FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

TRABAJO FINAL DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO PARA LA EDUCACION SECUNDARIA Y SUPERIOR

CLIMA INSTITUCIONAL POSITIVO:" UN FACTOR CLAVE PARA UNA BUENA ENSEÑANZA"

¿COMO INFLUYE EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE?

SEDE: CENTRO

DOCENTE: SANCHEZ JORGE

ALUMNO: VILLAGRAN SEBASTIAN LEONARDO

RESUMEN

El docente en la práctica diaria utiliza todas las herramientas disponibles para que el alumno logre un **aprendizaje óptimo**. Teniendo en cuenta que son muchos los factores incidentes para lograr un **rendimiento académico**, como por ejemplo las planificaciones, el **clima áulico** e **institucional**, la **autoestima**, la **evaluación**, dificultades, contenido, las **relaciones interpersonales**, etc. Éste trabajo está centrado en el **docente**, más precisamente, en el clima institucional y áulico el cual resultando **positivo** influye de manera favorable mejorando el **rendimiento académico** del **alumno**.

PALABRAS CLAVE

Clima institucional, clima áulico, autoestima, aprendizaje óptimo, evaluación, docente-alumno, positivo, rendimiento académico, relaciones interpersonales.

INDICE

Resumen……..pág. 2

Palabras claves……...pág. 2

Introducción……..pág. 4

Pregunta problema……..pág.5

Concepto de aprendizaje……pág.5

Marco teórico

Capítulo 1

clima institucional y áulico……..pág.7

Estudio LLECE……pág. 8

Organización institucional……pág.8;9

Factores socio-ambientales y recursos incidentes en el interior de las instituciones……pág. 9;10

Atmosfera psicológica……pág.10;11

Capítulo 2

Efecto Pigmalión……pág. 12

Experimento educativo Dr. Robert Rosenthal……..pág. 12;13

Docentes pigmaleones……pág. 14;15

Capítulo 3

Buena enseñanza……pág. 16

Planificación, actividades, contenido y evaluación……...pág. 17;18

Relación docente-alumno……...pág. 19

Capítulo 4

Trabajo de campo……..pág. 20;21;22

Conclusión……..pág. 23

INTRODUCCION

En este trabajo se plantea como un clima institucional tiene repercusión en las respuestas académicas del alumnado. Teniendo en cuenta que el proceso de aprendizaje engloba una multiplicidad de factores nos enfocaremos en los que creemos competentes para generar un clima institucional y áulico positivo como por ejemplo la conducta motivacional, relación docente-alumno, climas óptimos de trabajo, organización, planificación, evaluación, entre otros. Abordaremos y analizaremos investigaciones académicas basadas en el clima áulico y el rendimiento académico, como así también las relaciones interpersonales y el trabajo del docente inmerso en el aula tanto colectivamente como de manera individual. El efecto Pigmalión y su consecuencia en la educación a través del experimento del Dr. Robert Rosenthal y el impacto que tienen las expectativas del docente sobre las capacidades y el desempeño de los alumnos incidiendo sobre el rendimiento académico.

Analizaremos las variables que determinan “una buena clase” como los tiempos, el contenido, planificación, etc. Y como el buen o mal uso de las misma puede converger en un resultado favorable o no.

La mirada inclinada al ejercicio docente actuando como un Pigmalión positivo y generando un clima áulico agradable teniendo como resultado un aumento en la autoestima, clima afectivo, confianza y expectativas del alumno. Para ello el objetivo del estudio basado en encuestas a docentes de un instituto de nivel terciario es demostrar el compromiso por generar un espacio afectivo y utilizar todas las herramientas pedagógicas para causar un clima positivo de trabajo dentro del aula logrando mejorar el proceso de aprendizaje.

CLIMA INSTITUCIONAL POSITIVO: UN FACTOR CLAVE PARA UNA BUENA ENSEÑANZA

¿Cómo influye el clima institucional en los procesos de aprendizaje?

¿QUE ES UN APRENDIZAJE?

"cambio permanentemente en la conducta como resultado de la experiencia". Un cambio que puede perdurar en el tiempo, pero no para siempre y relacionado con la experiencia. Entendemos que ha ocurrido un aprendizaje cuando es observable un cambio de conducta, por ejemplo:

- Efectuar conductas nuevas. Colocándose un cierre de una campera correctamente.
- Variar la complejidad, debatiendo de un tema determinado con mayor conocimiento.

Hay factores que repercuten en el aprendizaje y describen sus efectos. Por ejemplo:

"una conducta a la que sigue un estado satisfactorio (una recompensa) tiene más probabilidades de incrementar su frecuencia que una conducta a la que no sigue una recompensa" (Jeanne Ellis Ormrod (2005). Aprendizaje humano (Pearson educación, SA)

La recompensa tiene un efecto preciso que es aumentar la frecuencia en la conducta. Llevemos esto a la realidad, por ejemplo, cuando a un mono le damos una banana por una pirueta realizada. Para obtener más simplemente repetirá la pirueta sabiendo su recompensa. Esto también aplica a humanos y podemos trasladarlo al aula, por ejemplo, cuando un alumno responde una consigna bien se lo recompensa con palabras de aliento o incentivos facilitando y mejorando el aprendizaje.

En el aprendizaje no solamente tiene influencia lo cognitivo, sino también lo afectuoso o motivacional. La motivación es utilizada como fin para alcanzar

metas la cual repercute en la manera de pensar y por consiguiente en el aprendizaje. Podemos suponer varias motivaciones las cuales bien utilizadas causarían resultados diferentes en el aprendizaje como por ejemplo ante la marcación de un error utilizar un incentivo para reconocer el error y que el alumno se dé cuenta del mismo no siendo determinante al decir “está mal” (valorarlo positivamente). Muy probablemente el alumno ante las motivaciones realice actividades por curiosidad, interés, como también es probable que se esfuerce para resolverlo.

