



# Retos asociados a la edad en los sistemas educativos europeos



Programa de formación

2023



Cofinanciado por  
la Unión Europea



**Cofinanciado por  
la Unión Europea**

Proyecto Erasmus+: Solutions to age related issues in education sector  
KA2 - VET Strategic Partnerships 2021-1-CZ01-KA220-VET-000033227

Socios del proyecto:

ProEduca, z.s., República Checa  
ASIE, Rumanía  
Archivio della Memoria, Italia  
CESUR, España  
Atlantica, Portugal  
SBTC, Turquía

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.

# Índice

Introducción.....	5
Grupo destinatario del plan de estudios .....	7
Funciones y responsabilidades específicas.....	7
Funciones y necesidades recíprocas del personal escolar.....	8
Retos relacionados con la edad a los que debe enfrentarse el personal escolar hoy en día .....	9
Estudios previos.....	9
Análisis cualitativo de estudios de casos reales sobre medidas de gestión de la edad aplicadas en centros escolares europeos.....	12
Competencias del personal escolar relacionadas con la gestión de la edad.....	13
Programa de formación: Soluciones a los problemas relacionados con la edad en el sector educativo .....	16
Módulos de formación.....	16
Plan de formación específico para las distintas categorías de personal .....	19
Profesores.....	21
Los problemas más importantes de los profesores relacionados con la edad.....	22
Competencias específicas necesarias para que los profesores aborden eficazmente <b>los problemas relacionados con la edad</b> .....	23
Competencias específicas necesarias para que los profesores afronten eficazmente <b>el agotamiento profesional</b> .....	23
¿Cómo puede el programa de formación mejorar las competencias específicas de los profesores para abordar y prevenir eficazmente <b>los problemas relacionados con la edad</b> ?.....	24
¿Cómo puede el programa de formación mejorar las competencias específicas de los profesores para abordar y prevenir eficazmente <b>el agotamiento profesional</b> ? .....	26
Los problemas más relevantes relacionados con la edad de los gestores escolares .....	29
Competencias específicas necesarias para que los directores de centros escolares aborden eficazmente los problemas relacionados con la edad .....	30
Competencias específicas necesarias para que los directores de centros escolares aborden eficazmente el agotamiento profesional .....	30
¿Cómo puede el programa de formación mejorar las competencias específicas de los directores de centros escolares para abordar y prevenir eficazmente los problemas relacionados con la edad?.....	31
¿Cómo puede el programa de formación mejorar las competencias específicas de los directores escolares para abordar y prevenir eficazmente el agotamiento? .....	33
Orientadores.....	35

Los problemas más relevantes de los asesores relacionados con la edad .....	36
Competencias específicas necesarias para que los asesores aborden eficazmente los problemas relacionados con la edad.....	37
Competencias específicas necesarias para que los asesores aborden eficazmente el agotamiento profesional .....	37
¿Cómo puede el programa de formación mejorar las competencias específicas de los asesores para abordar y prevenir eficazmente los problemas relacionados con la edad? .....	38
¿Cómo puede el programa de formación mejorar las competencias específicas de los asesores para abordar y prevenir eficazmente el agotamiento? .....	40
Formadores CPD .....	42
Los problemas más significativos relacionados con la edad de los formadores de CPD .....	43
Competencias específicas necesarias para que los formadores de CPD puedan superar eficazmente el agotamiento.....	44
¿Cómo puede el programa de formación mejorar las competencias específicas de los formadores de CPD para abordar y prevenir eficazmente los problemas relacionados con la edad? .....	45
¿Cómo puede el programa de formación mejorar las competencias específicas de los formadores de CPD para abordar y prevenir eficazmente el agotamiento? .....	47
Conclusiones .....	49
Bibliografía .....	50

## Introducción

La gestión de la edad es un tema importante relacionado con el envejecimiento de la población y el creciente número de trabajadores mayores. A medida que la población activa de muchos países sigue envejeciendo, las organizaciones buscan nuevas formas de mantener a sus empleados sanos y motivados al tiempo que aumentan la productividad laboral. La gestión de la edad puede ayudar a las organizaciones a crear un entorno laboral que permita a los trabajadores rendir con gran eficiencia y eficacia, independientemente de su edad.

La educación es un sector que emplea a una amplia gama de trabajadores de diferentes grupos de edad, incluidos profesores, personal administrativo, orientadores y otros empleados. Por lo tanto, es importante que las organizaciones educativas se centren en los problemas relacionados con la edad que puedan tener y desarrollen estrategias para optimizar la estructura por edades de su plantilla.

La gestión de la edad en el sector educativo presenta algunos factores específicos:

- Una de las mayores especificidades del sector educativo es que la mayoría de la plantilla está formada por profesores. Dado que los profesores suelen tener jornadas laborales más largas y un trabajo exigente, pueden correr un mayor riesgo de agotamiento y otros problemas de salud, que deben tenerse en cuenta a la hora de planificar la gestión de la edad.
- En muchos países, la población está envejeciendo, lo que significa que es probable que los profesores tengan más edad que en el pasado. Es importante garantizar que las condiciones y el entorno de trabajo se adapten a las necesidades de estos trabajadores en función de su edad.
- La colaboración intergeneracional consiste en crear plataformas y oportunidades para que educadores de distintas generaciones trabajen juntos, compartan ideas y aprendan unos de otros. Enriquece el entorno de enseñanza y aprendizaje al poner en común experiencias y perspectivas diversas y, además, salva las distancias generacionales, fomentando una cultura de respeto y comprensión mutuos.
- Especialmente en las sociedades multiculturales, es necesario garantizar que el personal docente refleje la diversidad de la sociedad. La gestión de la edad debe apoyar un entorno de trabajo integrador que permita a los distintos grupos de edad y culturas colaborar y aprender juntos.
- La gestión de la edad debe apoyar el desarrollo profesional de los trabajadores del sector educativo, incluyendo oportunidades de formación, asignación de nuevas tareas y promoción; esto puede ayudar a mantener a los empleados motivados y comprometidos con su trabajo.

La gestión de la edad es un término que todavía se utiliza relativamente poco en los países europeos. Este hecho se debe a varias razones:

Todavía existe cierto escepticismo ante el concepto de gestión de la edad. Muchas personas temen que se trate de otra forma de discriminación, esta vez basada en la edad. Además, muchas empresas y organizaciones, incluidas las del sector educativo, todavía no tienen suficiente información sobre lo que implica la gestión de la edad y cómo puede ayudar a mejorar el rendimiento y la eficiencia en el trabajo.

Además, todavía no hay suficientes investigaciones y datos que confirmen la eficacia y los beneficios de la gestión de la edad. Esto puede impedir que el público, las empresas y las organizaciones adopten y apliquen este concepto.

Sin embargo, la situación está empezando a cambiar en los últimos años, y el interés por la gestión de la edad es cada vez mayor. Muchas empresas y organizaciones, incluidas las del sector educativo, ya están empezando a aplicar este concepto y se centran en la diversidad de edades de sus empleados y alumnos.

