



Octubre 2018 - ISSN: 1989-4155

“TIPS PARA SER MEJOR DOCENTE Y SALIR DE LA ZONA DE CONFORT”.

Autor (es) y coautores: Andrea Olascoaga Hernández,

Lic. En Pedagogía. Sin Laborar

Institución de media superior: Universidad Azteca.

Correo Electrónico del responsable: andrea-olascoaga@outlook.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Andrea Olascoaga Hernández (2018): “Tips para ser mejor docente y salir de la zona de confort”, Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (octubre 2018). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/atlanter/2018/10/tips-mejor-docente.html>

Resumen

En concreto este artículo hablara de cómo mejorar la calidad del docente en el aula, a nivel Licenciatura. Ya que en los últimos años ha decaído la estimulación docente para así fomentar la enseñanza-aprendizaje. En lo cual consideramos que el docente necesita salir de la zona de confort y encontrar la motivación necesaria para que suba el nivel para mejorar sus técnicas, y aplicaciones para desarrollar un buen papel frente a grupo y así obtener mejores resultados tanto con él, como con los educandos, Recordemos que si hay un docente motivado y con recursos materiales para dar la clase, se obtendrá el objetivo de aprendizaje.

Palabras Clave: Motivación, Calidad, Docente, Confort, Aprendizaje, Resultados, Educandos, Desmotivación.

Abstract

Specifically this article will talk about how to improve the quality of the teacher in the classroom, at the Bachelor's level. Since in recent years has been the decline of teacher stimulation to promote teaching-learning. In which we consider that the teacher needs to leave the comfort zone and find the necessary motivation to raise the level to improve their techniques, and applications to develop a good role in front of group and thus obtain better results both with him, as with learners, remember that if there is a motivated teacher with material resources to give the class, the objective of learning will be obtained.

Keywords: Motivation, Quality, Teacher, Comfort, Learning, Results, Educating, Demotivation.

Características Generales (introducción)

En definitiva, resulta ser un tema actual de gran interés para la sociedad, el cual tiene una gran influencia en la adquisición de conocimientos de los alumnos. Y en general investigue y deduje que entonces la motivación para el aprendizaje es un fenómeno relacionado con las herramientas que el docente usa, pero que depende en gran parte de la motivación interna que tiene al interior el estudiante. Por otra parte, la motivación hacia el aprendizaje requiere de un docente conocedor de las teorías y estrategias de aprendizaje las cuales sean de gran impacto a los educandos y así obtener los logros esperados de los programas educativos.

-Objetivo: Fortalecer a los docentes mediante recursos materiales a proporcionar para mejorar su clase,

-Planteamiento: La calidad de enseñanza ha decaído por la falta de motivación y de recursos materiales, además que las necesidades de los educandos han cambiado de unos años atrás a la actualidad.

1. Decidí implementar esta estrategia porque me he percatado que ciertos docentes han bajado su motivación, entusiasmo de enseñanza y que además en estos tiempos hay varios factores que propician la desmotivación del docente en las Universidades.
2. Que pretendo con esto, que los docentes reflexionen acerca de su compromiso personal y el profesional, donde el deber es con los alumnos, que recuerden esa pasión con la que iniciaron los primeros años a dar clase.

Descripción del artículo.

En la actualidad las universidades tienen que hacer frente a nuevos retos que impone la sociedad del conocimiento y la motivación de los profesores para lograr esto es de suma prioridad e importancia, aunque la motivación hacia los docentes no se aborda ni se menciona como una posible problemática o una de las causas de la baja calidad de las universidades

La motivación y la insatisfacción en el trabajo son elementos de reflexión que pueden dar respuesta a muchas preguntas que, como las anteriores, aparecen con frecuencia en la tarea de los Equipos Directivos de los centros educativos.

La motivación es un término derivado de la palabra latina *movere*, que significa movimiento (Latham, 2007) y agrupa una diversa serie de deseos, necesidades, impulsos, anhelos y fuerzas internas similares en los individuos que tiene origen en el entorno cultural. Estos impulsos influyen en la interpretación individual acerca de la realidad y afectan la manera en que se construyen las percepciones u opiniones frente al trabajo y a la forma en la que se conduce la vida personal (Davis & Newstron, 2003).

La Motivación para Robbins y De Cenzo (1998), la definen como "la disposición para desarrollar altos niveles de esfuerzo a fin de lograr las metas organizacionales, conociéndolas por la capacidad de esfuerzo por satisfacer algunas necesidades individuales" (p.288). Sobre la base de las ideas expuestas, la motivación está referida a estados internos de la persona lo cual hace que gire su comportamiento hacia fines comunes, encaminados hacia la satisfacción de necesidades, desarrollando impulsos motivacionales, producto del contexto cultural en que viven, afectando sus trabajos y sus vidas.

Disposición para desarrollar altos niveles de esfuerzo a fin de lograr las metas organizacionales, conociéndolas por la capacidad de esfuerzo por satisfacer algunas necesidades individuales" (p.288). Sobre la base de las ideas expuestas, la motivación está referida a estados internos de la persona lo cual hace que gire su comportamiento hacia fines comunes, encaminados hacia la satisfacción de necesidades, desarrollando impulsos motivacionales , producto del contexto cultural en que viven, afectando sus trabajos y sus vidas.

Teoría motivacional de Frederick Herzberg Frederick Herzberg (Herzberg, F., The Motivation to Work, Nueva York, 1967), a mediados de los años cincuenta, pone de manifiesto el valor motivacional que tiene el trabajo en sí mismo, poniendo la atención de sus investigaciones en los factores determinantes de satisfacción o insatisfacción en el trabajo.