Otro concepto vinculado con la motivación es la autoeficacia. En muchas ocasiones los alumnos no se sienten capaces de desempeñar algunas tareas y es cuando los docentes nos ponemos en acción incentivando al alumno.

Ansiedad otro factor relacionado con la motivación que se vincula con los pensamientos negativos por parte del alumno interfiriendo en el desempeño. Por ejemplo, la preocupación y ansiedad por los exámenes que deberíamos trabajar los docentes bajo estrategias de enseñanza para disminuirlos. Se considera necesario una correlación entre las estrategias utilizadas y las motivaciones para adquirir un tipo de aprendizaje (BIGS), 1989.

Para lograr elevar la motivación de los alumnos/as teniendo en cuenta varios puntos clave para lograrlo como, por ejemplo:

- Tener un conocimiento extenso sobre el tema a abordar.
- Incluir siempre ejemplos en sus explicaciones con situaciones cotidianas.
- Respeto mutuo (docente-alumno).
- Incitar siempre la participación.
- Utilizar diferentes estrategias de enseñanza y evaluación.
- Utilizar el debate y libertad de expresión.
- Valorar sus logros.
- Dependiendo de los rangos de edades del alumnado realizar diferentes actividades de estímulo.
- Implementar el descubrimiento.
- Utilizar nuevas tecnologías.
- Demostrar el progreso que se va logrando.
- Ayudar al desarrollo de la autoestima.
- Generar un **espacio áulico** agradable.

CAPITULO I

CLIMA INSTITUCIONAL Y AULICO

El clima institucional es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las viviendas cotidianas de todos los agentes de la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales.

Un clima escolar positivo facilita, brinda seguridad, permite un acompañamiento al alumno y promueve el cambio institucional ante los cambios que se producen constantemente en el contexto social y educativo. También incidiendo en el aprendizaje de manera directa.

Las instituciones educativas están conformadas por grupos de personas en la cual se producen interacciones de relaciones variadas y especificas llamada **clima institucional**, estas constituyen un factor fundamental a tener en cuenta para poder lograr una calidad al servicio educativo. Las cuales si se ven afectadas impiden el crecimiento de la institución, no se promueve la comunicación entre los miembros de la institución, dando como resultado un ambiente inadecuado para el desarrollo perjudicando a los estudiantes en su proceso de educativo.

Por otro lado, para el educando el ejercicio concreto del derecho y la materialización de la calidad de la educación se sitúan en el **espacio áulico,** la interacción entre docentes y estudiantes, y en la interacción de los estudiantes entre sí y con los otros miembros de la institución educativa. El clima escolar tiene nítidas implicaciones en los resultados de los estudiantes con respecto al logro escolar, siendo uno de los principales factores incidentes en la calidad de la educación.

El LLECE (Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación, el cual tiene respaldo de UNESCO) concluyo en el SERCE (Segundo estudio Regional Comparativo y Evaluativo en América Latina y el Caribe) que

un ambiente escolar acogedor, respetuoso y positivo es una de las claves para promover el aprendizaje de los estudiantes y la obtención de altos logros en las pruebas. Afirma que las condiciones en el interior de la escuela influencian el desempeño de los estudiantes, favoreciendo significativamente la disminución de las desigualdades del aprendizaje asociadas a disparidades sociales y económicas. Dice también que la calidad del clima escolar explica entre un 40% y 49% los logros cognitivos de los estudiantes.

El estudio del LLECE concluye que el clima escolar este asociado en un 70% al buen rendimiento escolar. Por clima escolar el LLECE entiende:

(…) el grado en el cual el estudiante se siente a gusto en su escuela y en el aula de clase con base en los sentimientos que despiertan diferentes situaciones de contexto educativo relacionados con sus compañeros y docentes. Tiene en cuenta aspectos relacionados con el agrado y la tranquilidad que siente el estudiante cuando se encuentra en la escuela, el grado de pertenencia a la institución y la relación con sus compañeros.

Podríamos decir que el clima se puede estudiar desde dos perspectivas diferentes. Orientando la mirada al en la institución escolar o dentro del espacio áulico.

Dentro del clima institucional que tienen como protagonistas a las personas que componen dicha organización y el funcionamiento de la misma, podemos encontrar aquellos en los cuales donde la mayor parte de la toma de decisiones se toman en la cúspide de la organización y van descendiendo hacia abajo y se caracteriza por que la confianza no se atribuye a sus empleados denominándose (autoritarismo explotador). En cambio, en aquel clima donde si bien las decisiones son tomadas en la cúspide, algunas pueden se toman en los rangos inferiores generando una confianza en los empleados (autoritario paternalista). Esto podemos aplicarlo por ejemplo en aquellas instituciones donde se permite al docente realizar cambios en modalidades de evaluación brindándole confianza.

En cuanto a la comunicación siendo un factor importante dentro de una organización, la política y toma de decisiones se toman en la cúspide, pero se permiten alguna especificas sean tomadas por los subalternos existiendo una comunicación del tipo descendente. Cuando existe una participación grupal y no

es unidireccional la comunicación la confianza depositada en los empleados es mayor y eso impacta en la motivación por la participación, por el mejoramiento de los objetivos, existe amistad entre los diferentes cargos y las relaciones son más estrechas generando un clima óptimo de trabajo.

Dentro del clima óptimo de trabajo se propone:

- Participación activa de todos los miembros
- Comunicación fluida
- Un compromiso de todos los miembros
- Clima de confianza
- Clima abierto a nuevas propuestas
- Clima de innovaciones y transformaciones

Considerando que la organización es un factor importante teniendo como base creencias, principios y valores que le otorgan cierta identidad la cual también influye en las conductas que sus integrantes toman dentro de ella destacaremos las innovaciones, transformaciones que conllevan a un crecimiento tanto de la institución como de sus miembros.

