

Programa de capacitación de mentores y sus recursos

UNIDAD VII - GESTIONAR SITUACIONES DE ESTRÉS

WP2 – Diseño participativo de instrumentos políticos

Esta publicación está cofinanciada por el programa de becas Erasmus+ de la Unión Europea con el número de subvención 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Esta publicación refleja únicamente el punto de vista de su autor. Ni la Comisión Europea ni la agencia de financiación nacional del proyecto son responsables del contenido de este documento ni de las pérdidas o daños que se puedan producir como resultado del uso de esta publicación.

Fecha: 4 de octubre de 2022

© Copyright 2021 LOOP Consortium

Este documento no se puede copiar, reproducir ni modificar, ni parcialmente ni en su totalidad, con ninguna finalidad sin el consentimiento previo y por escrito de LOOP Consortium. Además, es necesario hacer referencia a los autores del documento y a todas las partes aplicables del aviso de derechos de autor.

Todos los derechos reservados.

Este documento puede cambiar sin previo aviso.



This work is licensed under [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

UNIDAD VII - GESTIONAR SITUACIONES DE ESTRÉS

INTRODUCCIÓN

Los y las docentes a menudo se encuentran con situaciones de estrés en el trabajo provocadas por diferentes circunstancias relacionadas con la enseñanza. Un/a docente mentorado está expuesto/a a las mismas situaciones o retos que uno/a que sea mentor/a en el aula, debe reaccionar con inmediatez a diferentes situaciones imprevistas (comportamientos poco adecuados de alumnos, evaluación de conocimientos, etc.), establecer y desarrollar relaciones con diferentes personas (alumnos, padres y madres, colegas, dirección) y ver/evaluar la efectividad de su trabajo.

El objetivo de este módulo es animar a los y las docentes mentorados a identificar los factores estresantes de su trabajo y darles herramientas para gestionar de forma constructiva las situaciones de estrés con las que se encuentran cada día. Para tener éxito en la docencia, es muy importante gestionar el estrés de forma constructiva y ágil, y este módulo presenta unas cuantas ideas y modelos para hacerlo.

OBJETIVOS

- Presentar los factores estresantes con los que se encuentran los y las docentes en el trabajo
- Aprender a identificar los síntomas de estrés
- Aprender estrategias para una gestión constructiva del estrés en sus diferentes etapas

CONTENIDOS

- La evolución y los síntomas del estrés
- Identificar de forma sistemática las estrategias de gestión y las rutas a seguir (la rueda del equilibrio)
- Debate de los posibles problemas y sus soluciones haciendo uso de la pirámide de niveles lógicos (R. Dilts)
- Autorreflexión sobre el estilo exploratorio (M. Seligman)

DURACIÓN, ACTIVIDADES Y DINÁMICAS

Tiempo estimado de trabajo: 80 min

Tiempo de las actividades y dinámicas:

Actividad	Dinámica	Duración	Duración total
1. Qué sé/puedo hacer y qué necesito	1. Situaciones estresantes II	20 min	20 min
2. Rueda del equilibrio	1. Rueda del equilibrio	30 min	30 min
4. Pirámide de niveles lógicos (Dilts)	1. Pirámide de niveles lógicos (Dilts)	30 min	30 min
			80 min

Actividad 1: Qué sé/puedo hacer y qué necesito | 20 minutos

A la hora de gestionar situaciones estresantes, es importante ser consciente de qué necesitamos para tener éxito. Para ello, debemos tomar conciencia de nuestros puntos fuertes y competencias, así como de los puntos débiles en los que podemos necesitar ayuda externa. En este proceso, podemos servirnos de preguntas contundentes y de calidad que nos ayuden a explorar la situación problemática.

Dinámica 1 – Situaciones estresantes I | 20 minutos

Averiguad qué se necesita para gestionar las situaciones estresantes descritas más arriba. Fijaos en lo que podéis hacer personalmente y en las cosas con las que necesitáis ayuda. Con la máxima concreción, determinad qué necesitáis y dónde y cómo podéis conseguirlo.

