



Jornadas de Formación Permanente 2010

Los cuadernos SAFA intentan ser la ayuda memoria de los encuentros de nuestra comunidad educativa. Son compañeros de ruta para la formación permanente. Este es el resumen y recuerdo del primer encuentro con las actividades programadas para el año 2010. Este es un medio de comunicación con estilo Sagrada Familia que nos identifica con nuestra Misión, Visión, Proyecto Educativo Institucional y con la ilusión y deseo del Hno. Gabriel de que nuestra comunidad educativa sea signo de los valores nazarenos en la sociedad.

Sumario

Lo ético en la educación hoy día. La construcción de la personalidad moral (Pbro. Javier Galdona)	2
Evaluación de aprendizajes y "patologías" de la evaluación (Prof. Mag. Manuel Nieto)	6
Trabajo en equipo. Un compromiso de todos (Mtra. Graciela Carrara)	11
Objetivos del Consejo de Dirección para 2010	20

Lo ético en la educación hoy día.

La construcción de la personalidad moral

Pbro. Javier Galdona

Introducción

Presentación del tema.

Algunos aspectos que consideraremos en el presente trabajo:

- No quedar atados a los esquemas modernos: todo lineal, claro, previsto, consistente.
- No quedar atrapados en un post-modernismo paralizante. Nada se puede prever, todo es relativo, la vida es un sinsentido.
- Hablamos en categorías lógicas, no sólo son modernas, son clásicas, medievales, renacentistas, románticas, etc.; son las que tenemos.
- Hay que aprovecharlas y adecuarlas a la realidad actual: objetiva y subjetiva de las personas.
- No pararse en la propia realidad-vida, sino en la de los alumnos, muy distinta en su configuración psicológica, afectiva, espiritual y ética; ni mejor ni peor, con mucha capacidad y necesidad de aportación mutua.

Perspectiva general

- Lo ético:
 - ser capaces/aprender / praxis.
 - hacer de la propia vida algo valioso, humanizarse.
 - con otros
 - en la realidad concreta en que viven, en la historia.
- Personalidad moral = ser capaz de conducir la propia vida = ser capaz de construirse con otros en la realidad concreta según su propio proyecto.

Elementos que integran la estructura ética de la persona:

A) Libertad – responsabilidad

1. No sólo un dato de la realidad - descubrirla, asumirla, desarrollarla: exterior e interiormente.
2. Responsabilidad: es dato histórico (se viven las consecuencias de los actos), asumirla como parte de la libertad.
3. Se expresa en opciones deliberadas, pero también en actos espontáneos.



B) Espiritualidad: capacidad de encontrar/construir sentido.

1. Inteligencia espiritual-existencial (Gardner).
2. Da la razón de vivir, de actuar, de asumir la libertad, de ser coherente.
3. Permite la construcción de ideales personales y sociales.

C) Capacidad de ideales

1. Trascender la realidad dada y proyectar una realidad deseable y alcanzable en alguna medida.
2. Autopercebirse más allá de lo que se "es", para integrar en sí "lo que quiere llegar a ser".
3. Generar la fuerza motivacional que sostenga la elaboración y consecución de un camino vital propio y valedero.

D) Conciencia moral: capacidad de coherencia y autenticidad.

1. Capacidad de buscar la verdad.

- más allá de las propias intenciones y perspectivas.
- capacidad de tomar distancia crítica de sí y sus convicciones.
- capacidad de vivir el "principio sospecha".
- capacidad de objetivación de la realidad histórica y la realidad axiológica.



2. Capacidad de discernimiento.

- distinguir lo bueno de lo malo en la situación concreta.
- capacidad de plantearse las opciones posibles.
- capacidad de analizar sus consecuencias previsibles.
- capacidad de llegar a certezas prácticas.

3. Capacidad de optar libremente.

- de tomar decisiones.
- de actuar según las propias certezas.
- de emprender esfuerzos y de asumir sacrificios válidos.

E) Asumir la tensión ética: asumir la conflictividad de la vida y la historia.