La institución crece cuando permite que los miembros se capaciten e incorporen nuevas formas de hacer a la institución donde pertenecen.

Dentro de las estrategias de innovación en las instituciones podemos destacar:

- Visión de cambio constante.
- Normas de mejora continuamente.
- Implementar el trabajo en conjunto
- Importancia a las planificaciones y procesos de evaluación.

Como hemos señalado la organización de la institución es un factor fundamental para que sea un ambiente dinámico y positivo que permita a su vez el desarrollo de sus miembros dentro de la misma, lo que tendrá como resultado un clima tanto institucional como áulico efectivo en los procesos de aprendizaje.

FACTORES SOCIO-AMBIENTALES Y RECURSOS INCIDENTES EN EL INTERIOR DE LAS INSTITUCIONES

Desde hace mucho tiempo se viene trabajando en reconocer y caracterizar aquellas instituciones escolares que logran mayores logros de aprendizaje. Destaquemos puntos importantes como:

- La organización adecuada de una institución logra un mejor aprendizaje de sus alumnos.
- Espacio de trabajo acogedor e iluminado.
- Acceso fácil a información (biblioteca, internet).
- La pobreza no es un factor que impida logros escolares. Aquellos alumnos socialmente desfavorecidos logran niveles iguales o superiores a los de clase media.
- El **clima escolar** es una de las características de estas escuelas eficaces.
- Mas allá de los recursos básicos también intervienen los procesos interpersonales o psicosociales que se desarrollan en la institución.

Kurt Lewin y Murray examinan las **relaciones interpersonales** y su complejidad llegando a definir una conducta trayendo el concepto de feedback (interacción multidireccional) entre el individuo y la situación en la que se encuentra. Sabiendo que el aprendizaje se construya en el marco de las relaciones interpersonales depende de muchas características tanto del docente como del alumno como, por ejemplo, la comunicación los contenidos, el método de enseñanza, etc.

Lewin introduce el concepto “atmosfera psicológica”, definiéndolo como <…una propiedad de la situación como un todo> (Lewin,1965:71). La cual determina la conducta de las personas. La mayoría de los enfoques posteriores se inclinaron a la importancia de individuo, su interacción y el ambiente.

En búsqueda de mejorar la calidad educativa se trata de comprender como el entorno influye en las conductas y actitudes de las personas. Muchos son los estudios centrados en el interior del aula y sus características teniendo en

cuenta sus resultados con respecto a mayores logros, comodidad, bienestar, etc.

El trabajo del docente dentro del espacio áulico es continuo e individualizado ya que cada alumno atraviesa de manera diferente las etapas del aprendizaje. La utilización del aprendizaje cooperativo es una buena herramienta teniendo en cuenta estimular la socialización para la incorporación de competencias de trabajo en equipo, deber, capacidad de resolución, etc. Dando como resultado que el alumno/a participe y que el clima áulico sea más agradable. Para añadirle un compromiso se pueden sugerir actividades con fechas de entrega, presentaciones escritas u orales, pactadas con el alumnado y brindando libertad en la formación de los integrantes del grupo o también formando los grupos de manera tal que los alumnos que tienen un rendimiento mejor ayuden a los que no. El intercambio de conocimientos favorece las diferentes perspectivas, maneras de trabajar en equipo, división de tareas, igualdad y tener una misma meta.

“el aula es un espacio de convivencia y trabajo colectivo; es el escenario donde las relaciones interpersonales alumna/alumno, profesor/alumno tienen gran relevancia, por ser una comunidad donde todos se enriquecen mutuamente y donde el aprender es un desarrollo colectivo. Un clima de aula positivo, generara entre los alumnos, motivación para el estudio y un buen desempeño académico (Yelow y Weinstein, 1997).

Reiterando la importancia del clima áulico el docente debe implementar día a día estrategias para que este siempre aumente y lograr mayor efectividad en los procesos de enseñanza.

CAPITULO 2

EFECTO PIGMALION

El origen del efecto Pigmalión tiene asidero en la leyenda mitológica greco-romana, difundida por el poeta latino Ovidio en su obra “La metamorfosis” en la que refiere a Pigmalión rey de la Isla de Chipre que tenía entre sus mejores talentos el de la escultura. Se cuenta que este personaje había buscado durante mucho tiempo a la mujer perfecta, cuya belleza correspondiera a la mujer que él idealizaba, al no encontrarla se dedicó a la creación de las más hermosas estatuas femeninas. Sus amigos y criados le decían que a sus estatuas solo les faltaba cobrar vida, más él decidió crear una estatua femenina de una singular perfección y belleza como nunca antes había realizado. Mientras más trabajaba en ella, más era su entusiasmo que aun cuando la terminó le fue dando más toques que fueron resaltando aún más su belleza hasta el punto que acabó perplejo enamorándose de su obra maestra, la cual llamó Galatea a la que vistió con las mejores galas y cubrió con las más hermosas flores. Su fervor a la diosa Afrodita animó al soberano suplicarle le conceda la gracia de derramar sus dones sobre Galatea para poder adorarla como un ser humano. La diosa conmovida la transformó en una mujer real y Pigmalión la hizo su esposa viviendo felices por mil años.

Explicado el origen del efecto Pigmalión nombrare el experimento del Dr. Robert Rosenthal, docente de psicología social, investigador de la Universidad de Harvard, el cual tuvo un sorprendente efecto en la educación y revelo el enorme impacto ejercido por los conceptos y las expectativas que tienen los docentes sobre la capacidad y el desempeño de sus alumnos.

