

MENTORÍA Y FORMACIÓN DEL PROFESORADO NOVEL PARA LA COMUNICACIÓN EMOCIONAL EN LOS CENTROS DE DIFÍCIL DESEMPEÑO

María J. Corral Carrillo

CEIP Fray Bartolomé de las Casas Sevilla, España

majococa@gmail.com

Ana María Martín Cuadrado

UNED, España

Directora del IUED

amartin@edu.uned.es

RESUMEN:

El profesorado que ingresa por primera vez en un centro educativo se encuentra con una realidad que probablemente imaginara de otra manera, las dificultades que pueden surgir se ven incrementadas por las características propias de los Centros educativos catalogados como de difícil desempeño.

Estos centros están enmarcados en un espacio geográfico determinado, barrios circundantes, segregados. Esto supone que una buena parte de la población sufre una importante desconexión. El perfil del alumnado de estos centros, suelen ser: afectivos, emotivos, impulsivos (Agresivos), poco reflexivos, dinámicos, activo y diluyen su responsabilidad personal en el amparo del grupo. En este sentido el profesorado novel encuentra mayor dificultad en el inicio de su trayectoria profesional. Por eso los procesos de Mentoría ofrecen estrategias específicas de la mano de un experto, que se traducirán en mejoras de la práctica docente. Ser capaz de reconocer las expresiones emocionales en el alumnado y de expresarlas no es siempre fácil, por eso la propuesta es ir acompañado de profesorado veterano que ejerza como mentor para la mejora de la gestión del aula.

Palabras clave: mentoría, emociones, profesorado novel, interacción didáctica.

Abstract:

Teachers entering for the first time in a school is a reality that otherwise probably imagine the difficulties that can arise are increased by the characteristics of the Schools labeled as difficult performance characteristics.

These centers are framed in a specific geographical area, surrounding neighborhoods segregated. This means that much of the population is a major disconnect. The profile of students in these centers are usually: affective, emotional, impulsive (Aggressive), slightly reflective, dynamic, active and diluted their personal responsibility in the protection group. In this sense the new faculty is more difficult in the beginning of her career. So Mentoring processes offer specific strategies with an expert, that will turn into improvements in teaching practice.

Being able to recognize emotional expressions in students and to express them isn't always easy, therefore, the proposal is accompanied by veteran teacher who works as mentor to improve classroom management.

Keywords: mentoring, emotions, junior faculty, teaching interaction.

INTRODUCCIÓN

El docente que recién ingresa en un centro educativo, viene con una maleta cargada de conocimientos, estrategias, metodologías y toda clase de ideas preconcebidas. En ocasiones toda esta maleta no se corresponde con la realidad a la que tendrá que enfrentarse en la escuela. El marcado idealismo que ha desarrollado en su proceso de formación. Se enfrenta con una realidad mucho más compleja y diversa de lo que esperaba. Gradualmente va superando las dificultades y adquiriendo las competencias que en su formación inicial no ha conseguido asimilar.

Las emociones que siente, trasmite y recibe en el microcosmos del aula, pueden llegar a ser contradictoria. La emoción puede ser definida como un conjunto de respuestas que se activan por un estímulo que lo provoca, la emoción dura unos 90 segundos son temporales, efímeras, una vez que son activadas por el estímulo, la amígdala segrega una sustancia al torrente sanguíneo y provoca el

correlato físico de la emoción, depende a la idea que esté asociada provoca unas respuestas (Philippot, 1993). La emoción es un componente subjetivo y el factor expresivo está compuesto por los movimientos faciales, posturales y vocales no lingüísticos (Páez Fernández y Mayordomo, 2000). La interacción en el aula permite expresiones emocionales por las partes implicadas en el proceso de comunicación que a veces no son entendidas, a veces por el propio código de comunicación cultural diferente. Ser conscientes de las necesidades del alumnado y de su manera de expresar lo que sienten va a ayudar a gestionar el aula con mejores resultados.

Los maestros tienen menos pensamientos negativos y menos agotamiento en la escuela en la medida que se atiende y desarrolla su inteligencia emocional (Pérez-Escoda, Filella, Bisquerra, Alegre, 2012), en este sentido ser capaz de expresar las emociones, es primordial, ya que están siempre presentes en nuestra vida, no se puede ver del toda la realidad, si no es con el corazón. Si ayudamos y favorecemos a que los niños entiendan y escuchen sus emociones ayudamos a que encuentren motivación por aquello que les gusta y el trabajo de los docentes, en este caso aún más de los noveles va a ser mucho más gratificante.

Cuando pensamos en los Centros de difícil desempeño podemos hacernos una imagen determinada, a veces más objetiva y real que en otras ocasiones. Sus características giran en torno a diversas problemáticas, y si para el docente novel ya es complicado el iniciar su trayectoria profesional cuánto más en centros con características de difícil desempeño.