1. Asumir la tensión entre ideales y realidad histórica.
2. Asumir la tensión entre intenciones y posibilidades (libertad histórica).
3. Asumir la imposibilidad de perfección y pureza absolutas, para asumir las relativas, en perspectiva de crecimiento.
4. Asumir la realidad histórica como "bien posible aquí y ahora".
5. Integrar la alegría de vivir en tensión y gracias a la tensión.

F) Construir la unidad personal, integrando la diversidad de tendencias y apetitos.

1. Capacidad de construir un proyecto de vida: como intento de vivir una vida coherente, que valga la pena de ser vivida.

2. Capacidad de integrar las diferentes dimensiones personales (psicoafectivas, cognitivas, y espirituales), aceptando sus inconsistencias parciales.
3. Capacidad de asumirse en proceso, no lineal, e históricamente inacabable.

El Proyecto de Vida

¿Qué es un proyecto de vida? El intento consciente y deliberado de tener en el futuro una vida que valga la pena de ser vivida.

¿Qué cosas habría que tener en cuenta para construir un proyecto de vida?

- ... Tener ideales
- ... Conocer la realidad
- ... Bien integral
- ... Transar ético

Presentación de la tensión “ideales-opciones” y concepto de “esperanza”.

Las motivaciones en la toma de decisiones

	Psico-cognitivo	Psico-afectivo	Ético	Espiritual
En positivo (estimula)	<i>Curiosidad</i>	<i>Deseos</i>	<i>(Ideales) Proyecto de sí y de vida</i>	<i>Utopía</i>
En negativo (desestimula)	<i>Excepticismo (incapacidad de conocer la verdad)</i>	<i>Temores</i>	<i>Culpa (Inautenticidad)</i>	<i>Sinsentido</i>

Principales acentos hoy día.

- Ayudar a expresarse. Dificultad de conceptualización.
 - Ir pasando de lo muy abstracto y heterónimo a lo concreto y autónomo.
- Ayudar a tematizar:
 - Darle consistencia a la propia expresión.
 - Visualizar las preguntas de fondo (aunque no haya respuestas).
- Ayudar a unificarse: vida fragmentada y disociada.
 - Descubrir la vinculación entre las “partes” de la propia vida.
 - Elaborar la autobiografía (pasada y futura).
- Ayudar a esperanza: horizonte incierto: perspectivas globales catastróficas.
 - Eje de espiritualidad, especialmente religiosa.

Evaluación de aprendizajes y “patologías” de la evaluación

Prof. Mag. Manuel Nieto

Enseñanza, aprendizaje y evaluación

El objetivo de cualquier proceso de enseñanza es conseguir que todos los alumnos aprendan en forma significativa.

En los procesos de enseñanza-aprendizaje es necesario que:

- el profesorado sepa detectar las dificultades del alumnado, donde están los obstáculos con los que se encuentra, y facilitarle el conocimiento de estrategias y recursos para que reconozca dichas dificultades y sepa cómo superarlas;
- el estudiante sea capaz de detectar sus errores y las causas de estos, así como aplicar estrategias adecuadas para corregirlos (Carmen, L. del, 1997).

De acuerdo a lo anterior, enseñar y aprender está muy relacionado con evaluar. Detectar dificultades o errores, analizar sus posibles causas y tomar decisiones para corregirlos es una de las funciones de la evaluación. Por lo tanto, se puede afirmar que **enseñar, aprender y evaluar son en realidad tres procesos inseparables** (Carmen, L. del, 1997).

Toda actividad de evaluación es un proceso que implica tres etapas:

- recolección de información,
- análisis de esta información y juicio sobre el resultado de este análisis,
- toma de decisiones de acuerdo con el juicio emitido.

Al evaluar aprendizajes es especialmente importante recordar que no alcanza con evaluar solamente resultados sino también procesos. Muchas veces se tiende a sobrevalorar los resultados sin tomar en cuenta los procesos involucrados, los avances logrados y la relación rendimiento-esfuerzo. Es importante tomar en cuenta que los resultados no pueden ser explicados sin una comprensión de los procesos que han permitido llegar a ellos (Bertoni, A. y otros, 1998).

La evaluación de aprendizajes cumple dos importantes funciones:

- permitir ajustar las intervenciones pedagógicas a las características de los alumnos mediante aproximaciones sucesivas -evaluación inicial y de proceso-,
- permitir determinar el grado en que se han conseguido las intenciones del proyecto educativo -evaluación de producto- (Coll, C., 1987).

