



Solutions to
age related issues
in education sector



Cofinanciado por
la Unión Europea

SOLUTIONS TO AGE RELATED ISSUES IN EDUCATION SECTOR

SOLARIS

“2021-1-CZ01-KA220-VET-000033227”

ProEduca



AdM
ArchiviodellaMemoria



CESUR
Tu Centro Oficial de FP

sbtcc
Danışmanlık
Solution Based Training and Consultancy

Este material ha sido creado en el marco de un proyecto Erasmus+: SOLUTIONS TO AGE RELATED ISSUES IN EDUCATION

SECTOR-SOLARIS, Número de proyecto: 2021-1-CZ01-KA220-FP-000033227



**Cofinanciado por
la Unión Europea**

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

Este material está bajo licencia



PRÓLOGO

El proyecto SOLARIS pretendía desarrollar una serie de resultados prácticos que beneficiarán a profesores, directores de centros escolares y partes interesadas. Uno de los principales resultados del proyecto es un amplio material de formación. Este material proporciona directrices para las políticas adaptadas a la edad en las escuelas, estudios de casos que muestran las mejores prácticas y metodologías innovadoras para fomentar el aprendizaje intergeneracional. El material didáctico de SOLARIS incluye seis módulos principales que se detallan a continuación. Además, hay seis herramientas de autoevaluación que están integradas en cada módulo en relación con los contenidos del mismo. Los alumnos pueden examinar sus conocimientos mediante la aplicación de cuestionarios.

Módulos	Contenido
Módulo 1 Introducción a la gestión de la edad en la educación escolar	El Módulo 1 hace hincapié en la importancia de la gestión holística de la edad para abordar los retos y las oportunidades dentro del panorama educativo en evolución y los cambios demográficos de la mano de obra. Destaca el impacto de la gestión de la edad en la calidad de la enseñanza, el bienestar de los profesores y la productividad, y explora medidas para mejorar los resultados de los educadores, fomentando la reflexión y la adaptación para un crecimiento sostenido en el dinámico campo de la educación. El módulo 1 ha sido elaborado por CESUR.
Módulo 2 Cuestiones relacionadas con la edad que se plantean en el sector educativo	El módulo 2 se centra en los desafiantes problemas educativos a los que se enfrentan los profesores mayores, haciendo hincapié en la importancia de gestionar las cargas de trabajo e identificar los factores estresantes para los educadores mayores. Introduce nuevos métodos, incluida la tecnología, para reducir el estrés, prevenir el agotamiento y mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, proporcionando habilidades y recursos para que los educadores aborden los problemas relacionados con la edad y promuevan el bienestar en contextos educativos. El módulo 2 ha sido elaborado por ADM.
Módulo 3 Proceso de toma de decisiones en la búsqueda de soluciones a los problemas relacionados con la edad en las escuelas	El módulo 3 ofrece una exploración exhaustiva de la toma de decisiones en los entornos educativos en relación con los retos derivados de la edad, haciendo hincapié en su importancia a la hora de abordar las preocupaciones relacionadas con el envejecimiento del personal y el fomento de entornos escolares adaptados a las personas mayores. Los participantes adquieren dominio de los procesos de resolución de problemas relacionados con la edad, incluyendo la identificación de problemas, la recopilación de información, el desarrollo de opciones, la selección de acciones y la evaluación de resultados, con marcos prácticos como el análisis DAFO y el análisis coste-beneficio introducidos para abordar las preocupaciones relacionadas con la edad. El módulo 3 fue preparado por PROEDUCA.
Módulo 4 Buenas prácticas para la gestión de la edad	El módulo 4 se centra en las definiciones, los conceptos y los estudios de casos de buenas prácticas que los profesores de una amplia gama de entornos educativos podrían utilizar para mejorar la eficacia de las condiciones sensibles a la edad y abordarlas en el lugar de trabajo, con especial atención a las prácticas que son factibles de aplicar a corto plazo con efectos a largo plazo. El módulo 4 ha sido elaborado por la EIA.
Módulo 5 Estrategias de gestión de la edad en las escuelas	El módulo 5 presenta estrategias eficaces para gestionar los retos relacionados con la edad a los que se enfrentan los profesores en entornos educativos, destacando enfoques como la formación entre iguales, los programas de tutoría y los servicios de asesoramiento para mantener el entusiasmo y la motivación en el aula. El módulo se basa en las experiencias y perspectivas de los profesores y de los responsables de la toma de decisiones a diversos niveles, y ofrece una visión de la planificación de acciones para la aplicación de estrategias de gestión de la edad. El módulo 5 ha sido elaborado por la ASIE.
Módulo 6 La aplicación de herramientas de medición de la edad en las escuelas (conocimientos y herramientas para facilitar la adopción de la gestión de la edad en las escuelas)	El módulo 6 se centra en la aplicación de herramientas de medición adaptadas a la edad en las escuelas, y abarca conocimientos y herramientas para la adopción de la gestión de la edad. Se compone de dos unidades principales: la primera unidad aborda la adopción de la gestión de la edad en las escuelas, y la segunda unidad proporciona información sobre la gestión de los recursos humanos en el entorno escolar, con el objetivo de aumentar la concienciación y ofrecer estrategias prácticas para que los educadores y los líderes escolares creen instituciones educativas inclusivas, colaborativas y solidarias en medio de cambios demográficos dinámicos. El módulo 6 ha sido preparado por el SBTC.

Módulo 2

**Cuestiones relacionadas con la
edad que se producen en el
sector educativo**

Contenido

- Introducción
- Objetivos de aprendizaje
- Resultados del aprendizaje
- Descripción de las unidades
- Contenido de la unidad
- Puntos clave
- Conclusión
- Autoevaluación



Introducción

El módulo 2 examina los retos educativos a los que se enfrentan los profesores sénior. Reconoce la importancia de gestionar las cargas de trabajo administrativas, docentes y no docentes. Identifica los posibles factores de estrés, especialmente para los educadores mayores. Los educadores utilizan nuevos métodos, como la tecnología, para reducir el estrés, evitar el agotamiento y mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal. El segundo componente examina la compleja relación entre la edad de un profesor, su rendimiento laboral y sus obligaciones diarias, incluidos los cuidados, más allá de la carga de trabajo. El programa examina cómo la pérdida del Sentido de Coherencia (SOC) afecta al riesgo de burnout de los profesores. La sesión se cierra con tareas específicas para los educadores y una herramienta de evaluación. Estos ejercicios fomentan la participación activa y permiten a los educadores evaluar sus conocimientos sobre el módulo y su aplicación. El módulo 2 proporciona a los educadores las habilidades y los recursos necesarios para abordar los problemas relacionados con la edad. Promueve el bienestar y la satisfacción laboral en contextos educativos.