El experimento educativo planteó la siguiente cuestión: las expectativas favorables del educador, ¿inducen por sí mismas un aumento significativo en el rendimiento escolar de sus alumnos? Para resolver esta pregunta, aplicó en primer término una prueba de inteligencia general a un grupo de estudiantes, seguidamente dividió al grupo en dos sub grupos al azar. A los profesores del primer grupo les dijo que tenían a cargo a estudiantes con un coeficiente intelectual normal y a los profesores del segundo grupo les indicó que sus

estudiantes tenían una inteligencia realmente superior situada por encima del promedio con una capacidad extraordinaria para el aprendizaje y la creatividad de los cuales se podía esperar progresos notables. Se les advirtió que no se engañaran con la apariencia de los estudiantes porque detrás de una notoria torpeza e ignorancia se ocultaban auténticos genios, claro está que la diferencia entre ambos grupos era un engaño puesto que los alumnos mencionados eran muchachos normales. El resultado obtenido fue que los alumnos del grupo experimental –los descritos como genios ante sus profesores– habían mejorado mucho más que el grupo en comparación. Se comprobó entonces que, aunque los dos grupos eran igualmente competentes, se evidenciaba una ventaja estadísticamente significativa en los alumnos “especiales” con respecto al resto, resultados que significaron para Rosenthal y sus colaboradores una constatación inicial muy alentadora del enorme impacto del efecto Pigmalión en el aula.

Podemos apreciar que las expectativas juegan un papel muy importante demostrado en experimento Dr. Robert Rosenthal y también como el trato del docente en el aula varía en función de la conducta de sus alumnos. Sin embargo, estas expectativas y el trato pueden potenciar o limitar las capacidades de un alumno influyendo sobre su actividad y rendimiento.

Personalmente considero que las expectativas deben ser potenciadas gradualmente ante las nuevas exigencias brindando confianza al estudiante y acompañándolo en el proceso sin dejar de lado que de un error nadie está exento ante los nuevos desafíos.

Las expectativas depositadas son mutuas tanto del estudiante como del docente resultando necesario una comunicación cercana con el alumno e implementando estrategias pedagógicas.

Esta teoría del efecto Pigmalión causa un efecto real en la sociedad y tiene una incidencia sobre la calidad en todos los ámbitos.

Otra investigación fue llevada a cabo por el Rubín (1978), donde fueron revisados más de 300 trabajos de investigación dedicados a los efectos de las expectativas de una persona tienen en el desempeño de otra. Así como se demostró que las expectativas de los alumnos inciden sobre el desempeño docente (Feldman y Prohaska 1979). Tal efecto fue analizado en varias áreas

como, por ejemplo, en la industria, situaciones organizacionales, entrenamiento militar, etc.

Un factor fundamental son las “expectativas” incidiendo en el rendimiento de los alumnos de manera muy positiva. Se puede aplicar en el ámbito familiar siendo un efecto positivo, por ejemplo, en una relación padre e hijo tratarlos como capaces en un ámbito público o privado potenciando sus capacidades y seguro los llevara a lograr sus objetivos. La aceptación de las expectativas positivas o negativas que traslademos como **docentes pigmaleones** a los alumnos puede impactar, si las acepta, de manera positiva un aumento de la valoración de uno mismo provocando a su vez mejorar su autoestima. La autoestima tiene un rol importantísimo en el efecto causando aceptación de la persona a sí misma.

Particularidades que definen a un docente positivo

- ✓ Aprecio e interés por el alumno
- ✓ Preocupación por su crecimiento y bienestar
- ✓ Potencia los talentos
- ✓ Reconocimiento tanto en público como individual
- ✓ Utiliza palabras alentadoras e incita al descubrimiento
- ✓ Valora todas las aportaciones
- ✓ Acompaña y guía en todo momento
- ✓ Es flexible

Particularidades que definen a un docente negativo

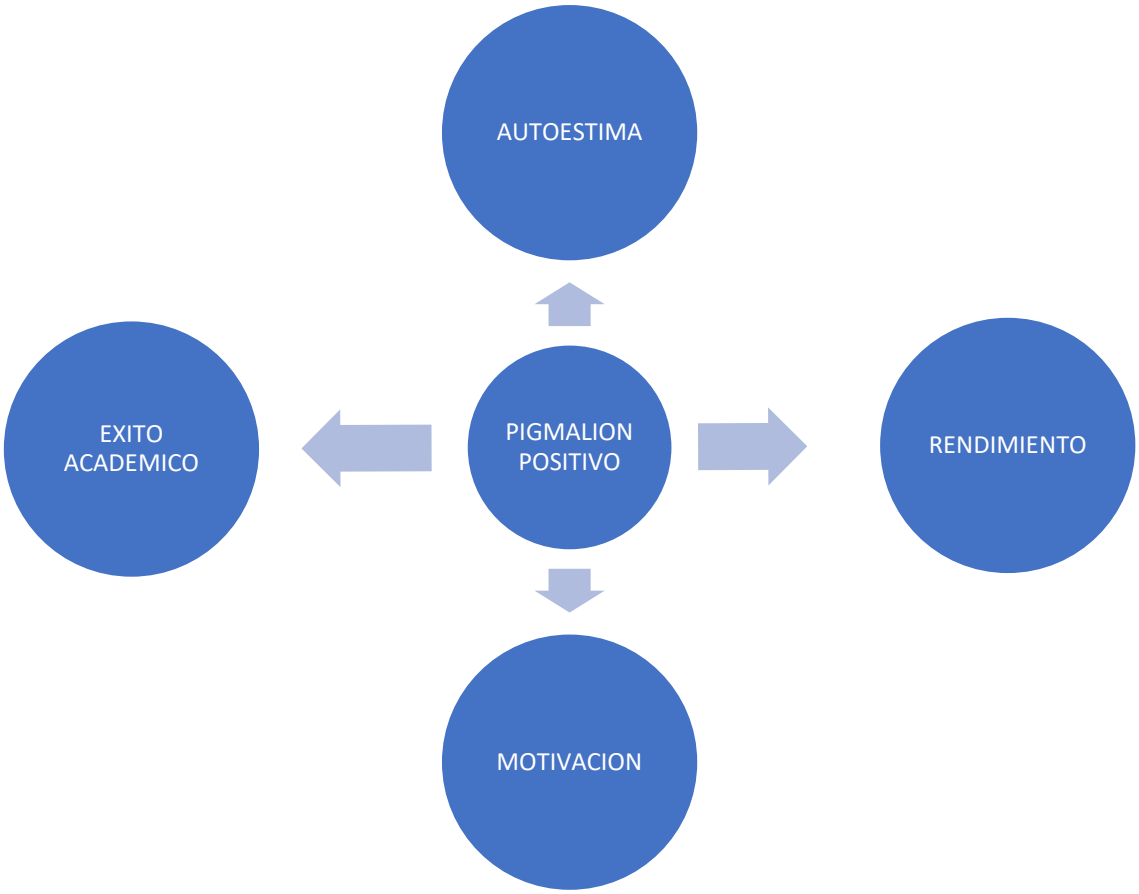
- ✓ Involuntariamente no dan tiempo a aquellos alumnos que lo necesitan para dar una respuesta.
- ✓ Es protagonista en todo momento
- ✓ Se muestra impaciente
- ✓ Tienen poca interacción con el alumno
- ✓ No trabajan de manera individual sobre las debilidades que puedan presentar
- ✓ Las explicaciones son escasas
- ✓ Dan pocas oportunidades
- ✓ Es rígido