Las instituciones educativas tienen un gran potencial para ayudar a eliminar las consecuencias negativas asociadas a la insuficiente concienciación sobre la gestión de la edad y su eficacia en el sector educativo:

- Las sociedades educativas pueden ayudar a informar al público, las escuelas y las organizaciones sobre los beneficios de la gestión de la edad, cómo puede contribuir a mejorar el rendimiento y la eficacia en el trabajo, y cómo puede ayudar a eliminar la discriminación por edad y mejorar las relaciones entre las distintas generaciones.
- Las sociedades educativas deberían incorporar la educación sobre la gestión de la edad en sus cursos para profesores y otros trabajadores del sector educativo. Esto podría ayudar a preparar mejor a los profesores y otros trabajadores del sector educativo para trabajar con distintas generaciones de alumnos.
- Las sociedades educativas podrían ayudar a obtener datos sobre la eficacia de la gestión de la edad en el sector educativo y publicar los resultados de la investigación para aumentar la concienciación pública sobre lo eficaz que puede ser este concepto y cuáles son sus beneficios.
- Las sociedades educativas podrían promover activamente la diversidad de edades y apoyar la diversidad de estudiantes y trabajadores. Esto podría ayudar a eliminar estereotipos y prejuicios que pueden impedir aprovechar los beneficios de la gestión de la edad.
- Por último, las instituciones educativas deberían participar activamente en la realización y difusión de investigaciones sobre los conceptos y prácticas de la gestión de la edad en el sector educativo. De este modo pueden compartir valiosos hallazgos y mejores prácticas con la comunidad educativa en general.

El proyecto SOLARIS representa una iniciativa clave destinada a fomentar la gestión de la edad en toda la sociedad. Se ha concebido como un proyecto Erasmus+, con el título de: "Soluciones a los problemas relacionados con la edad en el sector educativo". Con la financiación de la Unión Europea, el Proyecto SOLARIS está preparado para tener un impacto significativo al aumentar la concienciación sobre la gestión de la edad y proporcionar recursos educativos específicos para los profesionales del sector.

El consorcio que respalda este innovador proyecto está formado por seis socios de seis países distintos de la UE: la República Checa, Italia, Rumanía, España, Portugal y Turquía. Esta diversa asociación abarca varios ámbitos y niveles educativos, lo que garantiza que el proyecto SOLARIS se dirija a un amplio espectro de entornos educativos. Al incorporar perspectivas de distintos sectores de la educación, la asociación pretende garantizar un amplio alcance y abarcar una gran variedad de entornos educativos.

Este plan de estudios es uno de los diversos resultados de este proyecto y proporciona un enfoque global para el desarrollo de competencias específicas del personal escolar en la adquisición de la gestión de la edad.

Los demás resultados de los proyectos son:

- Resultado 1: Gestión de la edad en las escuelas europeas (Recopilación de casos prácticos)
- Resultado 2: Retos relacionados con la edad en los sistemas educativos europeos (Análisis cualitativo de casos prácticos)
- Resultado 4: Soluciones a los problemas relacionados con la edad en el sector educativo (Programa introductorio de formación para el personal escolar)
- Resultado 5: Masterclass sobre gestión de la edad (página web)

Todos los resultados están disponibles en la página web del proyecto: [www.amm-project.eu](http://www.amm-project.eu).

## Grupo destinatario del plan de estudios

En este plan de estudios consideramos cuatro grupos diferentes de personal escolar: profesores, orientadores, directores de centros escolares y formadores de CPD. Cada uno de ellos tiene funciones y responsabilidades específicas, pero algunas de ellas son comunes a todos los grupos destinatarios.

### Funciones y responsabilidades específicas

#### ***Profesores***

Los profesores son responsables de educar a los alumnos en una o varias materias específicas. Crean planes de estudio, imparten clases, evalúan el progreso de los alumnos y proporcionan información a estudiantes y padres. Suelen ser el principal punto de contacto con los estudiantes y se encargan de fomentar su compromiso y su éxito en los estudios.

#### ***Orientadores***

Los orientadores escolares son responsables de proporcionar apoyo a los estudiantes de diversas maneras, incluido el apoyo académico, social y emocional. Pueden ofrecer sesiones de asesoramiento, ayudar a los estudiantes a desarrollar habilidades de afrontamiento y ofrecer orientación para la educación postsecundaria o las oportunidades profesionales. Su trabajo incluye el asesoramiento a padres y familias, y también la asistencia pedagógica a colegas profesores.

#### ***Directores de centros escolares***

Los gestores escolares, también conocidos como administradores, son responsables de supervisar el funcionamiento cotidiano del centro. Gestionan presupuestos, crean políticas, contratan y evalúan al personal y se aseguran de que la escuela cumple las leyes y reglamentos pertinentes.

#### ***Formadores CPD***

Los formadores de Desarrollo Profesional Continuo ( CPD) se encargan de ofrecer oportunidades de desarrollo profesional al personal de los centros escolares. Pueden diseñar y facilitar talleres, sesiones de formación y otras actividades para ayudar a profesores, orientadores y directores de centros escolares a mejorar sus competencias y mantenerse al día de los últimos avances en sus campos.

## Funciones y necesidades recíprocas del personal escolar

Aunque las funciones y responsabilidades específicas de cada grupo pueden diferir, hay algunas funciones comunes que los profesores, los orientadores, los directores de centros escolares y los formadores de CPD comparten en el sistema educativo:

- Los cuatro grupos trabajan juntos para apoyar el aprendizaje y el éxito de los alumnos en el aula y fuera de ella.
- Todos deben colaborar y trabajar en equipo para alcanzar los objetivos educativos del centro.
- Los cuatro grupos deben participar en un desarrollo profesional continuo para mantenerse al día de las últimas investigaciones y prácticas educativas.
- La comunicación eficaz y el establecimiento de relaciones con los alumnos, los colegas, los padres y la comunidad en general son cruciales para el éxito.
- La capacidad de analizar datos y tomar decisiones informadas basadas en esos datos es esencial para que los cuatro grupos mejoren los resultados de los estudiantes y el rendimiento escolar.
- Los cuatro grupos deben cumplir los requisitos legales y reglamentarios, como garantizar la seguridad de los alumnos, proteger sus datos y respetar la legislación laboral.

De estas funciones se derivan necesidades específicas del personal de la escuela:

- Todos ellos trabajan en el sector educativo y sus funciones son cruciales para garantizar el éxito de la institución educativa.
- Todos comparten la responsabilidad de promover el aprendizaje y el desarrollo de los alumnos.
- Todos ellos necesitan un desarrollo profesional continuo para mantenerse al día de las cambiantes tendencias y tecnologías educativas.
- Todos necesitan poseer buenas habilidades de comunicación, tanto escrita como verbal, para interactuar con otros miembros del personal, estudiantes, padres y la comunidad.
- Todos deben ser capaces de trabajar en colaboración con otros, ya sea con colegas, padres o miembros de la comunidad, para alcanzar objetivos comunes.
- Todos deben conocer y respetar las directrices éticas y jurídicas en su trabajo.
- Todos tienen la responsabilidad de crear un entorno de aprendizaje seguro, integrador y de apoyo para todos los alumnos.
- Todos deben ser adaptables y flexibles para responder a las necesidades y exigencias cambiantes de sus funciones y del sistema educativo.