Objetivos de aprendizaje

- Conocer cómo la carga de trabajo puede ser un factor de estrés para los profesores que envejecen, los gestores escolares, los formadores de DPC y los orientadores escolares;
- Adquirir conocimientos sobre cómo la carga administrativa y las obligaciones docentes y no docentes pueden influir negativamente y aumentar la carga de trabajo, provocando burnout;
- Comprender cómo una menor SoC y el aumento de las responsabilidades de los profesores mayores pueden contribuir al burnout, y conocer las estrategias para gestionar estos problemas.



Resultados del aprendizaje

- Los formadores de DPC son conscientes de cómo la carga administrativa y las obligaciones docentes y no docentes contribuyen a aumentar su carga de trabajo y sus niveles de estrés, y adquieren instrumentos útiles (incluido el uso de Edtech) para gestionarlos y disminuirlos.
- Profesores mayores, directores de centros escolares y orientadores Los formadores de DPC se familiarizan con la importancia de mejorar su sentido de la coherencia para evitar el agotamiento en los profesores mayores. Aprenden estrategias útiles para evitar los problemas relacionados con la edad y, especialmente, el agotamiento.

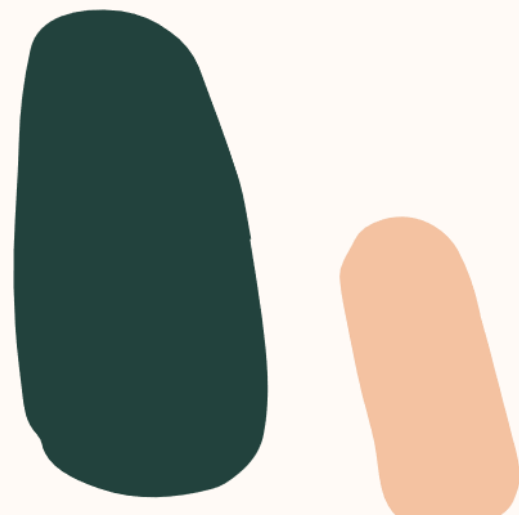


Descripción de las unidades

En la **Unidad 1**, conoceremos el concepto de carga de trabajo de los profesores y cómo afecta a su rendimiento laboral y a su bienestar a medida que envejecen. Analizaremos todos los elementos y tareas que contribuyen a aumentar la carga de trabajo de los profesores, como las tareas administrativas, las tareas docentes y las no docentes, así como sus posibles efectos negativos en el bienestar de los profesores, especialmente a medida que envejecen. Por último, sugeriremos algunas estrategias para ayudar a prevenir el agotamiento, reducir la carga de trabajo o hacerle frente.

En la **Unidad 2**, veremos cómo un SOC bajo o decreciente puede contribuir directamente al agotamiento. Describiremos los tres elementos que forman parte del Sentido de Coherencia de un profesor (comprensibilidad, manejabilidad y significatividad). Por último, descubriremos algunas estrategias -muchas de las cuales implican el uso de la tecnología- para mantener un alto SOC, ayudando a los profesores mayores, a los directores de centros y a los gestores a prevenir los problemas relacionados con la edad y el agotamiento.

2.1. Visión general de los problemas comunes relacionados con la edad a los que se enfrentan los profesores y otro personal escolar, incluida la carga administrativa, la carga de trabajo y la comprensión de las nuevas tecnologías



La carga de trabajo de los profesores

El trabajo de los profesores es uno de los más exigentes del sistema educativo. Las expectativas de las partes interesadas son cada vez mayores: administración, padres, alumnos... cada uno tiene sus propias exigencias.

Los profesores pueden tener que trabajar muchas horas, preparar lecciones para varias clases, realizar evaluaciones y calificaciones, asistir a reuniones y seminarios y prestar apoyo adicional a los alumnos fuera del horario lectivo. Todas estas responsabilidades pueden dar lugar a una elevada carga de trabajo, que puede influir en **el síndrome de desgaste profesional**.

¿Qué es la carga de trabajo? La carga de trabajo se refiere generalmente a la cantidad de trabajo o tareas que se espera que una persona o un grupo realice en un periodo determinado.

¿Qué es el síndrome de desgaste profesional?

El desgaste profesional es una situación que se produce cuando las exigencias de un trabajo se vuelven demasiado intensas y la persona es incapaz de afrontarlas eficazmente.

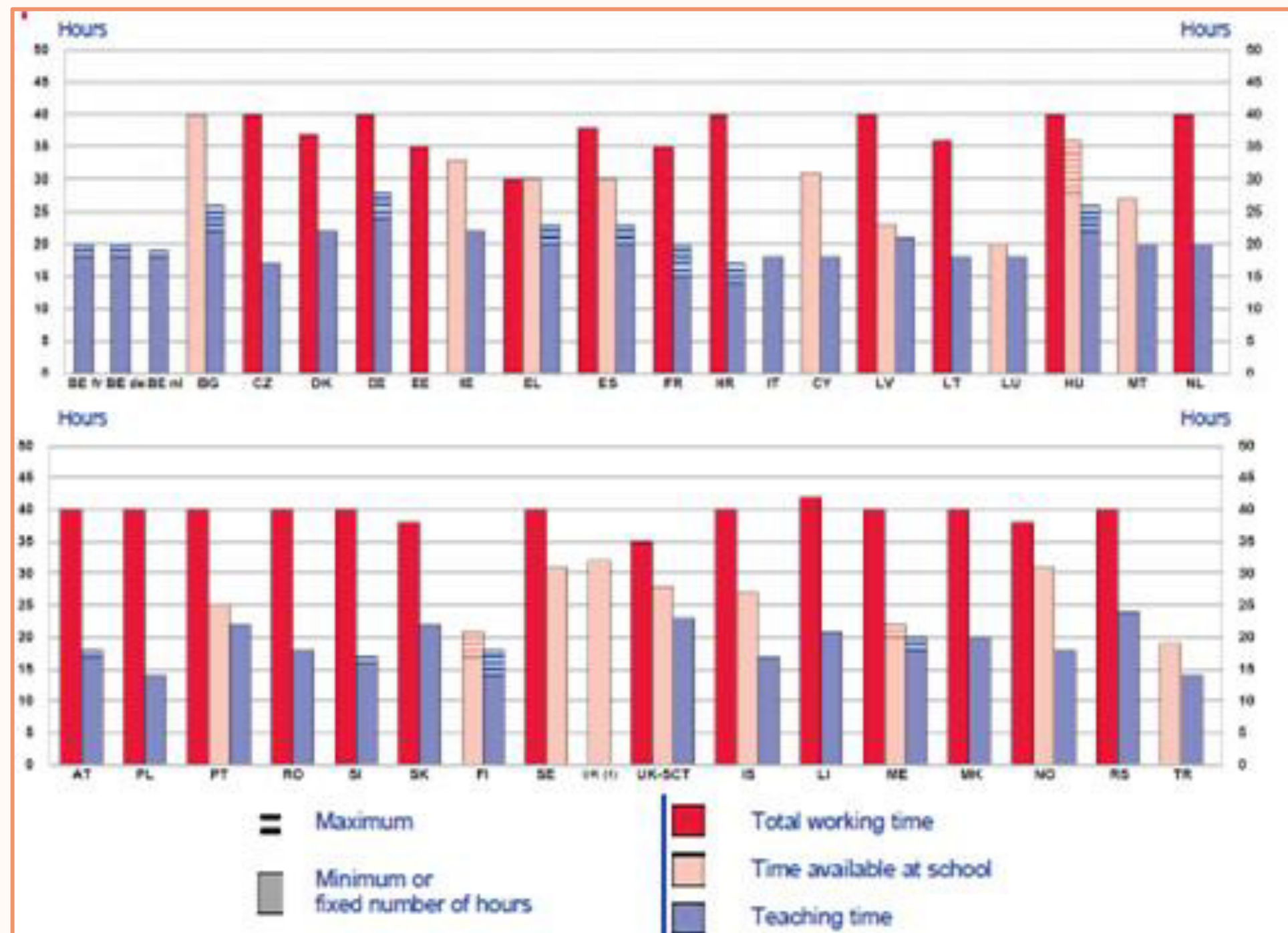
Los profesores que soportan una gran carga de trabajo pueden sentirse emocional y físicamente agotados. También pueden experimentar sentimientos de cinismo y desapego hacia su trabajo, lo que puede conducir a un bajo rendimiento e insatisfacción laboral.