Actividad 2: Rueda del equilibrio | 30 minutos

El análisis más a fondo de la situación estresante nos permite identificar diversas áreas importantes de la situación, que pueden ser más o menos importantes para su resolución. Identificar esas áreas y valorarlas según unos criterios determinados puede ayudarnos a ver cuándo empezó la situación y cuál es el camino a seguir para resolverla. La rueda del equilibrio nos permite planificar la hoja de ruta para alcanzar nuestros objetivos y evitar cualquier estrés innecesario.

Dinámica 1 – Rueda del equilibrio | 30 minutos

Identificad una de las áreas importantes de estrés del trabajo de un/a docente mentor y divididla en áreas más pequeñas (seis u ocho). Escribidlas en una rueda del equilibrio y, en función de vuestros logros, valoradlas de 0 (nada exitosa) a 10 (he dominado esta área tanto como se podía dominar o tanto como he sido capaz de hacerlo, etc.). A partir de las valoraciones y de los criterios que habéis desarrollado (importancia del área, área donde podéis tener más impacto haciendo los mínimos cambios...), escoged un área que podáis desglosar de la misma forma. Así, identificad un área donde podáis empezar a hacer los cambios necesarios para solucionar o superar la situación de estrés (ver [Anexo 19](#)).

Actividad 3: Pirámide de niveles lógicos (DILTS) | 30 minutos

Todas las situaciones estresantes parecidas suelen derivar de causas similares, y si/cuando la causa se elimina de forma sistemática, también se elimina o se supera el estrés. Por eso, Dilts (1994) propone eliminar las causas a nivel sistémico, un nivel por encima del nivel de la causa del estrés.

Dinámica 1 – Pirámide de niveles lógicos (DILTS) | 30 minutos

Escoged una situación estresante realista (quizás una de la actividad anterior) y utilizad la pirámide de niveles lógicos para averiguar de qué nivel proviene. Empezad por el nivel más bajo (entorno) e id subiendo. Para resolver la situación de la forma más permanente posible, buscad una solución un nivel más arriba del de la causa. Explorad diversas posibilidades de qué y cómo podría cambiarse en el

nivel superior para que el cambio tenga un impacto constructivo en los niveles inferiores (ver [Annex 20](#)).

REFERENCIAS

- Alderman, M. K. (septiembre 1990). *Motivation for at-risk students*. *Educational Leadership*, 48, 27-29.
- Allen, D. W. (1967). *Microteaching. A description*. San Francisco: Stanford University Press
- Azevedo, J. (2003). *Cartas aos directores das escolas*. Oporto: Asa.
- Barnett, B. G. et al. 2004. *Reflective practice: The cornerstone for school improvement*. Hawker Brownlow Education.
- Brueggeman, Amanda (2022). *Student-Centered Mentoring. Keeping Students at the Heart of New Teachers' Learning*. California: Corwin.
- Campus Compact. (marzo 1994). *Resource manual for campus-based youth mentoring programs*. (Disponibile en Campus Compact, P.O. Box 1975, Brown University, Providence, Rhode Island 02912, (401) 863-1119. Los cheques pueden ir dirigidos a The Education Commission of the States).
- Carrington, Jody (2019). *Kids these days. A game plan for (re)connecting with those we teach, lead, & love*. Altona: FriesenPress.
- Coppock, M. L. (abril 1995). *Mentoring at-risk Hispanic students in self-esteem, academic growth, and citizenship awareness*. *Equity & Excellence in Education*, 28, 36-43.
- Cunha, P. O. (1996). *Ética e educação*. Lisboa: Universidade Católica.
- Dorrell, L. Don (enero 1989). *At-risk students need our commitment*. *NASSP Bulletin*, 73, 81-82.
- Dubois, D. L., & Neville, H. A. (1997). *Youth mentoring: Investigation of relationship characteristics and perceived benefits*. *Journal of Community Psychology*, 25, 227-234.
- Goodson, I. (2001). *Conhecimento e vida profissional. Estudos sobre educação e mudança*. Oporto: Porto Editora.
- Hadley, Wynton H. & Hadley, R. T. (verano 1991). *Motivational strategies for at risk students*. *Education*, 111, 573-575.
- Holland, S. H. (verano 1996). *PROJECT 2000: An educational mentoring and academic support model for inner-city African American boys*. *Journal of Negro Education*, 65, 315-321.
- Ion, G. & Brown, C. (2020). "Networks between schools for educational improvement: what practices are the most effective?". *What works in education?*, 19. Barcelona: Ivalua/Fundació Jaume Bofill.

