

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCION
RECTORADO
CURSO DE CAPACITACIÓN EN DIDACTICA
UNIVERSITARIA



TEMA

Liderazgo, Dirección de curso, Disciplina

TÍTULO

Integrantes:

**Las Funciones del líder docente en la Conducción de
clases**

Profesora: *Julia Segovia de Borba*

Asunción - Paraguay

Año 2009

Fundamentación

En este trabajo no se buscará simplemente conocer las definiciones de liderazgo, conducción de clase y disciplina. Es nuestro objetivo conocer cuáles son las características de un buen docente, y las causas que podrían generar en una pérdida de su autoridad. Así al hablar de autoridad docente, también hablaremos acerca del liderazgo y las leyes que la sustentan. Porque como sabemos el docente es un protagonista de la enseñanza y el alumno el de aprendizaje, pero precisamente aquí está el problema el pobre rendimiento escolar de los mismos que es un claro indicador de la falla del sistema, se trata de conocer también cuáles son las causas que impiden que la enseñanza del docente cumpla con su objetivo.

Trataremos de analizar el perfil que debe tener un buen líder, por que precisamente el docente debe ser un líder en el aula que debe ganárselo, esto no puede imponerse desde afuera. También es cierto que los docentes son humanos y desde esa perspectiva analizaremos las causas de la frustración docente y brindar algunos consejos para superar algunos de los problemas planteados. Por otra parte estudiaremos las condiciones que se requieren para que el aprendizaje sea verdaderamente significativo.

La sociología contemporánea subraya la importancia del papel que desempeña el poder que se le otorga y que ejerce el líder, o jefe, sobre los subordinados. También se interroga sobre cuál es la estructura que favorece que una persona se sitúe en posiciones superiores a las de los demás, cuál es la naturaleza de la legitimidad que obtiene el líder y de dónde proviene. En este supuesto conviene reflexionar sobre el papel de los medios de comunicación en los albores del siglo XXI.

Ahora bien, es preciso recordar que el maestro por naturaleza es un líder comunitario, un investigador, un intelectual, un trabajador de la cultura, luego es él quien con su ingenio, creatividad, actitud de búsqueda permanente y continua y con su capacidad de organizar la comprensión que tenga del entorno social en que se desempeña, además un problematizador y un guía u orientador en la solución de problemas, es quien más sabe que su propósito es que los estudiantes aprendan. El educador es quien hace que los estudiantes entiendan, comprendan para que se cumpla el proceso de aprendizaje. Pero ello no se logra sino se cuenta con un maestro ingenioso, innovador, con proyección y dispuesto al cambio; en otros términos, aquella persona que hace uso recurrente de la didáctica con sus métodos y estrategias que le permita trabajar unos recursos en un momento determinado para alcanzar metas propuestas, mejor aún, compartidas con los estudiantes.

Lo anterior lleva a demostrar que no toda persona es capaz de enseñar muy bien algo a alguien. Si eso fuera cierto, todo aquel que sepa una disciplina u oficio lo puede enseñar, cosa que no es correcto afirmarlo porque una cosa es saberlo para sí mismo y otra es saberlo comunicar, saberlo enseñar, lograr que el otro aprenda. Por tal razón se requiere un docente que haciendo uso de su propia didáctica – empírica o científica – pueda llegar a quien quiere aprender. Y pueda aprender.

Desarrollo

Breve Historia sobre el Liderazgo

Primeras teorías sobre el liderazgo.

Hacia el año 500 AC, Confucio recorrió gran parte de China tratando de persuadir a varios señores feudales acerca de cómo liderar sus reinos de la forma más eficaz.

Para que todo fuera de la mejor manera, uno debía ser simplemente benevolente, humano, justo y moderado. 200 años más tarde, el primer emperador de China, Ch'in Shih Huang Ti, respondió a Confucio de forma concluyente y clara: entierra vivos parte de 460 de sus monjes, y el resto hasta el cuello para después ser decapitados.

A principios del siglo XX, todos los escritos sobre liderazgo giraban entorno a la idea de lo que podríamos llamar la “Teoría del Gran Hombre”, que se basaba en estudiar los grandes hombres que habían pasado a la historia, e identificar aquellas cualidades que les diferenciaban de la gente corriente. Los resultados fueron una larga lista de características, como energía, inteligencia, determinación, asertividad, etc., La asunción era que los grandes líderes nacían, no se hacían.

Hoy en día sabemos que, tanto el liderazgo, como el comportamiento, se aprenden, aunque, todavía hay personas que consideran que existen características específicas del líder.

Sin embargo, una determinante investigación llevada a cabo por R.M. Stogdill en 1948, y ampliada y revisada 25 años más tarde, demuestra que no existe un grupo de características que definan universalmente el liderazgo. Stogdill concluyó que las características y habilidades que requiere el liderazgo vienen determinadas por una situación específica.

Hoy, es importante tener en cuenta el concepto situación ya que será un común denominador a lo largo del desarrollo de los modelos de dirección y liderazgo.

Definiciones de liderazgo:

Liderazgo, en psicología social, es el rol de la personalidad en el análisis de grupos pequeños. En sociología, influencia que se puede ejercer sobre una colectividad.

La corriente seguidora del alemán Max Weber, considerado el fundador de la sociología moderna, distingue tres tipos de liderazgo que se refieren a otras tantas formas de autoridad: el líder carismático, al que sus seguidores le atribuyen condiciones y poderes superiores a los de otros dirigentes; el líder tradicional, que hereda el poder, ya sea por la costumbre de que ocupe un cargo destacado o porque pertenece a un grupo familiar que ha ostentado el poder desde hace mucho tiempo, y el líder legal, que asciende al poder por los métodos oficiales, ya sean las elecciones o votaciones, o porque demuestra su calidad de experto sobre los demás.

La sociología contemporánea subraya la importancia del papel que desempeña el poder que se le otorga y que ejerce el líder, o jefe, sobre los subordinados. También se interroga sobre cuál es la estructura que favorece que una persona se sitúe en posiciones superiores a las de los demás, cuál es la naturaleza de la legitimidad que obtiene el líder y de dónde proviene.

Poder

Es una facultad de hecho o de derecho que otorga fuerza a sectores de la sociedad, la cual es usada con el fin de determinar comportamientos individuales y colectivos con el sentido y dirección que aquellos indiquen.

Autoridad

Es la capacidad que tiene una persona para lograr que otros le otorguen permiso para mandarlo. La autoridad no se tiene, se obtiene, se logra cuando alguien permite que influyan sobre él.

La autoridad no es simplemente compramos, con lo que nacemos o que nos han delegado nuestros superiores. Es algo que ganamos, y que podemos ganar de nuestros subordinados. Ningún administrador tiene autoridad real sobre su personal hasta que, ante los ojos de estos, haya probado que lo merece... no ante sus propios ojos ni de los superiores.

Niveles de autoridad:

Posición: Este tipo de autoridad no va más allá de los parámetros de la descripción laboral. A partir de aquí, o puede ganar autoridad o puede minimizar la poca que le han dado. Es su decisión.

Competencia: Se basa en las capacidades profesionales del individuo, la habilidad de ejecutar una labor. Los seguidores dan autoridad en el área de su pericia a los líderes competentes.

Personalidad: Están basados en sus características personales, tales como la personalidad, apariencia, y carisma. La autoridad basada en la personalidad es un poco más amplia que la que se basa en la competencia, pero en realidad más avanzada porque tiende a ser superficial.

Integridad: La autoridad se basa en la integridad del corazón del individuo. Se fundamenta en el carácter.

Condiciones para un buen liderazgo.

Si uno desea ser un buen líder, debe levantar otros líderes a su alrededor. Debe hallar la manera de que otros capten su visión, la implementen y colaboren en materializarla.

El líder vislumbra la gran imagen mental, pero necesita que otros le ayuden a que su panorama se haga realidad.

El secreto de rodearse de otros líderes es encontrar los mejores elementos y convertirlos en los mejores líderes que puedan llegar a ser. Los grandes líderes producen otros líderes.

Un principio fundamental del liderazgo es quienes se encuentran cerca del líder determinan el nivel de éxito de ese líder. Una declaración negativa de esa afirmación es también cierta: quienes estén cerca del líder determinan su nivel de fracaso, el afán del líder debe entonces ser el de desarrollar líderes que se conviertan en un movimiento. Así la responsabilidad de un líder es el de preparar y ayudar a personas a lograr los cambios necesarios para alcanzar una nueva meta.

Por lo general los líderes fracasan en desarrollar a otros líderes, ya sea porque les falta entrenamiento o porque asumen actitudes equivocadas respecto a permitir y animar a otros a que caminen a su lado. Erradamente, y con frecuencia, los líderes equivocados creen que deben competir con las personas cercanas a ellos, en vez de trabajar con ellas. Los grandes líderes tienen otra forma de pensar.

Un líder que no maneja bien las decisiones, dañará:

- La capacidad de la organización para cumplir sus objetivos.
- La moral de sus directivos.
- Su propia credibilidad.
- La autoimagen y la eficacia potencial de quienes no se rinden

Diferencias entre un líder por competencia y por colaboración.

Ganar por competencia	Ganar por colaboración
Ver a los demás como competencia	Ver a los demás como amigos
Concentrarse en sí mismo	Concentrarse en los demás
Sospechar de los demás	Ser apoyo de los demás
Ganar si se es bueno	Ganar si usted o los demás son buenos
Sus destrezas determinan el triunfo	Las destrezas de muchos determinan el triunfo
Pequeña victoria	Gran Victoria
Poca alegría	Mucha alegría
Existen ganadores y perdedores	Solo existen triunfadores

Como líder, algunas veces es necesario escuchar consejos que no se desea, pero que se debe escuchar. He ahí la diferencia entre seguidores y líderes que ha formado, un seguidor le dice lo que desea oír, mientras un líder le dice lo que debe oír.

