No dar alternativas.
- Supervisar.
- Reforzar las conductas de obediencia.
- La falta de respuesta ha de tener consecuencia para el niño.
- Utilizar un límite de tiempo para la respuesta. Contar hasta 3.
- Utilizar consecuencias lógicas y coherentes para el niño.

## Afrontando problemas de conducta en la adolescencia

Los problemas de conducta en la adolescencia suelen ser debidos a factores emocionales que se encuentran en el origen de dichos comportamientos sintomáticos. Suelen ser la expresión de un conflicto emocional del adolescente, expresión de dicho malestar afectivo, mal canalizado y dirigido. La base no es fácil de identificar, incluso en la gran mayoría de veces no existe un claro insight para el adolescente, y ocurre que es difícil no personalizar dichas conductas a la figura de aquel hacia quien son dirigidas (en este caso el profesor).

### ¿Qué hacer?

- Ver la conducta como signo de un problema emocional del adolescente.
- No interpretar dichas conductas como formas de ataque en contra del profesor que aumenten la ansiedad y el malestar del mismo.
- Modelar al adolescente en la identificación del problema o conflicto de base.
- Marcar límites y consecuencias claras y firmes a la conducta reforzando conductas alternativas.
- Buscar un clima de confianza que le dé seguridad en la relación con el adolescente.
- Devolverle aspectos de responsabilidad de su conducta, confrontándole con los anhelos de independencia y crecimiento emocional del adolescente.

## Otras estrategias para profesores en el aula

Para poder ejercer la autoridad es necesario tener en cuenta algunas estrategias (Verna Hildebrand, 2002):

- > Confianza en sí mismo y asumir la responsabilidad con el mayor compromiso.
- > Tener confianza en la gente y creer tanto en los alumnos como en sus padres.
- > Ser eficiente en el ajuste de la enseñanza al nivel del alumno.
- > Establecer normas y valores claros ajustados a la edad del alumno.
- > Las consecuencias deben ser inmediatas y relacionadas con la conducta del alumno.
- > Es recomendable crear rutinas.
- > Planear actividades que fomenten la independencia y el éxito, es decir, posibilitar el desarrollo de habilidades y sentimientos de bienestar con respecto a sí mismos.
- > Mantener expectativas positivas en cuanto a las posibilidades de éxito.
- > Guiar el aprendizaje de los niños; claridad sobre las capacidades, fortalezas y debilidades de cada niño en todas las áreas del desarrollo, con el fin de ofrecer oportunidades de aprendizaje.

**Ejercicio:** En el siguiente ejercicio se expondrán casos reales de situaciones concretas en el aula donde habrá que generar estrategias de resolución. Trabajar en equipo.

**Situación 1:** El profesor/a llega al aula y se encuentra con unos alumnos alborotando el ambiente y generando insultos de manera reiterada hacia su persona.

*¿Cómo reaccionarías si de manera sistemática se producen estas situaciones?*

**Situación 2:** En el aula tienes un alumno con dificultades (trastorno del aprendizaje) con conductas disruptivas en el aula que suponen la continua interrupción, llamadas de atención...

*¿Cómo reaccionarías?, ¿Estudiarías el caso?, ¿Te informarías sobre el diagnóstico?*

**Situación 3:** Ante una situación de incomprensión familiar ante unas pautas dadas desde el tutor o profesor de alguna asignatura, no tienes apoyo de los padres para llevar a cabo alguna intervención que consideras necesaria.

*¿Cómo reaccionarías?, ¿Estudiarías el caso?*

**Situación 4:** Sospechas que uno de tus alumnos está sufriendo una situación de bullying por parte de un grupo de niños. Las conductas no son evidentes para el profesor, pero éste sospecha que el problema lo están encubriendo.

*¿Cómo actuarías?, ¿Cómo intentarías contrastar las sospechas?*

**Situación 5:** Un padre te exige que des respuesta a una situación que no está únicamente en la mano del profesor resolver (ej: canalización de las angustias de los padres responsabilizando al profesor.)

*¿Cómo abordarlo?*

## 4. Manejo de las dificultades de aprendizaje

### Modelos de aprendizaje

#### Concepto de aprendizaje. Los pilares más importantes.

Muchas veces cuando pensamos en educación lo enfocamos directamente a la enseñanza y no al aprendizaje. La educación, especialmente la más tradicional supone incorrectamente que por cada gramo de enseñanza hay un gramo de aprendizaje en los alumnos, cuando más bien ocurre todo lo contrario, la mayor parte de lo que aprendemos antes, en el transcurso y después de asistir a la escuela es aprendido sin que nos sea enseñado.

En las siguientes líneas vamos a dar protagonismo al aprendizaje ¿cómo aprenden nuestros alumnos? ¿Aprenden todos de la misma manera? ¿Cómo puedo hacer para que mi forma de enseñar se adapte a su forma de aprender?

#### Profundizamos en el concepto de “aprendizaje”.

Entendemos el aprendizaje como un proceso que conduce al cambio, que se produce como resultado de la experiencia y aumenta el potencial de mejorar el rendimiento y el aprendizaje futuro (Clark Mayer, 2002). En esta definición hay tres componentes:

- El aprendizaje es un proceso, no un producto aunque sólo podemos comprobarlo a través de las actuaciones o resultados de nuestros alumnos.
- El aprendizaje conlleva cambio en el conocimiento, creencias, conductas y actitudes de forma duradera. Este cambio se despliega a lo largo del tiempo. No es efímero sino que tiene un impacto duradero sobre cómo los alumnos piensan y actúan.
- El aprendizaje no es algo dado a los alumnos, sino algo que ellos crean por sí mismos ya que un papel activo y experiencial es condición de aprendizaje

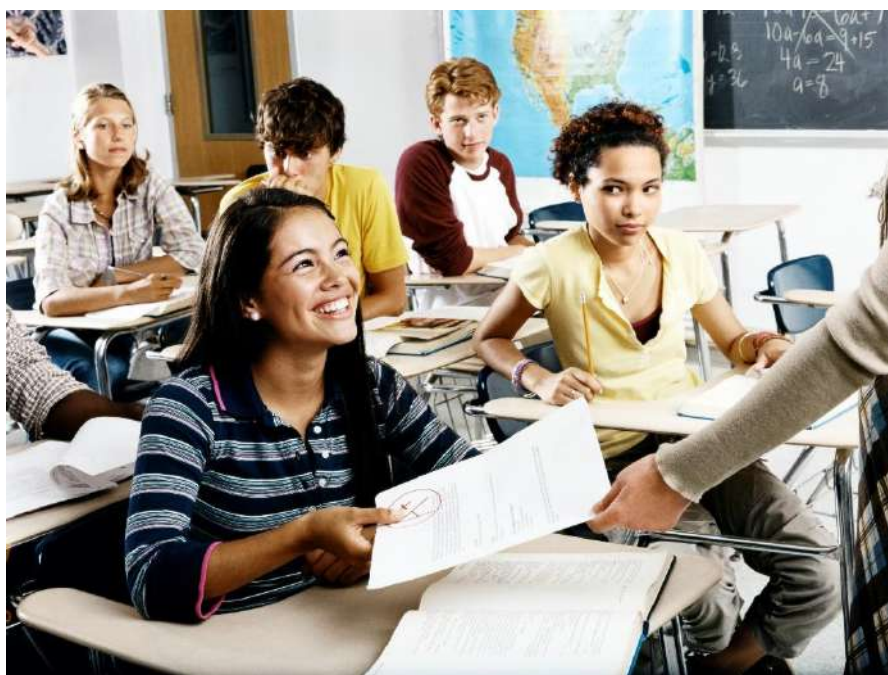


## Los siete principios del aprendizaje.

¿Cómo debe ser un aprendizaje para que éste sea firme, real y duradero? Existen siete principios del aprendizaje que provienen de una perspectiva interdisciplinaria y holística:

- 1. El conocimiento previo de los alumnos puede ayudar o dificultar el aprendizaje.** Los estudiantes vienen a nuestros cursos con los conocimientos, las creencias y las actitudes adquiridas en otros cursos y en la vida diaria. Si el conocimiento previo es robusto y preciso y se activa en el momento apropiado, entonces proporciona una base sólida para la construcción de nuevos conocimientos. Sin embargo, cuando el conocimiento es inerte, insuficiente para la tarea, que se activa inapropiadamente, o inexacta, puede interferir con o impedir un nuevo aprendizaje.
- 2. La organización del conocimiento influye en cómo aprenden y aplican lo que saben.** Los alumnos hacen conexiones de manera natural entre piezas de conocimiento. Cuando esas conexiones forman estructuras de conocimiento que son precisas y están significativamente organizadas, los estudiantes son más capaces de recuperar y aplicar sus conocimientos de manera eficaz y eficiente. En contraste, cuando el conocimiento está conectado de manera inexacta o aleatoria, puede resultar más difícil recuperar o aplicarlo de manera apropiada.
- 3. La motivación de los estudiantes determina, dirige y sostiene lo que hacen para aprender.** Cuando los alumnos obtienen una mayor autonomía sobre qué, cuándo y cómo estudiar y aprender, la motivación jugará un papel fundamental en la orientación de la dirección, intensidad, persistencia y calidad de los comportamientos de aprendizaje en las que participen. Cuando encuentran un valor positivo en un objetivo de aprendizaje, esperan alcanzar con éxito un resultado de aprendizaje deseado, y perciben el apoyo de su entorno, es probable que estén muy motivados para aprender.
- 4. Los alumnos deben aprender cuándo y cómo aplicar las habilidades y los conocimientos que aprenden.** Como educadores, es importante que desarrollemos la conciencia de estos elementos de dominio con el fin de ayudar a nuestros estudiantes a aprender más efectivamente.
- 5. La práctica orientada al objetivo mejora la calidad del aprendizaje.** El aprendizaje y la ejecución se desarrollan mejor cuando los estudiantes se involucran en la práctica que se centra en un objetivo o criterio específico, se dirige a un nivel apropiado de desafío y es de suficiente cantidad y frecuencia para satisfacer los criterios de rendimiento. Acompañada siempre de una retroalimentación por parte del profesor.
- 6. Los alumnos no son seres sólo intelectuales, sino también sociales y emocionales, y todavía están desarrollando una amplia gama de habilidades intelectuales, sociales y emocionales.** Si bien no podemos controlar el proceso de desarrollo, podemos dar forma a los aspectos intelectuales, sociales, emocionales y físicos del clima del aula en formas de desarrollo apropiadas. De hecho, muchos estudios han demostrado que el clima que creamos tiene implicaciones para nuestros alumnos.

**7. Para convertirse en aprendices auto-dirigidos, los estudiantes deben aprender a controlar y ajustar sus enfoques del aprendizaje.** Los alumnos pueden participar en una variedad de procesos metacognitivos para monitorear y controlar su aprendizaje, evaluando la tarea encuestión, sus propias fortalezas y debilidades, planificando y aplicando su enfoque y vigilando estrategias diversas y reflexionando sobre el grado en que su enfoque actual está funcionando de trabajo. Desafortunadamente, los alumnos tienden a no participar en estos procesos de forma natural. Cuando desarrollan las habilidades para emplear estos procesos, adquieren hábitos intelectuales que no sólo mejoran su rendimiento, sino también su eficacia como aprendices. El término “estilo de aprendizaje” se refiere al hecho de que cada persona utiliza su propio método o estrategias para aprender. Son los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que sirven como indicadores relativamente estables de cómo los alumnos perciben interacciones y responden a sus ambientes de aprendizaje, es decir, tienen que ver con la forma en que los estudiantes estructuran los contenidos, forman y utilizan conceptos, interpretan la información, resuelven los problemas, seleccionan medios de representación (visual, auditivo, kinestésico), etc.



### Estilos de aprendizaje - Modelo de Kolb

La noción de que cada persona aprende de manera distinta a las demás permite buscar las vías más adecuadas para facilitar el aprendizaje, sin embargo hay que tener cuidado, ya que los estilos de aprendizaje, aunque son relativamente estables, pueden cambiar; pueden ser diferentes en situaciones diferentes; ya que son susceptibles de mejorarse; y cuando a los estudiantes se les enseña según su propio estilo de aprendizaje, aprenden con más efectividad. Se han descrito diferentes formas o modelos de aprendizaje, que permite entender los comportamientos diarios en el aula, cómo se relacionan con la forma en que están aprendiendo los alumnos y el tipo de acción que puede resultar más eficaz en un momento dado. A continuación describimos el modelo de Kolb.



## Modelo de Kolb:

El modelo de estilos de aprendizaje elaborado por Kolb supone que para aprender algo debemos trabajar o procesar la información que recibimos. Kolb expone que, por un lado, podemos partir: De una experiencia directa y concreta: alumno activo o bien de una experiencia abstracta, que es la que tenemos cuando leemos acerca de algo o cuando alguien nos lo cuenta: alumno teórico. Las experiencias que tengamos, concretas o abstractas, se transforman en conocimiento cuando las elaboramos de alguna de estas dos formas:

- Reflexionando y pensando sobre ellas: alumno reflexivo.
- Experimentando de forma activa con la información recibida: alumno pragmático.

### 1. Alumno reflexivo

Los alumnos reflexivos tienden a adoptar la postura de un observador que analiza sus experiencias desde muchas perspectivas distintas. Recogen datos y los analizan detalladamente antes de llegar a una conclusión. Para ellos lo más importante es esa recogida de datos y su análisis concienzudo, así que procuran posponer las conclusiones todo lo que pueden. Son precavidos y analizan todas las implicaciones de cualquier acción antes de ponerse en movimiento.