Los profesores, que son los principales responsables de la enseñanza en el aula, poseen las credenciales y titulaciones cruciales que sustentan la prestación educativa. Sin embargo, el éxito colectivo de la educación depende de los esfuerzos integrados de varios miembros del personal, cada uno de los cuales aporta su



experiencia única. Los directores de centro y los formadores de CPD, por ejemplo, a menudo proceden del mundo de la enseñanza, ya sea porque han trabajado como profesores o porque siguen dedicándose a la enseñanza junto con sus funciones principales. Esta experiencia enriquece su capacidad para supervisar las funciones administrativas y proporcionar desarrollo profesional, alineándose estrechamente con las necesidades educativas y mejorando la calidad operativa e instructiva de la escuela.

Los orientadores, aunque se centran principalmente en el asesoramiento académico, profesional y personal de los alumnos, sus familias y sus colegas profesores, también desempeñan funciones docentes, contribuyendo al aprendizaje de los alumnos más allá del entorno tradicional del aula. A pesar de que no suelen ser profesores, su función forma parte del sistema de apoyo educativo y contribuye al desarrollo integral de los alumnos.

La sinergia de todos estos profesionales -profesores, gestores escolares, formadores de CPD y orientadores- demuestra la compleja naturaleza del éxito educativo. Su cooperación mutua y sus contribuciones ponen de relieve la interconexión de las diversas funciones dentro del sector educativo, todas ellas trabajando juntas hacia el objetivo común de fomentar un entorno de aprendizaje eficaz y de apoyo.

## Retos relacionados con la edad a los que debe enfrentarse el personal escolar hoy en día

### Estudios previos

#### **Capacidad de trabajo**

En 2020, la República Checa fue testigo del inicio de un estudio de investigación fundamental titulado "Capacidad de trabajo entre los profesores de enseñanza secundaria superior: Examining the Role of Burnout, Sense of Coherence, and Work-Related and Lifestyle Factors" (Hladío, 2020). Garantizar que los profesores puedan seguir trabajando con eficacia y evitar que abandonen la profesión prematuramente es crucial para mejorar la productividad. Los resultados revelaron que el burnout, el sentido de la coherencia, el equilibrio entre la vida laboral y personal y las relaciones positivas en el entorno escolar tenían un mayor impacto en la capacidad laboral que la edad, las funciones de profesor de aula, la carga de trabajo y el cuidado de familiares mayores. Además, se observó que el agotamiento desempeñaba un papel importante en la mediación de la relación entre el sentido de coherencia de un profesor y su capacidad laboral. Los profesores que poseen un fuerte sentido de la coherencia están mejor equipados para gestionar situaciones de trabajo difíciles y aprovechar sus recursos internos y externos para evitar el agotamiento y mantener su capacidad de trabajo.

El concepto de capacidad laboral se caracteriza por un estado de equilibrio entre los recursos personales de un individuo y las exigencias de su trabajo. Incluye la capacidad de un individuo para completar eficazmente las tareas laborales y hacer frente con éxito a las exigencias de su trabajo en función de sus habilidades y capacidades individuales.

La investigación mencionada sugiere que los siguientes factores son los que más afectan a la capacidad de trabajo del profesor: el agotamiento, el sentido de la coherencia, el equilibrio entre la vida laboral y personal y las relaciones positivas en el entorno escolar.

Su relación mutua puede describirse del siguiente modo:

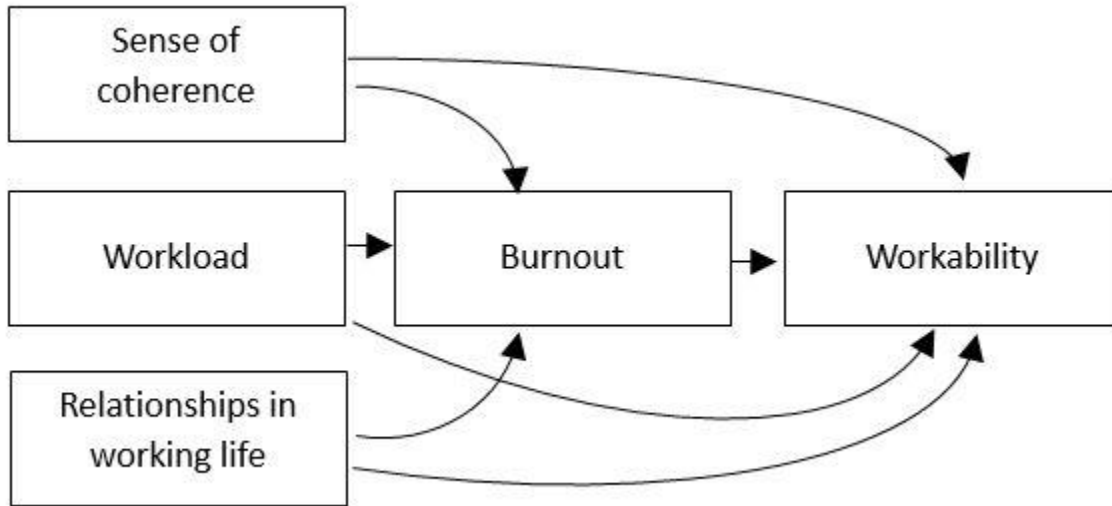


Figura 1: Relación mutua de los factores que afectan a la capacidad de trabajo de los profesores.

### ***Estrés relacionado con el trabajo y agotamiento***

La investigación ha puesto de relieve el intenso ritmo y las exigencias de la profesión docente, calificándola de altamente estresante y vinculada a problemas de salud tanto física como mental, que repercuten significativamente en la capacidad laboral. Los profesores se enfrentan a un conjunto único de factores estresantes, como la rigidez administrativa, los problemas de comportamiento de los alumnos y el apoyo inadecuado de colegas y supervisores, que contribuyen al riesgo de agotamiento. Definido por síntomas como el agotamiento emocional y la reducción de la eficacia profesional, el burnout no sólo deteriora la salud de los profesores, sino que también influye negativamente en el clima escolar, las relaciones profesor-alumno y la calidad educativa en general.

El modelo de exigencias laborales y recursos (Job Demands-Resources, JD-R) sugiere que el burnout surge de unas exigencias laborales elevadas unidas a unos recursos insuficientes, y que factores como el equilibrio entre la vida laboral y personal y la calidad de las interacciones sociales desempeñan un papel fundamental a la hora de mitigar sus efectos. Curiosamente, la relación entre el burnout de los profesores y la capacidad de trabajo es compleja y bidireccional, lo que indica que el burnout puede ser a la vez el resultado y la causa de una disminución de la capacidad de trabajo. La incorporación de recursos personales, como la resiliencia y el control ambiental, en el modelo JD-R ofrece una comprensión matizada de cómo las características individuales pueden amortiguar el burnout, subrayando la importancia de un entorno de trabajo propicio y el bienestar personal para mantener la capacidad de trabajo de los profesores.