La fortaleza de un líder consiste en que sabe delegar responsabilidades, y esto le permite aligerar su carga. Esto es de incalculable valor a la hora de tomar decisiones, discutir ideas y brindar seguridad y guía a otros.

Esta mentalidad de ayudar con la carga la demuestran de manera maravillosa los gansos, según lo ilustra Tom Worsham:

Cuando en el invierno ve a los gansos dirigirse hacia el sur volando en formación “V”, quizás le interese saber que la ciencia ha descubierto por qué vuelan de ese modo. La observación ha revelado que mientras cada ave bate sus alas le crea un vacío a la compañera que tiene detrás. Volando en formación “V”, la banda añade al menos un 70% a la distancia que pudieran volar si lo hicieran individualmente.

De esta forma se puede comprobar que aún en la naturaleza se puede observar que la participación de una dirección conjunta y con un sentido de comunidad logran sus propósitos más rápida y fácilmente, debido a que se impulsan unos a otros.

Los líderes verdaderos atraen a otros líderes potenciales porque:

- Piensan como ellos.
- Expresan emociones que otros líderes sienten.
- Crean una atmósfera que atrae líderes potenciales.
- No se sienten amenazados por personas con gran potencial.

Los líderes potenciales ayudan a llevar las cargas

Cualquier líder que sólo tenga seguidores a su alrededor está condenado a hacer constantemente uso de sus propios recursos para conseguir que se hagan las cosas. Se fatigará y quemará si no tiene otros líderes que le ayuden con su carga.

Los líderes crean e inspiran nuevos líderes al inculcarles fe en sus habilidades de liderazgo, y ayudándoles a desarrollar y afilar las habilidades de liderazgo que no saben que tienen.

Moisés fue el más grande líder del Antiguo Testamento. Tuvo que reubicar a medio millón y medio de personas quejumbrosas. Fue difícil y agotador. A medida que crecía su nación, Moisés se sentía cansado y las necesidades de su pueblo no se satisfacían. ¿El problema? Moisés trataba de hacerlo todo.

Jetro, el suegro de Moisés, le sugirió que buscara, reclutara y entrenara otros líderes que lo ayudaran con sus responsabilidades de líder. Moisés hizo caso a este consejo, y enseguida se buscó otros líderes que le ayudaron a llevar su carga. ¿El resultado? Este cambio necesario dio fortaleza a Moisés y lo capacitó para satisfacer todas las necesidades de su pueblo.

El éxito de un líder radica en la máxima utilización de las habilidades de sus subalternos.

Cualidades que deben buscarse en un líder potencial

- **Positivismo:** Habilidad de ver y trabajar con personas y situaciones de manera positiva.
- **Voluntad de servir:** Buena disposición para someterse, hacer las cosas en equipo y seguir al líder.
- **Crecimiento potencial:** Anhelos de crecimiento y desarrollo; habilidad para continuar creciendo a medida que el trabajo se extiende.
- **Constancia:** Determinación para terminar completamente y con decisión lo que se empieza.
- **Lealtad:** Buena disposición para colocar al líder y a la organización por encima de los deseos personales.
- **Capacidad de recuperación:** Habilidad de levantarse cuando aumentan los problemas.

- **Integridad:** Veracidad y solidez de carácter, tanto en la manera de hablar como de portarse.
- **Visión de conjunto:** Capacidad de visualizar la organización y todas sus necesidades.
- **Disciplina:** Buena voluntad para ejecutar lo que se exige, aunque no se encuentre en buen estado de ánimo.
- **Gratitud:** Actitud de agradecimiento que se convierte en el modo de vivir.

Crear un clima para líderes potenciales exige también de un líder que pague el precio. El líder debe examinarse, hacerse preguntas difíciles y luego decidir a hacer lo que sea correcto, cualquiera sea la atmósfera o estado de ánimo. No son muchos los ambientes ideales o placenteros para la disciplinas de crecimiento.

El compromiso de brindar un clima en que los líderes potenciales puedan crecer debe empezar con el compromiso de crecimiento personal de parte del líder.

Algunas preguntas que determinan el nivel de compromiso del líder:

- 1- ¿Tiene un plan de crecimiento personal?
- 2- ¿Es líder en ese plan?
- 3- ¿Es su deseo cambiar para mantenerse en crecimiento, aunque esto signifique renunciar a su cargo actual si no experimenta cambio alguno?
- 4- ¿Es su vida ejemplo para que otros sigan?
- 5- ¿Esta dispuesto a pagar el precio de ser un gran líder?

Cualidades que se deben buscar en un líder

Carácter: Lo primero que se debe buscar en cualquier clase de líder es el carácter. Las faltas graves de carácter no se pueden pasar por alto. Ellas harán ineficaz en todo momento a un líder.

Algunas cualidades que encierra un buen carácter incluyen: honradez, integridad, autodisciplina, docilidad, sumisión, perseverancia, concienciación y una

gran labor ética. La palabra de una persona con carácter esta de acuerdo con los hechos. Su reputación es sólida.

La evaluación de carácter puede ser difícil. Las señales de advertencia que se deben vigilar incluyen:

- El fracaso en hacerse responsable de sus acciones o circunstancias.
- El incumplimiento de sus promesas u obligaciones.
- La falla en entregar trabajos dentro de los plazos previstos.

Influencia: El liderazgo es influencia. Todo líder tiene dos características: (A) va a alguna parte y (B) es capaz de persuadir a otros de acompañarlo. Pero la sola influencia no es suficiente. Esta influencia se debe medir para determinar su calidad.

- ¿Cuál es el nivel de influencia del líder?

¿Tiene seguidores ese individuo debido a su cargo (utiliza el poder del título), permiso (ha desarrollado relaciones que motivan), producción (tanto él como sus seguidores obtienen resultados constantemente), desarrollo personal (ha desarrollado quienes está a su alrededor), o personalidad (trasciende la organización)

- ¿Quién influye en el líder?

¿A quién sigue? Los hombres llegan a ser sus modelos.

¿Tiene ética su modelo? ¿Tiene establecidas sus prioridades? ¿En quién influye?

- ¿A quién influye?

Asimismo, la calidad del discípulo indica la calidad del líder. ¿Son sus discípulos productores positivos o manojos de hombres mediocres que a todo dicen sí?

Actitud positiva: La actitud positiva es una de las más valiosas ventajas que puede haber en la vida de una persona. Lo que con frecuencia las personas llaman su problema no es en realidad su problema. Su verdadero problema es la actitud que los lleva a manejar pobremente los obstáculos de la vida.

Las personas con actitudes positivas pueden ir a lugares a donde otros no pueden. Hacer lo que los otros no pueden. No están restringidos por las autolimitaciones.

No sólo el futuro es brillante cuando se tiene la actitud adecuada, sino que también el presente es más placentero.

Excelentes relaciones humanas: Un líder que no tiene relaciones humanas rápidamente se encuentra sin seguidores. En unas excelentes relaciones humanas se pueden colocar un interés sincero por los demás, la habilidad de entenderlos y la decisión de hacer la interrelación positiva un asunto primordial. Nuestra conducta hacia los demás determina su conducta hacia nosotros. Un próspero líder lo sabe.

Seguridad en sí mismo: Las personas se sienten atraídas de manera natural a seguir a un líder que transmiten seguridad. La seguridad es una característica de una actitud positiva. Quienes obtienen los más grandes resultados permanecen seguros de sí mismos a pesar de las circunstancias.

Los líderes con firme confianza en sí mismos reconocen y aprecian la seguridad en otros.

Autodisciplina: Existen dos aspectos de la autodisciplina que un líder debe poseer. El primero es en las emociones. Los líderes eficaces reconocen que sus reacciones emocionales son responsabilidad propia. Un líder que no permite que la acciones de los demás dictaminen sus reacciones, experimenta una libertad que le da poder. El segundo aspecto se relaciona con el tiempo.

Las personas disciplinadas siempre están creciendo, luchando por mejorar y maximizar el uso de su tiempo.

Los líderes disciplinados tienen tres características en cuanto al logro de sus metas:

- Metas a corto y largo plazo
- Un plan para cumplir esas metas
- Anhelo de continuar trabajando para conseguir sus objetivos.

Comunicación eficaz: Sin la capacidad de comunicarse, un líder no puede proyectar eficazmente su visión ni incitar a su personal a actuar en ella. Un líder no está en capacidad de alcanzar su potencial sin una comunicación eficaz.

La habilidad de un líder para transmitir confianza es similar a su habilidad de comunicarse eficazmente. Tanto la una como la otra requieren acción de su parte y respuesta de parte de sus subalternos.

Aspectos a tener en cuenta para una comunicación eficaz:

- Un sincero interés por los demás: Cuando una persona siente que el líder tiene interés en ellos están dispuestos a escuchar lo que dice.
- Habilidad para centrarse en el interlocutor: Los buenos comunicadores se centran en la respuesta del interlocutor. Los buenos comunicadores leen también el lenguaje corporal.
- Habilidad para comunicarse con toda clase de personas: Un buen comunicador tiene la capacidad de hacer sentir cómoda a la otra persona.
- Contacto visual: El hecho de mirar directamente a los ojos de la persona produce en ellas la sensación de franqueza por parte del orador que lleva a la confianza .
- Sonrisa cálida: La manera más rápida de abrir la línea de comunicación es sonreír.

Visión: Los líderes pueden ver lo que es, pero más importante, tienen visión de lo que podría ser. Nunca están conformes con la situación. Se mueven más allá de su propia situación y piden lo mismo a quienes están a su alrededor. Una persona que elude el riesgo de cambiar fracasa en crecer.

Sabe delegar

Los grandes trabajos pueden llegar a ser abrumadores, por lo que es necesario que sean repartidos en partes mas pequeñas, y así llegar a las metas propuestas.

Tipos de líderes

La tipología se refiere a las diferentes formas de relacionamientos del líder con sus liderados y de conducción.