Isidori, E. 2003. *La formazione degli insegnanti principianti. Problemi e strategie*. Perugia: Morlacchi Editore

Lieberman, A. (1994). Teacher development: commitment and challenge Em P. Grimmert e J. Neufeld (Eds.), *Teacher development and struggle for authenticity: professional growth and restructuring in the context of change*. Nueva York: Teachers College Press.

Maia, C. F. (2011). *Elementos de ética e deontologia profissional* (3.ª ed.). Chaves: SNPL.

Minor, C. (2019). *We Got This: Equity, Access, and the Quest to Be Who Our Students Need Us to Be*. Heinemann Educational Books (noviembre 2018).

Nóvoa, A. (2009). *Para uma formação de professores construída dentro da profissão*. Revista Educacion, 350, 203-218. Consultado en 2022, septiembre, 29, en: http://www.ince.mec.es/revistaeducacion/re350/re350_09por.pdf

OECD (2018). “Responsive School Systems: Connecting Facilities, Sectors and Programmes for Student Success”, *OECD Reviews of School Resources*. París: OECD Publishing.

OECD, Teachers Ready Platform. *Case study: Professional learning communities and master teacher networks: Building collective responsibility for the profession and for supporting new teachers*. [\[enlace\]](#)

Pedone, F. i Ferrara, G. (2014). La formazione iniziale degli insegnanti attraverso la pratica del microteaching. En *Italian Journal of Educational Research*, (13), 85-98.

Peterson, R. W. (agosto 1989). *Mentor teacher handbook [8 sections]*. Disponible en línea: <http://www.gse.uci.edu/doehome/edresource/publications/mentorteacher/contents.html>

Portner, H. (2008). *Mentoring new teachers*. California: Corwin press.

Révai, Nóra (2020). “What difference do networks make to teachers’ knowledge? Literature review and case descriptions”. *OECD Education Working Papers*, 215. París: OECD Publishing.

Schulman, L. 2003. *No Drive-by Teachers*. Archivo de la fundación Carnegie.

Seiça, A. B. (2003). *A docência como praxis ética e deontológica. Um estudo empírico*. Lisboa: Departamento de Educação Básica.

Sliwka, A. (2003). “Networking for Educational Innovation: A Comparative Analysis”, In OECD (Hrsg.), *Networks of Innovation – Towards New Models for Managing Schools and Systems*, págs. 49-65. París: OECD Publishing.

Sparks, W. G. (febrero 1993). *Promoting self-responsibility and decision making with at-risk students*. *Journal of Physical Education and Recreational Development*, 62, 74-78.

Stone, Douglas in Sheila Heen (2014). *Thanks for the feedback: The science and art of receiving feedback well*. Penguin Group.

Sweeney, Diane in Leanna Harris (2020). *The essential guide to student-centered coaching: What every K-12 coach and school leader needs to know*. Corwin.

The Education State (2019). *Mentoring Capability Framework*. Estado de Victoria: Departamento de Educación y Formación.

Turner, S. & Scherman, A. (invierno 1996). *Big brothers: Impact on little brothers' self-concepts and behaviors*. *Adolescence*, 31, 875-881.

Volusia County School Board. (1993). *VIPS youth motivator handbook*. (Disponible en Volusia County Schools, P.O. Box 2410, Daytona Beach, Florida 32115-2410).

Referencias en línea

Allen, Brian *et al* en Siguccs Mentor Guide. https://www.educause.edu/-/media/files/wiki-import/2014infosecurityguide/mentoring-toolkit/siguc_csmentorguidepdf (recuperado el 27 de septiembre de 2022).

Teaching degree in Professional Networking in Teaching. <https://www.teachingdegree.org/resources/professional-networking/> (recuperado el 8 de agosto de 2022).

Cherry, Kendra (2020). What is negativity bias? De <https://www.verywellmind.com/negative-bias-4589618> (recuperado el 9 de junio de 2022).

European project. www.unigrowthminds.eu

García, Emma in Elaine Weiss (2019). *U.S. schools struggle to hire and retain teachers. The second report in 'The Perfect Storm in the Teacher Labor Market' series*. 16. April. <https://www.epi.org/publication/u-s-schools-struggle-to-hire-and-retain-teachers-the-second-report-in-the-perfect-storm-in-the-teacher-labor-market-series/> (recuperado el 1 de junio de 2022).