### ***Sentido de la coherencia***

Inicialmente, el modelo JD-R se centraba exclusivamente en los factores laborales ambientales, pero posteriormente se amplió para incorporar los recursos personales, reconociendo la compleja interacción entre los factores ambientales y los rasgos de personalidad individuales. Esta revisión subraya el concepto de resiliencia no como un rasgo fijo de la personalidad, sino como un conjunto dinámico de recursos que abarcan ámbitos somáticos, personales y sociales. Estos recursos permiten a los individuos o grupos afrontar, mitigar o recuperarse eficazmente de las situaciones que provocan estrés.

Entre los recursos personales, una serie de características salutoprotectoras, como la autorregulación, la autoeficacia y el optimismo, desempeñan un papel crucial en el fomento de la resiliencia. El modelo destaca estas características, haciendo hincapié en su valor para amortiguar el estrés y promover el bienestar. Sin embargo, el sentido de la coherencia -la creencia en la previsibilidad, la manejabilidad y el significado del entorno- ha recibido menos atención a pesar de su importante potencial para aumentar la resiliencia.

Definido como una mezcla de rasgo de personalidad y estrategia de afrontamiento, el sentido de la coherencia refuerza la confianza del individuo para comprender y gestionar los estímulos del entorno, considerándolos retos dignos de compromiso. Los datos sugieren que los profesores con un mayor sentido de la coherencia perciben una mayor competencia, logran un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal y disfrutan de mejores resultados en materia de salud. Y lo que es más importante, un fuerte sentido de la coherencia reduce directamente la probabilidad de agotamiento profesional, ya que permite a las personas reconocer mejor los factores estresantes y movilizar los recursos adecuados.

Aunque la investigación sobre la relación entre el sentido de la coherencia y la capacidad de trabajo es todavía incipiente, los resultados indican que un fuerte sentido de la coherencia puede influir significativamente en la capacidad de trabajo, especialmente entre los profesores de enseñanza secundaria superior. Esto sugiere que fomentar el sentido de la coherencia podría ser un enfoque estratégico en el desarrollo de recursos personales que mitiguen el agotamiento y mejoren la capacidad de trabajo, destacando la necesidad de seguir explorando en esta área.

## Análisis cualitativo de estudios de casos reales sobre medidas de gestión de la edad aplicadas en centros escolares europeos

La investigación realizada en este proyecto aborda los problemas relacionados con la edad a los que se enfrentan los profesores del sector educativo y explora medidas de gestión de la edad para hacer frente a estos retos. A través de un diseño basado en entrevistas a personas clave de 6 países europeos, el análisis explora la percepción de cuestiones específicas relacionadas con la edad y la forma en que se percibe el envejecimiento: identificando los problemas y las razones relacionadas con la gestión de la edad, *buscando medidas ya aplicadas pero también medidas sugeridas, explorando métodos de seguimiento de las medidas de gestión de la edad y considerando las ventajas y desventajas de dichas medidas.*

Los datos se organizaron y analizaron utilizando el programa de análisis cualitativo Atlas.ti, que facilitó el proceso de agrupación por conglomerados agrupando códigos similares seleccionados. Este enfoque permitió la identificación de conglomerados clave (el conglomerado crítico, el conglomerado de Mezo y un conglomerado de amplio espectro), que proporcionaron información sobre las preocupaciones predominantes en materia de gestión de la edad de los profesores del sector educativo.

El informe de investigación presenta tres grupos de **problemas percibidos en relación con la gestión de la edad** en el entorno educativo:

1. **Clúster Crítico:** Este clúster incluye los problemas más frecuentes y específicos relacionados con la gestión de la edad, como la capacidad de trabajar a una edad avanzada, la brecha de edad, el uso de las TIC y las competencias digitales, el estrés, los niveles de agotamiento y el escaso atractivo de la carrera docente para los profesores jóvenes que sustituyen a los mayores.
2. **Clúster Mezo:** Los problemas de este grupo se refieren a cuestiones organizativas más generales que pueden verse afectadas o agravadas por la edad, como aulas abarrotadas, aumento de la carga de trabajo, problemas de comunicación y falta de trabajo en equipo.
3. **Clúster Wide-span:** Este grupo contiene una mezcla de factores, muchos de los cuales no están relacionados únicamente con la edad, sino que señalan problemas y cuestiones en el sector educativo, como un plan de estudios sobrecargado, el retraso de la edad de jubilación, discrepancias en las estrategias/métodos/técnicas, bajos ingresos tras la jubilación y dificultades para gestionar la propia carrera profesional.

El informe de investigación también destaca que la gestión de la edad en las escuelas se pasa por alto o se ignora en comparación con otras cuestiones del sector educativo y subraya la importancia de dar prioridad a la gestión de la edad para mantener la calidad de la educación y garantizar que los alumnos reciban el apoyo necesario de profesores experimentados.

En conclusión, el informe de investigación destaca el impacto de la edad de los profesores en el entorno de enseñanza y aprendizaje. Los profesores de más edad aportan una valiosa experiencia y tutoría, pero pueden enfrentarse a retos a la hora de adaptarse a la tecnología, gestionar los niveles de energía y hacer frente a posibles problemas de salud. Al reconocer tanto los puntos fuertes como los retos de un personal docente que envejece, las instituciones educativas, los responsables de la política educativa y los administradores pueden tomar medidas proactivas considerando estrategias de gestión de la edad y creando un entorno de apoyo para

los profesores de todas las edades. Un personal docente equilibrado y eficaz siempre conducirá a mejores resultados educativos.

## Competencias del personal escolar relacionadas con la gestión de la edad

En nuestro plan de estudios, proponemos una comprensión mejorada de los principales factores que afectan a la trabajabilidad, tal y como se ilustra en la Figura 1. Este marco revisado reconoce que la sensación de coherencia, la carga de trabajo y las relaciones en el lugar de trabajo son factores clave que influyen en la trabajabilidad. Sin embargo, también reconoce que estos factores pueden contribuir al agotamiento que, a su vez, puede reducir significativamente la capacidad de trabajo. A la luz de esta comprensión, nuestro objetivo es identificar las competencias específicas que los diferentes grupos de personal de la escuela requieren para navegar con eficacia los desafíos relacionados con la edad dentro del entorno educativo.

Estas competencias se clasifican en dos grupos distintos:

1. Competencias necesarias para afrontar el burnout: Este conjunto se centra en las habilidades y estrategias para prevenir o mitigar el burnout, preservando así la capacidad de trabajo. Incluye el desarrollo de un fuerte sentido de la coherencia, la gestión eficaz de las cargas de trabajo y el fomento de relaciones positivas en el lugar de trabajo. Los educadores y el personal dispondrán de herramientas para la resiliencia, la gestión del estrés, la inteligencia emocional y la comunicación constructiva, todas ellas destinadas a combatir los precursores del agotamiento.
2. Competencias necesarias para abordar otros problemas relacionados con la edad: Más allá del agotamiento, esta categoría abarca las competencias necesarias para gestionar la diversidad de la plantilla, la planificación de la sucesión, la planificación de la jubilación y la salud y el bienestar general del personal. Estas competencias implican la comprensión de las diferencias y preferencias generacionales, la planificación estratégica de las transiciones profesionales, la creación de entornos de trabajo inclusivos y la promoción de una integración saludable de la vida laboral y personal.

