

Ideas buenas / buena idea Ideas malas / mala idea

Se han escogido, según dice el *Nassp Bulletin* en su edición del Bicentenario Americano, 60 profesores de 60 Colegios distintos para que se pronuncien sobre las buenas / malas ideas para que una Comunidad educativa funcione o no funcione.

Buena / mala idea para que Dirección / Profesores, Profesores / Profesores, Profesores / Consejeros... comiencen bien / mal el Curso 80-81.

A escoger.

Relación Profesor - Director

MALA IDEA

Los profesores señalan los siguientes impedimentos para la efectividad de sus relaciones con el Director:

- Inconsistencia en las normas y actitudes.
- Falta de apoyo a las decisiones de los profesores, especialmente cuando los padres están implicados.
- Falta de comunicación.
- Desconfianza por parte de los profesores.
- Cambios frecuentes de opinión, dándole mucha importancia a las cosas o bien todo lo contrario.
- Tener aspecto de estar muy ocupado para que nadie le importune.
- Autoritarismo.
- Falta de apoyo en problemas disciplinares.
- Concepto negativo de los profesores.
- Independencia ante las sugerencias y opiniones del profesor, causando en ellos frustraciones y desinterés.
- Parcialidad.
- Poco o ningún aprecio del esfuerzo de los profesores.
- Actitudes negativas del profesor hacia la autoridad.
- Diferencias de edad entre Director y profesores.
- Falta de simpatía y comprensión del papel que desempeña el Director.

¡BUENA IDEA!

- Buena acogida a las sugerencias y peticiones del profesorado, procurando darles una respuesta adecuada.
- Discusión franca y abierta de los problemas que surjan.
- Tener en cuenta al profesor cuando se toman decisiones que le afectan.
- Hacerse más cercanos y asequibles.
- Entrevistas personales para captar las actitudes y opiniones del profesor.
- Que el Director se haga visible en saber de clase, pasillos, reuniones, no para vigilar al profesor, sino para facilitar su ayuda.
- Comunicación frecuente.
- Que el director evidencie su preocupación por los alumnos.
- Que el Profesor tenga mayor libertad para poner en práctica sus métodos de enseñanza.
- Tratar a los profesores como iguales, no como subordinados.
- Apoyar al profesor en problemas de disciplina.
- Reconocimiento del trabajo excepcionalmente bien hecho.

Relaciones entre los profesores

MALA IDEA

Las siguientes condiciones dificultan las buenas relaciones entre los profesores:

- Actitudes críticas de los unos hacia los otros.
- Falta de cooperación.
- La excesiva «departamentalización» impide la comunicación entre los profesores.
- Chismes y comadreo.
- Celos con relación a horarios, sueldo, etc.
- Pandillas entre los profesores.
- Diversos conceptos de la enseñanza.
- Poco apoyo de los profesores mayores a las prácticas y métodos recomendados por los modernos.
- Diferencias profesionales.
- Sentimientos de amenaza de los profesores antiguos con respecto a los modernos y viceversa.
- Falta de tiempo para cooperación.
- Competición entre los profesores para puestos o ascensos.
- Diferencias personales.
- Indiferencia ante los mejores.
- Falta de tiempo para intercambiar ideas.
- Comportamiento militante.
- Falta de respeto mutuo.
- Falta de respeto (a la disciplina) al comportamiento de otros profesores.
- Estar poco dispuestos a compartir ideas.
- Diferencias de edad y educación.

¡BUENA IDEA!

- Establecer grupos específicos de profesores que trabajen juntos, y fusionen ideas e intereses.
- Más discusiones abiertas entre los profesores.
- Reunirse en tertulias y fiestas sociales, con prioridad a otro tipo de encuentros.
- Reuniones rotativas de grupos variados de profesores para discutir los problemas educativos, etc.
- Que los profesores conozcan los esfuerzos, méritos y métodos de los demás compañeros y los animen en su trabajo.
- Programas «inservice», donde los profesores tengan la oportunidad de compartir ideas con respecto a métodos, materiales, etc.
- Rotación de asistencia a las comidas, para que a finales del Año Escolar hayan tenido la oportunidad de conocerse mejor.
- Por parte de la Dirección, acentuar más la cooperación entre el profesorado que la competición.