Estos factores pueden hacer que se sientan desmotivados y desilusionados, lo que podría llevarlos a abandonar la profesión antes de lo previsto.



Se han realizado varios estudios que examinan la relación entre la carga de trabajo de los profesores y el burnout. Una investigación realizada por Klassen y Chiu (2010) encontró que la alta carga de trabajo se asoció positivamente con el burnout entre los profesores. El estudio también encontró que el nivel de apoyo administrativo recibido de las escuelas se asoció negativamente con el burnout. Esto sugiere que las escuelas pueden reducir el burnout entre sus profesores proporcionándoles más apoyo.

Definición oficial de la carga de trabajo semanal (en horas) de los profesores a tiempo completo de educación secundaria inferior general según la normativa central 2013/14



Las escuelas deben revisar sus políticas y procedimientos para garantizar que los profesores no estén sobrecargados de responsabilidades. Deben proporcionar a los profesores los recursos y la formación necesarios para gestionar su carga de trabajo. Los profesores también deberían buscar apoyo como: asesoramiento, tutoría o colaboración en equipo para reducir la carga de trabajo y prevenir el agotamiento.





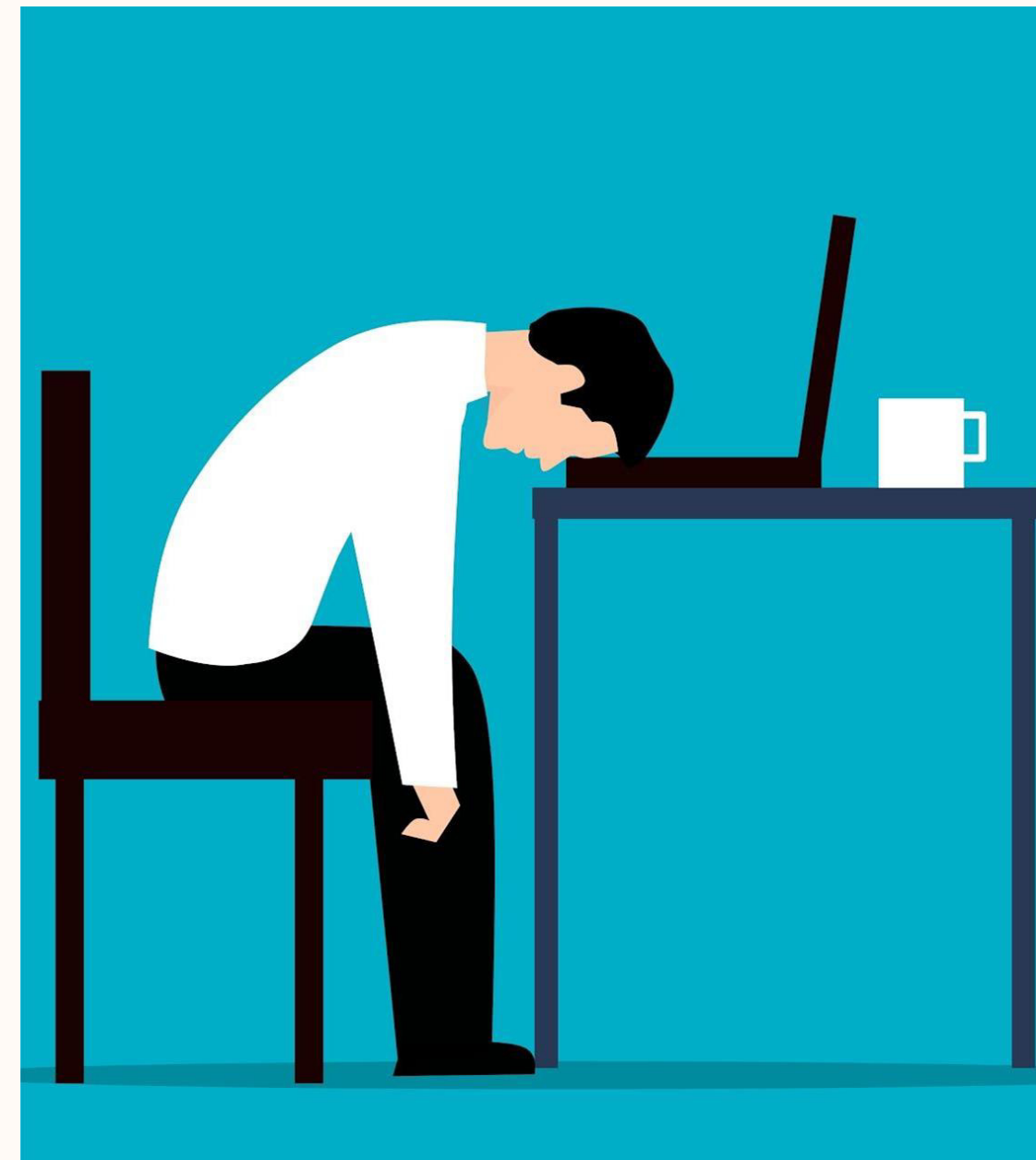
El agotamiento del profesorado puede tener un impacto directo en los estudiantes, influyendo en su rendimiento académico, bienestar emocional y experiencia general de aprendizaje. He aquí algunas formas en las que el agotamiento de los profesores puede afectar a los alumnos:

- Los profesores agotados pueden tener dificultades para planificar e impartir clases de alta calidad, lo que dificulta que los alumnos comprendan y retengan la información.
- Los profesores quemados pueden tener dificultades para implicar a los alumnos en el proceso de aprendizaje.
- El agotamiento puede afectar a la capacidad del profesor para gestionar eficazmente el aula o proporcionar el apoyo necesario a los alumnos con diversas necesidades de aprendizaje.
- Cuando los profesores están emocionalmente agotados, pueden tener dificultades para conectar con los alumnos a nivel personal, lo que puede obstaculizar el desarrollo de un entorno de aprendizaje positivo y de apoyo.
- Los alumnos de las aulas afectadas por el agotamiento de los profesores pueden no rendir tan bien académicamente debido a un entorno de aprendizaje menos propicio y a una menor eficacia de la enseñanza.

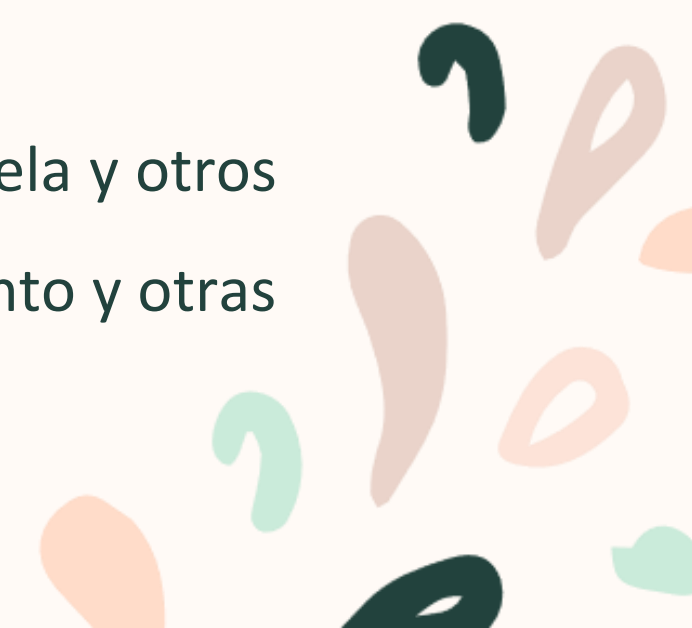
Carga administrativa para los profesores mayores

Se refiere a la cantidad de tiempo y esfuerzo dedicados a tareas administrativas que no están directamente relacionadas con la enseñanza, como el papeleo, la introducción de datos y el mantenimiento de registros. Esta carga puede repercutir negativamente en la moral, la productividad y la satisfacción laboral de los profesores.

La carga administrativa que soportan los profesores puede repercutir considerablemente en su capacidad para enseñar con eficacia y provocar agotamiento e insatisfacción. Reducir esta carga puede mejorar la moral y la satisfacción laboral de los profesores, lo que a su vez puede redundar en mejores resultados para los alumnos.



Algunos ejemplos de tareas administrativas que pueden suponer una carga para los profesores son:

- 1. Pruebas y evaluación:** Los profesores son responsables de administrar y calificar los exámenes, recopilar datos y elaborar informes sobre el rendimiento y el progreso de los alumnos.
 - 2. Planificación y evaluación de las clases:** Los profesores deben crear planes de clase, proporcionar comentarios sobre el trabajo de los alumnos y evaluar su propia eficacia docente.
 - 3. Introducción de datos y elaboración de informes:** Los profesores deben introducir la información de los alumnos en sistemas electrónicos, rellenar formularios administrativos y elaborar informes sobre el rendimiento y la asistencia de los alumnos.
 - 4. Comunicación:** Los profesores deben comunicarse con los padres, los administradores de la escuela y otros profesores sobre cuestiones relacionadas con el rendimiento de los estudiantes, el comportamiento y otras tareas administrativas.
- 

Reducción de la carga administrativa

Algunas estrategias para reducir la carga administrativa de los profesores son proporcionar apoyo administrativo, agilizar el papeleo y utilizar la tecnología para automatizar las tareas administrativas.

Planificación

- Planificar eficazmente
- Crear un aprendizaje centrado en el alumno
- No reinventar la rueda
- Colaborar con otros profesores

Opinión

- Automatizar los comentarios
- Conferencias con los estudiantes
- Promueva la autoevaluación y la evaluación entre compañeros
- No calificar todo

Clasificación

- Utilizar pruebas de autoevaluación
- Aprovechar las carpetas de los alumnos
- Califíquelo en directo
- Utilice comentarios predefinidos

Tareas docentes de los profesores

Las responsabilidades docentes específicas pueden tener un impacto significativo en la carga de trabajo de los profesores y contribuir al agotamiento si no se gestionan eficazmente. He aquí algunos aspectos de la docencia que pueden influir en la carga de trabajo:

- 1. Preparar planes de clase:** los profesores deben desarrollar y preparar planes de clase para sus alumnos. Estos planes deben garantizar que la lección sea atractiva, se ajuste al plan de estudios y sea apropiada para la edad y el nivel académico de los alumnos.
- 2. Impartir las lecciones:** los profesores deben impartir las lecciones a los alumnos de forma clara y concisa, asegurándose de que todos los alumnos entienden la información.
- 3. Calificar las tareas y los exámenes:** los profesores deben leer y corregir las evaluaciones y los deberes de los alumnos para comprobar su comprensión del material.
- 4. Proporcionar retroalimentación a los estudiantes:** Los profesores deben proporcionar retroalimentación a sus alumnos sobre su trabajo y progreso, destacando las áreas en las que lo han hecho bien y en las que necesitan mejorar.
- 5. Crear evaluaciones:** Los profesores deben crear y administrar evaluaciones para medir el progreso del aprendizaje y la comprensión del material por parte de los alumnos.

Tareas no docentes de los profesores

Las tareas no docentes, como las tareas administrativas, las asignaciones a comités y las responsabilidades extracurriculares, pueden contribuir significativamente a la carga de trabajo de los profesores y pueden provocar agotamiento si no se gestionan eficazmente. Entre las tareas no docentes de los profesores se incluyen:

- 1. Gestión del aula:** Los profesores deben crear y mantener un entorno de aprendizaje positivo y propicio para sus alumnos.
- 2. Comunicación con los padres y cuidadores:** Los profesores deben comunicarse con los padres o cuidadores de sus alumnos para discutir el progreso y las expectativas de sus hijos.
- 3. Desarrollo profesional:** Los profesores deben participar en actividades de desarrollo profesional para mantenerse al día sobre las nuevas estrategias y metodologías de enseñanza.



