

INTRODUCCIÓN

Sin duda alguna que el avance tecnológico, los nuevos inventos y los constantes, vertiginosos cambios de los últimos años, nos están afectando determinadamente en nuestras formas de vida, a veces para bien y otras para mal.

Queramos o no, las personas vivimos un tiempo en lo que lo imprevisible es lo único constante; el ser humano en su afán de modernizar, globalizar y avanzar científica y tecnológicamente se muestra un ser capaz de generar mejores condiciones de vida, pero desafortunadamente también de provocar la muerte. Esta contrariedad que provoca el progreso del mundo actual parece ser el precio que hay que pagar y por desgracia las únicas respuestas que por ahora tenemos parecen ser el temor, la desconfianza o la incapacidad nuestra para decidir qué es lo más conveniente para nosotros y nuestros semejantes; debido pues a la falta de un sistema claro de valores.

La carga que recae sobre nuestras escuelas y en las espaldas del ser maestros del hoy y del mañana, es tan grande como la incapacidad que hemos experimentado para poder aclarar cuáles son los caminos que guían nuestro quehacer en un sentido humano hacia la conformación de una verdadera comunidad, gran parte de la problemática que vivimos las escuelas de esta época tiene origen en la confusión de valores, que es tan compleja que ni gobierno con sus dependencias, organizaciones y programas educativos hemos podido controlar de una manera satisfactoria.

Lo que si debemos tener en claro, es que la formación en valores deber ser parte del niño desde la familia, hasta la escuela y que en ésta no se debe ya sólo garantizar la salud y educación para los niños, sino crearles verdaderos espacios, adecuados que los posibiliten para un mejor desarrollo valoral.

En este sentido la escuela que es conciente de que es un medio real de formación y transformación de individuos, debe ocuparse de formar en valores; la educación como proceso formativo y permanente del ser humano debe asegurar potenciar la totalidad de las facultades a través de la adquisición de nuevos conocimientos, aptitudes, actitudes y valores, reconociendo que esto último es uno de los temas más controvertidos, pues en esto todos nos sentimos con derecho a opinar como deben hacerse las cosas; tanto maestros, autoridades educativas, investigadores, filósofos, psicólogos y padres de familia esgrimimos nuestras ideas al respecto, reconociendo que algunas de esas ideas se basan sólo en el sentido común. Básicamente podríamos señalar 3 modos o enfoques propuestos para formar en valores que pudiéramos considerar serios, los que se han intentado implementar en las escuelas, pues han considerado una didáctica

Los que dicen que la formación en valores debería promoverse como un programa alterno y separado a la currícula escolar .

Los que refieren que deben ser los alumnos quienes lleguen a los valores a través de la reflexión y el diálogo; y por último.

Los que dicen que deben ser los adultos valiéndose de la enseñanza directa, quienes transmitan a los alumnos los valores que ellos han asumido; es decir, como comúnmente se dice, " con el ejemplo".

Estas posturas que se asumen en la formación en valores sostiene una metodología didáctica acorde a cada enfoque, que sin embargo a todas luces y según resultados deja mucho que desear. En contraparte a estos modelos o enfoque tradicionales, en la actualidad han surgido enfoques más activos que permiten al niño tener una mayor participación en la tarea de valorar, elegir y decidir, lo que es más conveniente para él y las demás

personas que se encuentran a su alrededor. Adoptar esta metodología didáctica nueva que se propone, exige a la escuela a su vez toda una infraestructura académica mínima necesaria para cristalizar.

En este ensayo trataremos de manera muy concreta algunas de estas condiciones mínimas que repercutan fundamentalmente en la formación de valores.

Primer aspecto: trataremos de explicar la metodología de la propuesta de formación en valores en el nivel primaria.

- Segundo aspecto: el colectivo escolar y la formación de valores.
- Tercer aspecto: Estilos de liderazgo y su repercusión en la formación valoral en la escuela.
- Cuarto aspecto: Comunicación asertiva, pasiva y agresiva y sus repercusiones en el ambiente escolar.
- Quinto aspecto: El trabajo colegiado.

METODOLOGÍA DE LA PROPUESTA DE FORMACIÓN EN VALORES EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA

La propuesta metodológica que se sugiere para la formación en valores en el nivel primaria se ubica dentro de los modelos alternativos originados en los últimos años, integra elementos de métodos cognitivos, afectivos y del aprendizaje para la acción y tiene su fundamentación en las corrientes pedagógicas que nacen en contraposición a la escuela tradicional, como son: la educación personalizada, la educación humanista y la didáctica crítica.