Algunas “patologías” en las prácticas habituales de evaluación de aprendizajes

La evaluación de aprendizajes suele verse afectada por determinadas desvirtuaciones o “patologías” (Santos Guerra, M.A., 1996; Medina, M. 2008) entre las que podemos considerar:

1. “Lo que está en juego en la evaluación es cuánto sabe el alumno”.

Muchas veces existe la idea errónea de que lo que está en juego en la evaluación es una cuestión de cantidad de aprendizaje (“cuanto sabe el alumno”) más que una cuestión de calidad (“qué sabe y cómo lo sabe”).

Al respecto podría resultar adecuado preguntarnos: ¿importa sólo la cantidad de aprendizajes o la calidad de los mismos?

2. “Solo hay que evaluar lo que el alumno tiene que saber”.

Es frecuente que nos limitemos a evaluar un determinado saber prefijado dentro de una estructura de saberes que nosotros, arbitrariamente, hemos considerado como lo más relevante en el campo disciplinar de lo que enseñamos.

Podríamos preguntarnos: ¿los procedimientos para indagar aprendizajes permiten a los alumnos poner en evidencia otros saberes relacionados con los contenidos disciplinares aunque no integren lo que hemos establecido como saber a aprender? Si detectamos el aprendizaje de otros saberes adicionales o complementarios ¿qué hacemos con la información obtenida?

3. “El principal sentido de la enseñanza es que aquello que se enseña sea evaluado”.

A veces enseñamos para evaluar, es decir, sólo enseñamos determinados contenidos porque sabemos que los vamos a evaluar y el alumno sabe que serán evaluados.

Podríamos preguntarnos: ¿enseñamos para que el alumno aprenda? ¿enseñamos para evaluar?

4. “Evaluación y enseñanza son procesos independientes”.

La enseñanza y la evaluación no deberían estar dissociadas. Al respecto podríamos preguntarnos: ¿puede ocurrir que en una prueba de evalua-

ción las consignas no se correspondan con los contenidos realmente enseñados? ¿es conveniente innovar en el momento de evaluación con formatos o tipo de propuestas que nunca fueron trabajadas en el aula?

5. “La evaluación es un punto de llegada”.

Un vez realizada una prueba escrita es frecuente considerar que una etapa culminó y que otra etapa nueva comienza. Esa evaluación supone alguna comunicación al alumno del rendimiento evidenciado.

El problema surge cuando el alumno no evidencia un buen nivel de aprendizaje. En este caso ¿ya no hay nada más que enseñar acerca de aquello que el alumno no ha logrado aprender? ¿no es necesario una nueva intervención de enseñanza para que se logre aprender lo aún no aprendido?

6. “La evaluación final comienza bajo el supuesto de descubrir qué es lo que el alumno no sabe”.

Es frecuente al evaluar tratar de descubrir lo que el alumno no sabe. Se suele estar más atento a los errores que a los éxitos de los alumnos. Al respecto podríamos preguntarnos: ¿nuestras evaluaciones finales implican mantener a nuestros alumnos “bajo sospecha”?

7. “La corrección de una prueba escrita se reduce a poner una nota”.

Al corregir una prueba solemos limitarnos a hacer algunas cruces, subrayar algunas frases o resultados, e indicar con algún signo o símbolo aquello que es correcto y poner una nota. Pocas veces se hacen comentarios que impliquen verdaderos aportes al alumno.

Los educadores: ¿aspiramos o no a que una prueba corregida y entregada resulte un disparador para mejorar los aprendizajes?

8. “Las notas son necesarias e imprescindibles”.

Hay defensores y detractores con respecto al empleo de calificaciones numéricas en las evaluaciones escritas.

Podríamos reflexionar al respecto y preguntarnos: ¿es conveniente el empleo de otras maneras de informar a los alumnos sobre sus logros que no sean las calificaciones numéricas?

9. “Las pruebas objetivas son verdaderamente objetivas”.

Existe una tendencia a incrementar el empleo de “pruebas objetivas”, por lo menos en algunas asignaturas.