Relaciones profesor - consejero

MALA IDEA

Los profesores señalan los siguientes impedimentos para la efectividad de sus relaciones interpersonales con los Consejeros:

- Falta de tiempo para compartir y comunicarse.
- Poco conocimiento del papel del Consejero.
- Comprobación de que el Consejero no ayuda a los estudiantes con la intensidad que debiera.
- Demasiado tiempo dedicado por el Consejero a los alumnos y muy poco a la comunicación con los profesores.
- Resentimiento por ocuparse más de un determinado tipo de estudiante.
- No visitar las clases.
- Desinterés por el trabajo de los Consejeros-Tutores.
- Conflictos de la personalidad.
- Poco aprecio y valoración del trabajo de los Tutores-Consejeros por parte de los profesores.

¡BUENA IDEA!

- Acrecentar el respeto mutuo.
- Explaneación y comprensión del papel de Consejero.
- Tratar de mejorar y acercar las relaciones de trabajo entre profesores y consejeros.
- Reducir el trabajo de los consejeros para que tengan tiempo de comunicarse con los profesores.
- Visitas de los Consejeros a las clases para observar la interacción profesor-alumno.
- Comprensión por parte del Consejero de las metas y programas de los profesores y viceversa.
- Intercambiar los puestos medio día, más o menos, para experimentar y sentir el trabajo del otro.
- Organizar encuentros de Profesores y Consejeros para tratar mutuamente los problemas escolares.
- Asistencia de los Consejeros a reuniones del Profesorado para estar más en contacto con sus planes, satisfacciones y problemas.

¿El humanitarismo es esencial?

¿Cómo responderían tus subordinados si se les pidiese que identificasen tus actitudes carentes de humanidad? El autor nos ofrece una lista orientativa que ayuda a responder a esta pregunta difícil y sugerente.

En el febril trabajo de la Dirección se pasa por alto fácilmente el humanitarismo, pero éste continúa siendo un aspecto que no se debe descuidar en el buen gobierno de sus relaciones con los subordinados.

La lista siguiente comprende las características atribuibles a un director humano e inhumano.

HUMANO

- Acepta a los subordinados como compañeros de trabajo.
- Cree que sus empleados desean hacer las cosas bien.
- Protege, es positivo.
- Acepta opiniones diferentes.
- Escucha cuidadosamente a sus asociados.
- Confía en los demás.
- Es abierto, auténtico, honesto.
- Hace participar a sus asociados en las decisiones.
- Les informa de cómo realizar su trabajo.
- Es acogedor, amistoso, servicial.
- Se acepta a sí mismo como es, y puede aceptar a los demás como son.
- Se expone a algunos riesgos.
- Puede tolerar ambigüedades.
- Se alegra del éxito de sus compañeros.
- Su comportamiento es consistente y, por consiguiente, predecible.

NO-HUMANO

- Se siente superior a sus subordinados.
- Cree que sus subordinados son indolentes, indiferentes.
- Es crítico y negativo.
- Cree que sólo cuenta en el mundo la opinión del Director.
- Hace notar su superioridad cuando ordena o dirige algo.
- No confía en los demás.
- Es difícil de conocer, falso, tortuoso.
- El decide, luego impone sus decisiones.
- No dice a sus colaboradores si hacen buen o mal trabajo.
- Es poco acogedor, severo, represivo.
- Se rechaza a sí mismo y tiende a hacer lo mismo con los demás.
- Teme cometer cualquier error.
- Tolera cualquier indecisión.
- Se siente amenazado por el éxito de los demás.
- Su comportamiento es impredecible e inconsistente.