Líder autoritario

En el liderazgo autoritario:

En cuanto a la organización, existe una jerarquía de niveles de controles establecidos y una cadena de mando. Los niveles secundarios no tratan de estrategia sino de tácticas.

Las decisiones se toman en los niveles más altos de la pirámide y no en la base.

El contexto es estable y previsible.

Los ejecutores son obedientes, coherentes y resignados.

El líder autoritario o autocrático:

Impone su voluntad por la fuerza al grupo.

Tiende a ejercer una influencia agresiva.

Crea una atmósfera de tensión y de temor y produce un conformismo en el comportamiento de sus seguidores.

Este líder da órdenes. Espera una obediencia inmediata, exacta y sin cuestionamiento a su autoridad. Evita el diálogo y no permite que nadie le pida una explicación acerca de sus órdenes.

Los subordinados de un líder autoritario generalmente sienten resentimiento, el cual puede ser expresado de manera abierta o indirecta. Cuando el resentimiento se manifiesta de manera abierta, eventualmente puede llevar a la rebeldía o la sublevación. Cuando el resentimiento no se expresa, la conformidad y aparente sumisión pueden caracterizar a la relación.

Debido a los sentimientos de resentimiento y rebeldía provocados por el liderazgo autoritario, éste no es efectivo en crear la unidad del grupo. Tampoco se ocupa en desarrollar las potencialidades de los miembros del grupo. Y contrario a lo que puedan pensar sus protagonistas, tampoco es una manera eficaz para lograr la realización de las tareas o metas, debido a la falta de compromiso con las mismas por parte de los miembros del grupo.

Liderazgo democrático

El líder democrático es elegido por los miembros del grupo, lo cual muchas veces significa que él tiene la obligación de representar las ideas e intereses de sus electores. El liderazgo democrático también estimula la participación y el libre intercambio y debate de las ideas.

Dos características distintivas del liderazgo democrático son su compromiso con el proceso de elecciones y con los procesos participativos en la toma de decisiones.

Características del líder democrático:

El líder participativo o democrático:

- ✓ Se identifica con el grupo.
- ✓ Comparte sus necesidades y problemas.
- ✓ Interpreta sus deseos.
- ✓ Consulta frecuentemente.
- ✓ Actúa de acuerdo a la opinión de sus bases.
- ✓ Orienta en la toma de decisiones.
- ✓ Produce una atmósfera de participación y responsabilidad colectiva.

Líder anárquico

Fomenta una atmósfera de desorden, con la desintegración del equipo a través de querellas e individualismos.

Se predispone a contrarrestar el orden establecido y busca permanentemente conflictos.

Cataliza el apoyo de los descontentos (siempre los hay, y constituyen mayoría en algunos casos)

Líder carismático

- ✓ Fascina a los miembros del grupo.
- ✓ Atrae a los demás por su magnetismo personal.
- ✓ Irradia aura de poder.
- ✓ Domina la situación.
- ✓ Impone sinergia al grupo.
- ✓ Los demás se identifican fácil e inconscientemente con él, por considerarle superior.

Líder representativo

Los líderes representativos se destacan mucho e influyen poco. Generalmente son figuras de carácter cultural, artístico o intelectual. Este tipo de liderazgo opera aisladamente y no construye redes ni constituye líderes posicionales.

Líder inspirativo

Este líder:

- ✓ Traspasa su figura personal y se convierte en un símbolo ideal.
- ✓ Se transforma en un maestro a quien seguir e imitar.
- ✓ Induce a las personas educativamente.
- ✓ Ayuda a dar “saltos cuánticos” a otros niveles de exigencias.
- ✓ Deviene en centro magnético de los demás.

Líder paternalista

El líder paternalista desea el bienestar de los otros miembros del grupo y estar motivado por un verdadero sentimiento de cariño hacia ellos. Él puede tratar a los otros miembros, como un padre trataría a sus hijos, o más bien, como un padre sobreprotector trataría a sus hijos.

El líder paternalista no ayuda a los miembros del grupo a desarrollar sus propias capacidades. Probablemente no piensa que ellos tengan muchas capacidades.

Mas, bien, él siente satisfacción al saber cuán necesario es para los otros miembros del grupo.

Líder Sabelotodo

Este modelo de liderazgo a menudo ocurre cuando existe una marcada diferencia entre los conocimientos o experiencia de un individuo y aquellos de los otros miembros del grupo. Como resultado de dominar al grupo basándose en sus conocimientos superiores.

En su relación con el grupo, el líder sabelotodo se aprovecha de cada oportunidad para jactarse de sus conocimientos, estudios, o experiencia previa. Le gusta hablar de sus habilidades. A la vez, muchas veces trata de disminuir la credibilidad de otros miembros del grupo al ridiculizar de manera sutil sus ideas y sugerencias, haciendo bromas acerca de estas contribuciones.

Líder Manipulador

La función del líder quizás sea sincera en su deseo por ayudar al grupo o estimular su participación, sin darse cuenta de cómo su propia actitud de superioridad obstruye su capacidad de hacerlo. En contraste a ellos, el líder manipulador sólo aparenta pensar en el bienestar de los demás, para esconder sus verdaderos motivos e intereses personales.

El liderazgo y la teoría de los estilos de comportamiento.

El estilo (laisser-faire) permisivo: el compromiso es pequeño, tanto en la organización como en las relaciones humanas.

El estilo de comportamiento social: fuerte comportamiento relacional y débil comportamiento organizativo.

El estilo (autocrático o autoritario): antepone la organización a lo relacional.

El estilo (integrador): igual interés en la organización que en las relaciones humanas; el directivo piensa que el nivel de rendimiento está relacionado con el buen nivel de las relaciones humanas;

El estilo (de compromiso): según las situaciones, los medios, el directivo se interesa alternativamente por las relaciones humanas o por el rendimiento.

Dentro de este enfoque, la aptitud del líder y el concepto de liderazgo no son ya una cuestión de rasgo de personalidad, sino de comportamiento intencionado hacia la producción y las relaciones humanas.

Tipos de colaboradores

A continuación presentamos seis tipos de colaboradores a los que corresponde unos estilos de dirección adecuados, y algunos consejos sobre lo que se debe y no se debe hacer con cada uno de ellos.

a) El empático

Solícito, sensible, caluroso, guiado por sus emociones, tiene necesidad de un estilo de dirección benevolente, incluso protector.

- Para motivarle, dígame: “Estoy encantado de que estés en el equipo. Eres importante para el grupo”
- Evite: colocarle en un entorno austero, alejado de los demás.

b) El apasionado por el trabajo

Responsable, lógico, organizado, con un modo de percepción centrado en la reflexión, será adepto a un estilo de dirección democrático.

- Para motivarle, dígame: “Tu idea es formidable”. “Has hecho un buen trabajo”.
- Evite: ser demasiado familiar, demasiado íntimo. Oponerse a sus acciones.

c) El perseverante

Sacrificado, observador, organizado, concienzudo, sensible a las opiniones, se inclinará también por un estilo de dirección democrático.

- Para motivarle, dígame: “Tu opinión tiene mucha importancia para nosotros”. “Que pensás ¿que deberíamos hacer a propósito de?”
- Evite: Todas las redefiniciones, cambios de las reglas del juego, practicar juegos de poder con él.

d) El soñador

Imaginativo, reflexivo, tranquilo, que necesita ser impulsado a la acción, requiere un estilo de dirección autocrático, directivo.

- Para motivarle, dígame: exactamente lo que espera de él, y déjele luego trabajar solo.
- Evite: colocarle en medio de muchas personas o en un ambiente muy efervescente.

e) El rebelde

Espontáneo, lúdico, creativo, que relaciona ante lo que le gusta o le desagrada, se inclina por un estilo de dirección lúdico, de tipo (Laisser-Faire)

- Para motivarle, dígame: regátele un premio de incentivo una vez por semana, haga cosas espontáneas.
- Evite: asignarle proyectos que exijan una planificación a largo plazo y un seguimiento cotidiano.

f) El promotor

Lleno de recursos, adaptable, cautivador, motivado por la acción, se mostrará partidario de un estilo de dirección autocrático, directivo.

- Para motivarle, dígame: claramente lo que espera como resultado final, y déjele actuar a su modo.
- Evite: mostrarse demasiado impreciso, huir de la confrontación

El líder y la dinámica de las situaciones conflictivas.

Muchas personas evitan el enfrentamiento. Algunos temen ser antipáticos y rechazados. Otros temen que la confrontación empeore las cosas al crear ira y resentimiento en quien confrontan. No obstante, cuando la conducta de una persona es inadecuada, evitar la confrontación siempre empeora la situación. Cada vez que el líder evita una confrontación deberá preguntarse si lo hace por su propio bien o por el de la organización. Si es por sí mismo, actúa bajo motivos egoístas.

Se debe pensar mas bien en la situación conflictiva como una oportunidad de ayudar a desarrollar a su personal. Se recomienda nunca confrontar en estado de enojo o

sin deseos de mostrar poder. Hágalo con respeto y con los mejores intereses de la otra persona en su corazón. He aquí diez pautas para confrontar:

- Enfrentese en cuanto pueda.
- Separe la persona de la acción errónea.
- Confronte sólo cuando la persona pueda cambiar.
- Bríndele el beneficio de la duda.
- Sea específico.
- Evite el sarcasmo.
- Evite palabras como siempre y nunca
- Diga a la persona cómo se siente acerca de lo que hizo mal.
- Dé a la persona un plan de acción para solucionar el problema.
- Ratifique al individuo como persona y como amigo.
- Tome decisiones difíciles.

Cómo preparan los líderes a personas excelentes

Desarrollando una relación personal con las personas que prepara: A medida que las personas conozcan a sus líderes más deseo tendrán de aprender y seguir su dirección. Para construir relaciones hay que empezar a escuchar la historia de la vida de la gente. El sincero interés significa mucho para las personas, y ayudará al líder a conocer sus fortalezas y debilidades personales. Es de gran importancia también conocer sus metas y que les motiva.

