

Verónica M. Sama

Docentes en balance para el "bienestar", "bien ser" y "bien hacer": evolución hacia el desarrollo de talento

La exigencia a los docentes por facilitar el aprendizaje de los estudiantes en temas socioemocionales, obliga a atender las necesidades propias de formación en este rubro.

Incorporar prácticas de autocuidado para fomentar el bienestar docente y permitir una vida más equilibrada, es cada vez más frecuente y necesario, si lo que pretendemos es que el docente se encuentre en condiciones óptimas para guiar, acompañar e inspirar a sus estudiantes.

Se comprueba también que las prácticas para el bienestar, sitúan el terreno fértil para el camino personal del maestro, para su evolución más allá del estar bien, hacia el "ser bien" y "hacer bien", en la búsqueda humana inacabable de desarrollar el talento propio en su máximo potencial.

En la revista *Nueva educación latinoamericana*, nos proponemos contribuir en los temas de bienestar y desarrollo del talento docente, dedicando una sección a informar y proveer de herramientas útiles de aplicación sencilla y cotidiana con este fin.

Educación Socioemocional: y los docentes ¿cuándo?

En las dos últimas décadas, se ha reconocido la necesidad de incorporar en el contexto escolar el manejo de las emociones como fundamental para mejorar el proceso de aprendizaje en los estudiantes. Tarea que en el pasado se apreciaba como exclusiva del entorno familiar.

"La Educación Socioemocional es un proceso de aprendizaje a través del cual los niños y los adolescentes trabajan e integran en su vida los conceptos, valores, actitudes y habilidades que les permiten comprender y manejar sus emociones, construir una identidad personal, mostrar atención y cuidado hacia los demás, colaborar, establecer relaciones positivas, tomar decisiones responsables y aprender a manejar situaciones retadoras, de manera constructiva y ética. Tiene como propósito que los estudiantes desarrollen y pongan en práctica herramientas fundamentales para generar un sentido de bienestar consigo mismos y hacia los demás, mediante experiencias, prácticas y rutinas asociadas a las actividades escolares; que comprendan y aprendan a lidiar de forma satisfactoria con los estados emocionales impulsivos o aflitivos, y que logren que su vida emocional y sus relaciones interpersonales sean una fuente de motivación y aprendizaje para alcanzar metas sustantivas y constructivas en la vida."¹

¹ Aprendizajes clave para la Educación Integral. SEP, 2017, p. 518.



Figura 1. Educación Socioemocional.

En este contexto cabe la pregunta, ¿a los maestros, se nos ha dotado de lo necesario para manejar nuestras propias emociones y con ello generarnos espacios de bienestar? Iremos un poco más allá, ¿se nos apoya en desarrollar “nuestro ser” de forma que se impacte en la labor cotidiana de ser guías y acompañantes de otros seres en formación?

La pregunta es pertinente ya que los modelos educativos nos piden guiar y facilitar en nuestros estudiantes, algo en lo que no fuimos formados y que representa un reto constante en un mundo cambiante que invita continuamente al estrés, a la producción por la producción misma y un enfoque en los resultados. Ni hablar de los tiempos de pandemia, que han venido a cambiar el contexto laboral escolar, con las múltiples exigencias de las modalidades de entrega virtuales y la coerción de nuestra libertad.

En ese sentido, es que nos proponemos integrar una sección en la revista **Nueva educación latinoamericana**, que sea un espacio para la reflexión personal de los docentes en cuanto a las prácticas que realiza para proveerse de bienestar, para evolucionar hacia un “bien ser” y por ende actúe desde el “bien hacer”.

En la medida en que un docente se encuentra bien, puede ser contención, apoyo y ejemplo, para sus estudiantes. Es a través de su desarrollo personal, que engrandece su labor de formación, con todo el talento que tiene disponible.

En esta sección de la revista, por tanto, compartiremos información y herramientas que pueden resultar de utilidad en la conformación de hábitos de autocuidado para el bienestar, en distintos ámbitos: físico, emocional, mental, social, de salud y rutina.