*La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es ¿por qué?*

#### ¿Aprende mejor?

- Reflexionar sobre actividades
- Intercambiar opiniones con otros
- Trabajar sin presiones ni plazos
- Revisar lo aprendido
- Investigar con detenimiento

#### ¿Aprende peor?

- Ocupar el primer plano.
- Actuar de líder.
- Presidir reuniones o debates.
- Hacer algo sin previo aviso.
- Exponer ideas espontáneamente.
- No tener datos suficientes para sacar una conclusión.
- Estar presionado por el tiempo.
- Verse obligado a pasar rápidamente de activada otra.

## 2. Alumno activo

Los alumnos activos se involucran totalmente y sin prejuicios en las experiencias nuevas. Disfrutan el momento presente y se dejan llevar por los acontecimientos. Suelen ser entusiastas ante lo nuevo y tienden a actuar primero y pensar después en las consecuencias. Llenan sus días de actividades y cuando disminuye la motivación en una de ellas se lanza a la siguiente. Les aburre ocuparse de planes a largo plazo y consolidar proyectos, les gusta trabajar rodeados de gente, pero siendo el centro de la actividades.

*La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es ¿cómo?*

### ¿Aprende mejor?

- Intenta nuevas experiencias y oportunidades.
- Competir en equipo.
- Generar ideas sin limitaciones formales.
- Resolver problemas.
- Acaparar la atención.
- Sentirse ante un reto con recursos inadecuados y situaciones adversas.
- Aprender algo nuevo, que no sabía o que no podía hacer antes.

### ¿Aprende peor?

- Prestar atención a los detalles o hacer trabajos que exijan detallismo.
- Trabajar solo, leer, escribir o pensar solo.
- Ponderar lo ya realizado o aprendido.
- Realizar experiencias con resultados a largo plazo.
- No poder participar.



### 3. Alumno teórico

Los alumnos teóricos adaptan e integran las observaciones que realizan en teorías complejas y bien fundamentadas lógicamente. Piensan de forma secuencial y paso a paso, integrando hechos dispares en teorías coherentes. Les gusta analizar y sintetizar la Información y su sistema de valores premia la lógica y la racionalidad. Se sienten incómodos con los juicios subjetivos, las técnicas de pensamiento lateral y las actividades faltas de lógica clara.

***La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es ¿qué?***

#### **¿Aprende mejor?**

- Situaciones bien estructuradas con finalidad clara.
- Tener la posibilidad de cuestionar.
- Participar en una sesión de preguntas y respuestas.
- Poner a prueba métodos y lógica que sean la base de algo.
- Sentirse intelectualmente presionado.
- Participar en situaciones complejas.
- Encontrar ideas complejas capaces de enriquecerle.

#### **¿Aprende peor?**

- Estar obligado a hacer algo sin un contexto o finalidad clara.
- Tener que participar en situaciones donde predominan emociones y sentimientos.
- Participar en problemas abiertos.
- Considerar que el tema es trivial, poco profundo o superficial.



#### 4. Alumno pragmático

A los alumnos pragmáticos les gusta probar ideas, teorías y técnicas nuevas, y comprobar si funcionan en la práctica. Les gusta buscar ideas y ponerlas en práctica inmediatamente, les aburren e impacientan las largas discusiones discutiendo la misma idea de forma interminable. Son básicamente gente práctica, apegada a la realidad, a la que le gusta tomar decisiones y resolver problemas. Los problemas son un desafío y siempre están buscando una manera mejor de hacer las cosas.

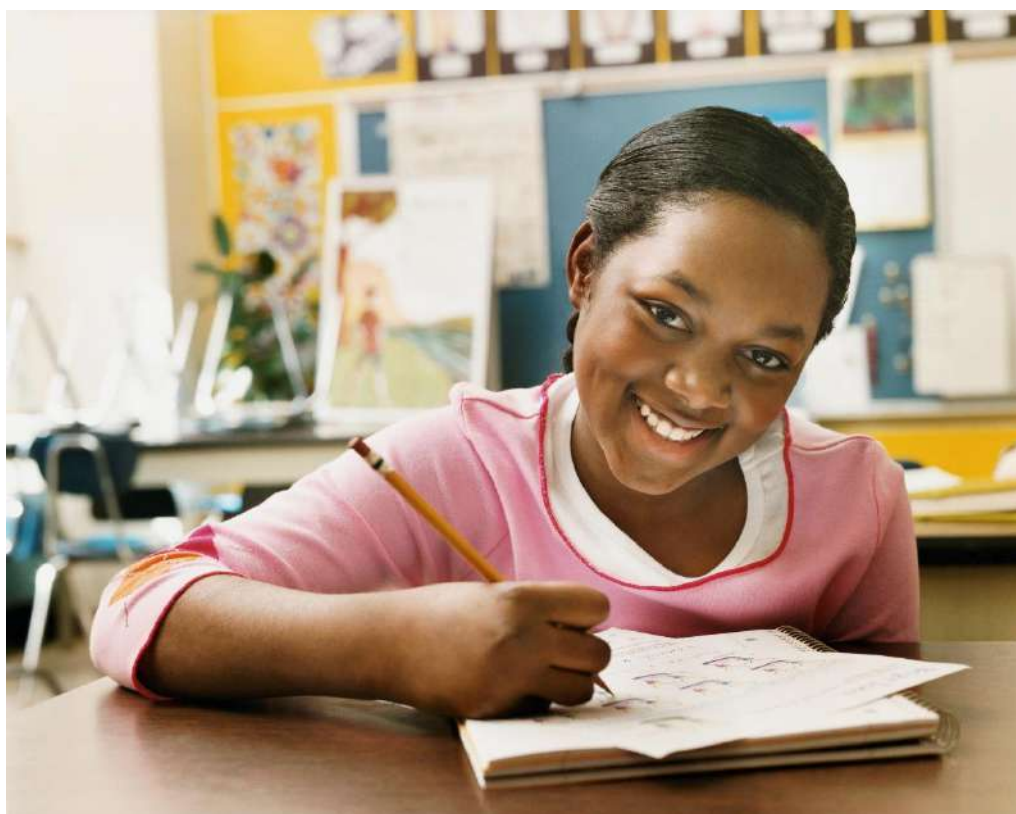
*La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es ¿qué pasaría si...?*

##### ¿Aprende mejor?

- Aprender técnicas para hacer las cosas con ventajas prácticas evidentes.
- Tener oportunidad inmediata de aplicar lo aprendido; experimentar.
- Elaborar planes de acción con un resultado evidente.
- Dar indicaciones, sugerir atajos.
- Percibir muchos ejemplos y anécdotas.
- Ver vídeos que muestran cómo se hacen las cosas.
- Vivenciar el aprendizaje, problemas reales.

##### ¿Aprende peor?

- Comprobar que el aprendizaje no tiene relación con una necesidad inmediata.
- Aprender lo que está distante de la realidad.
- Aprender teorías y principios generales.
- Trabajar sin instrucciones claras sobre cómo hacerlo.