- 4. Acompañar a los alumnos:** Los profesores deben orientar a los alumnos fuera del aula para ayudarles con las dificultades que puedan tener.
- 5. Tareas administrativas:** Los profesores también realizan tareas administrativas como llevar registros, preparar informes y gestionar los datos de los alumnos.

Diez estrategias para que los directores de los centros reduzcan la carga de trabajo de los profesores

1. CONSTRUIR UNA CULTURA SALUDABLE EN EL LUGAR DE TRABAJO

Muchos profesores no sienten que puedan pedir ayuda si tienen dificultades. Los directores de centro pueden ayudar a cambiar la cultura del centro.

3. EVALUAR LA CARGA DE TRABAJO DE LA ESCUELA Y LOS SENTIMIENTOS DE LOS PROFESORES

De este modo, los directores de los centros pueden tener una visión más detallada de cómo se siente su personal y de las posibles quejas, y crear un plan de acción más personalizado.

2. DAR BUEN EJEMPLO

Promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada es una cosa, pero modelar este comportamiento también puede ser beneficioso.

Esto puede implicar cualquier cosa, desde admitir cuándo estás estresado, ser vulnerable delante de los miembros de tu equipo o mantener conversaciones sobre actividades no relacionadas con el trabajo en la sala de profesores.

4. CREAR LÍMITES "SUAVES" EN LA COMUNICACIÓN

Crear límites "suaves" en la comunicación puede evitar que los profesores se sientan abrumados. Trate de no enviar actualizaciones clave de la escuela por las tardes y los fines de semana. Esto ayudará a los profesores a entender que no tienen que estar "conectados" 24 horas al día, 7 días a la semana.

Diez estrategias para que los directores de los centros reduzcan la carga de trabajo de los profesores

5. REDUCIR LA CORRECCIÓN

La corrección es una de las principales actividades que consumen tiempo y contribuyen a aumentar la carga de trabajo de los profesores. Es preferible recurrir a la autoevaluación y a la evaluación entre compañeros o a la retroalimentación verbal durante las clases.

7. ESTABLECER OBJETIVOS CLAROS

Establecer objetivos claros para supervisar los progresos puede permitir a los profesores comprender en qué deben centrarse y por qué.

6. RACIONALIZAR LAS REUNIONES DE PERSONAL

Si los profesores ya tienen mucho trabajo, no van a dedicarse a una larga reunión que sólo les resta tiempo para otras actividades. Hay muchas maneras de hacer que una reunión sea más eficaz, por ejemplo: considerar si realmente es necesaria la reunión, fijar un orden del día y vigilar el reloj.

Diez estrategias para que los directores de los centros reduzcan la carga de trabajo de los profesores

8. GESTIONAR EL CAMBIO CON EFICACIA

Implicando al personal en estas decisiones siempre que sea posible, planificando con antelación y trabajando juntos en un calendario, es posible lograr una mayor aceptación y evitar que el personal se sienta abrumado.

9. LA COHERENCIA ES LA CLAVE DE LA GESTIÓN DEL COMPORTAMIENTO

Si el personal sabe exactamente qué hacer, dónde acudir en busca de ayuda y cuándo plantear los problemas, podrá dedicar menos tiempo a sopesar las distintas opciones.

10. INVERTIR EN SOFTWARE DE GESTIÓN DEL TIEMPO

Si el personal sabe exactamente qué hacer, dónde acudir en busca de ayuda y cuándo plantear los problemas, podrá dedicar menos tiempo a sopesar las distintas opciones.

Utilizar la tecnología para prevenir o resolver los problemas relacionados con la edad y el agotamiento en las profesiones docentes

Como hemos mencionado en la diapositiva anterior, una de las estrategias de los gestores escolares para reducir la carga de trabajo de los profesores en los centros es el uso de la tecnología. De hecho, el uso de la tecnología puede ayudar a reducir la carga de trabajo de los profesores y puede reportar varios beneficios, mejorando la eficiencia y permitiéndoles centrarse en actividades más significativas e interactivas. Pero integrar la tecnología para optimizar el trabajo de los profesores no siempre es fácil, como demuestra el estudio titulado **"Get Ready To Be Techy: Struggles of Senior Citizen Teachers in the Utilization of Technology in the Classroom"**. El objetivo de este estudio era determinar las luchas de los profesores sénior durante el curso escolar 2021 - 2022. Se utilizó el método cualitativo descriptivo como diseño de investigación, y una entrevista en profundidad en la recogida de datos.

El estudio reveló que a la mayoría de los encuestados no les queda más remedio que mantenerse al día en el uso de la tecnología en su enseñanza, para no quedarse atrás. En este mundo digital en el que vivimos, es importante utilizar e integrar la tecnología en la enseñanza para captar la atención de los alumnos, que ahora se denominan nativos digitales.

Las investigaciones demuestran que la integración de la tecnología en el proceso de enseñanza-aprendizaje beneficiará a los alumnos, ya que comprenderán fácilmente las lecciones con el uso del vídeo y otras ayudas tecnológicas. Cuantos más sentidos utilicen, mejor será la comprensión y retención de las lecciones. También reducirá el tiempo y el esfuerzo de los profesores en la elaboración de materiales didácticos, disminuyendo su carga de trabajo. [Aquí](#) el estudio completo.

Utilizar la tecnología para prevenir o resolver los problemas relacionados con la edad y el agotamiento en las profesiones docentes

Otro artículo interesante sobre el tema es “[How to use technology to help teachers be better and to make life better for teachers](#)”.

David Evans ofrece ejemplos prácticos de seis formas en que los sistemas educativos están utilizando la tecnología para apoyar a los profesores en su trabajo y ayudarles a evitar una carga de trabajo excesiva, el agotamiento y otros problemas relacionados con la edad.