En la figura siguiente se presenta una muestra de las actividades sugeridas en los distintos ámbitos, para mantener el balance. Sobre ellas abundaremos en las siguientes publicaciones de la revista.

BIENESTAR DOCENTE

FÍSICO

- . Sueño
- . Hidratación
- . Ejercicio / Movimiento
- . Contacto con la naturaleza
- . Contacto físico
- . Respiración profunda
- . Estiramiento / Yoga

RUTINA

- . Rutina matutina
- . Rutina nocturna
- . Orden / Limpieza
- . Cuidado de la piel
- . Cuidado dental
- . Planeación de alimentación
- . Finanzas / Presupuesto

EMOCIONAL

- . Nivel de estrés
- . Nivel de felicidad
- . Gratitud
- . Bitácora de logros
- . Tiempo personal
- . Hobbies
- . Risa

MENTAL

- . Lectura
- . Autodescubrimiento
- . Desintoxicación digital
- . Establecer metas
- . Meditación
- . Intentar algo nuevo
- . Afirmaciones

SALUD

- . Vitaminas / Suplementos
- . No consumo de azúcar
- . No consumo de cafeína
- . Medicamentos
- . Alimentación
- . Higiene
- . Chequeos de salud

SOCIAL

- . Tiempo con amigos
- . Tiempo con familia
- . Salir en pareja
- . Redes Sociales
- . Deportes
- . Trabajo comunitario
- . Estar presente



Figura 2. Balance y bienestar.

Lograr el balance entre **“estar bien”, “ser bien”** y **“hacer bien”**, es una meta que nos proponemos en nuestros sistemas educativos como beneficio último para los estudiantes. La búsqueda de este equilibrio, debemos hacerla extensiva a toda la comunidad escolar, sin duda empezando por los docentes quienes son el pilar de la educación. Brindar elementos de utilidad para el desarrollo personal de nuestros docentes, abrirá amplias oportunidades de desarrollar su talento, en beneficio propio y por supuesto de los estudiantes a quienes tocan con su quehacer cotidiano.

Desarrollo del Talento Docente

Recientemente en nuestros países latinoamericanos se habla mucho de la necesidad de evaluar a los docentes. Es claro que no podemos mejorar lo que no se evalúa. Y existen múltiples experiencias de lo que la evaluación docente implica y puede generar, algunas más exitosas que otras.

Los países que han demostrado tener los resultados más altos en pruebas estandarizadas como PISA (OECD) integran, en sus modelos educativos y programas de formación docente, ejemplos de buenas prácticas de evaluación docente.

Por ejemplo, en Singapur, el proceso de reclutamiento y selección de docentes exige pasar por una serie de filtros que van desde la formación académica, las pruebas psicométricas y de conocimientos, las entrevistas y clases muestra, para determinar quiénes son las personas más aptas para estar frente a grupo. Solamente los docentes que se encuentran en el percentil 30 de la muestra, podrán lograrlo, es decir, sólo los mejores docentes tienen el privilegio de formar a otros seres.

El resto de los docentes, participan en actividades relacionadas con la planeación académica, y desarrollo de materiales educativos. Pasan por procesos de capacitación adicional y tendrán cierto plazo de tiempo para poder perfeccionar sus competencias

docentes y volver a intentar el proceso completo para acceder al ansiado percentil 30.

El nivel de exigencia a los docentes es alto, pero es compensado en promedio por la cantidad de 70,000 USD al año. Esto representa alrededor de cuatro veces más el ingreso promedio de un profesor de Educación Básica en Latinoamérica. Los profesores tienen acceso a formación en el extranjero y afrontan el reto de manejar grupos de hasta 40 estudiantes. Como parte de sus responsabilidades se encuentra la generación de contenidos y la capacitación a los maestros en formación que se quedaron por debajo del percentil 30.

Los docentes se autoevalúan, son evaluados por sus estudiantes, madres y padres de familia, compañeros de trabajo, directores, con periodicidad anual. Reciben retroalimentación con respecto a los ámbitos en los que debe mejorar y debe plantear su plan de acción para que su progreso sea continuo.