Al respecto podríamos preguntarnos: ¿hay verdadera objetividad en la elaboración de las pruebas objetivas? ¿la prueba que proponemos permite evaluar lo verdaderamente importante? ¿un educador trabajando



en forma aislada puede elaborar una buena propuesta de prueba objetiva?

10. “Los alumnos no son capaces de autoevaluarse”.

Autoevaluarse es poder emitir un juicio valorativo sobre un proceso que se está viviendo (ejemplo el estudio de determinados contenidos) y sobre los resultados que se están alcanzando en el mismo. Los docentes no tendemos a fomentar la autoevaluación de los alumnos y podemos llegar a confundir autoevaluación con autocalificación.

Al respecto podríamos preguntarnos: ¿es lo mismo autoevaluarse que autocalificarse?.

11. “Sólo se evalúa al alumno”.

Al alumno se lo examina siguiendo una temporalización determinada. Se le dan los resultados, que en general resultan inapelables y, se le suele considerar único responsable de los mismos.

Podríamos preguntarnos: ¿el alumno es el único responsable de los resultados educacionales obtenidos?

12. “La evaluación es unidireccional”.

La evaluación tiene sentido “descendente”. El jefe de inspectores “evalúa” a los inspectores, los inspectores “evalúan” a los profesores y los profesores “evalúan” a los alumnos. Muy pocas veces se produce una evaluación en sentido “ascendente”, ni tampoco en sentido “horizontal”.

Podríamos preguntarnos al respecto: ¿es inevitable que la evaluación únicamente tenga “sentido descendente”?

13. “Solo se evalúan los resultados”.

Los resultados han de ser tomados en cuenta dentro del proceso de evaluación. Pero no solamente los resultados. Las condiciones que se tienen, las estrategias que se ponen en marcha, los procesos que se desencadenan, la relación rendimiento/esfuerzo, son también elementos que deberían considerarse a los efectos de realizar evaluaciones de carácter verdaderamente formativo.

Al respecto deberíamos preguntarnos: ¿al evaluar qué “peso” relativo le damos al proceso?

En resumen

Compartimos la caracterización que realiza Litwin, E. (2008) con respecto a las buenas prácticas de evaluación de aprendizajes: *“si pudiéramos caracterizar las buenas prácticas de evaluación de aprendizajes elegiríamos a las que satisfagan las siguientes condiciones: sin sorpresas, enmarcadas en la enseñanza, sin desprenderse del clima, ritmo y tipo de actividades usuales de la clase”.*

La evaluación de aprendizajes es un proceso complejo y multivariado, que suele estar acompañado de diversas desvirtuaciones o “patologías”. La reflexión acerca de nuestras prácticas cotidianas de evaluación y el trabajo en equipo pueden constituir caminos posibles para ir mejorando al respecto.

Bibliografía

- Bertoni, A. y otros** (1998). Evaluación: nuevos significados para una práctica compleja. Buenos Aires.
- Carmen, L. del (coordinador)** (1997). La enseñanza y el aprendizaje de las ciencias de la naturaleza en la educación secundaria. Barcelona.
- Coll, C. y otros** (1997). El marco curricular en una escuela renovada. Madrid.
- Litwin, E.**, (2008). El oficio de enseñar: condiciones y contextos. Buenos Aires.
- Medina, M. y colaboradores**, (2008). La evaluación del aprendizaje: un fenómeno complejo. Santiago de Chile.
- Santos Guerra, M. A.**, (1996). Evaluación educativa: un proceso de dialogo, comprensión y mejora. Buenos Aires.
- Steiman, J.**, (2007). Más didáctica en la educación superior. Buenos Aires.

Trabajo en equipo. Un compromiso de todos

Mtra. Graciela Carrara

La Cultura, junto al Clima y la Propuesta Educativa, definen la Identidad de un Centro Educativo.

Cada organización tiene un "algo" especial que la diferencia de otra y que, a veces, cuesta definir en qué consiste.

Así, nuestra Institución tiene:

- una CULTURA (creencias, valores, expectativas, etc.)
- un CLIMA (percepción del medio interno)
- una PROPUESTA EDUCATIVA (P.E.I.)

que le son propios y le dan su identidad.