La tecnología puede utilizarse para:

- Preparar y orientar a los profesores: en EE.UU., la preparación virtual de los profesores funciona de forma similar a la preparación presencial; en Sudáfrica, la preparación virtual de los profesores funciona de forma similar a corto plazo, aunque la preparación presencial funcionó mejor con el tiempo (un modelo mixto puede tener más sentido);
- Complementar los conocimientos y las habilidades pedagógicas de los profesores: las tabletas son un instrumento eficaz para ofrecer a los profesores planes de clase guionizados y otras ayudas pedagógicas, aunque sólo si los profesores siguen utilizándolas a lo largo del tiempo; los cursos en línea masivos y abiertos y las microcredenciales pueden ayudar a mejorar los conocimientos y las habilidades pedagógicas de los profesores, facilitándoles el trabajo.
- Crear comunidades virtuales de práctica para los profesores: estos grupos pueden proporcionar una responsabilidad positiva entre iguales. Los profesores pueden utilizar las redes sociales para hacer preguntas sobre contenidos, para prácticas docentes y para hacer y compartir vídeos de sí mismos enseñando. [Más información](#)

Utilizar la tecnología para prevenir o resolver los problemas relacionados con la edad y el agotamiento en las profesiones docentes

[La misma investigación](#) subraya el potencial del uso de la tecnología como medida proactiva para abordar y prevenir los problemas relacionados con la edad y el agotamiento en la profesión docente. Esto indica que la tecnología puede desempeñar un papel crucial a la hora de mitigar los problemas asociados al envejecimiento de la mano de obra y promover el bienestar de los educadores. Pero para lograrlo, los centros educativos deberían:

Adoptar la tecnología

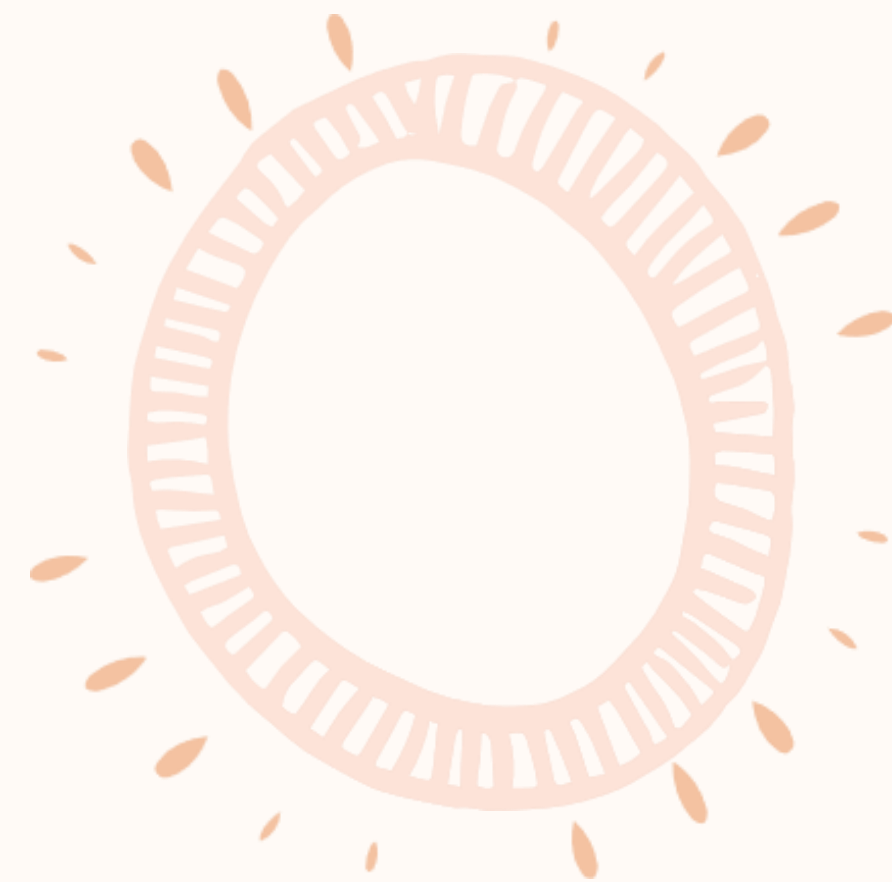
- Aceptar que la tecnología tiene un papel que desempeñar en el aprendizaje y en el apoyo al personal.
- Acérquese a la tecnología con el mismo entusiasmo que sus alumnos.
- Adquiera conocimientos digitales y asuma su responsabilidad
- Construya la infraestructura técnica que permita que el uso de la tecnología prospere.
- Cree una cultura de la innovación a todos los niveles

Comprar con sofisticación

- No acepte la mediocridad
- ¿Utilizaría el personal el producto por elección propia si usted no exigiera su uso?
- ¿Qué problema operativo o de flujo de trabajo resuelve?
- ¿Ahorra tiempo?
- ¿Se integra con el software y el hardware existentes?
- ¿Cuál es el coste de oportunidad y el requisito de desarrollo profesional?

Minimizar y optimizar para maximizar

- Nunca introduzca datos dos veces
- Reducir al mínimo la introducción manual de datos
- Garantizar la recopilación de datos basada en decisiones cuando sea necesaria la introducción manual.
- Automatizar todos los informes en la medida de lo posible
- Reducir la comunicación a canales coherentes



2.2. Estrategias para identificar los problemas relacionados con la edad en el lugar de trabajo y abordarlos eficazmente.



El sentido de coherencia de los profesores que están envejeciendo, capacidad de trabajo y desgaste profesional

El “**Sentido de la coherencia**” (SOC) es un concepto introducido por el sociólogo Antonovsky. Es un componente central de su teoría salutogénica, que se centra en comprender los factores que promueven la salud y el bienestar en lugar de concentrarse únicamente en los factores que causan enfermedades.

El Sentido de Coherencia de los profesores se refiere a su percepción de su entorno de trabajo como **significativo, comprensible y manejable**. El SOC es un constructo ampliamente estudiado en el campo de la psicología de la educación, ya que se considera un predictor clave de la satisfacción laboral, el agotamiento y el bienestar general.

Según **la Teoría del Sentido de la Coherencia**, las personas que perciben su entorno como significativo, comprensible y manejable tienen un "sentido de la coherencia" más fuerte, lo que a su vez les ayuda a afrontar el estrés y mantener una buena salud mental. Esta teoría se ha aplicado a diversos campos, entre ellos la educación, y las investigaciones indican que los profesores que **tienen un fuerte sentido de la coherencia están mejor preparados para hacer frente a las exigencias diarias de su trabajo**, como gestionar el comportamiento en el aula, cumplir los objetivos del plan de estudios y colaborar con sus colegas.

El sentido de coherencia de los profesores que están envejeciendo, capacidad de trabajo y desgaste profesional

La teoría SoC puede explicar cómo las personas afrontan el envejecimiento físico y mental. Según esta teoría, la condición previa para envejecer con éxito es la selección, la optimización y la compensación.

La selección significa que se redefine la jerarquía de objetivos debido al deterioro físico y mental, y se eligen aquellos objetivos que permiten al individuo equilibrar sus recursos y demandas personales.

La optimización es el proceso de obtener, desarrollar y coordinar el uso de los recursos personales para alcanzar los objetivos seleccionados.

Por **compensación** se entiende la aplicación de medios alternativos o la utilización de ayudas para compensar las pérdidas relacionadas con la edad.