En nuestros contextos latinoamericanos, la realidad se impone a la fantasía del primer mundo, principalmente hablando de la compensación brindada a los docentes por la titánica labor que realizan.

Independientemente de la normatividad en cada uno de nuestros países con respecto a la evaluación docente y los retos que nuestras estructuras administrativas y académicas nos plantean, siempre existen alternativas para la autoevaluación docente, como un ejercicio personal de desarrollo, teniendo en mente que cada acción que permita evolucionar, es un compromiso por mejorarnos como persona y como efecto de ello, lograr progresos sucesivos en nuestras actividades profesionales.

La propuesta que presentamos en la revista **Nueva educación latinoamericana**, es generar un espacio que contribuya al desarrollo del talento docente desde la automirada, en reconocimiento de las competencias disponibles y su grado de desarrollo.



Figura 3. Esquema Competencias Docentes.

Con el fin de generar propuestas, en esta sección nos avocaremos a la entrega de distintas herramientas para el acompañamiento docente con fines de autodiagnóstico, autoevaluación y planteamiento de rutas de mejora en su desempeño. El enfoque se hará primero en la persona y después, como consecuencia, en el profesional de la educación.

Algunas de las competencias básicas esperadas en los docentes, se muestran en la imagen siguiente:

Las distintas competencias serán temas de desarrollo en los artículos de esta sección, en las próximas publicaciones, a manera de hilo conductor orientado hacia la reflexión de los docentes.

A manera de conclusión, podemos apuntar las siguientes:

- 1) La educación socioemocional se practica, se ejerce, se ejemplifica y se vive en la convivencia cotidiana en el aula y en el hogar. Es un contenido explícito y vivencial liderado por los maestros.
- 2) Los maestros, como pilares de la educación deben contar con herramientas de desarrollo personal que les permitan mejorar como personas, en tanto son ejemplo para otros individuos.
- 3) El equilibrio que se logre en los maestros entre el **"bienestar"**, el **"bien ser"** y el **"bien hacer"**, redundará en inspiración para los estudiantes y sentará las bases firmes para el desarrollo del talento de ambos.
- 4) Los maestros deben ser las muestras vivientes en nuestras sociedades de las posibilidades infinitas en la evolución personal. Reflexionar sobre su estar, su ser y su hacer debe plantearse como meta cotidiana. En tanto hay reflexión hay oportunidades de cambio.
- 5) Si los maestros logran identificar su estado actual, les permitirá plantearse metas de desarrollo personal, autoevaluar si las acciones decididas están teniendo un impacto en su vida personal y profesional, y por ende en su forma de relacionarse con el entorno.

Esperamos que la información que será compartida en esta sección de la revista **Nueva educación latinoamericana**, contribuya a la reflexión personal de los maestros, que comprometidos con su propia evolución sean portavoces de las posibilidades infinitas de desarrollo del potencial humano para **"estar bien"**, **"ser bien"** y **"hacer bien"**.

Referencias

- ITESM, Instituto para el futuro de la Educación (2020) *Entrevista a Mike Thiruman. Secretario General del Sindicato de Maestros de Singapur*. Obtenido de <https://observatorio.tec.mx/edu-news/entrevista-mike-thiruman-secretario-general-sindicato-de-maestros-singapur>.
- Secretaría de Educación Pública (2017) *Aprendizajes clave para la Educación Integral. Plan y Programas de estudio para la Educación Básica*. México: SEP.

Ficha del autor

Verónica M. Sama: veronica.sama@ilce.edu.mx

Lic. en Pedagogía, Maestra en Educación, Diplomada en Cambio y Desarrollo Organizacional en Reino Unido, Certificada como Profesional de la Dirección de Proyectos por *International Project Management Association (IPMA)*, Socia Directora de *Learning and Changing Consultores*, Fundadora de *SamaDimadi Evolucionando para Bien Ser*.

Recientemente, colabora con el ILCE en el desarrollo de Proyectos Especiales.