Hablando de su sueño: Mientras se va conociendo a las personas, es recomendable que el líder del grupo comunique sus sueños, esto le ayuda a que lo conozcan y saber en que dirección va. No existe una acción que les muestre mejor su corazón y su motivación.

Todos los buenos líderes tienen un sueño. Todos los grandes líderes comparten su sueño con otros que pueden ayudarlos a hacerlo realidad. Así como sugiere Florence Litatauer, el líder debe:

- Atreverse a soñar: Tener el anhelo de realizar algo más grandioso que él mismo.
- Preparar el sueño: Hacer sus deberes; estar listo para cuando venga la oportunidad.
- Manifestar el sueño: Llevarlo a cabo.
- Participar en el sueño: Convertir a otros en parte del sueño, y llevarlo a ser aún más grande de lo que había esperado.

Exigiendo compromiso: Hay una diferencia entre interés y compromiso. Si la persona está interesado en hacer algo, lo hace si es conveniente. Si está comprometido en algo, lo acepta sin excusas. El compromiso es una cualidad por sobre las demás que habilita al líder potencial a convertirse en líder triunfante. Para saber si el grupo humano al cargo del líder, éste deberá asegurarse que los mismos estén consientes del precio a lograr para cumplir las metas propuestas.

Fijando metas de crecimiento: Se debe establecer objetivos específicos para lograr que algo valga la pena. El éxito nunca llega instantáneamente. Es la consecuencia de dar muchos pasos pequeños. Especificar metas se convierte en un mapa que un líder puede seguir con el fin de crecer.

Las Pautas a tener en cuenta para establecer metas es que sean: posibles, medibles, claras y flexibles.

Dando el ejemplo: El proceso debe comenzar con el líder, mientras el trabaja debe tratar de que los otros le observen durante todo el proceso. Cuando quienes se entrenan ven un trabajo efectuado en forma excelente, éstos tratarán de duplicarlo.

Guiando: Durante el desarrollo del trabajo el líder se debe tomar el tiempo para explicarle no solo el como sino también el porqué.

Observando: En este punto el líder debe ser positivo y animador. Esto hace que las personas se sientan motivadas a seguir adelante y por sí mismo y a no rendirse, explicando si es necesario aquello que sea estrictamente necesario.

Motivando: Como líder es el deber de mantener entusiasmado a las personas para que continúe mejorando. Es importante que el líder permanezca con el aprendiz hasta que sienta el éxito.

Condiciones para que un líder pueda ser aceptado

Que el líder sea “como uno del grupo”, comparta ciertas características propias de todos y fraternice con el grupo.

El líder tiene que ser percibido como “la mayor parte de nosotros” tiene que ser considerado como parte del grupo que con él se identifica.

El líder tendría que ser percibido como “el mejor de nosotros”, no solamente como el que tiene autoridad, sino como el que, con su competencia, capacidad y sobretodo, conducta intachable, constituye un modelo o paradigma para todos.

Díaz Barriga (2000,) afirma, “El docente se constituye en un organizador y mediador en el encuentro del alumno con el conocimiento”, esto significa que es desde esa actitud que mueve, motiva, estimula e incentiva por parte del educador, por encima de los recursos, de los instrumentos, en donde radica la vitalidad de un maestro con didáctica. Es cumplir con ese postulado para que el alumno llegue al conocimiento, al aprendizaje: mediante su creatividad e ingenio y sin temores mas sí con esperanzas. Imaginemos un aula en donde sólo existen el maestro y los estudiantes, muy a diferencia de aquella en donde hay variedad de recursos disponibles: es el docente quien con su espíritu emprendedor y su iniciativa, quien hace ver a los alumnos más allá de los instrumentos que tienen los otros para enseñar, inquirir, sospechar, asombrar, enriquecer el conocimiento. Indudablemente que los recursos son una gran ayuda para la didáctica, pero el caso vale para cuando y donde no los hay y la meta es que lo que se enseña se aprenda. Y donde los hay, pues, serán un medio muy útil para ampliar el significado de la didáctica. Pero, en ambos casos, la didáctica es el maestro.

De ahí que cuando se hace referencia esta clase de docente, es aquél que se mueve en un contexto, comprende ese contexto, por tanto se habla de una didáctica que por encima de cualquier cosa es contextual, que se da porque las circunstancias hacen ese llamado y el docente tiene que comprender cómo abordar una temática muy específica en ese

evento(el profesor debe tener en cuenta quiénes son sus estudiantes, sus expectativas, su entorno familiar, en qué espacio geográfico se encuentran, a qué hora le corresponde el encuentro con ellos, si hace sol, lluvia y otros aspectos que se recomiendan abordar al hacer uso de la didáctica).

Disciplina.

Breve reseña histórica

La historia de la disciplina tanto al interior de la escuela como de la familia, puede ser trazada desde la antigüedad entre muchos pueblos. Destacan los griegos, por ejemplo con la educación espartana, que era bastante rígida y que incluía el castigo físico como parte fundante de manera que el muchacho llegara al estado de plena ciudadanía. La educación entre los pueblos semíticos como los hebreos contemplaba también una rígida disciplina. Al respecto dice el Libro del Eclesiástico que "*el que ama a su hijo, le azota sin cesar*". La forma más común de ejercer la disciplina fue entonces por medio del castigo corporal y se esperaba que el profesor actuara como un "*padre sustituto*" y por lo tanto era su deber administrar la disciplina y el orden incluso con castigos físicos tal como se espera de un padre de familia. La manera más tradicional de castigar al estudiante era (y continúa a ser en algunas sociedades del mundo), por medio de golpes dados con la regla, una caña e incluso pellizcos. Sin embargo, existen evidencias de que no siempre fue así desde antiguo y que la opción por una educación que omite el castigo físico estuvo ya presente.

En muchas culturas de la antigüedad como la egipcia, griega, babilonios y fenicios, la educación era dirigida solo a las élites y sólo algunas culturas consideraron la educación como una actividad pública, entre ellas los hebreos con su "*be rav*" o "*bet rabban*" (*Casa del Maestro*) o también conocida como "*bet sefer*" (*Casa del Libro*) que pudo haber iniciado hacia el 459 a. C. con Ezra y su "Gran Asamblea" y que ejercía educación pública en Jerusalén especialmente a muchachos huérfanos mayores de 16 años. Sin embargo, el responsable del desarrollo de ese tipo de educación sólo vendría con Joshua ben Gamla (64), el sumo sacerdote, quien abrió escuelas en cada aldea y auténticos jardines infantiles de la época para niños mayores de 6 años. Los gastos de la

educación eran sufragados por la comunidad y los pupilos tenían que seguir una estricta disciplina que, sin embargo y de acuerdo a las recomendaciones de Samuel ben Shilat, tenía que ser firme pero afectiva con el pupilo evitando a toda costa los castigos físicos.

Por lo tanto, a través de la historia con lo que respecta a la disciplina escolar, se presenta una antagonía entre sistemas que dan un valor esencial al castigo físico como garantía del respeto y seguimiento de la disciplina y aquellos que buscan alternativas menos controversiales. Una y otra posición tiene sus límites, sin embargo.

Definición

La palabra disciplina se origina de “discípulo”, que significa “aprendiz”. Disciplina significa enseñanza y preparación.

Sería interesante que el profesor se convenciese de que toda indisciplina tiene una causa. Es más eficiente y humano investigar las causas, a fin de intentar modificarles, que usar recursos de coacción para obtener la actitud deseable en el alumno.

Propósitos de la disciplina en el aula.

Muchas veces la diferencia entre el éxito y el fracaso esta en como **planea** el maestro la disciplina aun antes de entrar al salón de clases.

El propósito de la disciplina es disciplinar a los estudiantes. La disciplina se vuelve una llave para la vida. Si permitimos que actitudes y comportamientos necios controlen nuestro salón de clases, seremos ineficientes para encauzar a nuestros estudiantes. Nuestras aulas pueden ser la única oportunidad que tienen nuestros estudiantes para experimentar a diario consistentemente, los principios que les permitan una vida mejor.

La disciplina en una escuela tiene en el fondo como propósito el respeto que el alumno debe guardar hacia el educador de manera que se garantice de manera armoniosa la consecución de los logros educativos.

Mantener una disciplina efectiva en el aula es el resultado de un continuo flujo de decisiones apropiadas. Durante cada día del año escolar, los maestros necesitan tomar decisiones relacionadas con la disciplina.

El buen docente deberá sustentar sus decisiones disciplinarias de acuerdo a una filosofía que la sustente y ser capaz de implementarla conciente y efectivamente.

En educación, la línea de trabajo más fecunda y fructífera equidista de estos dos extremos: el despotismo del profesor o la anarquía de los alumnos. Tanto la arbitrariedad y la prepotencia como la insubordinación y la anarquía son perjudiciales para la auténtica educación.

Toda organización social, para sobrevivir y para progresar, necesita un adecuado régimen disciplinario. Cuando en la escuela, en tanto organización social, los alumnos conciben propósitos definidos de estudio, bajo la dirección y la orientación hábil y delicada de profesores competentes, y son guiados hacia la realización de trabajos interesantes y de tareas que conducen al fin deseado, asumen espontáneamente una actitud de orden y disciplina. Es la disciplina interior, engendrada por el trabajo consciente, con propósitos definidos, en un ambiente de comprensión, simpatía, cooperación y sana diligencia.

La escuela tiende a formar el carácter, es decir, a enseñar al hombre a disciplinarse. Pero la disciplina no es solamente finalidad de la escuela, sino también un medio, como momento mismo de la obra educativa. Sin embargo, en muchos casos, el maestro no tiene una filosofía de disciplina claramente desarrollada. Por lo tanto, la disciplina en el aula se caracteriza por decisiones que son inconsistentes y rígidas.

