

7 formas de hacer de la enseñanza una profesión más sostenible

Consejos para los líderes escolares que buscan fomentar un entorno que apoye, involucre y motive a los maestros.

Por [Katy Farber](#)

15 de enero de 2020

EDUTOPIA Sección ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO

Recuperado de: <https://www.edutopia.org/article/7-ways-make-teaching-more-sustainable-profession>

Hace años, una nueva maestra a quien estaba asesorando dejó la profesión después de dos años. Ella era brillante, entusiasta y muy querida por colegas, estudiantes y familias, y me inspiró a escribir el libro *Why Great Teachers Quit and How We Might We Might Stop the Exodus**

Cada día que trabajo con los maestros, estoy más convencida de que es vital para el futuro de la educación pública que hagamos de la enseñanza una profesión más sostenible y humana.

La investigación nos dice que fomentar relaciones sólidas y darles a los estudiantes voz y agencia, así como oportunidades de aprendizaje activo, es necesario para involucrarlos y motivarlos. ¿Pero no son también importantes para los profesores? Sabemos que los estudiantes sienten el estrés que los maestros traen a sus trabajos. Por lo tanto, proteger la profesionalidad y el bienestar de los profesores también beneficiará a los estudiantes.

Necesitamos que las escuelas sean más humanas, por el bien de los estudiantes y maestros. ¿Cómo pueden trabajar los líderes escolares para que esto suceda?

7 PASOS QUE LOS LÍDERES ESCOLARES PUEDEN TOMAR PARA APOYAR A LOS MAESTROS

1. Atención a las Necesidades básicas (Mantener Maslow en mente). ¿Cómo pueden los profesores pensar en una pedagogía profunda y poderosa si no se satisfacen sus necesidades básicas? Los líderes pueden construir escuelas emocional y físicamente seguras asegurándose de que se cubran los aspectos básicos. Programe un tiempo para que los maestros usen el baño y designe al menos uno de esos baños solo para adultos y de género neutro. Asegúrese de que las nuevas madres tengan un lugar seguro y privado para extraer la leche. Y asegúrese de que la sala de sus profesores tenga comodidades como café caliente y una silla cómoda o dos.

2. **Construir pertenencia:** En entornos escolares sólidos y de apoyo, los profesores se sienten conectados entre sí y trabajan en equipo. Y sabemos que cuando los profesores colaboran, los estudiantes se benefician. Los líderes educativos pueden desarrollar un sentido de pertenencia de varias maneras: puede comenzar cada reunión del personal con un momento para las conexiones personales o una celebración de los logros, o establecer normas grupales que fomenten una cultura segura y de apoyo. Termine cada reunión del personal con gratitud y a tiempo.

3. **Construya una cultura de apoyo:** directores, entrenadores y líderes escolares: usted está en el negocio de levantar la moral en una profesión que a menudo la aplasta. Abordar las necesidades mentales, emocionales y profesionales de los maestros. Puede hacer esto demostrando que está escuchando los comentarios de los maestros y actuando en consecuencia. Cuando note que sus maestros necesitan apoyo, un descanso o algún estímulo, bríndelos. (Y esto también se aplica a los maestros: busque formas de apoyar a sus colegas. Escribir una nota, cubrir los deberes del recreo o simplemente prestar atención podría marcar la diferencia en la vida de otro educador).

4. **Crear espacio para la reflexión y la alegría:** esta es la más difícil. A menudo estamos hambrientos de tiempo en las escuelas y el estrés que esto genera se contagia a los estudiantes. Cada vez que hago una agenda, la preparo, la planeo y luego la dejo por un tiempo. Cuando vuelvo a él, por lo general me doy cuenta de que está demasiado lleno: no hay espacio para que los maestros reflexionen, le den significado o se conecten. Planifique estos momentos en reuniones o agendas para que los maestros no sientan que se están subiendo a otra cinta de correr.

5. **Generar confianza:** cuando visité varias escuelas en Nueva Zelanda, me sorprendió la forma en que las culturas escolares que observé parecían estar definidas por altos niveles de confianza: entre maestros, entre maestros y estudiantes, y entre maestros y administradores. En mi experiencia, esto es muy diferente a la mayoría de las escuelas estadounidenses. En Nueva Zelanda, a los educadores que conocí se les dio la libertad de elegir el enfoque de su desarrollo profesional y elegir sus materiales educativos. Pasaron tiempo conectándose entre sí todos los días. Los líderes escolares pueden generar confianza mediante el seguimiento y el seguimiento. También pueden ofrecer a los educadores opciones para la DP, promover el liderazgo de los maestros y solicitar comentarios con regularidad.