Los cambios en el desarrollo que se producen durante el envejecimiento pueden provocar un desajuste entre la capacidad y las exigencias del trabajo, y las estrategias adaptativas incorporadas en la teoría de la SoC pueden explicar las diferencias en la capacidad laboral.

El sentido de coherencia de los profesores que están envejeciendo, capacidad de trabajo y desgaste profesional

La investigación ha demostrado que un mayor sentido de la coherencia entre los profesores se asocia positivamente con la evaluación de su competencia, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la salud percibida.

Un número creciente de publicaciones ha confirmado el efecto negativo directo de un bajo sentido de la coherencia sobre el agotamiento; por lo tanto, **las personas con un mayor sentido de la coherencia experimentan menos agotamiento profesional.**

Los profesores mayores con un fuerte sentido de la coherencia pueden identificar mejor la naturaleza del factor estresante al que se enfrentan y seleccionar los recursos adecuados para la situación específica. Además, se ha descubierto que el sentido de coherencia modera el efecto de las exigencias del trabajo sobre el burnout y sirve como **función protectora.**



El sentido de coherencia de los profesores que están envejeciendo, capacidad de trabajo y desgaste profesional

En cuanto a las asociaciones entre el sentido de coherencia y la capacidad de trabajo, en la investigación "**Capacidad de trabajo entre profesores de enseñanza secundaria superior: Examining the Role of Burnout, Sense of Coherence, and Work-Related and Lifestyle Factors**" (2020, Universidad de Brno), el sentido de la coherencia se considera un recurso personal que podría afectar positivamente al burnout y a la capacidad de trabajo entre los profesores de enseñanza secundaria superior.

Una posible explicación podría ser que el sentido de coherencia se activa generalmente en diversos tipos de situaciones difíciles relacionadas con la profesión docente para servir como mecanismo de afrontamiento. Por lo tanto, **los profesores con un mayor sentido de la coherencia pueden afrontar mejor las circunstancias laborales adversas**, así como identificar y movilizar recursos internos y externos para evitar el agotamiento profesional y el consiguiente deterioro de la capacidad laboral.



Factores que contribuyen a mejorar el sentido de la coherencia de los profesores

- Entornos de trabajo favorables;
- Expectativas y directrices claras;
- Oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional;
- Relaciones positivas con estudiantes y colegas.

Los profesores que sienten que tienen autonomía y control sobre su trabajo también tienden a tener un mayor sentido de la coherencia.

En general, la investigación ha demostrado que el sentido de coherencia de los profesores es un factor importante para su satisfacción laboral y su bienestar general, y los esfuerzos para apoyar y mejorar este sentido de coherencia pueden tener implicaciones positivas tanto para los profesores como para las experiencias de aprendizaje de sus alumnos.

Reconocer y gestionar eficazmente los retos relacionados con la edad

Tres maneras de superar los problemas de envejecimiento de la mano de obra en las escuelas

- 1. Animar a (algunos) profesores mayores a quedarse:** el sistema educativo de los países en proceso de envejecimiento (como la mayoría de los países europeos) se enfrenta a la desalentadora perspectiva de las "jubilaciones relámpago", con un gran número de profesores que se marchan a la vez. Para contener la marea, una solución podría ser ofrecer programas de jubilación escalonada que permitan a los empleados con derecho a jubilación trabajar con horarios reducidos o pasar a desempeñar funciones menos estresantes. Muchos profesores quieren marcharse por la carga de trabajo; para retenerlos, habría que ofrecerles la reducción de jornada o el reparto del trabajo.
- 2. Construir una cultura de tutoría:** la tutoría y el coaching son dos de las formas más eficaces de que los profesores y los profesionales/trabajadores de la escuela más veteranos transfieran sus conocimientos y experiencia a los profesores y empleados más jóvenes y con menos experiencia. Las estadísticas demuestran que la tutoría puede tener innumerables beneficios organizativos: reduce la rotación y el abandono del puesto de trabajo, aumenta la satisfacción laboral y desarrolla las capacidades de profesores y empleados.
- 3. Invertir en programas informáticos de gestión del tiempo para profesores mayores,** a fin de reducir la carga de trabajo, aliviar su carga administrativa y evitar el agotamiento.

[Más información aquí](#)

Reconocer y gestionar eficazmente los retos relacionados con la edad

El libro "**A Guide to Managing an Aging Workforce**" está dirigido a empresarios, directivos y supervisores interesados en aprender más sobre cuestiones de salud y seguridad en el lugar de trabajo cuando gestionan trabajadores mayores. Puede resultar útil a los directores de centros escolares que se ocupan de cuestiones relacionadas con el envejecimiento de los profesionales y trabajadores del sector. Les ayuda:

- considerar la posibilidad de introducir cambios sencillos en el entorno de trabajo de su centro educativo para mantener a los profesores y otros empleados de la escuela que envejecen seguros, sanos (también mentalmente) y productivos;
- aprender a reducir la escasez de profesores y trabajadores escolares con experiencia manteniendo el empleo de los profesionales de la educación de más edad;
- comprender cómo un entorno de trabajo seguro y saludable beneficia a los trabajadores de todas las edades;
- conectar con otros recursos y obtener información adicional

[Más información aquí](#)



Reconocer y gestionar eficazmente los retos relacionados con la edad

Estrategias eficaces para hacer frente al aumento de la carga de trabajo de los profesores

Está demostrado que los directores de centros escolares y los profesores dedican más tiempo que nunca a tareas administrativas. Con poco o ningún tiempo libre, el aumento de la carga de trabajo pone a muchos profesores en riesgo de agotamiento. Además, las crecientes responsabilidades de la enseñanza no sólo afectan a quienes trabajan actualmente en los centros escolares, sino que también repercuten en el atractivo de la profesión para quienes están fuera de ella. La carga de trabajo y las tareas administrativas han sido identificadas como las principales causas de estrés en la mayoría de las escuelas que han encuestado a su personal.

El recurso enlazado a continuación aborda: qué afecta a la carga de trabajo de los profesores; seis formas de abordar el problema de la carga de trabajo en los centros escolares; y posibles soluciones a los problemas habituales de la carga de trabajo.