Diferencia entre castigo y disciplina

Disciplina es instrucción que moldea, forma corrige e inspira el comportamiento apropiado. Provee la oportunidad de redirigir a los estudiantes. El castigo es infligir sufrimiento, dolor, lesión o perdido.

Si bien ningún maestro nace con la habilidad de disciplinar con eficacia, los maestros si desarrollan ciertos patrones de conducta, actitudes y rasgos de personalidad que afecta la forma en que maneja el aula.

A fin de poder lograr la efectividad en la disciplina el maestro debera tener una clara comprensión de sus fortalezas y debilidades y como afectan la atmosfera del aula.

CONDICIONES FUNDAMENTALES DE LA DISCIPLINA

El problema de la disciplina atañe, de hecho, a la esencia del hombre, y de ella acaso resulten actitudes fundamentales con relación al comportamiento social e individual, ya que implica una filosofía de la vida. En síntesis, podrían reducirse a cinco las condiciones básicas de la disciplina:

Primera: Respeto al alumno. Sin considerar al alumno como persona que merece todo respeto no puede haber disciplina adecuada en la tarea educativa. El escolar no puede ser mirado como un simple número ahogado o sometido a la forma de comportamiento que subjetivamente le queramos imponer. El alumno debe ser respetado en sus prerrogativas personales, asistido con atención y orientado a actuar responsablemente.

Segunda: Esclarecimiento y persuasión. Hay que esclarecer y persuadir al alumno de que toda comunidad precisa de normas que alcancen a todos, a fin de garantizar el orden y la supervivencia en sí misma, así como para que existan las condiciones de respeto y justicia que permitan una vida comunitaria. En consecuencia, de la manera como se desenvuelva la vida dentro de la escuela van a surgir las raíces del tipo de comportamiento cuyo descubrimiento también favorece la disciplina.

Tercera: Escuchar las razones del alumno. El alumno debe ser escuchado acerca de sus dificultades escolares y personales, para que la escuela pueda, poco a poco, ajustarse mejor a los fines que se propone. Se requiere modestia y humildad por parte de los educadores y de la escuela como conjunto para adaptarse, realmente, más a sus discípulos. Esto no debe confundirse con un mero ofender la voluntad del alumno, sino que indica una reflexión de sus problemas humanos para intentar darles una solución.

Cuarta: Atender las razones de la escuela. También la escuela, como comunidad, tiene sus exigencias mínimas sobre sus miembros, para que la vida en común sea posible. Se hace necesario, pues, coordinar las razones del alumno con las de la institución escolar, dado que ésta existe para todos los alumnos y no para uno en particular.

Quinta: Realización y participación. Las actividades escolares deben ser orientadas en el sentido de la realización y participación. A través de la realización, el alumno pasa a ocuparse de alguna cosa; a través de la participación, se siente corresponsable, junto con los compañeros y el profesor, empeñados todos en una tarea común. El profesor, procediendo así, puede insinuarse frente a sus alumnos como un auténtico líder, formado y sustentado espontáneamente por su autoridad. Esta participación implica que las normas disciplinarias sean elaboradas conjuntamente por educadores y alumnos de cursos superiores.

Tipos de Educación Disciplinar: Disciplina Autoritaria y Democrática

Educación Disciplinar Autoritaria

Se dice de aquella Disciplina escolar impuesta por cada profesor o profesora y sujeta arbitrariamente al espontaneísmo y gusto del maestro o maestra. Se hace mucho énfasis en el castigo como condición de asimilación. Tiende siempre a sermonear y destacar arquetipos de conducta cada vez que se viola una norma. La educación autoritaria hace énfasis en el conocimiento de reglas para actuar y en la educación circunscrita, en el sentido de velar sólo por la conducta escolar. Propugna ideales latentes de pasividad, obediencia, respeto a la jerarquía, silencio y conformismo. Se basa en Principios y rutinas solidificadas. La Reglamentación se hace con énfasis en la conducta prohibida: No gritar, no llegar atrasado, etcétera. Acción idéntica del profesor en todos los cursos, en el entendido de la capacidad que posee el hombre para ordenar su conducta en la dirección que decida su voluntad. La Adecuación del alumno a la disciplina impuesta desde el exterior.

Educación Disciplinar Democrática

La Disciplina democrática es aquella que es cotidiana y elaborada con la participación de los alumnos y objetivada en la formulación de una normativa coextensiva a todos los profesores (as). Su énfasis se basa en la motivación como condición de aprendizaje. Se evidencia una permanente tendencia al análisis de los factores que han influido en la ruptura de la norma y a idear procedimiento de corrección. Hace énfasis en la conformación de actitudes de vida. educación genérica, en el sentido de velar por la adquisición de patrones generales de vida. Se basa en Ideales declarados de participación, acción personal, crítica, consenso y respeto mutuo. Sus Principios son

estables y sus rutinas pueden ser modificables. A su vez su reglamentación se da con énfasis en la conducta deseada: ser solidario, ser respetuoso de los demás, etcétera. Acción diferente del profesor según la etapa de desarrollo de la conciencia moral del niño. Acción graduada que se mueve entre la imposición de la conducta esperada y, en estadio superior, al comportamiento autónomo y responsable del alumno. Desarrollo de una disciplina interior, autodisciplina. Conducta del alumno determinada por los valores que han sido internalizados. Comportamiento dirigido por mandatos de una conciencia éticamente formada y no por personas determinadas.

Normas o consejos útiles para el profesor :

- Procurar ver a los alumnos como criaturas humanas—como personas— que necesitan ayuda y orientación, precisamente porque no están educados.
- Planear los trabajos de modo objetivo, adecuado y funcional y no confiar demasiado en la improvisación.
- Mantener ocupados a los alumnos, pues nada provoca tanta indisciplina como el hecho de no tener nada que hacer.
- Evitar privilegios de clase. Estos desjerarquizan al profesor frente al resto del curso.
- * Vigilar la clase en las pruebas o exámenes sin hacer alarde de una excesiva rigurosidad. Cuando se haya de actuar correctivamente, hacerlo con naturalidad, seguridad y serenidad.
- Estar al tanto de los problemas particulares de los alumnos, a fin de poder auxiliarlos u orientarlos cuando sea necesario.
- Aproximarse a los escolares en forma amigable tanto dentro como fuera de la clase.
- Respetar la manera de ser de cada alumno, encaminándolo, cuando se da el caso, hacia formas de aceptación social o valores morales.

- Ser firmes en las amonestaciones, cuando sea necesario hacerlas, pero que nunca trasciendan la línea del amor propio y sean, en lo posible, aplicadas en privado.
- Distribuir los trabajos de acuerdo con las preferencias, posibilidades y habilidades de los alumnos.
- Mantener un ambiente amable y alegre en las clases.
- Ser coherente, y no intentar justificar alguna incoherencia, para lo cual lo mejor es reconocerla y, honestamente, explicarla.
- Mantener y cumplir la sanción aplicada, a no ser que haya un grave error del profesor que justifique su cambio de actitud.
- Evitar proferir amenazas que luego no se puedan cumplir por el desprestigio magistral que ello implica.
- No actuar en momentos de descontrol o ira.
- Localizar a los líderes del grupo y lograr que colaboren en la disciplina de la clase.
- Estimular más que echar en cara.
- Reconocer lo bueno que hagan los alumnos, sin caer en la exageración o en formas que parezcan o sean insinceras.
- Atender las diferencias individuales, tanto en los trabajos escolares como en las relaciones personales de los alumnos.
- Dar algo a los alumnos, y no sólo pedirles o exigirles cosas, de modo que una palabra oportuna, un gesto de asentimiento, una charla orientadora, logren un mayor acercamiento del profesor a ellos.
- Evitar las actitudes de burla y sarcasmo, ya que éstas alejan al profesor definitivamente del alumno.

- No sancionar a todo el grupo de escolares por la conducta de algunos.
- Ser sinceros y francos con los alumnos, debatiendo con ellos las formas de comportamiento tenidos como indeseables.
- No mandar nada que no sea estrictamente necesario.
- Comprender que la autoridad no se posee con el título o puesto, sino que se conquista mereciéndola.

La Disciplina en la Enseñabilidad

Cualquier propósito de enseñanza requiere, para ser alcanzado, de la disciplina escolar. En sentido amplio incluye dos partes. Por un lado está vinculada a la convivencia regulada por normas y reforzada por actitudes y hábitos de urbanidad que le dan un valor positivo. Sin disciplina no puede haber buena convivencia. Además, por otro lado, la disciplina viene dada por una correcta y eficiente disposición ordenada de todas las actividades que tienen lugar, principalmente en, las aulas y otros espacios del recinto escolar. Incluimos aquí acciones tales como el cuidado de las cosas, la puntualidad, el aprovechamiento del tiempo, el estudio individual diario, la realización y control de los deberes u otro tipo de enseñanza indirecta. La enseñanza bien preparada y ejecutada en un buen clima de relación humana es el más importante aglutinante del orden en la clase.

La enseñanza esta relacionada de manera directa con la educación, es lo que nos refiere el autor. Ha existido siempre un debate sobre que si la educación se puede dar en ausencia de la enseñanza. Es difícil que esto pueda suceder, ya que enseñar no es una sola actividad; se enseña desde que se entra al salón de clases, como caminar, hablar, comportarse dentro del salón, desde el saludar a la llegada al mismo, hasta como crear un ambiente donde el alumno aprenda.

Para poder entender como se debe dar la enseñanza es necesario que identifiquemos correctamente y de manera muy clara lo que ésta significa, y sobretodo qué facultades del hombre son el objeto formal de nuestro cometido; para que ésta se pueda llevar a cabo de una manera correcta debe haber alguien que quiera aprender y que tenga la intención de hacerlo, además que entre el maestro y el alumno haya una relación especial.