## ¿Qué estilo utilizo? ¿Cómo puedo enriquecerlo?

En la práctica, la mayoría de nosotros tendemos a especializarnos en una, o como mucho en dos de los cuatro tipos, pudiendo diferenciarse cuatro clases de alumnos, dependiendo de la fase en la que prefieran trabajar:

- > Alumno activo
- > Alumno reflexivo
- > Alumno teórico
- > Alumno pragmático

En función de la fase del aprendizaje en la que nos especialicemos, el mismo contenido nos resultará más fácil (o más difícil) de aprender según cómo nos lo presenten y de cómo lo trabajemos en el aula.

Un aprendizaje óptimo requiere de las cuatro fases, por lo que será conveniente presentar nuestra materia con actividades o con una didáctica que garantice todas las fases de la rueda de Kolb. Con eso por una parte facilitaremos el aprendizaje de todos los alumnos, cualquiera que sea su estilo de aprendizaje y, además, les ayudaremos a potenciar las fases con los que se encuentran más cómodos.

### **Estrategias concretas para dificultades concretas.**

Hemos visto que no todos aprendemos igual. El concepto de que cada uno aprende de manera distinta a los demás, debe hacernos cambiar nuestra forma de enseñar y hacerla más rica y más variada. El profesor debe ser un experto didáctico, sin utilizar sólo su propio estilo de aprendizaje que condicionaría su modo de enseñar.

Pero ¿Qué hacemos si existe una dificultad de aprendizaje concreta? Es muy habitual encontrarnos en un aula algún alumno con un Trastorno de Déficit de Atención (TDA/TDAH), una dislexia, Síndrome de Ásperger, etc.

### **¿Qué hacer en estos casos?**

El profesor debe ser un experto en educación y en didáctica, no es un especialista en trastornos del aprendizaje. Pero si queremos educar debemos conocer las características de estas patologías y cómo adaptarse a ellas, porque en el camino es fácil desesperar al no encontrar la respuesta que esperábamos. Con estos alumnos son, quizá, donde el profesor gasta más energía. De esta forma el conocimiento de la dificultad, aumenta la eficacia y genera cambios, para que ese desgaste de energía se convierta en superaciones, logros, satisfacción por conseguir sacar adelante a estos alumnos.

### **¿Qué se debe hacer ante la sospecha de que un niño padezca alguna dificultad concreta?**

En ocasiones el profesor se encuentra con un buen diagnóstico hecho, pero la gran mayoría de las veces los profesores son los que detectan la dificultad, ¿Sabemos cuáles son los pasos adecuados en estos casos?

En primer lugar es conveniente comentarlo con el responsable de Necesidades Educativas Especiales o el orientador. Éste podrá, a su vez, consultarlo con el psicólogo escolar. Otra alternativa (especialmente si el niño no está en edad de escolarización) es aconsejar a los padres que remitan al niño al pediatra o a algún centro multidisciplinar, especializado en este tipo de patologías para hacer una buena valoración.

#### 4.1. Dificultades concretas. TDAH

##### ¿Entender el problema?

Según el Dr. Barkley el Trastorno de hiperactividad (TDAH) es un fallo en el sistema ejecutivo del cerebro y por lo tanto un trastorno en el que están comprometidas las capacidades ejecutivas y más concretamente un fallo en su sistema de inhibición.

Este fallo en la inhibición afecta a cuatro capacidades ejecutivas:

- > **Capacidad visual:** mirar hacia atrás y ver o rescatar información visual de acciones pasadas y analizar sus consecuencias.
- > **Lenguaje interno:** es la voz en nuestro cerebro que permite hablarnos a nosotros mismos y guiar nuestras acciones.
- > **Capacidad emocional:** controlar las emociones, ajustarlas y moderarlas, lo que les hace no tener control de las frustraciones y de las emociones.
- > **La Capacidad de innovación:** para planificar una respuesta y elegir la más conveniente, enfrentarnos a problemas, planear nuestra vida y pensar en el futuro.

Además, la falta de inhibición les hace ser impulsivos, su falta de capacidad visual les hace no cooperar, no compartir, no interactuar en grupo, no imitar y no tener un sentido del tiempo. Su fallo en la memoria del trabajo verbal les hace tener una pobre autodescripción, autoinstrucciones y tener problemas con lo que oyen, leen o ven. Su fallo en la resolución de problemas les impide automotivarse, solventar problemas y recopilar información, a la hora de ejecutar cualquier problema.

Tienen ceguera hacia el tiempo, miopía hacia el futuro y sólo miran el ahora. Son niños que tienen aptitudes pero no las saben utilizar. La enseñanza con niños con TDAH debe tener como objetivo principal el entrenamiento en habilidades.



Estrategias para el aula: Las manifestaciones del TDAH en primaria y en secundaria varían. A continuación explicamos algunas estrategias útiles para utilizar dentro del aula en ambas etapas:

### Primaria - Falta de atención

#### 1. Crear un entorno físico y ambiente estructurado

- Trabajar las normas, que deben ser claras, sencillas y consensuadas. Colocarlas en un lugar visible.
- Establecer una rutina diaria en el funcionamiento de la clase.
- Anticipar los cambios de rutinas.
- Colocar en un lugar visible el horario semanal de clase.
- Panificar la ubicación del alumno.

#### 2. Organizar las tareas a realizar y materiales a utilizar

- Fomentar la actividad controlada: presentarle la tarea conforme vaya finalizando la anterior, dándole un tiempo para su realización y corrigiéndola inmediatamente.
- Utilizar esquemas, mapas conceptuales.
- Enseñarle a utilizar listas de secuenciación de las tareas, pueden ser con imágenes o con texto.
- Enseñarle a preparar y organizar el material necesario para la actividad antes y al finalizar la sesión.

#### 3. Asegurarse de que ha entendido la actividad

- Captar la atención del alumno antes de la explicación al grupo.
- Repetir los mensajes utilizando otras palabras, gestos u apoyo visual.
- Controlar los estímulos: darle menos cantidad de ejercicios de modo que se centre más en la calidad que en la cantidad.
- Establecer compañeros de supervisión y estudio.

#### 4. Controlar el tiempo dedicado a las actividades

- Acordar con el alumno de forma individual una señal que evite su distracción y evite la tarea.
- Marcar tiempos concretos para la realización de la tarea.
- Usar un reloj o cronómetro para la realización de actividades.

#### 5. Desarrollar periodos de atención más largos

- Mantener el contacto visual frecuente.
- Señalar en la tarea (con icono STOP) los descansos que puede realizar.
- Reforzar los aumentos en el tiempo de atención con un guiño, una sonrisa.

#### 6. Ayudar a planificar su vida escolar

- Recordarle las fechas de entrega de trabajos o realización de exámenes a medida que se vayan acercando.
- El uso de una agenda escolar o diario donde se puede incluir el comportamiento y los deberes es muy recomendable y ahorra tiempo.

## 7. Aumentar su motivación y capacidad de esfuerzo

- Fomentar las respuestas activas y novedosas de los alumnos con dinámicas de enseñanza tipo: expresión oral, dramatizaciones, la creación, organización de murales o el trabajo en la pizarra.
- Hacerle participar con éxito en clase haciéndole preguntas cuya respuesta conoce.
- Ir aumentando el nivel de exigencia conforme se van produciendo avances.
- Rescatar y destacar las conductas positivas del alumno.
- Señalar la conducta adecuada que debe sustituir a la inadecuada.