El Sistema de Mentoría se presenta con una gran potencialidad de orientación y acompañamiento, cimentado en un proceso de ayuda y apoyo al aprendizaje y en este caso al desarrollo de los docentes, se plantea como guía, ayudando a desarrollar el máximo potencial del profesorado que recién ingresa en un Centro educativo. Surge de modo intencional y constructivo, buscando la optimización del proceso de enseñanza-aprendizaje y el desarrollo del potencial personal. Provee recursos para suplir las necesidades de los participantes en este proceso, generando un intercambio entre las partes. (Manzano-Soto, Martín-Cuadrado y Sánchez, 2008)

2. CENTROS DE DIFÍCIL DESEMPEÑO

El nivel sociocultural de la familia es muy bajo, suelen estar en zonas con altos índices de violencia, desocupación, delincuencia, desorganización familiar etc.

Son centros en los que los alumnos/as presentan gran desestructuración familiar y en algunos casos con dificultades en el desarrollo de las habilidades sociales, y que presentan problemas en relación a la convivencia. El nivel académico del alumnos/as es bajo, así como el rendimiento, con una falta total de motivación para los estudios. Hay un alto porcentaje del alumnado absentista. Es habitual que se dan casos de escolarización tardía.

2.1. Características

Las características que presentan estos centros son el reflejo de la zona, en la que están ubicados. Esto supone que una buena parte de la población sufre una importante desconexión en relación a los recursos existentes en el resto de la ciudad, tanto a niveles educativos, culturales, de ocio y tiempo libre,.... Este aislamiento, que conlleva la carencia o deficiencia de habilidades sociales en cuanto a relacionarse de forma normalizada con un mundo ajeno y exterior, hace que sus barrios se conviertan en su entorno social casi exclusivo, encontrando en ellos la seguridad.

Así desde una perspectiva general, podríamos hablar de ciertos factores característicos de los barrios periféricos. Zona de reciente creación que acogen a una población de una gran diversidad cultural, étnica y social. Dentro de dicha diversidad nos podemos encontrar con una parte poblacional totalmente normalizada formada por familias estructuradas y funcionales, frente a otra realidad que presenta estados carenciales y conflictivos que afectan a un sector importante. Situaciones multiproblemáticas en las que confluyen muchos factores con mayor o menor incidencia y que se materializa en núcleos familiares profundamente desestructurados. El bajo rendimiento escolar y el entorno conflictivo, predisponen al alumnado, en gran manera, para que no se vea con perspectivas de éxito.

La experiencia está teniendo lugar en un Centro del Polígono Sur de Sevilla, una de las actuaciones prioritarias que se implantaron en Polígono Sur (**Plan**

Educativo de Zona) es la materialización de una novedosa experiencia. Surge el Plan Integral del Polígono Sur, fruto de que las Administraciones Públicas, acudiendo a la llamada de los vecinos crearon en octubre de 2003 un Comisionado encargado de canalizar las distintas necesidades vecinales. Al inicio del Plan Integral entre la Delegación Provincial de Educación y el Comisionado para el Polígono Sur fue el acuerdo para la estabilidad de las plantillas, de los Centros educativos. En este sentido se trataba de mantener en sus puestos al profesorado que estuviese trabajando en la línea de proyectos presentados aprobados y valorados como estrategias para la mejora. Con esta medida, se aseguraba la continuidad del profesorado implicado en la zona, así como de los proyectos que se estaban desarrollando en los centros.

3. PROFESORADO NOVEL

El profesorado que llega a los centros caracterizados como de difícil desempeño, puede ser nuevo en el sentido de estar recién egresado y habiendo aprobado los exámenes de acceso al cuerpo de maestros. También se puede considerar profesorado novel, aquel con poca experiencia en la docencia y que no ha ejercido anteriormente en centros con estas características. El nuevo que llega necesita aprender aspectos relacionados con el contexto en el que se encuentra y la actividad transformadora de este profesorado se consigue por medio de las relaciones que establece con otros. El diálogo se convierte en un vehículo que contribuye a la adquisición de las estrategias que el profesorado que recién llega a un centro educativo, necesita adquirir, un diálogo enriquecido desde la visión dialógica, el diálogo entre iguales produce aprendizaje real (Freire, 1970).

El profesorado que recién ingresa en su carrera docente, viene de la Universidad con una perspectiva de la escuela, a realidad que posteriormente se encuentra. Termina la Universidad y llega como interino, encontrándose en muchos casos en centros de especial dificultad para su desempeño, no solo se encuentran con la inexperiencia además se suma otras situaciones que tienen que ver con los contextos donde se encuentran estos centros.