Si no existe la intención de aprender, cualquier cosa que se haga el maestro no será suficiente y difícilmente se dará el aprendizaje. Es importante que cuando se quiere enseñar se prepare de manera exhaustiva lo que se quiere dar, debemos recordar a quien nos estamos dirigiendo, en que nivel, que características presentan las personas que nos van a escuchar, aunque las facultades de todo ser humano sean el entendimiento y la voluntad, no a todos se les puede tratar de la misma manera. A veces aprendemos sin querer, lo que no debemos, pero esto no se toma como un aprendizaje, para que éste se dé debe haber la intención.

"La enseñanza no debe ser obligatoriamente exitosa", dice el autor, se puede enseñar durante todo un día, sin lograr nada, siendo esto porque los alumnos tienen flojera, están desvelados, van llegando o se van de vacaciones, etc., o simplemente no hay intención de aprender.

Es difícil poder enseñar cuando no hay una buena relación maestro-alumno, ya que si ésta no se da, el lograr el éxito en la enseñanza aprendizaje será muy difícil. Debe haber atención, respeto, responsabilidad, reconocimiento, intención, compromiso y agrado de recibir la educación y de dar la enseñanza. Se forma una empresa conjunta, ya que se adquieren compromisos de ambas partes: el maestro enseña, el alumno aprende.

No se debe permitir la sombra de la irresponsabilidad, pereza o perversidad por cualquiera de las dos partes, ya que esto rompería el vínculo de maestro-alumno. El enseñar de manera adecuada, no implica necesariamente que se este educando, pero si el alumno aprende, se está enseñando.

Medio para desarrollar intereses en los educandos.

1- El contacto con una gran variedad de actividades

Los intereses genuinos dependen de la experiencia que se han tenido sobre objetos y actividades específicas. Es posible que no tengan mucho interés en las tareas porque nunca lo vieron.

“Si a alguien no le gusta una cosa, es, con frecuencia, porque no la conoce”.

2- Actividades proporcionadas a las capacidades.

También los intereses dependen de la aptitud. Esta es la segunda condición necesaria para el desarrollo de intereses saludables, un alumno puede no demostrar interés, porque excede a sus capacidades.

Utilizando métodos precisos, se podrá orientar con mayor eficiencia y estarán mejores adaptados al ambiente de estudio.

3- La presencia de condiciones que aseguren satisfacción.

Para asegurar el desarrollo de los intereses sanos, debemos proporcionar condiciones en las cuales el estudiante entre en contacto satisfactorios con una vasta variedad de actividades adecuadas y proporcionadas a su capacidad.

Funciones y competencias del docente.

La tarea del profesor debe dirigirse fundamentalmente hacia el alumno y su desarrollo personal y social, y esto hace que su labor se complique y diversifique.

El docente debe ser un profesional que debe estar preparado para diseñar, desarrollar, analizar y evaluar racionalmente su propia práctica. En sentido amplio, y dependiendo de su función educadora esencial, tiene que ser capaz de relacionarse con los alumnos, con los otros profesores, con los padres y con el entorno social próximo.

Es imprescindible, para hacer frente a los problemas didácticos en las situaciones sociales de clase, que pueda desarrollar capacidades cognitivas, saber enfocar los conflictos, tener disposición para resolver problemas con creatividad, desarrollar competencias intrapersonales, saber adaptarse a contextos diferentes, buscar la coherencia entre las creencias y las práctica, ser consiente de las consecuencias éticas de las acciones propias y, en definitiva, desarrollar una identidad profesional propia.

De esta manera, será de gran utilidad que el profesorado tenga una buena formación en técnicas de organización de grupo, de modo que sea capaz de utilizar a los propios alumnos y la dinámica de grupo clase como recurso didáctico. En este sentido, el profesor deberá tener un buen conocimiento de la estructura y la organización de los centros educativos, de los diferentes órganos de gestión y de sus funciones y responsabilidades. Ello supone potenciar la capacidad de trabajo en equipo y la conciencia de formar parte de un colectivo implica un proceso educativo.

Rasgos y conductas prevalecientes en un buen maestro.

- Autocontrol: Ausencia razonable de perturbación emotiva. Estabilidad emocional.
- Seguridad: Confianza en sí mismo. Actitud serena y aplomada para enfrentar situaciones conflictivas en la vida del aula y de la escuela.
- Adaptabilidad: Capacidad para ponerse en el lugar de los demás y percibir sus puntos de vista. Espíritu amplio y comprensivo. Facilidad para identificarse con las necesidades de los demás.
- Sencillez y modestia: Conservación despojada de todo aire de superioridad y de pose académica. Inclinação a adoptar la actitud del que siente que tiene algo que aprender en cada instante y en cada diálogo.
- Actitud constructiva y alentadora en sus relaciones con los demás. Facilidad para reducir las tensiones que originan la interacción social en el aula y la escuela. Relaciones humanas positivas.
- Espíritu cordial y acogedor: Trato llano y amistoso.
- Inspira confianza: Contribuye a que los demás se sientan cómodos y seguros en su presencia. Los niños y adultos gustan de estar en su compañía.
- Posee el hábito de prestar atención y de escuchar con respeto e interés.
- Incitador y estimulante de las iniciativas de los demás.
- Buen humor, alegría de vivir, expansivo.
- Irradia entusiasmo y vida plena. Presencia que contagia y moviliza el deseo de emprender acciones constructivas.
- Interés auténtico por la gente. Simpatía por el prójimo.
- Ayuda a autodeterminarse. No invade ni abandona a los demás. Brinda apoyo. Alienta decisiones propias.
- Ejerce una dirección inspiradora en el aula, participa con entusiasmo y discreción en las actividades de los alumnos. Sabe retraerse cuando es necesario.

- Piensa por sí mismo, es independiente y cooperativo.
- Capacidad para planificar sus actividades. Flexibilidad mental y emocional para acoger las modificaciones que aconsejen los puntos de vista de los demás y la marcha de los proyectos de desarrollo.
- Ingenioso, original, creador, imaginativo.
- Habilidad para promover la participación de los demás en las empresas de interés común.
- Disposición permanente para autoevaluarse y para aceptar sus limitaciones. Autoceptación.
- Autoconocimiento. Preocupación por su desarrollo personal. Planes realistas de superación personal.
- Riqueza de intereses, mente libre de prejuicios y abierta a todas las ideas. Convicciones firmes. Ideales constructivos.
- Ciudadano activo. Interés en los problemas de la comunidad, se mantiene bien informado y busca ampliar su comprensión de los problemas y de las necesidades socioeconómicas y culturales de la era moderna. Procura prestar su concurso a la solución de los mismos en el medio en que vive.
- Estilo democrático de vida: Es ejemplo de cultura que busca promover. Posee gran capacidad para trabajar en grupo.

Técnicas que debe dominar un buen maestro.

- Estudio individual del niño.
- Estudio de la comunidad.
- Investigaciones educacionales.
- Dinámica de grupos.
- Métodos didácticos activos para la conducción del aprendizaje.

- Comunicación audiovisual.
- Preparación de material didáctico.
- Orientación educacional.
- Preparación del curriculum.
- Trabajo social y desarrollo de la comunidad.
- Evaluación
- Planeamiento , organización y administración escolar.
- Uso del tiempo libre.

Causas de las frustraciones en los docentes.

- Las directivas verticales de un sistema cerrado de organización escolar que limita las posibilidades del maestro de participar creadoramente en el mejoramiento de la educación y de autodeterminarse en el ejercicio de su labor profesional.
- La necesidad del maestro de sofocar sus sentimientos de hostilidad en relación con numerosas situaciones que en el aula, en la escuela y en la comunidad originan conflictos de difícil solución y que les impiden satisfacer sus necesidades de tener éxito.
- Carencia de una visión clara y coherente sobre los objetivos de la educación, situación que atenta contra su necesidad de seguridad y de saber a que atenerse en relación con sus responsabilidades.
- Falta de medios, de recursos técnicos y aún de habilidades para alcanzar los objetivos profesionales que le han sido encomendados.
- Falta de status y de tranquilidad económica para subvenir a sus necesidades materiales básicas.
- Relaciones humanas insatisfactorias en su ámbito profesional, puesta de manifiesto a lo largo de su interacción social con sus colegas y el personal directivo, situación que atenta contra su necesidad de sentirse respetado y considerado por el grupo humano de que forma parte.

- Falta de oportunidades para crecer y desarrollarse profesionalmente, para superar sus habilidades técnicas y para realizar experiencias nuevas en un nivel que resulte estimulante para su realización personal.

Los maestros y el estrés

Un poco de estrés es bueno porque nos mantiene de pie y nos permite hacer lo mejor que podemos, pero a largo plazo demasiado estrés puede ser dañino para la salud.

Los factores que contribuyen a incrementar el estrés pueden ser controlables o incontrolables. Un factor controlable en la vida de una persona es una situación sobre la que se tiene una responsabilidad directa. Un factor incontrolable es una situación en donde no se tiene responsabilidad directa.

El estrés puede manifestarse con señales y síntomas físicos, mentales y emocionales y de conducta:

- Síntomas físicos:
 - Dolor de cabeza
 - Dolores de espalda
 - Fatiga
 - Insomnio
 - Falta de memoria
 - Preocupación
 - Diarrea
 - Insomnio
 - Pensamientos de muerte
 - Tendencias perfeccionistas
 - Indecisión

- Sentimientos de impotencia
- Síntomas emocionales
 - Ira
 - Ansiedad
 - Malhumor
 - Depresión
 - Poca autoestima
 - Culpabilidad
 - Llanto
 - Falta de motivación

Síntomas de conducta

- Violencia
- Comer en exceso
- Aumento o pérdida de peso
- Conflicto en las relaciones
- Disminución de actividades

Cómo reducir el estrés

Joy Jones, maestra y autora del libro “Private Lessons: A Book of Meditations for Teachers” (Lecciones Privadas: Un libro de meditaciones para maestros) escribió en un artículo: “La clave de mi sanidad llegó a través de un diario... durante el trabajo, cuando no podía expresar mi frustración abiertamente escribía mis pensamientos y eso fue un gran alivio para descargar mi estrés” (2002).