El modelo se concibe como una propuesta integrada al currículum formal y real del nivel y favorece una educación en los valores de un modo dinámico y más humano. Prepondera la planeación de la enseñanza como una tarea fundamental del maestro formador en valores y sugiere planear en forma integrada.

Esta forma de planeación consiste en visualizar los contenidos temáticos en tres dimensiones de la persona: la cognitiva (saber), activa (saber hacer) y afectiva social (el ser). Estos contenidos se promueven a través de actividades y estrategias cognitivas, de autoconocimiento, de elección, de comunicación y para el compromiso afectivo.

Otra de las tareas fundamentales del mundo es vivenciar los valores universales o compartidos, seleccionar las actividades y estrategias didácticas, seleccionar los apoyos didácticos y definir los criterios de evaluación.

EL COLECTIVO ESCOLAR Y LA FORMACIÓN DE VALORES

El colectivo escolar es el grupo de personas que conviven a diario en una escuela, desde el director, los maestros, secretarías, conserjes, niños y padres de familia. Conjuntar los esfuerzos docentes y orientar su trabajo constituye una responsabilidad sin duda alguna del director, en las decisiones directivas que se toman se juegan las dimensiones pedagógicas de la vida institucional, se sabe que difícilmente puede promoverse un trabajo en equipo en organizaciones en las que las personas que tienen responsabilidades directivas no ejercitan un liderazgo a través del ejemplo, mediante conductas en las que la colaboración, la coordinación interna y las decisiones tomadas de manera consensuada a partir del debate frecuente son perceptibles, con esto se describe a los miembros de un equipo que pueden ser observados trabajando en común en situaciones diversas; que actúan como un colectivo y no como una adición de actuaciones individuales más o menos conexas. Y por otra parte, esto supone un liderazgo distribuido, no centrado en una sola persona.

La complementariedad de las capacidades de los miembros del colectivo; la voluntad común expresa de promover unos determinados valores: respeto, equidad, igualdad...; el deseo compartido de sus miembros por conseguir determinados propósitos: mejorar la imagen de la institución, implicar a personas de tendencias diferentes en una tarea colectiva. Una política promotora del trabajo en equipo comienza por la credibilidad de las personas que dirigen o coordinan los grupos dando ejemplo al utilizar como principios normativos de sus actuaciones precisamente los valores que se quieren promover.

ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU REPERCUSIÓN EN LA FORMACIÓN VALORAL EN LA ESCUELA

En una escuela el papel de líder recae en directivos y maestros, de ahí que se les responsabilice tanto de lo bueno como de lo malo que suceda dentro de ella.

La construcción de una escuela ética, democrática y participativa es resultado sin duda alguna de un buen liderazgo, pero la pregunta sería ¿qué es un buen liderazgo?, identificar el tipo o estilo de liderazgo que asumimos, permite que veamos la manera en cómo repercute en la formación valoral en nuestra escuela.

Básicamente se conocen 4 estilos de liderazgo:

- El dejar ser: Este líder dedica poco esfuerzo por lograr objetivos, no se interesa por los problemas humanos, espera poco o nada de sus colaboradores, se pasa poco tiempo en la escuela y deslinda responsabilidades sin lineamientos claros, no se compromete y se apega literalmente a los reglamentos y/o políticas. Promueve la formación valoral en el sentido más negativo, pues provoca desinterés, conformismo, irresponsabilidad y la indisciplina en la escuela.
- El autócrata: Se caracteriza porque ama el orden, la estructura, pero no se interesa por su personal, prefiere los resultados a costa de su personal, le gusta hacer todo, es rígido, controlador y no acepta opiniones. Promueve la formación valoral negativamente, pues infunde temor, impide la comunicación, participación y democracia y limita la creatividad e iniciativa de su personal.
- El paternalista: A este se le conoce por su alta preocupación por su personal, pero desatiende sus tareas; busca popularidad y afecto, y ante todo buenas relaciones humanas, dice comentarios agradables y evita molestar a su personal; evita pleitos, pero no confronta cuando es necesario, pide no ordena, le interesa agradar a sus jefes y es consentidor. Promueve la formación valoral desfavorablemente, pues fomenta el ahí se va, la no planeación, la desorganización en las tareas y limita el profesionalismo en las acciones.
- El participativo: Este tipo de líder es muy positivo, pues encuentra la justa medida entre la tarea y la relación, se basa en el compromiso de todos, busca lograr objetivos y metas institucionales, conjunta la autorrealización con la acción cooperativa de trabajo en equipo, se preocupa por la escuela, por logros, resultados, busca la satisfacción del personal, alumnos y padres, comparte la información, negocia objetivos, metas y responsabilidades. Promueve la formación valoral positivamente, pues genera ambientes muy agradables en la institución, fomenta el compromiso, la responsabilidad, la participación, educa con el ejemplo en valores, es democrático, interés personal, grupal y profesional de equipo.
- El transformador: Se identifica porque le gusta que su personal trabaje con proyectos educativos, delega tareas y responsabilidades a cada miembro del colectivo, tiene claros los objetivos y las metas por conseguir para cada grupo de la comunidad educativa, escucha sugerencias y propuestas, toma lo positivo, incita a la innovación y la creatividad para trabajar, informa oportunamente de todo a su personal, trata los problemas de manera constructiva y comparte los méritos con su personal. Impacta en la formación valoral de manera muy positiva, pues promueve la planificación, la unión, la cooperación, la responsabilidad, la colaboración, la innovación, etc.