2.1. Expresión emocional, Interacción en el Aula.

La organización de centros educativos que perfila la legislación en los últimos años se percibe un mayor grado de autonomía institucional esto repercute en mayor libertad para aplicar los métodos de enseñanza que se consideren más oportunos, también permite adaptar el currículo a las características del entorno, establecer materias optativas y organizar actividades culturales escolares y extraescolares (Martín-Moreno, 2010).

La flexibilización de la Organización Escolar es hoy por hoy un imperativo, todos los componentes de la institución escolar debe presentarse con cierta flexibilidad para garantizar la participación activa de toda la comunidad educativa y la flexibilización de la gestión, recursos, currículo junto con los nuevos componentes aparecidos.

El contexto espacial del aprendizaje viene siendo objeto de continuo análisis multidisciplinar, con dos líneas que lo motivan: la innovación didáctica y la calidad de vida en el ámbito escolar.

Hoy en día se hace preciso ciertos imperativos para el cambio debido a las necesidades de los nuevos planteamientos didácticos, en interés de la mejora, la calidad y la equidad en educación.

Los procesos de enseñanza-aprendizaje se forjan en el desarrollo de un buen diseño de la propia acción docente (Medina: 2009). Este diseño ejecutado desde el rigor, reflexiva y creativamente proporciona ejes articulados para la mejora y calidad no solo de la acción educativa también proporciona transformaciones a niveles de la propia institución

La interacción entre los implicados va a determinar los resultados que pretendemos alcanzar, es necesario considerar en profundidad el proceder didáctico y las interacciones resultantes que como seres sociales necesitamos, la complementariedad que existe entre conseguir los objetivos propuestos en el proceso de enseñanza – aprendizaje y la calidad de las interacciones, ya que las relaciones favorecen la comunicación y comprensión entre los sujetos.

La experiencia se desarrolló a lo largo de un trimestre con dos grupos de clase una de 3º de primaria y otra con 5º de primaria, en ambos casos se trataba de enriquecer la interacción didáctica del docente novel con el grupo clase. La actividad se trataba de dedicar un tiempo al inicio de clase en asamblea para:

- Aprender vocabulario y expresiones gestuales-posturales emocional.
- Expresar por escrito ¿cómo me siento?

El alumnado se expresaba con mayor detalle al conocer más formas de expresar sus emociones con respecto a las cosas que le sucedían o le habían sucedido, al haber sido enriquecido su vocabulario, esto ha favorecido el autoconocimiento y la el desarrollo de mayor empatía por parte del profesorado.

2.2. Mentoría como clave para el desarrollo docente del novel

En las comunidades de aprendizaje (Martín-Cuadrado, 2011) existe un proceso natural de ayuda y apoyo mutuo que se desarrolla entre iguales; canalizar este proceso por medio de la planificación de una estrategia de orientación, la mentoría es una modalidad específica de tutorización, que comporta el desarrollo personal y profesional de los docentes implicados. En el proceso de Mentoría se pretenden conseguir objetivos que van más allá del asesoramiento en actividades concretas, se extiende hacia la toma de decisiones que debe tomar el profesorado novel en el desempeño de su labor, realiza una función de guía desde la propia experiencia del profesorado veterano, advirtiéndole de las dificultades que puede encontrar y favorece la orientación hacia la reflexión en el proceso de crecimiento profesional y en personal.

El desempeño de mentor se remonta a épocas muy antiguas, en el siglo XII A.C.; Homero, en la Odisea, habla de Mentor, que curiosamente es un nombre propio de este personaje, fue al que Ulises encarga la tarea de acompañar y supervisar el crecimiento y desarrollo de su hijo Telémaco. Homero describe a este personaje como experimentado, confiable; con el objetivo de educar, cuidar, amar, consolar, atender, acompañar en todo momento a su hijo, mientras él estaba en la guerra. Una vez se termina la guerra, pasa mucho tiempo sin saber nada de su padre, entonces se van a buscarlo por toda Grecia, así bajo la supervisión de Mentor, Telémaco aprende a valerse por sí mismo para llevar a

buen término su tarea. Por eso el nombre de este personaje se ha convertido en un sustantivo, es decir, en la categoría gramatical que sirve para nombrar a todos los tipos de sujetos con dichas características. A la vez existen modelos de mentoría históricamente significativos, desde los personajes bíblicos, pasando por la Edad Media, hasta nuestros días.

El término mentoría ha sido definido por diferentes autores, en nuestro caso vamos a seleccionar los siguientes:

(Carr, 1999) la define como “Es ayudar a aprender algo que no hubiera aprendido, o que hubiese aprendido más lentamente o con mayor dificultad, de haberlo tenido que aprender por su cuenta”.