El plan de estudios pretende capacitar al personal de los centros escolares en sus distintas funciones -desde los profesores hasta los administradores - para gestionar eficazmente las complejidades de la diversidad de edad. Este enfoque pretende mejorar la capacidad de trabajo individual y colectiva, así como crear un entorno educativo más solidario, dinámico y resistente que valore y fomente las contribuciones de todos los miembros del personal, independientemente de su edad o etapa profesional.

**En el caso de los profesores**, la atención se centra en cultivar una cultura laboral saludable, la tutoría y el desarrollo, la flexibilidad, el trabajo en equipo, la autorrealización y la diversidad. Estas competencias son cruciales para mantener la capacidad de trabajo, fomentar un entorno laboral positivo y adaptarse a las necesidades cambiantes de poblaciones estudiantiles diversas.

**Los orientadores escolares** deben poseer una gran capacidad de comunicación, empatía, habilidades de asesoramiento, conocimientos de salud mental, gestión del tiempo y competencia cultural. Estas habilidades

les permiten apoyar eficazmente a los estudiantes, profesores y otros miembros del personal, en particular para hacer frente a los problemas de salud mental y fomentar un entorno escolar inclusivo.

**Los directores de centros escolares** deben demostrar dotes de liderazgo, planificación estratégica, gestión financiera, destreza en la comunicación, gestión de recursos humanos, dominio de la tecnología y capacidad para gestionar el cambio. Estas competencias son esenciales para dirigir la escuela con eficacia, tomar decisiones con conocimiento de causa y crear un entorno de trabajo propicio.

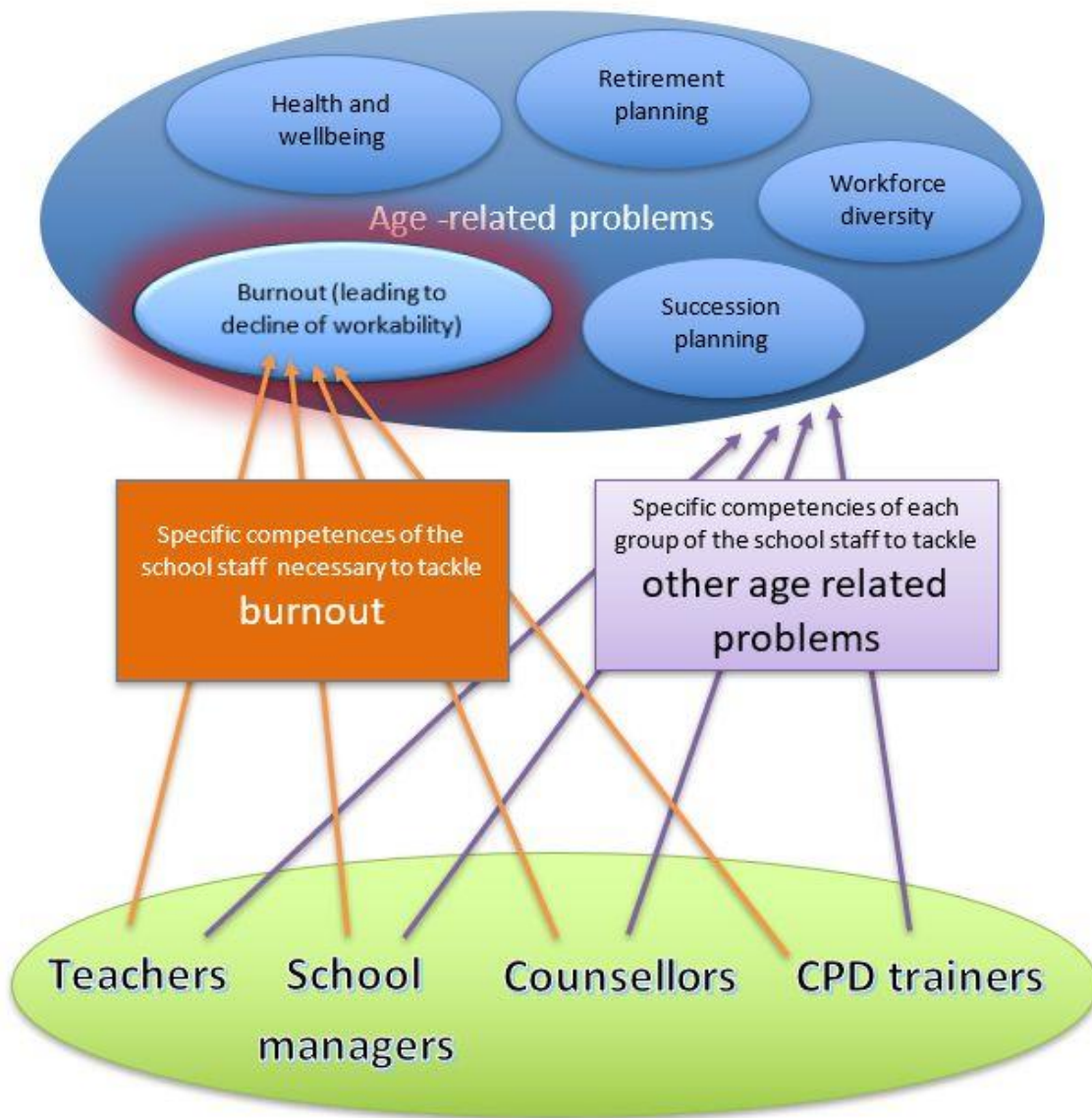


Figura 2: El enfoque curricular de Solaris: dos grupos de competencias necesarias para que el personal escolar gestione los problemas relacionados con la edad en las escuelas.

**Los formadores de CPD (Desarrollo Profesional Continuo)** especializados en la gestión de la edad deben conocer bien los principios de la gestión de la edad, la formación y la facilitación, la comunicación, el diseño curricular, las habilidades de evaluación y el aprendizaje continuo. Su papel es fundamental para proporcionar

formación actualizada y apoyo a los profesores y al personal, ayudándoles a adaptarse a las cambiantes necesidades y retos educativos.

Es importante abordar el agotamiento entre los profesores mediante la gestión del estrés, la promoción de la salud y el bienestar, la planificación de la jubilación, la planificación de la sucesión, la competencia cultural, el aprendizaje permanente, la comunicación y la colaboración. Los orientadores y gestores escolares también desempeñan un papel vital en el apoyo al bienestar del personal, centrándose en el asesoramiento, la orientación, la colaboración, el liderazgo, la planificación estratégica y el desarrollo de la mano de obra.

Todo el personal escolar debe estar dotado de las competencias necesarias para abordar eficazmente las cuestiones relacionadas con la edad, garantizando un entorno educativo sano, integrador y solidario.

Las competencias específicas requeridas para cada categoría de personal se presentarán en detalle más adelante en este documento.