COMUNICACIÓN ASERTIVA, PASIVA Y AGRESIVA Y SUS REPERCUSIONES EN EL AMBIENTE ESCOLAR

En nuestras escuelas compartimos ideas, sentimientos, formas de percibir las situaciones e interpretar la vida comunicándonos; esta comunicación está sujeta a la habilidad que cada quien posea para presentarla a otros, esta habilidad determina el que nuestra expresión sea creíble; de la credibilidad del mensaje es fundamental en las relaciones interpersonales, ya que permite la confianza que los demás nos tengan hacia lo que estamos diciendo. Pero no toda comunicación supone una respuesta favorable, de aquí que es importante saber qué pasa, por ello analizaremos 3 estilos de comunicación que se han identificado en la vida cotidiana de las escuelas y su impacto en la formación valoral:

- Pasivo no asertivo: Este tipo de comunicador es demasiado suave o tímido, reprime lo que piensa o siente, son poco directos en el mensaje y se disculpan continuamente. Impacta en los demás que escuchan, malestar, tensión, además que no logran identificar bien lo que quiere comunicar, provocando inseguridad en la respuesta.

- Agresivo: Este comunicador utiliza el ataque hacia los escuchas, no le importan los derechos de los demás, es ofensivo, hiriente y señala duramente las incompetencias de los demás. Impacta la formación valoral negativamente, pues promueve la no escucha y el desacuerdo, el temor y la incomprensión.

- Asertivo: Este estilo posibilita el transmitir y recibir mensajes, comunica verdaderos sentimientos y opiniones de forma honesta, oportuna y respetuosa, de forma clara y directa. Promueve el acuerdo, la seguridad del escucha en entender el mensaje y el respeto a la opinión de los demás.

EL TRABAJO COLEGIADO

Hay un sinnúmero de razones sin duda alguna que avalan la necesidad de trabajar en colegiado en nuestras escuelas, esta idea y la necesidad que menciono, del trabajo entre maestros que comparten la educación de un contingente de alumnos en el mismo plantel, basado en la colaboración se justifica por numerosos motivos. Algunos si bien no siempre considerados en nuestras prácticas como maestros:

- Se sabe que la acción sinérgica suele ser más efectiva y eficaz que la acción individual o que la simple adición de acciones individuales. Mediante la colaboración parece más factible mejorar las ayudas pedagógicas que proporcionamos a nuestros estudiantes, ofrecer una oferta educativa más completa y una educación más justa.

- La colaboración mediante el trabajo en equipo permite analizar en común problemas que son comunes con mayores y mejores criterios.

- Proporcionar a nuestros estudiantes la educación de calidad que, sin duda alguna, merecen, exige que entre las personas que los educamos existan ciertos planteamientos comunes y criterios y principios de actuación suficientemente coherentes. Esos requisitos no son posibles sin la adecuada coordinación que proporciona la colaboración mediante el trabajo en equipo; algunos estudios justifican el trabajo colegiado como mecanismo para proporcionar una atmósfera que anime a los alumnos a trabajar con entusiasmo; para aumentar el autoconcepto y la autoestima entre el profesorado y sus sentimiento de propiedad y de pertenencia respecto al centro escolar.

BIBLIOGRAFÍA

· SEC, "La unidad escolar en la formación en valores"

· ANTUNES, Serafín. "El trabajo en equipo como factor de calidad"