(Soler, 2003) se refiere a la mentoría como “proceso por el cual una persona con más experiencia (el mentor) enseña, aconseja, guía y ayuda a otra en su desarrollo personal y profesional invirtiendo tiempo, energía y conocimiento”

Mentoría significa guiar y apoyar al aprendiz para facilitarle las transiciones difíciles; es suavizar el camino, capacitarle, alentarle así como indicarle, dirigirle e instruirle. Debería desatascar los caminos para el cambio construyendo confianza en sí mismo, autoestima y una buena disposición para actuar e implicarse en mantener relaciones interpersonales positivas. La mentoría tiene que ver con desarrollo personal y profesional continuos. En el proceso, los valores personales y profesionales se someten a escrutinio y son materia de cambio (citado en Sundli, 2007, p.205).

Las personas desarrollan sus propias capacidades en sus propios contextos, es importante que el docente novel pase por procesos de modelaje en el propio contexto donde desarrolla su docencia, precisamente consiste en una vuelta a lo básico, el novel como aprendiz aprende por comprensión en el propio contexto.

4. CONCLUSIONES

Desarrollar el sentimiento de confianza y pertenencia en los docentes noveles está íntimamente relacionado por la riqueza de interacciones que se dan en el aula, es importante favorecer el intercambio y las oportunidades para la

profundización de estos aspectos, fomentar la expresión de emociones positivas hacen que se segreguen serotonina y feniletilamina que permiten que tanto el aprendizaje como las interacciones sean mejores (Carrasco, 2015), relaciones más positivas provocado por las conexiones más positivas.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carr, R. (1999). *Alcanzando el futuro: El papel de la mentoría en el nuevo milenio. Programa De Apoyo Al Liderazgo y La Representación De La Mujer* (PROLID).Victoria (Canadá).
- Carrasco Rivera, C (2015) Motivación y autoaprendizaje en entornos virtuales universitarios. Ponencia presentada en el XX Congreso Internacional de Tecnologías para la Educación y el Conocimiento - VII Congreso Pizarra Digital: Diversidad, Estrategias y Tecnologías: Diálogo Entre Culturas. UNED. Madrid.
- Clares-López, J. (2011) Conocimiento del talento personal en la educación superior: estilos de aprendizaje, inteligencia emocional y otros. En VV.AA. Gestión del Talento. Pp. 173-184. Lanzarote: Servicio de Publicaciones del Cabildo de Lanzarote.
- Freire, P. (1970). *La pedagogía de los oprimidos*. Madrid. Siglo XXI.
- Manzano, N., Martín-Cuadrado, A.M., Sánchez, M.(2007-2008). *El programa de Mentoría para nuevos estudiantes de la UNED*. Madrid:
- Martín-Cuadrado, A.M. (2011). Plan de Orientación Tutorial. C.A. de Talavera de la Reina. En A. Sánchez-Elvira Paniagua, A. y M. Santamaría Lancho (Coord.). (2011). *Avances en la adaptación de la UNED al EEES. II Redes de Investigación en Innovación Docente* (pp. 34-55) Madrid, España: UNED.
- Martín-Moreno Cerrillo, Q. (2010) *Contextualización de los centros educativos en su entorno*. Sanz y Torres UNED

- Medina, A., Rodríguez, J.L. Y Sevillano (Coord.) (2002). *Diseño, Desarrollo e Innovación del Currículum en las Instituciones Educativas*. Madrid: Universitas. (P. 535-579)
- de Medrano Ureta, C. V. (2009). Competencias del profesor-mentor para el acompañamiento al profesorado principiante. *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado*, 13(1), 14.
- Páez, D., Fernández, I., & Mayordomo, S. (2000). Alexitimia y cultura. D. Páez & MM Casullo (Comps.), *Cultura y Alexitimia: ¿Cómo expresamos aquello que sentimos*, 51-71.
- Pérez-Escoda, N., Filella, G., Bisquerra, R., & Alegre, A. (2012). Desarrollo de la competencia emocional de maestros y alumnos en contextos escolares. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 10(3), 1183-1208.
- Philippot, P. (1993). Represion, percepcion subjetiva y reaccion fisiologica emocional. In D. Paez Rovira (Ed.), *Salud, expresion y represion social de las emociones* (pp. 175-194). Valencia, Promolibro.
- Soler, M. (2003). *Mentoring. Estrategia de desarrollo de RRHH*. Barcelona: Gestion 2000.
- Sundli, L. (2007). Mentoring – A New Mantra for Education? *Teaching and Teacher Education*, 23, 201-214.

6. REFERENCIAS DE INTERNET

Plan Integral Poligono Sur:

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/atipes/files/Seminarios/PSur/plan%20integral.pdf>

Plan Educativo de zona:

http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portaerverroes/documents/10306/58001/plan_educativo_zona_PS_17_11_2010.pdf