Los docentes deben reconocer a los alumnos sus habilidades, fortalezas y todo lo positivo lo cual ayuda a mejorar su autoestima y al acompañamiento educativo. Deben trabajar sobre los modos, la manera de dirigirse, las formulaciones de preguntas, acotaciones, actitudes, en búsqueda de ser pigmaleones positivos.

Un Pigmalión positivo debe:

- Ser escuchado y saber escuchar al alumno.
- Trabajar sobre las fortalezas y reconocerlas.
- Saber aceptar y animar a los estudiantes.
- Permitir las preguntas.
- Involucrar a los alumnos.
- Dar tiempos a las respuestas.
- Realizar críticas que sean constructivas y positivas.

El éxito del estudiante en gran porcentaje depende de la labor docente, por ello es indispensable realizar un potenciamiento del alumno en todos los aspectos ya mencionados y prepararlos para los grandes desafíos que atravesaran en su vida educativa.



CAPITULO III

BUENA ENSEÑANZA

En esta capitulo nos centraremos en el análisis de **¿qué es una buena clase?**, teniendo en cuenta la importancia de considerar el contexto como por ejemplo edad, hora del día, institución, etc. Variables las cuales pueden incidir en el resultado final de una clase de manera positiva o negativa si no las consideramos.

Los **tiempos**… El inicio de una clase luego del recreo, visita del director, primera hora, horario nocturno luego de jornada laboral, cambio de materia, etc. El docente debe tener en cuenta estos tiempos al momento de comenzar su clase diaria en búsqueda de tratar captar la atención para poder introducir los contenidos de su clase planificada. Cada clase tiene un ritmo el cual lo marca los

alumnos o el docente en función de las actividades que se llevan a cabo dentro del aula y pueden tener una determinada velocidad. Una excesiva velocidad al igual que su dificultad perjudicara a algunos dejándolos atrás de manera que estimule más a algunos que otros. Este es un problema complejo de resolver al momento de seleccionar las actividades puestas en práctica. Esta puede ser atractiva, incitante, inquietante, satisfactoria dependiendo de la experiencia que atraviese el alumno. El ritmo y su velocidad son factores difíciles de resolver para el docente ya que cuenta con un tiempo acortado y para poder avanzar sobre otros temas se debe abordar en un orden de complejidad. El tiempo de resolución de actividades para el alumno termina siendo en algunos momentos un obstáculo provocando un abandono antes de concluir.

El planeamiento… Los docentes cuentan con dos tipos de **planificaciones** podríamos llamarlas formal donde se introducen los contenidos de cada unidad, objetivos generales y específicos, etc. Y otra informal para la clase donde se diagrama el tema, actividades, materiales. etc. El énfasis debemos ponerlo en planeamiento de clase donde debemos pensar como vincular el tema pensando alguna situación particular, buscar la incentivación del alumnado, el uso del material, la existencia de un hilo conductor de la unidad retomando siempre los conceptos de clases anteriores, las actividades deben tener un sentido en función del todo, la vinculación con el alumno y atender a sus necesidades sabiendo que es diferente en cada uno, construir conocimientos científicos. Todo lo que incluye la planificación está íntimamente relacionado con el tipo de enfoque docente teniendo en cuenta la existencia de varios modelos que se fueron construyendo en el tiempo y los docentes viven y aprenden y ponen en marcha en la práctica para lograr “una **buena enseñanza**”.

La coherencia en la planificación considerando conocimiento sobre contenidos anteriores y los que vendrán, estableciendo puentes cognitivos, por ejemplo, generando una situación problemática invitando al alumno de alguna manera a que tenga una participación activa o se sienta involucrado a resolver algo. La participación activa del alumno está íntimamente relacionada con el ofrecimiento o planteamiento de la clase del docente generando reflexiones, proyectos y para que suceda se debe tener en cuenta los conocimientos previos.

La secuencia de presentación de contenidos es importante ya que el alumno debe tener una base sólida que le servirá de soporte para los contenidos venideros contribuyendo a mejorar la comprensión de los mismos.

Las **estrategias** que se utilizaran en la enseñanza son una decisión fundamental en la programación teniendo en cuenta que los contenidos varían según como se enseñen y el énfasis en los temas. Las elecciones de diferentes estrategias de enseñanza orientaran el aprendizaje de los alumnos por ello el docente debe utilizar diferentes como, por ejemplo, resolución de problemas, comprensión de textos, redacción de respuestas, interpretación de casos, etc.