6. **Muestre vulnerabilidad:** A muchas personas, especialmente a los hombres, se les enseña desde pequeños a ocultar sus sentimientos. Pero los educadores no pueden crear comunidades de aprendizaje efectivas sin demostrar vulnerabilidad; las investigaciones muestran que existe un fuerte vínculo entre la vulnerabilidad y la cooperación. Y la vulnerabilidad es contagiosa: si la gente escucha que eres vulnerable, aprenderán que también es seguro para ellos. Como líder educativo, modele una práctica transparente de liderazgo, obtener retroalimentación, aprender e intentar nuevamente, de modo que proporcione un camino claro para que los maestros hagan lo mismo.

7. **Sea Modelo de bienestar:** la enseñanza requiere una gran cantidad de trabajo emocional, y los niveles de estrés de los maestros suelen estar al mismo nivel que los de los médicos y enfermeras de la sala de emergencias. Anime a los maestros a que tomen descansos del trabajo y establezcan límites, y hágalo usted mismo también. Puede dar un paseo rápido al aire libre durante el día o no responder correos electrónicos después de las 6 pm, o puede trabajar, meditar o tener un momento de tranquilidad todas las mañanas antes de la escuela. Considere quiénes de su personal podrían estar experimentando factores estresantes importantes y déjeles en claro que valora su bienestar y le gustaría ayudarlos a desarrollar una estrategia para hacer frente.

En esta profesión desafiante, los entornos humanos que permiten a los maestros crecer profesional y personalmente son esenciales para que puedan hacer el trabajo vital con los estudiantes que los llevó a la enseñanza en primer lugar.

*Farber, K. (2010). *Por qué los grandes maestros renuncian y cómo podríamos detener el éxodo*. Julio de 2010 | 200 páginas | Corwin

En este libro la autora, profesora en la Escuela Rumney Memorial, dice:

- Bajos sueldos, mayores responsabilidades y pruebas estandarizadas de gran importancia: estas son solo algunas de las razones por las que más maestros talentosos están dejando la profesión que nunca. Basándose en entrevistas en profundidad con maestros de todo el país, Katy Farber presenta una visión profunda del éxodo de las aulas y descubre formas en que las escuelas pueden cambiar el rumbo.
- Los hallazgos de Farber pintan una imagen a veces impactante de la vida en las escuelas de hoy, con una mirada franca a:
 - Desafíos para la resistencia de los maestros, incluidos presupuestos ajustados, padres difíciles, exámenes estandarizados, escuelas inseguras, salario inadecuado y falta de respeto
 - Estrategias que usan los maestros veteranos para asegurarse de que el placer de enseñar supere las frustraciones
 - Historias de éxito de escuelas y distritos individuales que han encontrado soluciones a estos desafíos.
 - Recomendaciones para crear un entorno escolar que fomente la retención de profesoresCon un análisis claro y sugerencias concretas para administradores y formuladores de políticas, *Why Great Teachers Quit* lo lleva al frente de la lucha para mantener a los excelentes maestros en el lugar al que pertenecen: en el aula.

Características clave:

- Fue elaborado con datos recogidos en entrevistas en profundidad a decenas de docentes de todo el país (Estados Unidos) que revelan las insatisfacciones que les llevan a abandonar sus aulas.
- Presenta:
 - Análisis de los problemas a los que se enfrentan los profesores de hoy: pruebas estandarizadas que se utilizan de forma punitiva para juzgar a los profesores y la

escuela; administraciones que no apoyan; expectativas poco realistas sobre el alcance de las responsabilidades de los profesores con respecto a la vida de sus alumnos; salarios y condiciones laborales inadecuados; etc.

- Recomendaciones sobre cómo abordar estos problemas y cómo los maestros pueden actuar como sus propios defensores.
- La inspiración en forma de relatos de profesores comprometidos que encuentran que las alegrías de la enseñanza superan todas las considerables insatisfacciones laborales.
- Recursos para que los maestros los utilicen mientras tratan de abordar los problemas que interfieren con su vida continua en el aula.