Mientras que la cultura es única en la organización, el clima puede ser diferente en cada sector, e influye en la motivación, el desempeño y la satisfacción de todos los integrantes de la Institución.

La eficacia de una organización no se logra por tener una determinada cultura, sino porque todos los elementos que la compongan formen un todo coherente y equilibrado.

El Colectivo Docente debe transitar un camino para transformarse en Comunidad Educativa. En el mismo estarán presentes:

- el trabajo en equipo
- una mayor participación
- la corresponsabilidad
- los acuerdos
- el trabajo colaborativo
- los afectos, la pertenencia
- la presentación al entorno (imagen)

Nuestra Institución, con su identidad propia, se encuentra transitando un camino de mejora continua.

Desde el P.C.I. se aplica la metodología de los movimientos de calidad y mejora, centrada en el TRABAJO EN EQUIPO y en el modelo de colaboración, que propicia la toma de decisiones compartidas y el consenso.

*"La privacidad de la práctica produce aislamiento;
el aislamiento es enemigo de la mejora."
(Elmore, 2000)*

Para formar una Comunidad Educativa, es necesario trascender esa situación de aislamiento.

El trabajo en equipo mejora la calidad del trabajo y produce enriquecimiento a nivel humano, tanto personal como colectivo.

Lo que caracteriza a las culturas de trabajo en equipo no es su organización formal, sus reuniones o sus procedimientos burocráticos.

Estas culturas se basan, más bien en cualidades, actitudes y conductas predominantes que rigen las relaciones del personal en todo momento. La asistencia, el apoyo, la confianza y la sinceridad, forman el núcleo de estas relaciones.

Detrás de esto hay un compromiso con la valoración de las personas como individuos y con la valoración de los grupos a los cuales pertenecen esas personas.

Las culturas de trabajo en equipo respetan, exaltan y tienen en cuenta al educador como persona. Ésta no es anulada por el grupo, sino que se realiza a través de él.

Se reducen así las incertidumbres de una tarea que no se debe enfrentar en solitario y es así también como se elevan los logros del alumnado. De esta forma se promueve el compromiso con el cambio y la mejora.

“No se puede hacer un gran equipo sin grandes jugadores.”

Con esta afirmación, John Maxwell inicia su libro “Las 17 cualidades esenciales de un jugador de equipo”.

La obra es un claro análisis de los rasgos personales necesarios para poder convertirnos en un integrante efectivo del equipo. Podemos aplicarlos por igual al hogar, a la vida de relación, al trabajo, a la educación... y ser mejores colaboradores, para seguir creciendo y fortaleciéndonos como equipo.

Con un enfoque para la educación, analizaremos algunas cualidades, luego de enumerarlas.

La intención es reflexionar sobre ellas y tomar conciencia de que:

UNO ... ies un número demasiado pequeño para alcanzar la grandeza!

“Las habilidades que Dios nos da, pueden estar fuera de nuestro control, pero no así la capacidad de trabajar como parte de un equipo.”

(Maxwell, 2002)

CUALIDADES:

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------------|
| 1. ADAPTABLE | 2. COLABORADOR |
| 3. COMPROMETIDO | 4. COMUNICATIVO |
| 5. COMPETENTE | 6. CONFIABLE |
| 7. DISCIPLINADO | 8. VALORA A LOS DEMÁS |
| 9. ENTUSIASTA | 10. INTENCIONADO |
| 11. CONCIENTE DE SU MISIÓN | |
| 12. PREPARADO | 13. VALORA LAS RELACIONES |
| 14. PRACTICA EL MEJORAMIENTO PERSONAL | |
| 15. DESINTERESADO | 16. ORIENTADO A LA SOLUCIÓN |
| 17. TENAZ | |

ADAPTABLE

“La inflexibilidad es uno de los peores defectos humanos. Usted puede aprender a controlar su impetuosidad, a vencer el miedo con confianza y la holgazanería con disciplina. Pero para la rigidez de mente no hay antídoto. Lleva en sí la semilla de su propia destrucción.”

Anónimo.

“Bienaventurados los flexibles porque ellos no se romperán cuando los doblen.”