## Primaria - inquietud motora

### 1. Controlar la inquietud y exceso de movimientos inapropiados

- Permitir pequeñas movimientos corporales en clase: jugar con el lápiz o la goma mientras escuchan, tomar notas, subrayar cuando leen, etc. Permitir cierto grado de movimiento y murmullo.
- Extinción de la conducta inadecuada. Ignorar movimientos incontrolados. Hacerle tomar conciencia de sus dificultades para estar sentado y acordar con el alumno una señal (guiño ojo) que le ayude a la reconducción sin necesidad de llamarle la atención.
- Posibilitar el ejercicio físico para rebajar el nivel de actividad. Ej: permitir que suba y baje escaleras, antes de una actividad que requiera concentración.
- Posibilitar los desplazamientos Funcionales: dar un propósito a su necesidad de movimiento y alternar el trabajo que debe realizar en el pupitre con otras actividades que le permitan levantarse y moverse un poco. Por ejemplo: recoger el material, repartir los cuadernos, avisos fuera de clase, etc.
- No privarlos del recreo o la actividad física.
- Enseñarle a realizar movimientos con ritmos muy lentos.

### 2. Fomentar la actividad controlada

- Programar pequeñas tareas o responsabilidades de ayuda al profesor que posibiliten eliminar la tensión y energía acumuladas. Ej: cuidar de alguna planta en el aula, borrar la pizarra...
- Organizar actividades en las que el alumnado pueda participar a diferentes niveles y realizando tareas distintas. Ej: hacer un mural en equipo, asignando diferentes responsabilidades.

### 3. Afrontar situaciones generales de manera óptima

- Evitar las situaciones que le causan descontrol: las esperas prolongadas.
- Transmitir calma: hablar despacio, suave, contacto físico, etc. Proporcionarle modelos adecuados de conducta tranquila y reposada.



## Primaria - manejo de conducta

### 1. Definir las normas

- Tener previsto un plan individual de manejo de los síntomas, con premios si se cumple y consecuencias negativas si no se cumple.
- Los castigos deben ser cortos, explicados con calma, y previamente pactados. Deben aplicarse justo después del mal comportamiento.
- Empezar el día como si fuera el primero. No fijarse en los fallos o problemas del día anterior.

### 2. Favorecer el autocontrol

- Siempre que el alumno realice el comportamiento inadecuado, es decir aquel que queremos modificar, lo ignoraremos y acto seguido elogiaremos el comportamiento contrario y adecuado de otro alumno que queremos que sirva de modelo, para que así aprenda por observación cual es la conducta correcta se debe realizar.
- Enseñarle estrategias de autoinstrucciones (mensajes positivos y motivadores) mediante el habla interna que posibilite al alumno controlar su conducta.

### 3. Premiar las acciones adecuadas e ignorar las inadecuadas

- Elogiar frecuentemente y usar refuerzos positivos (como premios o gestos de apoyo) inmediatamente después de un comportamiento deseado o positivo.
- Ignorar interrupciones menores o mal comportamiento leve. Posteriormente, de forma individual, se le puede corregir.
- Distraer al niño que se está portando mal y redirigirle hacia un comportamiento adecuado.
- Evitar sarcasmo, enfados o gritos.
- Evitar comparaciones con otros alumnos.
- El niño insiste comportamiento inadecuado, aplicar “Tiempo fuera”.

### 4. Aumentar su capacidad de reflexión.

- Sustituir el verbo ser por el verbo estar, para cuidar su autoestima e informarle del comportamiento esperado. Ej: en lugar de “Soy un atolondrado”, decir “Estoy atolondrado”.
- Estructurar el ambiente con señales visuales que le guíen e inciten a esperar y pensar.
- Actuar de modelo en el uso del lenguaje interno en el proceso de resolución de problemas.



## Secundaria - Falta de atención

### 1. Aprender a aprender

- Hacer que pida ayuda sin anticiparnos a lo que necesite.
- Estimularle para que cree su propio sistema para recordar los procesos más habituales de la vida escolar: material necesario, hacer la tarea, entregar un trabajo...
- Transmitir conocimientos por medio de la asociación y las vivencias, partiendo de conocimientos previos y acercando los contenidos a los intereses del alumno.
- Fomentar la realización de ejercicios prácticos.

### 2. Motivación

- Asegurarse de que el alumno conoce las características de su trastorno (puntos fuertes y puntos débiles).
- Fomentar la buena conducta y la utilización del elogio, buscando y resaltando el éxito tanto como sea posible.
- Ofrecer algún tipo de incentivo que ayude al alumno a interesarse por conseguir una meta, partiendo de una búsqueda previa de sus intereses.

### 3. Ajuste curricular

- Adaptar el programa educativo a las necesidades individuales de cada alumno.

## Secundaria - Actividad motora y conducta

### 1. Crear un clima de aula adecuado

- Crear lazos de empatía con el alumno, organizando actividades que faciliten el conocimiento de uno mismo y de los demás, y ayuden a establecer relaciones interpersonales.
- Separar la persona del acto que realiza, ya que muchas veces no son conscientes de las consecuencias de sus acciones. Utilizar mensajes que se centren en la acción y no en la persona.

### 2. Prevenir la aparición de conflictos

- Mantener una actitud hacia el alumno que favorezca la confianza interpersonal.
- Evitar criticarle públicamente o ponerle en evidencia.

### 3. Ejercer la disciplina

- Resolver los conflictos junto con el alumno implicado, utilizando la negociación, identificando el origen del problema y planteando posibles soluciones.

- A la hora de sancionar, emplear las consecuencias lógicas y naturales (si sentado al lado de la ventana no deja de golpear el cristal haciendo ruidos molestos, se le colocará en un lugar que no acceda a la ventana).