Las actividades que se proponen en el aula tienen que tener una ligadura en los contenidos que se desarrollan y los que se verán posteriormente logrando conexiones y estableciendo al mismo tiempo grados de dificultad según objetivos docentes de manera gradual. El orden influye en el nivel y forma de comprender. Las mismas pueden llevarse a cabo desde lo individual o colectivo, pero siempre con el objetivo de buscar la participación activa y resolutiva. El debate grupal y la compartición de diferentes perspectivas ayuda a aquellos alumnos que se encontraban sin poder resolver ciertas situaciones. Todos tenemos tiempos diferentes de aprendizaje.

Las buenas actividades deben tener como consideración:

- El periodo de aprendizaje que se encuentra el alumnado.
- Correlación entre los contenidos y las actividades.
- El tiempo para el desarrollo de las actividades.
- Los recursos para la realización de actividades.
- Resolverlas tanto individuales como grupales.

La información brindada por el docente debe ser **significativa** acorde a los niveles que nos encontremos. Brindar información que no genera preguntas no despierta el interés siendo el resultado una clase unidireccional donde el docente se conteste sus preguntas. Al mismo tiempo mucha información que no será utilizada no contribuye al despertar cognitivo. Estos factores se consideran fundamentales ya que proponen “pensar” y permitir que ellos mismos expresen y debatan sobre los temas planteados.

Desde una mirada aérea en la clase se aprecia el movimiento y participación tanto del docente como del alumnado, donde podemos reconocer el protagonismo dentro de la misma. La ocupación central del docente lo ubica como protagonista principal de la clase y como espectadores a los alumnos, siendo esta modalidad la que perduro durante mucho tiempo generando una dirección única de trasmisión del docente hacia los alumnos siendo su participación o su papel secundario y poco productivo. Nuevas modalidades buscan descentralizar al docente y convertirse en guía y apoyo de los alumnos ocupando un lugar el cual dirige y orienta en búsqueda de despertar el “pensar”.

La **evaluación** vs el **contenido.** Debe existir coherencia entre los contenidos vistos en clase y el examen. Esto puede sonar obvio, pero en muchas ocasiones no se cumple. En los exámenes los alumnos se encuentran con ejercicios que nunca fueron puestos en práctica o contenido que no fue visto. Mas allá de la formalidad del examen debería el docente consensuar con el alumnado el contenido orientándolos en los temas importantes, la manera de evaluar, el enfoque de cada tema, la modalidad, el puntaje, etc. Esto también se debe ver reflejado en cada clase, por ejemplo, en los ejercicios diarios que realicen los alumnos dando a saber lo que el docente busco que aprendieran en cada uno. Por otro lado, la implementación de un examen de simulación pre-parcial ayuda a calmar la ansiedad y otorgar una guía.

El contenido debe ser regulado y es imprescindible realizar una selección del mismo. Es mucho lo que el alumno debe aprender y conocer, pero no se puede enseñar todo. La pregunta que el docente debe realizarse es ¿Qué es lo que quiero que aprendan?, tanto en su planificación como en cada clase.

El clima afectivo es esencial en la relación docente-alumno para determinar una buena clase. Presentación, cordialidad, otorgar la palabra del alumno, permitir cualquier clase de pregunta (muchas veces piensan que son innecesarias o absurdas, pero seguramente más de uno se las pregunta), reconocer los logros, el respeto a las diferentes opiniones o perspectivas, tolerancia ante el error en búsqueda de que el alumno sea capaz de trabajar en él y no avergonzarlo públicamente, trabajar sobre sus fortalezas y más fuerte sobre sus debilidades. La sumatoria de todos estos factores aumentan la confianza y crean una relación más estrecha con el docente mejorando el clima áulico positivamente.

CAPITLO IV

ENCUESTAS

La recolección de datos a la respuesta de la influencia que tiene el clima escolar positivo será a través de una encuesta de preguntas cerradas creadas en un formulario Google dirigida a veintiún docentes que ejercen en un instituto de nivel terciario en búsqueda de recolectar datos que nos proporcionen información con respecto de si implementan generar un clima positivo.

METODO

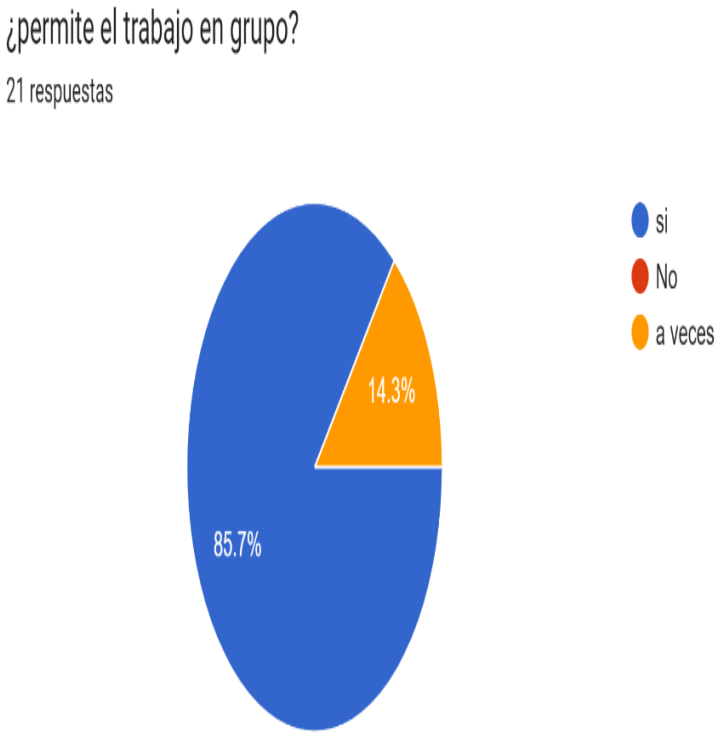
el método utilizado es cuantitativo. Se efectúa un análisis de los resultados en búsqueda de determinar la generación de un clima afectivo en el espacio áulico por parte de los docentes.