## Programa de formación: Soluciones a los problemas relacionados con la edad en el sector educativo

Nuestro programa de formación CPD para profesionales refleja sus expectativas actuales, así como sus ambiciones futuras. A medida que evolucionan las necesidades de los formadores, también evolucionan los conocimientos y habilidades que necesitan. Aquí es donde el DPC viene al rescate de los profesores, ayudándoles a dirigir su carrera. Este programa de formación se basa en los resultados del análisis exhaustivo de las necesidades del profesorado relacionadas con la gestión de la edad en los centros escolares. El programa de formación ofrece lecciones introductorias a los problemas relacionados con la edad que se producen en el sector educativo y esboza las direcciones en las que estos problemas pueden y deben resolverse. La formación ofrece una visión general de las cuestiones relacionadas con la edad para una buena orientación en el tema, para comprender el panorama general de la situación y las tendencias, y para esbozar las soluciones. El objetivo de la formación y sus materiales es proporcionar información fundamental a todos los profesores (participantes) y a los formadores de EFP que imparten los programas de DPC en particular, permitiéndoles tomar decisiones correctas a la hora de elegir la formación continua y complementar la información.

### Módulos de formación

El programa de formación SOLARIS consta de 6 módulos.

#### **Módulo 1: Autoevaluación para la gestión de la edad en la educación escolar**

Unidad 1 - Comprensión de los conceptos de gestión de la edad

- 1.1 Introducción a la gestión de la edad en el sector educativo
- 1.2 Marcos teóricos de la gestión de la edad
- 1.3 Habilidades personales para la gestión de la edad

Unidad 2 - Técnicas y herramientas para la autoevaluación

- 2.1 Autoevaluación en el contexto de la gestión de la edad
- 2.2 Herramientas y técnicas de autoevaluación
- 2.3 Aplicación del análisis DAFO para el autoanálisis en la gestión de la edad
- 2.3 Desarrollo de planes personales de gestión de la edad
- 2.4 Seguimiento y retroalimentación: Estrategias para supervisar el progreso y adaptar los planes de gestión de la edad

#### **Módulo 2: Cuestiones relacionadas con la edad que se plantean en el sector educativo**

Unidad 1 - Visión general de los problemas comunes relacionados con la edad a los que se enfrentan los profesores y otro personal escolar

- 1.1 Carga de trabajo de los profesores
- 1.2 Carga administrativa de los profesores que envejecen
- 1.3 Tareas docentes de los profesores
- 1.4 Tareas no docentes de los profesores
- 1.5 Uso de la tecnología para prevenir o resolver los problemas relacionados con la edad y el agotamiento en la profesión docente

Unidad 2 - Estrategias para identificar los problemas relacionados con la edad en el lugar de trabajo y abordarlos con eficacia



- 2.1 Sentido de la coherencia, capacidad laboral y burnout de los profesores que envejecen
- 2.2 Factores que contribuyen a mejorar el Sentido de Coherencia de los profesores
- 2.3 Reconocer y gestionar eficazmente los retos relacionados con la edad

### **Módulo 3: Proceso de toma de decisiones en la búsqueda de soluciones relacionadas con la edad**

Unidad 1 Diferentes dimensiones de la resolución de problemas relacionados con la edad en la educación

- 1.1 Identificar los problemas
- 1.2 Generación de opciones para la resolución de problemas
- 1.3 Proceso de toma de decisiones
- 1.4 Evaluación del resultado

Unidad 2 Profundización en la toma de decisiones (aplicada)

- 2.1 Modelos y herramientas para la toma de decisiones

### **Módulo 4: Buenas prácticas para la gestión de la edad**

Unidad 1 - Estrategias de gestión de la edad en los distintos niveles educativos

- 1.1 Introducción
- 1.2 Gestión de la edad en los jardines de infancia
- 1.3 Gestión de la edad en la enseñanza primaria y secundaria
- 1.4 Gestión de la edad en los institutos
- 1.5 Gestión de la edad en las universidades
- 1.6 Aspectos comunes en todo el espectro educativo
- 1.7 Diferencias de aplicación
- 1.8 Equilibrio entre los enfoques universales y los específicos del contexto

Unidad 2 - Buenas prácticas en la gestión de la edad

- 2.1 Introducción
- 2.2 Buenas prácticas para crear un entorno escolar adaptado a la edad
- 2.3 Sensibilidad a la edad
- 2.4 Sensibilidad a la edad en las escuelas
- 2.5 Estudios de casos sobre la aplicación de la gestión de la edad
- 2.6 Utilización de buenas prácticas en la educación
- 2.7 Análisis de ejemplos de buenas prácticas
- 2.8 Planificación de acciones para la aplicación de buenas prácticas en la gestión de la edad
- 2.9 Dimensiones de la práctica de la gestión de la edad

### **Módulo 5: Estrategias de gestión de la edad en las escuelas**

Unidad 1 - Estrategias de gestión de la edad mediante el aprendizaje y el desarrollo continuos

- 1.1 Visión general de las diferentes estrategias para gestionar los problemas relacionados con la edad en los centros escolares
- 1.2 Importancia y beneficios de las estrategias de CLD (Desarrollo Profesional Continuo) para profesores de todas las edades - construir la mentalidad de crecimiento
- 1.3 Formación entre iguales. Casos de éxito y lecciones que aprender
- 1.4 Programas de tutoría. Casos de éxito y lecciones que aprender
- 1.5 Comunidades de aprendizaje colaborativo

Unidad 2 - Asesoramiento y coaching para profesores y personal docente

- 1.1 Visión general de los diferentes enfoques de asesoramiento para gestionar los problemas relacionados con la edad en las escuelas

1.2 Cultivar el bienestar del profesorado: Asesoramiento individual y de grupo para la gestión de la edad y la realización profesional

1.3 Asesoramiento y coaching en línea

1.4 Programas de asistencia a los empleados

1.5 Programas de bienestar

## **Módulo 6: La aplicación de herramientas de medición adaptadas a la edad en los centros escolares**

Unidad 1 - Adopción de la gestión de la edad en las escuelas. Escala de estilo de vida del profesor (TLS)

1.1 Gestión de la edad y herramientas de gestión de la edad

1.2 El aspecto práctico de la gestión de la edad

1.3 Razones por las que la gestión de la edad tiene que ponerse en Agenda

1.4 Adopción de herramientas de gestión de la edad en las escuelas

Unidad 2 - Gestión de los recursos humanos en el entorno escolar

1.1 ¿Qué son los recursos humanos?

1.2 ¿Qué es la gestión de recursos humanos?

1.3 Necesidad de la gestión de recursos humanos en las escuelas

1.4 ¿Cómo se benefician las escuelas del sistema de gestión de recursos humanos?

1.5 Componentes de la gestión de recursos humanos

1.5 Hechos de la gestión de recursos humanos en las escuelas.

Los capítulos dedicados a cada categoría de personal detallarán exhaustivamente cómo cada módulo desarrolla competencias específicas en distintos grupos, con el fin de abordar eficazmente los problemas relacionados con la edad en los centros escolares. Estos capítulos profundizarán en los aspectos únicos de cada módulo, ilustrando cómo se adaptan para mejorar las habilidades y conocimientos particulares que necesitan los distintos miembros del personal. Esta descripción detallada proporcionará una clara comprensión de los objetivos de los módulos y su relevancia directa para abordar los retos relacionados con la edad a los que se enfrenta el entorno educativo.