Otras formas de reducción del estrés son:

- Dormir bien en las noches

- Ejercitarse regularmente
 - Comer saludable
 - Tener metas realistas
 - Hacer una cosa placentera al día
 - Conocer las causas que originan el estrés, idear un plan e implementarlo.
-

Dirección de Curso. Definición.

Estilo, modo o forma que utiliza cada docente para facilitar el aprendizaje de los educandos, orientándolos durante este proceso e interrelacionándose con los mismos. Es la manera de crear y mantener condiciones de trabajos favorables durante el desarrollo de la clase de tal forma a conseguir los objetivos.

La conceptualización de la eficacia docente ha evolucionado desde la consideración del buen profesor como aquél que poseía una serie de características de personalidad, a considerar al profesor eficaz como el que conoce una serie de competencias y además es capaz de utilizarlas de forma adecuada en los momentos precisos (MEDLEY, 1979).

Tipos de dirección de curso.

1 Dirección Represiva:

Es aquella utilizada por el docente dispuesto a castigar las infracciones cometidas por los alumnos, dispuesto a adoptar medidas drásticas cuando son perturbadas las condiciones de orden y disciplina dentro y fuera de la clase. La convivencia y el orden deben ser mantenidos a cualquier precio. Predominan en esta forma de dirección las notas cero, suspensiones, expulsiones del aula, amenazas y tareas-castigo.

2 Dirección Preventiva:

Es aquella en la cual el docente establece fuerte vigilancia, procurando anticiparse a las posibles infracciones, tomando las medidas de control respectivas. El docente trata de esta manera aislar a los alumnos molestos, no dar descanso al grupo,

regulando las entradas y salidas al salón de clases, supervisa todos los movimientos de los alumnos. No existe crédito de confianza para los mismos. Todos son mirados como perturbadores en potencia.

3. Dirección Educativa:

Es aquella que tiene al profesor como líder, como educador y procura conducir a sus alumnos por la vía de la comprensión, de la persuasión, del esclarecimiento y mediante el respeto a la personalidad.

Es la dirección que trata de enseñar sin amenazas ni castigos, distribuye responsabilidades en lugar de supervisar. No controla, sino que orienta y crea un ambiente de confianza y respeto mutuo, educando-docente y docente-educando.

Este tipo de dirección es considerado por muchos autores como el más eficaz, puesto que fomenta la originalidad y la participación crítica, despierta la motivación por el trabajo y la cooperación, se anima a los sujetos a que presten más atención al grupo y a las relaciones personales. Los alumnos desempeñan un trabajo ligeramente de mayor calidad.

4. Dirección Indiferente:

Es la modalidad en la cual el profesor dicta sus clases sin tener en cuenta la existencia del alumnado. No le interesa ni preocupa lo que el alumno piensa o siente, solo se remite a enseñar las lecciones y cumplir con el programa.

El docente que utiliza este tipo de dirección de curso no pretende influir ni cambiar a los alumnos, eliminando así cualquier relación educativa, sólo informa cuando se le demanda.

Factores que determinan los tipos de dirección de curso.

❖ Capacidad de liderazgo y actitud positiva del docente:

Es fundamental la actitud de liderazgo que asuma el docente como guía de los estudiantes hacia las metas deseadas.

La personalidad del profesor a través de su manera de ser, de su entusiasmo, simpatía, tolerancia, comprensión puede actuar como factor decisivo de motivación, provocando en el alumnado actitudes positivas hacia su persona y hacia el trabajo escolar.

❖ La Creatividad del docente:

El profesor debe establecer un método creativo, rico en investigación y experimentación, exigiendo de los alumnos el análisis, la crítica y el cambio de ideas.

❖ El ambiente:

Lograr un clima apropiado dentro del aula. Desarrollar el sentido de confianza, crear un ambiente de consideración, respeto y amistad con los alumnos.

❖ Los multimedios:

El docente ha de poder disponer de los recursos con que cuenta la institución y los suyos propios, en cuanto a materiales didácticos, como ser: cañón de luz (infocus), retroproyector, libros, y otros.

Es importante que el profesor base su planteamiento en la realidad del alumno, estableciendo actividades que permitan su activa participación.

❖ La comunicación didáctica:

El docente como guía y orientador del proceso requiere de conocimientos específicos que le permitan comunicarse de manera eficiente y segura. La comunicación didáctica es un factor imprescindible. Quien bien se comunica es capaz de lograr sus objetivos.

❖ La asignatura:

El profesor debe presentar su asignatura de la manera más interesante posible de modo a despertar el interés en el alumnado. Además debe programar en forma eficiente los contenidos y temas.

❖ Contenido:

El profesor debe adaptar los contenidos adecuadamente para el desarrollo integral de los alumnos, facilitando el aprendizaje progresivo y el perfeccionamiento de su capacidad.

❖ Programa:

Los programas deben constituir un marco de referencia, no pueden ser rígidos, debemos acomodarlos a la realidad de los alumnos, sin necesidad de reducir los niveles de exigencia.

❖ Estrategia:

El docente debe seleccionar las estrategias, todos los recursos auxiliares, los recursos externos, las técnicas, las actividades propias que sean motivadoras, que sirvan de incentivos para los alumnos.

Elementos dentro de la dirección de curso.

Independientemente del tipo de dirección de curso aplicado por el docente, existen ciertos elementos básicos a ser tenidos en cuenta, para lograr los objetivos esperados.

❖ Planeamiento de la enseñanza:

El planeamiento es la actividad mental de organizar, es el acto de elaborar un plan de acción.

El plan de clases, plan de lección o esquema de aprendizaje, es un proyecto de actividades convenientemente estructuradas y distribuidas, que deben desarrollarse en determinado tiempo y en función de los objetivos previstos.

❖ Cuestionamientos necesarios:

✓ ¿Qué enseñar?

Este punto se refiere a los contenidos, asunto o tema que se desarrollará.

✓ ¿Para qué enseñar?

El fin de la enseñanza es eminentemente formativo, no se excluye los aspectos informativos propios de la lección. Sin información, no hay formación.

✓ ¿Cómo enseñar?

Este punto hace referencia a la problemática de los métodos y de las técnicas de enseñanza con sus recursos didácticos auxiliares.

❖ Organización del grupo:

En la actualidad, al definir un grupo, se hace referencia a un conjunto interrelacionado de personas que persiguen un proyecto en común, entre los cuales se establecen relaciones afectivas, roles diferenciados y se comparten creencias y normas.

Roles del Docente como agente fundamental de la Dirección de Curso.

Por ser el agente fundamental de la dirección de curso sus roles son múltiples, como ser:

- 1- Director: Debe conducir y dirigir el curso.
- 2- Líder: Liderar el grupo en el cual le corresponde desempeñarse.
- 3- Seguro: Desarrollar la clase con seguridad y firmeza.
- 4- Organizado: Debe planear su enseñanza y organizar al grupo.
- 5- Amigo: Debe tratar a los alumnos con amistad, consideración, respeto y establecer las normas de convivencia.
- 6- Evaluador: debe evaluar constantemente a su grupo para identificar el grado de aprendizaje de los alumnos y establecer estrategias diferentes en el manejo del grupo en el caso de necesidad.
- 7- Informador: Debe informar constantemente al grupo de sus avances y de sus debilidades.
- 8- Orientador: Debe mostrarles los métodos y técnicas convenientes de estudio.
- 9- Motivador: Deberá crear un clima propicio de entusiasmo, incrementando las relaciones entre los integrantes del grupo de manera a fomentar la cooperación.
- 10- Formador: Abarca los aspectos de formación de actitudes y valores, implica educar el sentido crítico.

I- Normas que deben cumplirse para una buena conducción de clase.

- 1- Estar orgulloso de su profesión.
- 2- Cuidar mucho de la apariencia física.
- 3- Ser escrupuloso en el aseo personal
- 4- Ser alegre, jovial y afirmativo.
- 5- Ser totalmente honrado y sincero.
- 6- Ser recto y justo.
- 7- Ser consistente y coherente.
- 8- Ser una personalidad
- 9- Ser decidido.

- 10- Ser preparado.
- 11- Saber lo que se va exponer.
- 12- Tratar de comprender al alumno.
- 13- Ser entusiasta y alentador.
- 14- Planear con cuidado las lecciones.
- 15- Adaptar las materias al interés del alumno.
- 16- Proporcionar variedad en la forma de enseñar.
- 17- Dar a todos los alumnos, la oportunidad de lograr el éxito.
- 18- Estudiar el ambiente hogar de los alumnos.
- 19- Ser compasivo.
- 20- Hacer que los alumnos piensen.
- 21- Hacer que los alumnos trabajen.
- 22- Hacer que los alumnos confíen en el maestro.
- 23- Demostrar a los alumnos su determinación en encaminarlos por la buena senda.
- 24- Hacer del aula un lugar de encuentro feliz.
- 25- Cumplir con todas las promesas hechas a los alumnos.
- 26- Hablar claramente y dar instrucciones debidas.
- 27- Demostrar interés en los juegos, placeres y actividades de los alumnos.
- 28- Ser un ejemplo de cortesía y buenos modales.
- 29- Ser leal al director y los demás colegas.
- 30- Evitar la monotonía en la enseñanza.
- 31- Observar constantemente a los alumnos.

- 32- Tratar de ganarse la amistad de los alumnos que tienen problemas.
- 33- Enseñar una sola cosa a la vez.
- 34- Enseñar cada cosa a su tiempo.
- 35- Aplicar los principios didácticos.

Desarrollando la inteligencia emocional.