Michael McGriff

El trabajo en equipo y la rigidez personal sencillamente no se mezclan. Si quieres trabajar bien con otros y ser un buen integrante de un equipo, tienes que estar dispuesto a adaptarte a él.

Las personas adaptables son y están:

- **dispuestas a aprender:** no los asustan los dolores o malestares temporales si entienden que eso los llevará a un nivel nuevo.
- **emocionalmente seguras:** las personas que no tienen seguridad emocional ven casi todo como un reto o una amenaza; temen si otra persona talentosa se une al equipo.
- **creativas:** son personas que, frente a los problemas encuentran una forma de superarlos. “Vamos a intentarlo” es la frase con que reaccionan.
- **orientadas al servicio:** las personas que se enfocan en sí mismas son menos aptas para hacer cambios en favor del equipo.

ALGO PARA PENSAR

¿Cómo estoy cuando se trata de adaptabilidad?

Si mejorar el rendimiento del equipo requiere cambiar la forma en que se venían haciendo las cosas ¿cómo reacciono? ¿Coopero con el cambio o prefiero seguir haciendo las cosas “como se han hecho siempre”?

Si alguien con más talento en el área se une al equipo ¿estaría dispuesto a asumir un papel distinto?

Si un integrante tiene un problema, ¿estoy dispuesto a cambiar posiciones para intentar ayudarlo?

La primera clave para ser parte de un equipo es estar dispuesto a adaptarse a él.

¡No esperes que el equipo se adapte a ti!

COLABORADOR

*"Toda su fuerza está en la unión,
todos sus peligros están en la discordia."*

Henry W. Longfellow

"Colaboración es multiplicación."

J. Maxwell

Los grandes desafíos demandan un gran trabajo de equipo y la cualidad que más se necesita entre los compañeros de equipo, en medio de la presión de un reto difícil, es la colaboración.

Trabajar juntos precede a triunfar juntos.

La colaboración tiene un efecto multiplicador en todo lo que haces, porque libera y perfecciona no sólo tus habilidades sino las de los miembros del equipo.

Convertirse en un integrante que colabore con el equipo requiere cambiar de enfoque en:

- PERCEPCIÓN: ver a los compañeros como colaboradores, no como competidores.
- ACTITUD: apoyar a los compañeros en lugar de sospechar de ellos.
- ENFOQUE: concentrarse en el equipo, no en uno mismo.
- RESULTADOS: crear la victoria a través de la multiplicación.

ALGO PARA PENSAR

¿Soy una persona colaboradora?

Quizás no esté trabajando **contra** el equipo, pero eso no significa necesariamente que esté trabajando **para** él.

¿Aporto colaboración y añado valor a mis compañeros de equipo aún cuando sean personas que no me simpatizan totalmente?

¿Ayudo a multiplicar los esfuerzos de los demás? ¿O el equipo se hace lento y menos eficaz cuando yo participo?

COMPROMETIDO

"La gente común comprometida puede hacer un impacto extraordinario en su mundo."

J. Maxwell

Muchos tienden a asociar el compromiso con sus emociones. Si les parece que lo que hacen está saliendo bien, entonces el próximo paso es el compromiso, pero el verdadero compromiso no trabaja así. No es

cuestión de emociones; es una cualidad del carácter que nos capacita para alcanzar nuestras metas. Las emociones humanas suben y bajan todo el tiempo, pero el compromiso tiene que ser roca sólida.

Sobre el compromiso, podemos decir que:

- se descubre en medio de la adversidad; las personas comprometidas no se rinden fácilmente.
- no depende de los dones o habilidades; necesitamos usar lo que tenemos.
- viene como resultado de una decisión, no de las condiciones.
- perdura cuando los valores lo sustentan. Un compromiso con algo en lo que creemos, es un compromiso más fácil de mantener.

ALGO PARA PENSAR

¿Cuán importante es el compromiso para ti?

¿Eres una de esas personas que valora la lealtad y sigues con algo hasta terminarlo?

¿Acostumbra pararte firme cuando las cosas van mal?

¿O tiendes a comprometerte y luego quitarte?

¿Eres cauteloso en cuanto a tu nivel de compromiso?

ENTUSIASTA

“Jamás se logró nada importante sin entusiasmo.”