## Plan de formación específico para las distintas categorías de personal

En este capítulo exploramos en detalle los aspectos de la gestión de la edad en el sector educativo, adaptados específicamente a las distintas categorías de personal escolar. Comenzamos identificando **los problemas más importantes relacionados con la edad** a los que se enfrenta cada categoría de personal, sentando las bases para una comprensión más profunda de los retos únicos a los que se enfrentan.

A continuación, el capítulo pasa a definir **las competencias específicas que necesita el personal escolar** para abordar eficazmente estas cuestiones relacionadas con la edad, así como las competencias cruciales para gestionar y prevenir el agotamiento. Además, profundizamos en cómo nuestro programa de formación se encuentra en una posición única para mejorar estas competencias. Exploraremos cómo el programa mejora las habilidades del personal escolar para abordar los retos relacionados con la edad y examina cómo les proporciona las herramientas necesarias para mitigar eficazmente el burnout.

Este capítulo sirve de guía para comprender la intersección entre las cuestiones relacionadas con la edad, el desarrollo de competencias y el papel de la formación específica en el fomento de una mano de obra educativa resistente y adaptable.

Este segmento del plan de estudios se divide metódicamente en cuatro capítulos distintos, cada uno dedicado a una de las categorías clave de personal del sector educativo: profesores, directores de centros escolares, orientadores escolares y formadores de DPC. Para facilitar la navegación, las páginas dedicadas a cada categoría de personal presentan una franja de color distinta a lo largo del borde de la página.

En esta estructura se presenta la información correspondiente a cada categoría de personal:

### ***Problemas relacionados con la edad***

- Los problemas más importantes relacionados con la edad para cada categoría de personal escolar, derivados de la investigación presentada y del análisis cuantitativo.

### ***Competencias***

- Competencias específicas del personal escolar para abordar los problemas relacionados con la edad.
- Competencias específicas del personal escolar para hacer frente al agotamiento.

### ***Formación***

- ¿Cómo el programa de formación puede mejorar las competencias específicas del personal escolar para abordar y prevenir eficazmente los problemas relacionados con la edad?
- ¿Cómo puede el programa de formación mejorar las competencias específicas del personal escolar para abordar y prevenir eficazmente el agotamiento?

Para comprender mejor la estructura y orientarse más fácilmente en esta parte del plan de estudios, siga las rayas de color de las páginas:

Problemas específicos relacionados con la edad para el grupo de personal	Problemas relacionados con la edad		Agotamiento profesional	
	Competencias específicas para abordar los problemas relacionados con la edad	Programa de formación específico para desarrollar las competencias identificadas	Competencias específicas para afrontar el agotamiento profesional	Programa de formación específico para desarrollar las competencias identificadas
Profesores				
Directores de centros escolares				
Orientadores				
Formadores CPD				



## Profesores

## Los problemas más importantes de los profesores relacionados con la edad

- Hacer frente al aumento de la carga de trabajo y las exigencias a medida que se acercan a la edad de jubilación.
- Mantenerse al día de las nuevas tecnologías y métodos de enseñanza a medida que envejecen.
- Enfrentarse a la discriminación por edad o a estereotipos negativos en el lugar de trabajo.
- Gestionar el equilibrio entre la vida laboral y personal y el estrés a medida que envejecen.
- Enfrentarse a problemas de salud física y mental a medida que envejecen, como el dolor crónico, la pérdida de audición o visión y el deterioro cognitivo.
- Afrontar los cambios demográficos en las aulas y las necesidades de los alumnos a medida que envejecen.
- Enfrentarse a lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo de las que pueden tardar más en recuperarse.
- Mantener la motivación y el entusiasmo por la enseñanza a medida que envejecen.



## Competencias específicas necesarias para que los profesores aborden eficazmente los problemas relacionados con la edad

- Los profesores deben tener conocimientos y aptitudes sobre cómo mantener una cultura de trabajo sana, trabajar con eficacia y planificar correctamente su tiempo. Deben ser capaces de trabajar planificando su trabajo para evitar la sobrecarga y conservar la energía para el trabajo a largo plazo.
- Los profesores deben ser capaces de transferir su experiencia y conocimientos a las generaciones más jóvenes y ayudarles a desarrollar sus carreras. Deben ser capaces de identificar las necesidades de sus colegas y proporcionarles apoyo y tutoría.
- Los profesores deben ser capaces de adaptarse a nuevas situaciones y cambios en el entorno escolar. Deben estar abiertos a nuevos métodos y tecnologías de enseñanza y ser capaces de adaptarse a las necesidades de los distintos tipos de alumnos.
- Los profesores deben tener conocimientos y aptitudes para el trabajo en equipo y ser capaces de colaborar con otros profesores y con el personal del centro. Deben ser capaces de prestar apoyo a otros profesores y colaborar en el desarrollo de nuevos programas educativos.
- Los profesores deben ser capaces de desarrollarse como individuos y buscar nuevos retos y objetivos.
- Los profesores deben tener conocimientos y aptitudes en el ámbito de la diversidad y la inclusión para trabajar con distintos tipos de alumnos y proporcionarles apoyo y una educación que satisfaga sus necesidades individuales.

## Competencias específicas necesarias para que los profesores afronten eficazmente el agotamiento profesional

- Los profesores deben ser capaces de gestionar sus propios niveles de estrés y ayudar a sus colegas a gestionar los suyos. Deben ser capaces de identificar los factores estresantes y desarrollar estrategias de afrontamiento para prevenir el agotamiento.
- Los profesores deben conocer los hábitos de vida saludables y ser capaces de promoverlos en sí mismos y en los demás. Deben ser capaces de identificar los signos de problemas de salud física y mental en sí mismos y en los demás, y buscar la ayuda adecuada.
- Los profesores deben conocer las opciones de planificación de la jubilación y ser capaces de tomar decisiones informadas sobre su jubilación. También deben ser capaces de ayudar a sus colegas a planificar su jubilación.
- Los profesores deben ser capaces de identificar a posibles sucesores y elaborar planes para su propia sucesión. También deben ser capaces de orientar y formar a sus sucesores potenciales.
- Los profesores deben conocer y comprender las diferentes culturas y ser capaces de trabajar eficazmente con diversos grupos de estudiantes y colegas. También deben ser capaces de identificar y abordar los problemas relacionados con la diversidad y la inclusión.
- Los profesores deben tener una mentalidad de crecimiento y estar comprometidos con el aprendizaje permanente. Deben ser capaces de identificar sus propias necesidades de aprendizaje y buscar oportunidades de desarrollo profesional. También deben ser capaces de animar a sus colegas a participar en el aprendizaje continuo.
- Los profesores deben ser capaces de comunicarse eficazmente y colaborar con sus colegas para abordar cuestiones relacionadas con la edad en el sector educativo. Deben saber trabajar en equipo y establecer relaciones positivas con sus colegas.

## ¿Cómo puede el programa de formación mejorar las competencias específicas de los profesores para abordar y prevenir eficazmente los problemas relacionados con la edad?