Herzberg investigó también que los factores motivadores se referían al trabajo en sí mismo, mientras que los factores que producen insatisfacción, a los que llamó higiénicos o de mantenimiento, hacen referencia a aspectos externos del trabajo. Todo ello le llevó a destacar la importancia del contenido del trabajo, introduciendo el término "job enrichment" (enriquecimiento del trabajo) para estimular un diseño del trabajo más motivador.

Así pues, Herzberg agrupa en dos clases distintas las motivaciones en el trabajo:

-Higiénicas o de mantenimiento: son las motivaciones de los factores externos al trabajo que producen insatisfacción en el caso de que no estén satisfechas. Motivaciones propiamente dichas: son las que hacen referencia al propio trabajo y que producen satisfacción en el caso de que sean satisfechas.

Según Herzberg, para conseguir que un profesor esté satisfecho en su trabajo deberíamos centrarnos en los factores que inciden en el mismo trabajo, en lugar de hacerlo en factores de tipo externo. Se debería enriquecer su trabajo. Si la organización general del centro proporciona actividades que permitan a los profesores hallar satisfacciones, los factores periféricos desempeñarán un papel secundario en su ocupación y comportamiento.

Cómo mejorar la motivación

Según lo dicho, la motivación podría mejorarse a partir de las siguientes direcciones:

A) Maslow y las motivaciones de tipo psíquico Tanto a las necesidades del yo como a las necesidades de autorrealización se las conoce como las necesidades de tipo psíquico dentro de la pirámide de Maslow. Estas necesidades provocan motivaciones más duraderas que las necesidades inferiores anteriormente citadas, por lo que es imprescindible reforzarlas convenientemente.

B) Herzberg y los factores motivadores Entre los factores citados por Herzberg como motivadores están el éxito y el reconocimiento. A partir de los trabajos de Herzberg, el director o directora debería buscar la aparición de insatisfacciones en los profesores, analizar sus causas e intentar corregirlas. Paralelamente debería tomar la determinación de enriquecer el trabajo de los profesores, teniendo en cuenta las direcciones que nos aportan los factores motivadores presentes en el propio trabajo.

C) Las expectativas de los profesores y su motivación Potenciar la autoestima de los profesores y convencerles de que son capaces de llevar a cabo interesantes proyectos, magnificar la trascendencia de la labor docente y obtener recompensas del Director o Directora, del alumnado y de los padres puede mejorar las expectativas del trabajo docente.

La motivación juega un papel esencial a lo largo de toda la vida del docente, tanto en el momento de elegir su carrera profesional como a la hora de darlo todo en el aula. Las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento, la consideración social y el salario son algunos de los aspectos que los docentes citan con más frecuencia como elementos que afectan a su motivación. Sin embargo, los indicios de que la profesión ha ido perdiendo atractivo a lo largo de las últimas décadas

Además, López (2000), diseñó un conjunto de estrategias de configuración conductual pre niveles de excelencia en la operatividad motivacional del rol docente. El estudio se ubicó dentro de la modalidad de proyecto factible de campo de carácter descriptivo, contando con la participación de 62 docentes que prestan servicio en el núcleo rural N° 107 del Estado Táchira.

Concluye el citado autor que la mayoría de encuestados se encuentran en las categorías media y baja en cuanto a sus necesidades motivacionales de autoestima, seguridad, logro, afiliación y poder,

observándose que en la categoría alta o nivel cercano a la excelencia solo alcanzó el 15% como porcentaje máximo en la variable de motivación de poder, estos resultados justificaron plenamente el diseño de una propuesta. La realidad expresada en el estudio de López, demuestra que los docentes como funcionarios públicos en las labores que desempeñan manifiestan poca motivación hacia lo que realizan, ya que los factores motivantes intrínsecos como la autoestima, seguridad, logro, afiliación y poder tienen un mediano nivel de excelencia; a esto se suman los factores motivantes externos: incentivos, reconocimientos, expectativas, satisfacción, entre otros, los cuales tampoco son satisfechos en el personal docente de la Núcleo Escolar.

La motivación docente es un elemento fundamental para lograr satisfacción laboral y asegurar el desarrollo de procesos pedagógicos vivificantes que superen la simple satisfacción de necesidades básicas en el profesorado y permitan continuar ejerciendo su vocación con dignidad y calidad

- Lo lleve a la práctica mediante una población muestra de docentes en una Universidad de la Ciudad de Toluca, Estado de México. En donde se les observe y se les evalúe durante su clase en un lapso de 10 minutos a 15 minutos aproximadamente, mediante una rúbrica diseñada para evaluar cada aspecto del maestro y de la clase. Además se tomó en cuenta otra muestra de una población de alumnos, en donde se les expidió una rúbrica evaluación docente con la intención de obtener y sustentar los resultados esperados.
- Como lo hice, mediante una rubricas de evaluación docente que observa varios aspectos del mismo y otros cuestionarios que se les aplico a los alumnos para sustentar lo observado. Además de propiciarles información en trípticos.

Bibliografía

- Herzberg, F. (2003). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 81(1), 67-76.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Bloch, B. (2010). *The motivation to work* (12a ed.). New Jersey: Transaction Publisher.
- Latham, G. P. (2007). *Work motivation: History, theory, research, and practice*. Thousand Oaks: SAGE.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.