Toda persona necesita: sentirse aceptado y respetado en lo que es, valorado en sus aspectos positivos, querido y estimado con manifestaciones explícitas de palabras y obra ayudado en sus necesidades.

Educando nuestras emociones:

- Dominar el ánimo.
- Dominar la conducta.
- Dominar los pensamientos.
- Aprendiendo a vivir en armonía.

TIPOS DE COMUNICACIÓN EN EL AULA

Comunicación Afectiva: Es aquel tipo de comunicación donde prima el elemento afectivo en el discurso. Este se manifiesta en un lenguaje expresivo, posturas corporales de cercanía con los alumnos y alumnas y expresiones faciales como sonrisas y miradas atentas a la participación del educando y en la cual se observa una respuesta positiva de éste.

Comunicación Autoritaria: Es aquel tipo de comunicación mediante la cual el profesor o profesora establece una relación de imposición de su rol social con la consecuente sumisión y pasividad del alumno o alumna.

Comunicación Conciliadora: Es aquel tipo de comunicación donde el profesor o profesora establece una relación de mediador, conformidad, avenencia, entendimiento y armonía con los alumnos y alumnas, siendo la toma de acuerdos la base para la comunicación entre ellos.

Comunicación Flexible: Es aquel tipo de comunicación en que el profesor o profesora establece una relación de tolerancia a las actitudes de los alumnos y donde no se observan límites en el rol del alumno o alumna.

Comunicación Jerárquica: Es aquel tipo de comunicación en el cual el profesor o profesora establece un rol de guía reconocido socialmente en forma tácita.

Resumiendo se tiene dos grandes tendencias en la comunicación docente

Comunicación Predominante Autoritaria	Comunicación Predominante Conciliadora
<hr/>	
+ Práctica unidireccional	+ Práctica feedback
+ Trabajo individual	+ Trabajo grupal colaborativo
+ Ambiente pasivo	+ Ambiente participativo
+ Rol de conductor de contenido	+ Rol de guía de aprendizaje
+ Justificación de práctica	+ Discurso coherente
+ Lenguaje verbal imperativo	+ Lenguaje verbal aseverativo, expresivo
+ Comunicación no verbal: posturas desafiantes, miradas fijas, volumen alto y distancia	+ Comunicación no verbal: posturas de apertura y afecto, cercanía, sonrisas, miradas atentas a las respuestas de los
+ Relación básicamente asimétrica vertical y autoritaria	+ Relación más simétrica sin perder autoridad

Lo que hacen los maestros.

Los invitados a la cena estaban sentados alrededor de la mesa, discutiendo acerca de la vida. Un hombre, alto ejecutivo de una empresa, decidió explicar el problema de la educación. El argumentaba: ¿Qué puede aprender un niño de alguien que ha decidido que su mejor opción en la vida es llegar a ser maestro?. Luego, bromeó con los otros invitados sobre lo que se dice acerca de los maestros: “Quiénes pueden hacer algo, lo hacen. Los que no saben hacer nada, enseñan”.

Para insistir en su punto le preguntó a otra invitada: “ Tú eres maestra, Lucy. Se honesta. ¿Qué haces como maestra?”. Lucy, que tenía reputación por ser honesta y franca, respondió: ¿Qué es lo que hago?”. Hizo una pausa por un segundo y prosiguió: “Bueno , yo hago que los niños trabajen más duro de lo que alguna vez pensaron que podían. Hago que una nota promedio de 75 puntos se sienta como haber obtenido una Medalla Nacional de Honor al Mérito. Hago que los niños permanezcan sentados durante 40 minutos de clase cuando sus padres no pueden hacer que estén sentados durante 5 minutos sin un iPod, un videojuego o una película rentada. ¿ Quieres saber que hago?.

Nuevamente, hizo una pausa y observó a cada persona alrededor de la mesa. “Yo hago que los niños piensen por sí mismos, y que cuestionen todo. Los hago gente crítica. Hago que se disculpen y admitan su falta. Hago que tengan respeto y tomen responsabilidad por sus actos. Les enseño a escribir y después hago que escriban. Los hago leer, leer, leer. Hago que demuestren todo lo que hacen, haciendo uso de la matemática. Hago que mis estudiantes aprendan todo lo que necesitan sin que pierdan su identidad cultural. Hago de mi clase un lugar en donde todos se sientan seguros. Hago que mis estudiantes se pongan de pie para honrar sus símbolos patrios, la juramentación a su bandera o entonar su himno nacional. Finalmente, hago que ellos comprendan que si usan los dones que poseen, trabajan duro y siguen la pasión de su corazón, tendrá éxito en la vida”.

Lucy hizo una última pausa y continuó: “ Después, cuando las personas tratan de juzgarme por lo que hago, puedo levantar mi cabeza en alto y prestarles atención porque son unos ignorantes. ¿Quieres saber lo que hago? Yo hago la diferencia. ¿Qué haces tú?

Conclusión:

El propósito de un líder en un grupo es la de que el grupo humano alcance más rápidamente sus objetivos, un liderazgo ineficiente hará que la organización no pueda alcanzar sus metas aunque la estructura de una organización sea excelente ; esto se debe a que el éxito de una organización depende de que otros se apropien de las ideas de la misma.

Un buen líder no es aquel que lo hace todo sólo, es aquel que sólo interviene para definir las metas, mediar en conflictos y a ver que se cada uno cumpla su deber que ha sido delegado para lograr los objetivos propuestos y por sobre todo motivar al grupo humano a seguir adelante.

A veces ocurre que el que ejerce el liderazgo no es precisamente la persona que fue impuesto desde afuera, sino aquella que en el que el grupo ha depositado su confianza que está íntimamente relacionada con la autoridad moral del individuo , su carisma y el conocimiento de cómo llevar a cabo la tarea y con quienes.

Evidentemente una persona de afuera no es considerada como parte del grupo humano, y no conoce los sentimientos y motivaciones de las personas que se encuentran a su cargo.

Esto no solamente se ve en las empresas, sino cuando hay cambios de profesores a mitad de año, el grupo de alumnos tratará de comparar al antiguo profesor con el nuevo, y si él trata de imponer su autoridad a la fuerza no será aceptado y será rechazado, haciendo ineficiente su labor docente, ya que el aprendizaje está íntimamente relacionado a la motivación.

Por ello es tan importante que cuando un profesor se inicia que trate de establecer de conectarse primero a los alumnos, también es necesario que reconozca la dinámica interna del grupo para que de esta forma pueda usar las mejores estrategias para llegar al grupo.

Existe la posibilidad de que además ese grupo sea guiado por un líder negativo que haga la tarea docente más difícil, pero si se reconoce a la persona es posible dirigir la

atención para convencer a esa persona a cambiar a fin de que este influya a su vez sobre los otros.

Debemos reconocer además que estamos a cargo de personas, no sólo de grupos por lo que se hace imprescindible estudiar a nuestros alumnos para conocerlos y guiarlos mejor. Es nuestra tarea que cada ser humano se desarrolle integralmente y seamos seres útiles a la sociedad y a la vez sentirnos bien con nosotros mismos.

Bibliografía

<http://orientadordeso.lacoctelera.net/post/2006/09/04/la-disciplina-la-escuela>

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_serial&pid=0718-0705&lng=es&nrm=iso

<http://www.monografias.com/trabajos22/disciplina/disciplina.shtml>

Microsoft ® Encarta ® 2009. © 1993-2008 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

Jean-Michel Fourgous – Hervé-Pierre Lambert “Evaluar a las personas”
Inteligencia y personalidad, eficacia, clima social y motivación. Ediciones Debusto
S.A. Madrid/Barcelona/Bilbao.

John C Maxwell. (2006) “Desarrolle los líderes alrededor de usted”. Maxwell
Motivation, Inc; A Georgia Corporation.

BERNARDO CARRASCO, J. (1980): Bases de la disciplina escolar, «Rey. Tertulia»,
Fomento de Centros de Enseñanza.

MArroS, L. A. (1974): Compendio de Didáctica General. Kapelusz, Buenos Aires.
SCIACCA, M. F. (1962): El problema de la educación,. Luis Miracle, Barcelona.

Glosario Técnico.

Liderazgo: influencia que se puede ejercer sobre una colectividad

Aptitud: Capacidad, idoneidad.

Autoridad: Capacidad que tiene una persona para lograr que otros le otorguen permiso para dirigirlo.

Castigar: Infligir sufrimiento, dolor, lesión o perdido.

Constancia: Determinación para terminar completamente y con decisión lo que se empieza

Multimedios: Recursos con que cuenta una institución y o propios, en cuanto a materiales didácticos, como ser: cañón de luz (infocus), retroproyector, libros, y otros.

Dirección de Curso: Estilo, modo o forma que utiliza cada docente para facilitar el aprendizaje de los educandos, orientándolos durante este proceso e interrelacionándose con los mismos

Arquetipos: Tipo que sirve de ejemplo.

Educación genérica: tiene como propósito la adquisición de patrones generales de vida. Se basa en ideales declarados de participación, acción personal, crítica, consenso y respeto mutuo.

Antagónico: Posiciones encontradas, opuestas.

Poder: Es una facultad de hecho o de derecho que otorga fuerza a sectores de la sociedad.

Autodisciplina: Desarrollo de una disciplina interior .

Autocontrol: Ausencia razonable de perturbación emotiva. Estabilidad emocional

Democracia: Es un sistema que es caracterizado por la toma de decisiones consensuadas entre los miembros de un grupo.

Adaptabilidad: Capacidad para ponerse en el lugar de los demás y percibir sus puntos de vista.

Visión de conjunto: Capacidad de visualizar la organización y sus necesidades.

Carácter: Cualidades morales que diferencian una persona de otra.

Sarcasmo: Figura retórica por la que se da a entender lo contrario de lo que se dice con la intención de burlarse de alguien.

Competencia: Capacidad que posee el individuo, habilidad de ejecutar una labor.