### ¿Cómo deben afrontar los exámenes?

| Antes  | Durante  | Después  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Programar las fechas de los exámenes con antelación mínima.</li> <li>➤ Comprobar la anotación de las fechas y contenidos de los exámenes, en la agenda.</li> <li>➤ Diseñar exámenes cortos con más frecuencia, en vez de pruebas largas.</li> <li>➤ Las preguntas de tipo test facilitan la demostración de los conocimientos de los alumnos.</li> <li>➤ Diseñar actividades de evaluación escrita y oral, dependiendo de lo que consideremos que es mejor para el alumno.</li> <li>➤ Realizar ejercicios con el formato de examen para familiarizarse con ellos.</li> <li>➤ Asegurarse de que tiene todo el material necesario para realizar la prueba de evaluación.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Situarle cerca del profesor para supervisar la concentración y evitar distracciones.</li> <li>➤ Simplificar en lo posible el enunciado (la forma, no el contenido). Enumerar las instrucciones de un mismo enunciado.</li> <li>➤ Informar desde el principio de cuánto tiempo se dispone para la prueba. Ir dando información del tiempo restante.</li> <li>➤ Supervisar que ha respondido a todas las preguntas.</li> <li>➤ Recordar que repase sus respuestas antes de dar por terminado el examen.</li> <li>➤ Dividir un examen de 1 hora en 2 exámenes de media hora con un descanso de 15 minutos.</li> <li>➤ Animarle con pequeños estímulos verbales, mirándole o con algún gesto durante la prueba (“venga que vas bien. Muy bien, pasa a la siguiente pregunta”).</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ No penalizar en exceso, en exámenes que no sean de lengua, por mala caligrafía, ortografía o presentación. Posteriormente, revisar el examen con él e indicarle sus errores para que los corrija.</li> <li>➤ Realizar un feed-back individual y en grupo de los aspectos positivos.</li> <li>➤ Transmitir de forma individual cómo se puede mejorar.</li> <li>➤ Valorar su esfuerzo por aprender tanto como lo aprendido. El éxito no está tanto en el resultado como en el proceso.</li> </ul> |

## 4.2. Trastorno espectro autista (TEA)

### ¿Entender el problema?

Los TEA son “trastornos de un espectro”. Esto significa que los problemas están dentro de un rango variable y afectan de manera distinta a cada persona pudiendo ser desde muy leves a graves. Las personas con TEA presentan algunos síntomas comunes sobre todo en lo referente a los problemas de interacción social. Pero hay diferencias en el momento en que aparecen los síntomas, su gravedad y naturaleza exacta.

Nos centraremos en los diagnósticos dentro del espectro autista más leves, aquellos que nos encontramos en las aulas y que pueden traer un diagnóstico de Síndrome de Asperger, Autismo de alto funcionamiento, Trastorno Generalizado del Desarrollo (TGD), Trastorno de aprendizaje no verbal, o trastorno semántico-pragmático.

Estos niños suelen tener una inteligencia promedio, poco interés en otras personas, utilizar un lenguaje verbal limitado, y a veces realizar conductas como aletear con las manos, reaccionar poco al dolor y de manera exagerada a los sonidos, tener muy buenas destrezas motoras gruesas y menos habilidad en las destrezas manipulativas.

## Algunas estrategias útiles para ayudarles a aprender pueden ser:

### 1. Comunicación

#### Comprensión de instrucciones en grupo

- Comprobar que ha comprendido las órdenes de forma individual. Se puede hacer a través de un “guía”: nombrar a un compañero que le repita la instrucción.
- Antes de dar instrucciones nombrar al niño, para que éste sepa que está incluido dentro del grupo.

#### Adaptación del lenguaje (literalidad)

- Hay que intentar utilizar un lenguaje sencillo, claro y directo. Ej: “Callaos, por favor” en vez de “No quiero oír más ruido, gracias”.
- Es importante comprobar lo que se ha dicho y volver a estructurar la frase en caso de necesidad. Ej: “Dame cinco minutos” se podría volver a estructurar así: “Hablaré contigo a las ocho cuando haya terminado de corregir este cuaderno”.
- Darle una instrucción y un espacio concreto para que pregunte lo que no entienda. Ej: al terminar de leer las preguntas del examen, acercarse y comprobar que lo ha comprendido.



## Modulación de la voz

- Poner un “termómetro de volumen voz” en un lugar visible del aula: a través de representaciones gráficas que expliquen las diferentes situaciones que requieren un volumen adecuado. Hacer juegos para practicar el control.
- Utilizar el horario para que sepa lo que va a pasar durante el día de forma que no necesite preguntarlo.
- Responderle con otra pregunta, para que él de la respuesta. Ej: “¿Nos vamos al aula de arriba?” “Iván, donde damos siempre la clase de música?”
- Premiarle de forma explícita, cuando consiga no repetir una pregunta o realizar una pregunta de una información que ya sabe.
- Permitir este tipo de preguntas sólo en un lugar determinado, por ejemplo en el patio de recreo.

## 2. Imaginación y rigidez

### Aumentar foco de atención

- Señalar “momentos especiales” en los que puede hablar sobre sus intereses y disuadirle de que hable sobre ello en otros momentos.
- Se puede usar como incentivo para que termine sus tareas la oportunidad de hablar sobre su tema favorito.
- Ofrecerle otro tema, que sea más general y enriquecedor, dentro del cual se encuentre el suyo propio. Ej: ofrecerle información sobre “países”, para saber donde viven “los animales”(interés propio).

### Prepararse para los cambios

- Anticipar los cambios o actividades nuevas que se produzcan, especialmente cuando conllevan nuevos lugares o nueva gente. Las grabaciones de vídeo o las fotografías pueden ayudara prepararle.
- Realizar a modo de actividad, cambios en la rutina de la clase, de forma que sean los propios alumnos los que acuerden entre dos alternativas.

## 3. Relaciones sociales

### Buscar la participación

- Enseñarle las normas y convenciones sociales que la mayoría capta de forma intuitiva. Por ejemplo, cómo saludar, formas de ceder el turno o de finalizar la conversación.
- Para los niños más pequeños, una manera de incrementar el nivel de contacto social a la vez que se proporciona cierta estructura es organizar juegos en los recreos.

### Integración en el grupo

- Es importante promover entre los compañeros un sentimiento de tolerancia y comprensión. Utilizar el contexto de actividades de clase estructuradas, para animar a los demás compañeros a que se acerquen.
- Utilizar el “Círculo de amigos” como apoyo en situaciones concretas.

## Entender a los demás

- Es necesario explicar exactamente lo que se quiere decir, especialmente cuando se trate del comportamiento en situaciones sociales, no esperar que David pueda “leer entre líneas”.
- Puede ser necesario enseñar comportamientos determinados para situaciones concretas. Ej: cómo comportarse cuando alguien está enfadado). Lo más posible es que siempre tenga dificultad para responder de forma natural o intuitiva, pero se le puede enseñar lo que hay que hacer para evitar que las cosas empeoren. Se trata, en realidad, de facilitarle un “guión”.

## 4. Dificultades emocionales

### Desarrollo del autocontrol

- Concretar e identificar los diferentes estados de ánimo. Verbalizar las situaciones que más le molestan, plasmarlas sobre un papel.
- Utilizar estrategias de contención ante estas situaciones. Ej: técnica de la tortuga.

### Control de frustración y cambios de humor

- Las rutinas y las obsesiones a menudo se derivan de la ansiedad. Hay que ampliarlas o variarlas, porque intentar erradicarlas creará inevitablemente más frustración.
- Asegurarse de que hay un “tutor” responsable de vigilar su bienestar de que el niño sepa a quién puede acudir para solicitar su ayuda.

### Ansiedad

- Intentar proporcionar al niño una rutina cotidiana consistente si resulta de utilidad, en periodos de mayor ansiedad. La predictibilidad y la estabilidad en el entorno son muy beneficiosas.
- Enseñar técnicas para aliviar o controlar la ansiedad: objetos blandos, útiles para aliviar el estrés, así como diversas rutinas de relajación.