Las preguntas son orientadas a la organización de la clase y la relación-docente-alumno.

LINK DEL FORMULARIO DE PREGUNTAS CERRADAS A DOCENTES:

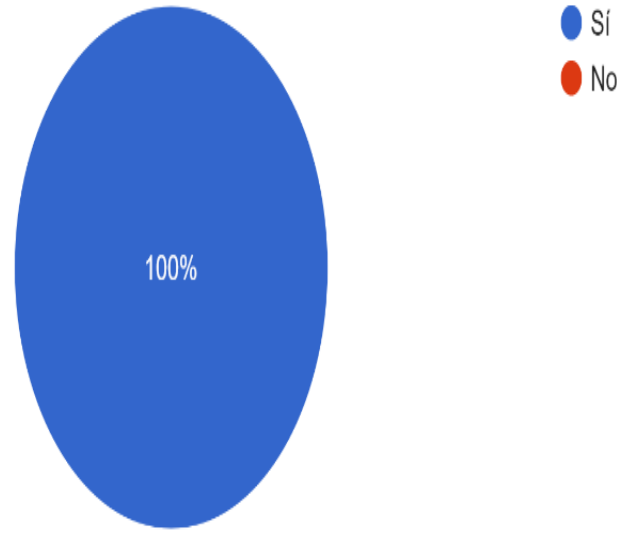
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScdHez7F6OFSLh8ARcqle5RweJdN4pybkBeAC72jJuOaN0jTw/viewform?usp=sf_link

ANALISIS DE ESTADISTICAS DE DOCENTES DEL INSTITUTO DE NIVEL TERCIARIO



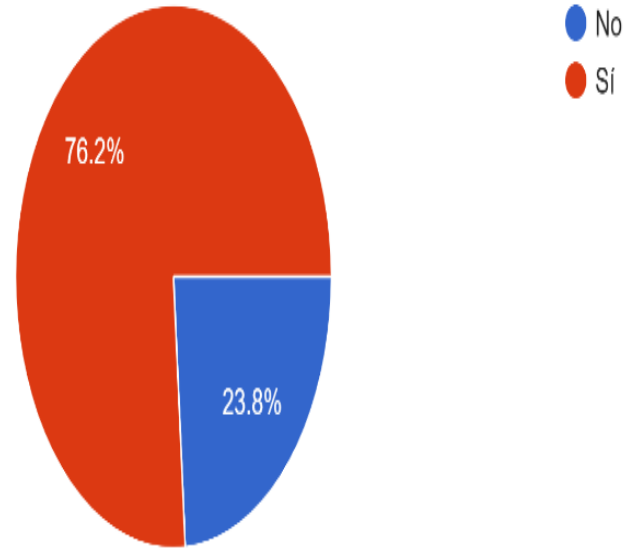
¿felicita a los alumnos en alguna ocasión?

21 respuestas



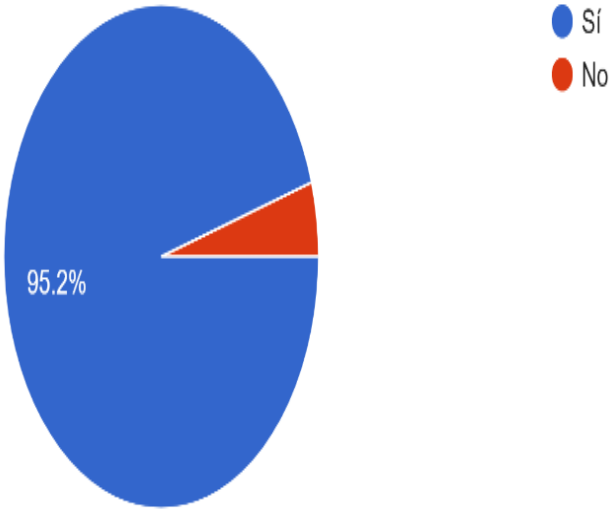
¿es flexible con la entrega de trabajos/actividades?

21 respuestas



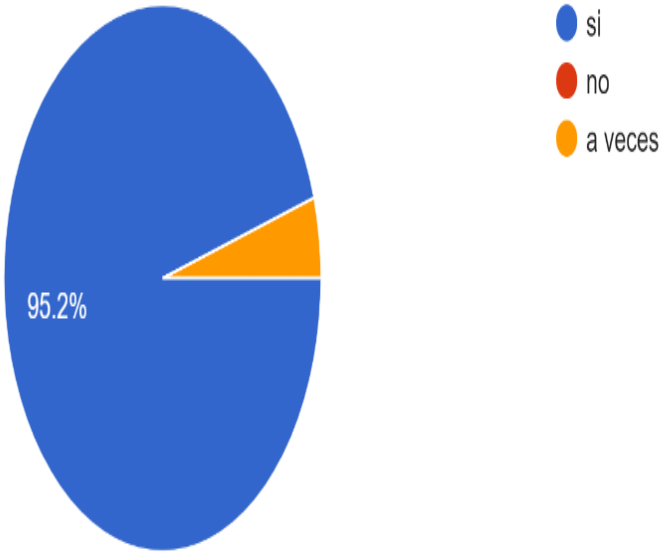
¿brinda ayuda de manera personalizada?