Ralph W. Emerson

NO HAY SUSTITUTO PARA EL ENTUSIASMO.

Cuando los miembros de un equipo son entusiastas, todo el equipo se convierte en una increíble fuente de energía.

La gente puede tener éxito en cualquier cosa en la que tenga entusiasmo.

Piensa en las personas que aportan una actitud entusiasta al equipo y verás que:

- Se responsabilizan por su entusiasmo (decisión).
- Actúan más allá de sus sentimientos.
- Creen en lo que hacen.
- Pasan tiempo con personas entusiastas.

EL ENTUSIASMO ES CONTAGIOSO.

Es difícil mantenerse neutral o indiferente en presencia de una persona de pensamiento positivo.



ALGO PARA PENSAR

El entusiasmo aumenta los logros de una persona, mientras que la apatía aumenta sus excusas.

Nada produce más entusiasmo que un trabajo bien hecho.

*“La mejor preparación para un buen trabajo mañana,
es hacer un buen trabajo hoy.”*

E. Hubbard.

¿Qué es lo que con más probabilidad descubrirá la gente en ti?

PREPARADO

“Los logros espectaculares vienen de la preparación rutinaria.”

R. Staubach

*“El hombre que está preparado ya tiene peleada la mitad de la
batalla.”*

Miguel de Cervantes

PUEDES DECIR QUE TE SORPRENDIERON UNA VEZ, DESPUÉS DE ESO,
SENCILLAMENTE, NO ESTÁS PREPARADO.

Para estar preparado a ayudar al equipo cuando tenga desafíos que
enfrentar; debemos tener presente:

- **evaluación:** saber para qué me preparo y hacia dónde va el equipo.
- **alineación:** no sólo trabajar duro, sino hacer el trabajo correcto.
- **actitud:** tener una actitud positiva hacia uno mismo, los compañeros de equipo y la situación.
- **acción:** estar listo para dar el primer paso.

Para mejorar la preparación:

- **pensar anticipadamente:** reconocer ahora lo que se necesitará más tarde.
- **investigar más:** familiarizarse con los recursos de la investigación para perfeccionarse.
- **aprender de los errores:** analizar qué hacer de forma diferente frente a una situación parecida que tuvo malas consecuencias.

ALGO PARA PENSAR

¿Acostumbra a desentenderte del asunto e ignorarlo hasta que llegue el momento de actuar?

¿O la preparación sólida es parte de tu rutina regular?

CONFIABLE

LOS EQUIPOS VALORAN A LOS INTEGRANTES EN QUIENES PUEDEN CONFIAR.

“No tema a los que discuten sino a los que se escabullen”.

La confiabilidad es importante en el éxito del equipo. Los compañeros deben tener la seguridad de poder depender los unos de los otros.

No es confiable quien antepone sus intereses a los del equipo.

La esencia de la confiabilidad es:

1. Motivos puros
2. Responsabilidad
3. Un pensamiento atinado
4. Contribución constante

Los miembros confiables de un equipo poseen el deseo de hacer las cosas que son capaces de hacer.

El poeta Edward Everett Hale escribió, sobre este deseo:

*Yo soy sólo uno,
pero por lo menos soy uno.
No puedo hacer todo
pero por lo menos puedo hacer algo;
y porque no puedo hacerlo todo
no voy a dejar de hacer lo que sí puedo hacer.*

ALGO PARA PENSAR

¿Pueden tus compañeros de equipo confiar en ti?

¿Tomas decisiones adecuadas para que los demás se sientan tranquilos?

¿Actúas en forma consistente aún cuando no tienes deseos de hacerlo?

¿Eres un integrante siempre dispuesto a ir adelante?

¿Tus compañeros de equipo trabajan contigo cuando llegan los tiempos difíciles?

Para que confíen en ti :

- Examina tus motivos
- Descubre el valor de tu palabra
- Busca a un compañero que te ayude a ser responsable

VALORA LAS RELACIONES

“Las relaciones nos ayudan a definir quiénes somos y lo que podemos llegar a ser. Muchos podemos seguir el rastro de nuestros éxitos hasta las relaciones esenciales.”

D. Clifton- P.Nelson

“ Cualquiera que ame sus opiniones más que las de sus compañeros de equipo, adelantará sus opiniones pero atrasará a su equipo.”