## 5. Destrezas relacionadas con el rendimiento

### Motivación

- Las expectativas sobre la cantidad y la calidad del trabajo a realizar tienen que ser explícitas y detalladas. Es mejor empezar con objetivos a corto plazo y gradualmente ir aumentando su duración.
- Utilizar cualquier interés propio como fuente de recompensas y motivación.

### Incentivar la independencia y organización propia

- Ayudarle a organizar su material y asegurarse de que ha entendido y ha comenzado la tarea antes de reducir el apoyo. Inicialmente el adulto podría empezar por redirigir su atención hacia otro niño que esté cerca para ayudarlo.
- Elogiarle cada vez que complete una tarea sin apoyo. Enseñarle la forma de comunicar que ya ha acabado su tarea.

## Problemas con la escritura

- Hacerle saber cuánto se espera que escriba. Concretando de forma visual (recuadro) y el tamaño de letra.
- Utilizar temporizadores como los relojes de arena, las piezas de música conocida, las alarmas de tiempo, etc. Darán una indicación visual o auditiva de que el tiempo pasa y de la necesidad de terminar a tiempo lo que está escribiendo.

### 4.3. Trastorno específico del lenguaje (TEL)

#### ¿Entender el problema?

Los trastornos relacionados con el lenguaje, son muchos y variados, pueden afectar a uno, a varios o a todos los componentes del lenguaje.

Las dificultades del habla más frecuentes son, los problemas de articulación (dislalias), de la fluidez verbal (tartamudez o disfonías), alteraciones de la voz (disfonías). En cuanto a dificultades relacionadas con el lenguaje, nos encontramos desde retrasos simples del lenguaje, con mejor pronóstico hasta el Trastorno Específico del Lenguaje (expresivo, comprensivo) éste último con peor pronóstico. Dentro del lenguaje también enmarcaríamos las dificultades relacionadas con la lecto-escritura (dislexia). Para dar una respuesta educativa adecuada, vamos a dividirlos en tres grandes bloques: dificultades del habla, del lenguaje expresivo y lenguaje comprensivo.



## 1. Dificultades del habla

### Modelo adecuado de habla

Hablar de forma clara y precisa, adaptando nuestro lenguaje al niño. Hablarle más despacio de lo habitual, sin romper la entonación y prosodia natural.

### No realizar correcciones directas

En caso de errores de articulación, devolver de forma inmediata, marcando especialmente el sonido donde comete el error. Evitar las correcciones del tipo: “Así no...”, “repite”

## 2. Lenguaje expresivo

### Facilitar situaciones comunicativas

- Ofrecer el tiempo necesario para que pueda expresarse.
- No forzar situaciones que generen tensión, o evaluación, como hablar en voz alta delante de la clase. Ayudarle a que poco a poco vaya siendo capaz de enfrentarse a estas situaciones, de una manera adecuada y fluida.
- Avisar con tiempo lo que se le va a preguntar. Dar unos segundos para que elabore la respuesta.

### Corregir y reorganizar la información

- Corregir las producciones verbales erróneas o incompletas, modelando la expresión correcta.
- Plantee preguntas abiertas de manera progresiva.
- Cuando la respuesta es escueta y simplificada, construir un relato a partir de lo dicho por el niño. Ej: le puede preguntar ¿qué hiciste en el recreo?, “Jugué”, ¿pero, con quién jugaste? “Con Pedro y Camila” ¿A qué jugaron? “Al escondite” “Ah, entonces en el recreo jugaste con Pedro y Camila al escondite, y ahora ¿Qué vas a hacer?”.

### Reforzar la capacidad expresiva

Incentivar el uso del lenguaje para distintas funciones como describir experiencias, acontecimientos y objetos (es bueno utilizar apoyo concreto como láminas), expresar sentimientos, realizar juicios y predicciones, contar cuentos, actividades donde deban categorizar, etc.

## 3. Lenguaje comprensivo

### Uso de recursos visuales como apoyo

- Reforzar la comprensión de textos especialmente complejos con ejemplos, imágenes que faciliten su comprensión.
- Utilizar los cuadros conceptuales, para recoger la estructura de la lección al terminar de explicarla.

### Partir de hechos

- Comenzar las clases a partir de un contenido conocido o vivido por el alumno.
- Usar un estilo de repaso de lo aprendido para luego ir poco a poco introduciendo nuevos.



## Aprendizaje relacionado y redundante

- Al inicio de cada lección recordar los contenidos y habilidades aprendidas en la lección anterior y comentar cómo se relacionan con la lección de hoy.
- Recoger al final de la clase, los puntos más importantes de lo visto hoy, para facilitar su retención.

## Facilitar el análisis y síntesis de la información

- Hacer que los alumnos se inventen un título para un texto. Graduar siempre, ir de lo más fácil a lo más complejo, empezar por los textos narrativos, después los expositivos.
- Hacerles profesores: que propongan las preguntas del examen, al final de la lección. Ir enseñándoles a extraer las más importantes.

## 4. Dificultades en la lectoescritura

### Buscar la motivación y el gusto por la lectura

- Los libros de lectura deben estar adecuados a su nivel lector, y mucho mejor si el libro lo puede elegir el alumno.
- Nuestro principal objetivo es el de conseguir, que el alumno con trastorno lector, empiece a sentir curiosidad y motivación por el mundo de las letras ya sea a través de comics, tebeos, revistas o libros, si el material que se le ofrece, está por encima de sus posibilidades, lo único que conseguiremos, es alimentar su fobia y su frustración en relación a la lectura.

### Adaptarse a las dificultades en las evaluaciones

- Debemos proporcionarles más tiempo en las pruebas escritas y siempre que sea posible debemos entregarles las preguntas del examen por escrito, evitando tener que copiarlas de la pizarra.
- Si es posible realizar los exámenes o algunas de las preguntas, de forma oral, ya que de esta forma podremos evaluar con más rigor la información adquirida por el alumno y debemos intentar que no tenga, más de un examen por día.