McKinley, Dianne in The Importance of Mentoring New Teachers. <https://incompassinged.com/2017/07/14/the-importance-of-mentoring-new-teachers/> (recuperado el 8 de junio de 2022).

Global level (Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications, 2010). <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/common-european-principles-teacher-competences-and-qualifications> (recuperado el 25 de mayo de 2021).

Informe comparativo (2021), informe comparativo. https://empowering-teachers.eu/wp-content/uploads/2022/07/LOOP_WP1_D1.6-Comparative-Report_Final.pdf (recuperado el 8 de junio de 2022). https://empowering-teachers.eu/wp-content/uploads/2022/07/LOOP_WP1_D1.6-Comparative-Report_Final.pdf

Diario Oficial de la Unión Europea, 2020/C 193/04, 9 de junio de 2020.

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XG0609\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XG0609(04))

(recuperado el 9 de junio de 2022).

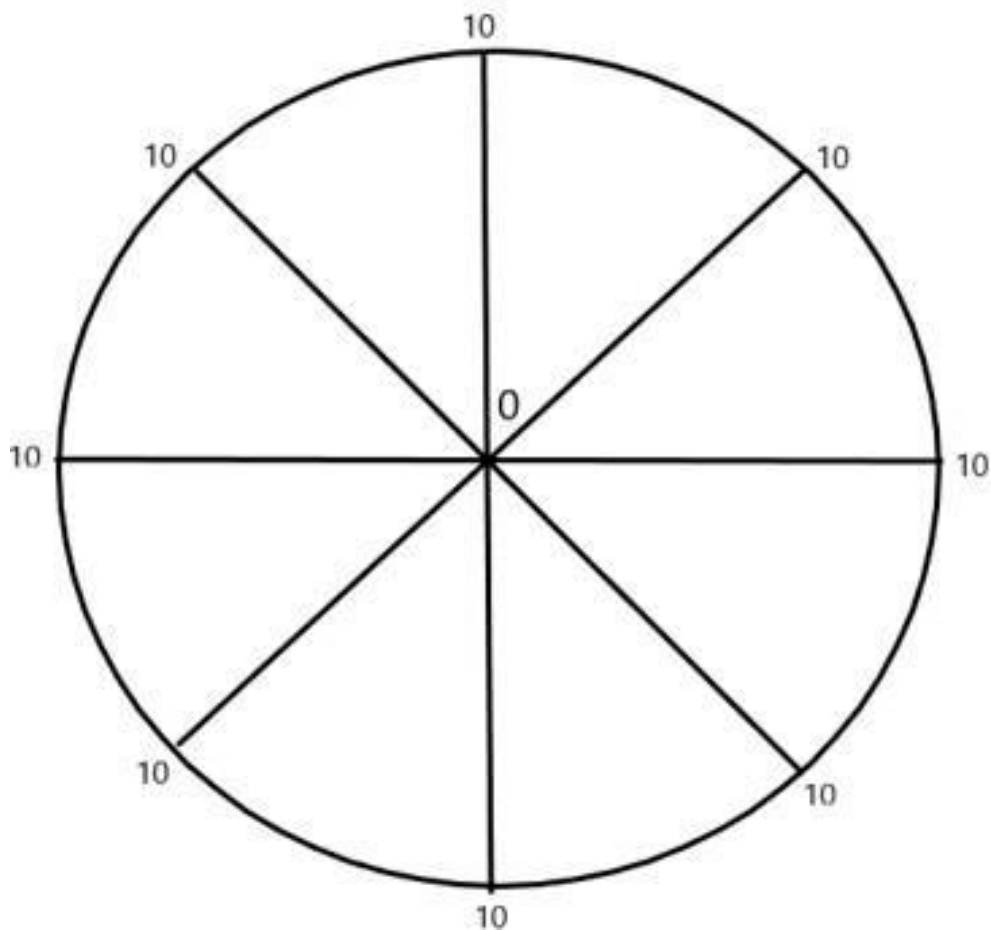
ANEXOS



ANEXO 19 - Rueda del equilibrio

Identificad una de las áreas importantes de estrés del trabajo de un/a docente (relaciones, enseñanza, valoraciones, etc.) y divididla en áreas más pequeñas (seis u ocho). Escribidlas en una rueda del equilibrio y, en función de vuestros logros, valoradlas de 0 (nada exitosa) a 10 (he dominado esta área tanto como se podía dominar o tanto como he sido capaz de hacerlo, etc.). A partir de las valoraciones y de los criterios que habéis desarrollado (importancia del área, área donde podéis tener más impacto haciendo los mínimos cambios...), escoged una área que podáis desglosar de la misma forma. Así, identificad una área donde podáis empezar a hacer los cambios necesarios para solucionar o superar la situación de estrés.