J. Maxwell

Los equipos quieren personas que valoricen las relaciones. Éstas son el “pegamento” que mantiene unidos a los miembros de un equipo. Mientras más sólidas sean las relaciones, más consistente será el equipo.

Características en las relaciones:

- Respeto
- Experiencias compartidas
- Confianza
- Reciprocidad
- Disfrute mutuo

Pocas cosas nos harán crecer más como personas que el tiempo y las dificultades que pasemos tratando de entender a los demás.

ALGO PARA PENSAR

¿Cómo andamos en cuanto a relaciones?

¿Dedico mucho tiempo y energía a establecer relaciones sólidas con los miembros de mi equipo?

¿Por concentrarme en los resultados no me preocupo de los demás?

ORIENTADO A LA SOLUCIÓN

No busque fallas, busque el remedio.

H. Ford

“La mayoría ve los obstáculos, pocos ven los objetivos; la historia registra los éxitos de los últimos, mientras que el olvido es la recompensa de los primeros.”

Alfred Montapert

Quien piense en términos de soluciones en lugar de problemas solamente, puede ser alguien que marque la diferencia. Un equipo con personas llenas de esa mentalidad, puede hacer muchas cosas.

Las personas orientadas a las soluciones reconocen estas verdades:

- Los problemas son asunto de perspectiva.
- Todos los problemas tienen solución.
- Los problemas pueden hacer dos cosas: te detienen o te retan.

Según cómo enfrentemos los problemas nos impedirán seguir adelante o nos harán esforzarnos de tal manera que, no sólo podremos vencerlos, sino que en el proceso, habremos crecido como personas. Cada uno decide.

ALGO PARA PENSAR

¿Cómo miro la vida?

¿Veo una solución en cada desafío o un problema en cada circunstancia?

¿Evitan las personas plantearte sus dificultades porque haces las cosas más difíciles aún?

Al enfrentar los problemas hay cuatro alternativas: escapar de ellos, pelear con ellos, olvidarlos o enfrentarlos.

¿Qué es lo que usualmente hago?

ALGO PARA EL CAMINO

Nunca te des por vencido.

Mirar lejos es una cosa, llegar allí es otra.

Continúa creciendo y fortaleciendo tu equipo.

EVALÚATE, REFLEXIONA Y RECUERDA ...

UNO ... ¡es un número demasiado pequeño para alcanzar la grandeza!

Objetivos del Consejo de Dirección para 2010

1. Actualizar el Proyecto Pastoral, definir criterios orientadores y reorganizar el equipo

- 1 Definir el perfil del Coordinador General de Pastoral.
- 2 Definir cometidos e integración del Equipo de Pastoral.
- 3 Socializar el Proyecto Pastoral a la comunidad educativa.

2. Acompañar y apoyar a los educadores del Colegio en la formación técnica y carismática.

- 1 Racionalizar el tiempo y el esfuerzo en la formación por medio de jornadas, reuniones de coordinación y publicaciones.
- 2 Realizar entrevistas personales periódicas con los educadores nuevos para su acompañamiento y evaluación.
- 3 Dar carácter de obligatoriedad a la participación en las Jornadas de Formación Permanente organizadas por el Colegio.
- 4 Actualizar el perfil del educador SaFa de acuerdo a las orientaciones actuales del colegio.

3. Continuar con la metodología del PCI

- 1 Continuar con los proyectos de mejora que están en marcha.
- 2 Reorganizar los equipos de mejora que lo requieran.
- 3 Estimular las reuniones de planificación y de trabajo de los equipos.
- 4 Evaluar periódicamente los logros alcanzados.

4. Continuar con la organización del Departamento de Informática

- 1 Crear un equipo para el asesoramiento pedagógico del departamento.
- 2 Crear un equipo de trabajo para atender las necesidades técnicas y de mantenimiento del mismo.

5. Mejorar los criterios y prácticas de evaluación

- 1 Optimizar los procesos de evaluación de aprendizajes llevados a cabo por los educadores.
- 2 Fortalecer las prácticas habituales de enseñanza a partir de la implementación gradual de un sistema de evaluación de desempeño.