En concreto, según el autor, he aquí algunas formas de abordar nuestros problemas de carga de trabajo en la escuela y las cuestiones relacionadas con la edad:

- Creando una cultura saludable en el lugar de trabajo;
- Dando buen ejemplo como líderes y directores;
- Preguntando al personal dónde están los retos de la carga de trabajo;
- Formando al personal en la gestión del tiempo;
- Limitando nuestro enfoque (es fundamental reducirlo en lugar de intentar hacerlo todo a la vez);
- Abordando los problemas: una vez que haya identificado los principales problemas de carga de trabajo de su centro, le corresponde a usted y a su personal decidir conjuntamente las mejores estrategias para abordar los problemas que persistan. [Más información aquí](#)

Puntos clave del Módulo 2



PUNTOS CLAVE 1/2

- Los profesores pueden tener que trabajar muchas horas, y todas sus responsabilidades -tareas docentes y no docentes, tareas administrativas- pueden llegar a ser abrumadoras, especialmente para los profesores mayores que tienen que enfrentarse a nuevas metodologías de educación digital.
- Una carga de trabajo pesada y mal gestionada puede provocar agotamiento e insatisfacción laboral, así como el abandono prematuro de la profesión.
- El software de gestión del tiempo puede ser un instrumento útil para ayudar a los profesores mayores a hacer frente a su carga de trabajo. Así pues, una estrategia para que los directores de los centros apoyen a sus profesores es proporcionarles formación, entrenamiento, asesoramiento y retroalimentación.
- Una forma de que los profesores reduzcan la carga de trabajo de evaluación y corrección podría ser cambiar a una estrategia de autoevaluación con sus alumnos.

PUNTOS CLAVE 2/2

- El Sentido de Coherencia de un profesor está formado por tres componentes: comprensibilidad, manejabilidad y significatividad.
- Existe una relación directa entre el Sentido de Coherencia de un profesor que envejece, su situación laboral y personal, su capacidad de trabajo, el posible estrés y el agotamiento.
- Hay una serie de acciones y estrategias que las escuelas y los directores pueden adoptar para abordar estas cuestiones y mejorar el bienestar de los profesores mayores y el equilibrio entre la vida laboral y personal, evitando el agotamiento. Una de ellas es, por ejemplo, invertir en la formación de software de gestión del tiempo de los profesores mayores, para disminuir la carga de trabajo, aliviar su carga administrativa y prevenir el agotamiento, o crear una cultura de tutoría en la escuela.

CONCLUSIONES


En conclusión, **el Módulo 2** pone de manifiesto los complejos problemas a los que se enfrentan los profesores mayores a la hora de gestionar una pesada carga de trabajo que incluye métodos educativos tradicionales y digitales. Una carga de trabajo mal gestionada puede abrumar y agotar a los profesores, especialmente a los de más edad, por lo que es crucial disponer de técnicas eficaces. Los programas informáticos de gestión del tiempo ayudan a los profesores mayores a gestionar sus numerosos compromisos. El módulo hace hincapié en que los directores de los centros apoyen a los profesores ofreciéndoles formación, entrenamiento, asesoramiento y comentarios constructivos. El módulo ofrece soluciones creativas, como la autoevaluación, para reducir las tareas de evaluación y corrección, lo que ayuda a los profesores a mejorar su conciliación de la vida laboral y familiar y su satisfacción en el trabajo.

El módulo 2 permite a los educadores y a las instituciones educativas abordar los problemas que plantea el envejecimiento de los profesores y crear un entorno docente más propicio y sostenible.

Módulo 2 Herramienta de autoevaluación

El objetivo de este cuestionario es evaluar su comprensión y sus conocimientos sobre el contenido del Módulo 2. Durante el cuestionario se le plantearán preguntas relacionadas con el material didáctico del Módulo 2. Estos recursos abarcan temas como la resolución de problemas en función de la edad, los modelos de toma de decisiones, la evaluación de los efectos de las soluciones, el tratamiento de la resistencia al cambio y la creación de normas escolares adecuadas para todos los grupos de edad. Cada pregunta está diseñada para poner a prueba su comprensión de la información proporcionada.

Para iniciar la herramienta de autoevaluación del módulo 2, [haga clic en el enlace.](#)



Referencias

- “Reducing Workload in Your School: 10 Strategies” – <https://www.learningladders.info/blog/reducing-teacher-workload-schools/> (Article)
- Fordham, L. “The four key ways we’re supporting staff wellbeing” (2021) – <https://teaching.blog.gov.uk/2021/11/17/the-four-key-ways-were-supporting-staff-wellbeing/> (Article)
- Crawte, A.(2022) “Supporting wellbeing as part of a multi-academy trust”- <https://teaching.blog.gov.uk/2022/03/31/supporting-wellbeing-as-part-of-a-multi-academy-trust/> (Article)
- Levinson, B. (2019) “Five steps to reduce workload and improve wellbeing” –<https://teaching.blog.gov.uk/2019/07/17/5-steps-to-reduce-workload-and-improve-wellbeing/> (Article)
- Zydziunaite V., Kontrimiene S., Ponomarenko T., Kaminskiene L. (2020) “Challenges in Teacher Leadership: Workload, Time Allocation, and Self-Esteem”. European Journal of Contemporary Education . (Research)

Referencias

- Antonovsky, A. (1979)“Health, stress and coping: New perspectives on mental and physical well-being” – Antonovsky, A. (1979) – San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1987) “Unraveling the mystery of health. How people manage and stay well” – San Francisco: Jossey-Bass.
- Di Fabio, A. (2014) “The new purposeful identitarian awareness for the twenty-first century: Valorize themselves in the Life Construction from youth to adulthood and late adulthood”, *The Construction of the Identity in 21st Century: A Festschrift for Jean Guichard* (pp. 157-168) – New York: Nova Science.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000) “Positive psychology: An introduction” DC: American Psychological Association.
- Tareke Zewude G., Demissew Beyene S., Taye B., Sadouki F. and Hercz M. (2022) “COVID-19 Stress and Teachers Well-Being: The Mediating Role of Sense of Coherence and Resilience” <https://www.mdpi.com/2254-9625/13/1/1> (Research)

Referencias

- Szczepanska-Klunder Z. and Lipowski M. (2014) “Sense of coherence as a moderator of health- -related behavior of physical education teachers” – *Baltic Journal of Health and Physical Activity*, Volume 6 Issue 2, 2014 – Gdansk University of Physical Education and Sport in Gdansk, Poland – <https://www.balticsportscience.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1474&context=journal>
- Hlad' P., Dosedlová J., Harvánková K., Novotný P., Gottfried J., Rečka K., Petrovová M., Pokorný B. and Štorová I. (2020) “Work Ability among Upper-Secondary School Teachers: Examining the Role of Burnout, Sense of Coherence, and Work-Related and Lifestyle Factors” - <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/24/9185> (Research)



Solutions to
age related issues
in education sector



Cofinanciado por
la Unión Europea

Para más información, ¡síganos!

[PÁGINA WEB](#)

[FACEBOOK](#)

“Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

ProEduca



AdM
ArchiviodellaMemoria



CESUR
Tu Centro Oficial de FP

sbtcc
Danışmanlık
Solution Based Training and Consultancy