## 5. Bibliografía

- Andrés, P., De Juan, D., Escobar, J., Jarabo, J. y Martínez, M<sup>a</sup> T., (1998). Burnout: “Técnicas de Afrontamiento”. Jornades de Foment de la Investigació.
- Bond, F., W. & Dryden, W.,(2005). Handbook of brief cognitive behaviour therapy. West Sussex, England: Wiley.
- Carvajal, C., (2005) Estrés y depresión: una mirada desde la clínica a la neurobiología. Rev. Med. Clin. Condes; 16(4) 210 – 9.
- Fierro, A., (2005). Estrés, afrontamiento y adaptación. En Hombrados Mendieta, M.I. (Ed.). Estrés y salud (pp. 12-37). Valencia: Promolibro.
- Gil-Monte, P. R., Peiró, J. M. y Valcárcel, P., (1996). Influencia de las variables de carácter sociodemográfico sobre el síndrome de burnout: un estudio en una muestra de profesionales de enfermería. Revista de Psicología Social Aplicada, 6(2), 43-63.
- González-Torres, M. C., (2003). Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales. Estudios sobre Educación, 5, 61–83.
- Guerrero, E. y Rubio, J.C., (2005). Estrategias de prevención e intervención del “burnout” en el ámbito educativo. Salud Mental, Vol. 28. No 5. Pp 27-33.
- Guerrero, E. y Vicente, F., (2002). Abordaje del burnout en profesionales del campo de la discapacidad. En: García JN (ed.) Aplicaciones de intervención psicopedagógica. Psicología Pirámide, pp. 327-335. Madrid.
- Lastenia, G., Olemdo, E. e Ibañez, I., (2004) Estar quemado (burnout) y su relación con el afrontamiento. International Journal of Clinical and Health Psychology. ISSN 1697-2600. Vol. 4, Nº 2, pp. 323-336.
- Lazarus, R. y Folkman, S., (1984). Estrés y procesos cognitivos. España: Martínez Roca.
- Moriana, J.A. y Herruzo, J., (2004) Estrés y burnout en profesores. International Journal of Clinical and Health Psychology ISSN 1697-2600, Vol. 4, Nº 3, pp. 597-621.
- Sánchez, E., (2009). Dos caras de la carrera docente: satisfacción y desmotivación. SIPS, Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social.(ISSN-1139-1723) N 16. Pp 135-148.
- Sandín, B., (2003) El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud/ ISSN 1576-7329, Vol. 3, Nº 1, pp. 141-157.
- Wilson, K.G. y Luciano, M.C (2002). Terapia de aceptación y compromiso. Un tratamiento conductual orientado a los valores. Pirámide. Madrid.
- Asociación andaluza para la defensa de la infancia y la prevención del maltrato infantil. (2012). Disciplina y Amor: Pautas de actuación para padres, madres y profesorado.

- Alzate, (1998). Análisis y resolución de conflictos: Una perspectiva psicológica. Bilbao: Universidad del País Vasco.
  - Bisquerra, R., (1989). Métodos de investigación educativa: guía práctica. Barcelona: CEAC.
  - Cascón, P., (2000). La mediación. Cuadernos de pedagogía. Núm. 287, pp. 72-76.
  - Cirigliano, C., y Villaverde, A., (1971). Dinámica de Grupos y Educación. Buenos Aires: Editorial Humanistas.
  - De Souza, L., Competencias emocionales y resolución de conflictos interpersonales en el aula.
  - Hildebrand, Verna.f(2002) Fundamentos de Educación Infantil. Jardín deniños y preprimaria. Limusa Noriega editores. México.
  - López Herrerías, J.A. (1978) Roles y funciones del profesor. Zaragoza: Ed. Luis Vives.
  - López, Fernando. (2008). Necesidades en la infancia y en la adolescencia. Respuesta familiar, escolar y social. Madrid: Pirámide.
  - Palacios tejer, M.E.(2012) Los estilos educativos: Una propuesta metodológica para su reconocimiento en el aula. Barcelona: Universidad internacional de La Rioja.
  - Victoria Ojalvo, Determinantes en la relación educativa.
  - Thomas G. y col. (2002). Departamento de Educación del Ayuntamiento de Leicester. Servicio de consultoría en Autismo: George Thomas. Departamento de Educación del Condado de Leicestershire. Servicio de consultoría en Autismo: Penny Barrat, Heather Clewley, Helen Joy, Mo Potter. Servicio de Psicología Educativa: Philip Whitaker.
- Departamento de educación del Gobierno de Navarra (Servicio de Igualdad de Oportunidades, Participación educativa y Atención al Profesorado. CREENA). (2012) "Entender y atender al alumnado con déficit de atención e hiperactividad (tdah) en las aulas".
- Seminario Regional de Orientadores de Centros de Secundaria de la región de Murcia. "Estrategias para el profesorado con alumnado con trastorno de déficit de atención con hiperactividad (TDAH)".
  - Departamento de Psiquiatría y Psicología Médica: Universidad de Navarra. Unidad de Psiquiatría Infantil y Adolescente - Recomendaciones para ayudar al niño con TDAH en el colegio.

## Referencia:

- Fundación CADA [Hhttp://www.fundacioncadah.org/web/articulo/el-tdah-como-trastorno-de-las-funciones-ejecutivas-aplicaciones-para-su-manejo-en-el-aula.html](http://www.fundacioncadah.org/web/articulo/el-tdah-como-trastorno-de-las-funciones-ejecutivas-aplicaciones-para-su-manejo-en-el-aula.html).
- Banús Llord, B. (2011) "Controlar la impulsividad en niños".
- Seminario Regional de Orientadores de Centros de Secundaria de la región de Murcia. "Estrategias para el profesorado con alumnado con trastorno de déficit de atención con hiperactividad (TDAH)".
- B. MENA PUJOL. R. NICOLAU PALOU. "El alumno con. Trastorno por Déficit de Atención con o sin Hiperactividad. TDAH. Guía Práctica para educadores". Ambrose, S. A., Bridges, M. W., DiPietro, M., Lovett, M. C., & Norman, M. K. (2010). *How Learning Works: Seven Research-Based Principles for Smart Teaching* (1st ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Barrat P.; Joy H.; Thomas G.; Whitaker P. (1998): "Children with autism and peer support group". *British Journal of Especial Education*, vol. 25, nº 22.
- Asperger en el aula. Historia de Javier. Pedro Padrón Pulido.
- Santos Guerra, M.A. (2006) "La Escuela que aprende", Edit. Morata.
- Grupo de trabajo colaborativo de la red de formación del profesorado de Castilla y León "Modelo de Competencias Profesionales del Profesorado" Dirección General de Calidad Innovación y Formación de Castilla y León (curso 2010-2011).
- Ramírez P, M y Zurita, R."Variables organizacionales y psicosociales asociadas al síndrome de burnout en trabajadores del ámbito educacional" *Polis, revista de la universidad bolivariana*, vol. 9 nº 25, 2010, p. 514-534.
- Silvero Miramón, Marta. "Estrés y desmotivación docente: el síndrome del "profesor quemado" en educación secundaria". *ESE. Estudios sobre educación*. 2007, Nº 12, PÁG.II5-138.
- Cardona P. y P. Garcia-Lombardia, "Como desarrollar las competencias de liderazgo", Eunsa,Pamplona 2005.
- Cook, J.M., "Coaching efectivo", Mc Graw-Hill, 2000.
- <http://www.mecd.gob.es/inee/estudios/pisa.html>
- Conferencia: Reflexiones sobre el mobbing. Dr. Alfred Barredo Matarredona
- *Gac. int. cienc. forense* ISSN 2174-9019 Nº 3. Abril-junio, 2012. El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente.
- HayGroup (1996) "Las Competencias: Claves para una gestión integrada de los RRHH". Ediciones Deusto, Bilbao.
- *Character and Temperament Types* David Keirsey & Marilyn Bates, Prometheus Nemesis Book Company Del Mar, CA, 1984.