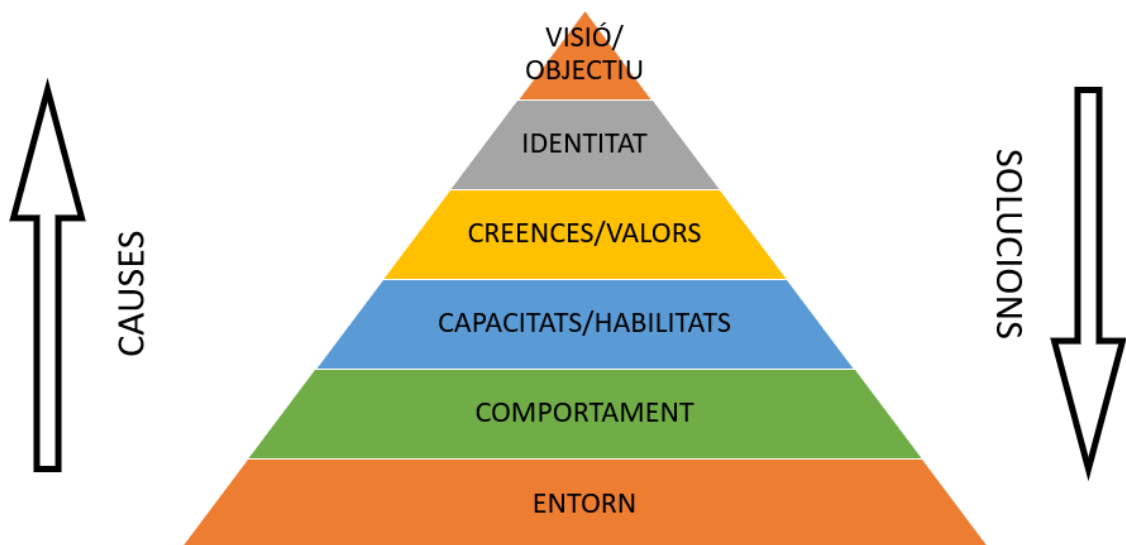
RODA DE L'EQUILIBRI





ANEXO 20- Pirámide de niveles lógicos (Dilts)

Escoged una situación muy estresante (quizás una de la actividad anterior) y utilizad la pirámide de niveles lógicos para averiguar de qué nivel proviene. Empezad por el nivel más bajo (entorno) e id subiendo. Para resolver la situación de la forma más permanente posible, buscad una solución un nivel más arriba del de la causa. Explorad diversas posibilidades de qué y cómo podría cambiarse en el nivel superior para que el cambio tenga un impacto constructivo en los niveles inferiores.



REFLEX



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



INOVA+

INOVA + Innovation Services SA

 **Direção - Geral da
Administração Escolar**

Ministry of Education and
Science of Portugal

 **REPUBLIC OF SLOVENIA
MINISTRY OF EDUCATION**

**Ministry of Education, Republic of
Slovenia**

 **ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

**Instituto Ekpedeftikis Politikis (Insti-
tute of Educational Policy)**

 **casadoprofessor**

Casa do Professor

 **INSTITUTO DE
EDUCAÇÃO
-
ULISBOA**

**Institute of Education of the
University of Lisbon**

 **Univerza v Ljubljani**

University of Ljubljana

 **ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY of the PELOPONNESE**

University of Peloponnese

 **idec**

IDEC SA

 **UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA**

Fundación Universitaria Balmes

 **PetitPhilosophy**

Association Petit Philosophy

 **UNIVERSITÀ
LUM** *Jean Monnet*

**Libera Università del
Mediterraneo Jean Monnet**

LOOP

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL

CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

<https://empowering-teachers.eu/>