21 respuestas



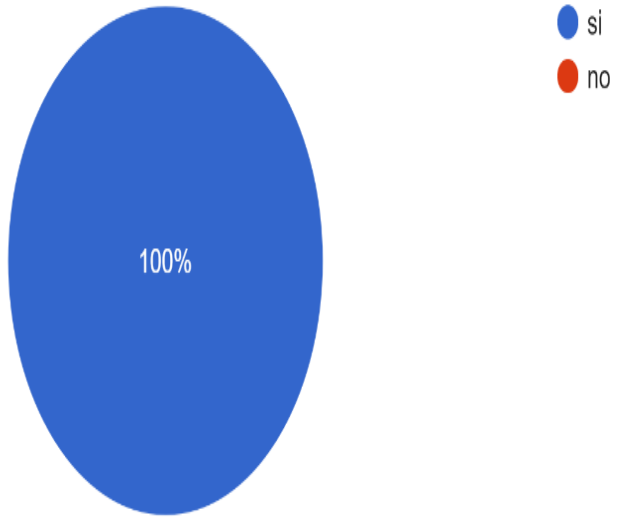
¿permite a los alumnos opinar en las clases?

21 respuestas



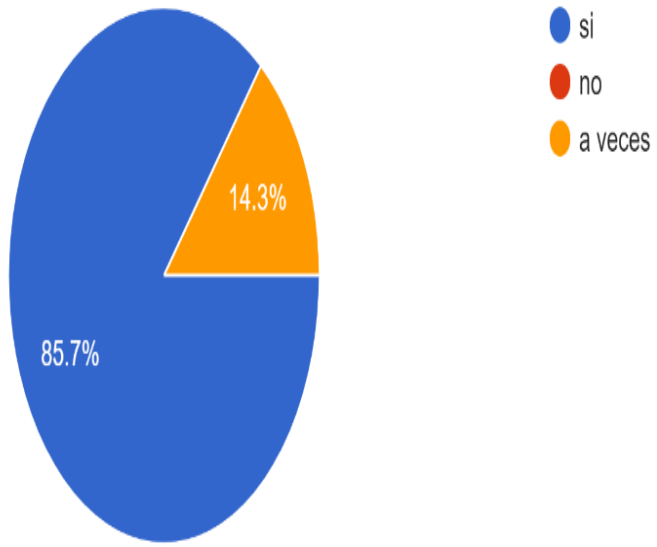
¿reconoce el trabajo de aquellos alumnos a los que les cuesta avanzar?

21 respuestas



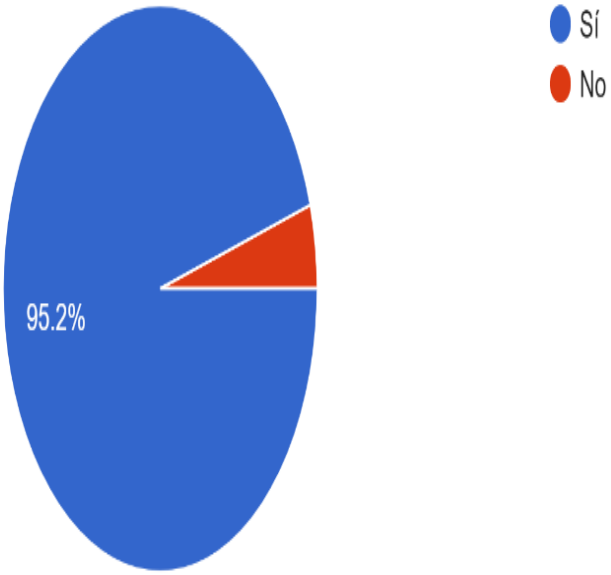
al desaprobar un examen ¿incentiva a sus alumnos para que continúen esforzándose?

21 respuestas



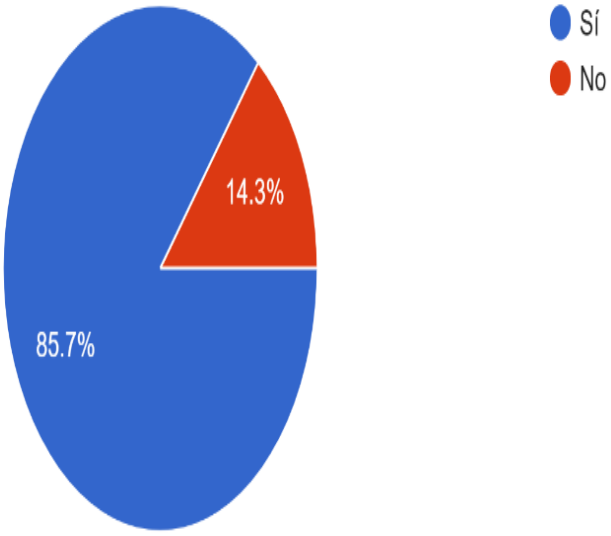
¿premia el esfuerzo de un alumno?

21 respuestas



¿utiliza vías alternativas de comunicación que no sea via mail?

21 respuestas



CONCLUSION

Los datos obtenidos a través de los gráficos exponen que el mayor porcentaje de los docentes del instituto de nivel terciario implementan las estrategias que generan un buen clima áulico y también actúan como pigmaleones positivos potenciando las actitudes colaborativas del alumno, incentivando y fomentando la motivación.

El mantener buenas relaciones entre los alumnos, trabajar entre pares, percibir que el docente siente preocupación por ellos, incrementa la motivación por el estudio y consecuentemente con su propio aprendizaje.

Considero que crear un clima positivo en el cual se premie el trabajo del alumno, exista un incentivo, libertad de opinión, instaurar la relación entre el alumnado, construcción en grupo, acrecienta la motivación y el compromiso por en el proceso educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alonso, Martin (2008). La percepción del clima después de un cambio de evaluación en el alumnado de psicopedagogía.

Alonso, Martin (2007). Evaluación formativa y su repercusión en el clima del aula.

Baños giles inmaculada (2010). El efecto Pigmalión en el aula.

Bris Mario Martin (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden.

Cornejo Rodrigo y Redondo Jesús M. (2001). El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media.

Gutiérrez Ana María (2010). El efecto Pigmalión en la actividad docente y administrativa.