### Módulo 1

- Este módulo ayuda a los profesores a comprender los principios fundamentales de la gestión de la edad, que es vital para crear aulas que incluyan a todas las edades. Las teorías y conceptos aprendidos aquí guiarán a los profesores en el reconocimiento y tratamiento de las diversas necesidades de los alumnos de diferentes grupos de edad.
- Los profesores aprenderán a utilizar diversas herramientas de autoevaluación que les permitirán identificar sus puntos fuertes y sus áreas de mejora en la gestión de la diversidad de edades. Esto es crucial para mantener una cultura de trabajo saludable y adaptar los métodos de enseñanza a los distintos grupos de edad.
- Las teorías introducidas, como el modelo de exigencias laborales y recursos, proporcionan una base para que los profesores comprendan cómo sus habilidades de gestión de la edad pueden influir positivamente en el entorno de aprendizaje.
- La aplicación del análisis DAFO y la elaboración de planes personales de gestión de la edad se ajustan a las necesidades de autorrealización, flexibilidad y trabajo en equipo de los profesores. Este proceso fomenta el crecimiento personal continuo y la adaptación a los nuevos retos educativos.

### Módulo 2

- Los profesores adquirirán habilidades para gestionar su carga de trabajo y sus tareas administrativas, esenciales para reducir el estrés y prevenir el agotamiento. Esto incluye estrategias para gestionar eficazmente las tareas docentes y no docentes y adaptarse al envejecimiento de la profesión.
- Competencia en la utilización de la tecnología para abordar los retos relacionados con la edad y mejorar la eficacia del trabajo.
- Comprender y mejorar su sentido de la coherencia, que es crucial para mantener la capacidad de trabajo y gestionar los factores de estrés asociados al envejecimiento en la profesión docente.
- Adquirir conocimientos sobre cómo equilibrar las responsabilidades profesionales con las funciones de cuidado personal, que es un reto común para los profesores que envejecen.

### Módulo 3

- Los profesores aprenderán el proceso de toma de decisiones en lo que se refiere a cuestiones relacionadas con la edad, lo que les ayudará a crear entornos de clase más integradores. Esto incluye la identificación de problemas, la exploración de opciones y la evaluación de resultados.
- Habilidades para desarrollar y defender enfoques adaptados a la edad dentro de sus aulas y contribuir a las políticas escolares.



- Competencia para comprender y superar la resistencia al cambio, que es crucial para el éxito de la aplicación de nuevas estrategias o políticas que beneficien a diversos grupos de edad.

## Módulo 4

- Los profesores aprenderán los matices de la gestión de la edad en las distintas etapas educativas, desde la guardería hasta la universidad. Esto les ayudará a adaptar sus métodos de enseñanza a los distintos grupos de edad.
- Adquirir estrategias y métodos para una gestión eficaz de la edad en el aula, mejorando su capacidad para atender las diversas necesidades de los alumnos.
- Habilidades para poner en práctica programas de formación y prácticas laborales flexibles que atiendan a las necesidades de los distintos grupos de edad.
- Comprender la importancia de cambiar las actitudes dentro de las escuelas para apoyar la gestión de la edad, contribuyendo a un enfoque pedagógico más integrador y adaptable.

## Módulo 5

- Los profesores aprenderán diversas estrategias para gestionar los problemas relacionados con la edad, haciendo hincapié en la importancia de una mentalidad de crecimiento. Esto incluye la participación en programas de formación y tutoría entre iguales, esenciales para su desarrollo profesional y adaptabilidad.
- Habilidades para participar y contribuir a comunidades de aprendizaje colaborativo, mejorando su capacidad para aprender de sus compañeros y apoyarlos.
- Comprender el papel del asesoramiento y el coaching en la gestión de los retos relacionados con la edad y la promoción del bienestar, incluido el uso de recursos en línea y programas de bienestar.

## Módulo 6

- Los profesores conocerán diversas herramientas y estrategias de gestión de la edad, como los horarios flexibles y el apoyo al bienestar, que son cruciales para crear un entorno de trabajo equilibrado y productivo.
- Adquirir conocimientos sobre las razones para aplicar la gestión de la edad en las escuelas, incluida la justicia social, y abordar el envejecimiento de la población activa.
- Habilidades para participar en programas de tutoría y asociaciones docentes, fomentando una cultura de aprendizaje y apoyo mutuos entre profesores de diferentes edades.

## ¿Cómo puede el programa de formación mejorar las competencias específicas de los profesores para abordar y prevenir eficazmente el agotamiento profesional?

### Módulo 1

- El módulo 1 se centra en herramientas de autoevaluación que ayudarán a los profesores a identificar los factores estresantes personales y a desarrollar estrategias de afrontamiento, contribuyendo así a la gestión del estrés y a la prevención del agotamiento.
- La comprensión de los conceptos de gestión de la edad puede conducir a mejores prácticas de salud y bienestar, animando a los profesores a mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- El énfasis en la autoevaluación continua se alinea con el fomento de una mentalidad de crecimiento, esencial para el aprendizaje permanente y el desarrollo profesional.
- El enfoque del módulo hacia el autoanálisis y la reflexión puede mejorar las habilidades de comunicación y colaboración de los profesores, necesarias para un trabajo en equipo eficaz y para abordar los retos relacionados con la edad.

### Módulo 2

- Al comprender y abordar las cuestiones relacionadas con la edad, como la carga de trabajo y las cargas administrativas, los profesores pueden desarrollar mejores técnicas de gestión del estrés. Aprender sobre el Sentido de la Coherencia y su relación con la capacidad de trabajo y el agotamiento es especialmente valioso.
- El módulo se centra en la gestión de los problemas relacionados con la edad e incluye la promoción de un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, crucial para mantener la salud física y mental.
- Debatir la paradoja edad/empleo y las necesidades políticas puede ayudar indirectamente a los profesores a pensar en su futuro, incluida la planificación de la jubilación y la sucesión.
- Los profesores pueden aprender de ejemplos de buenas prácticas en la gestión de la edad, fomentando una cultura de aprendizaje permanente y colaboración, que son clave para prevenir el agotamiento.

### Módulo 3

- Aprender sobre el proceso de toma de decisiones en la gestión de la edad ayuda a los profesores a desarrollar estrategias para identificar y aliviar los factores estresantes relacionados con la edad y la carga de trabajo, esenciales para gestionar el estrés y prevenir el agotamiento.
- El enfoque del módulo en la resolución de problemas y la toma de decisiones puede aplicarse a la planificación de la jubilación, ayudando a los profesores a tomar decisiones informadas sobre sus transiciones profesionales.
- Al comprender las dimensiones de la resolución de problemas y la toma de decisiones en la gestión de la edad, los profesores pueden fomentar una cultura de aprendizaje permanente y resolución de problemas en colaboración, reduciendo el riesgo de agotamiento.

## Módulo 4

- Conocer las buenas prácticas en la gestión de la edad, como los horarios flexibles y los programas de tutoría, puede ayudar a los profesores a gestionar eficazmente el estrés y la carga de trabajo, reduciendo el riesgo de agotamiento.
- La exploración en el módulo de prácticas exitosas de gestión de la edad, como las comunidades de aprendizaje colaborativo, puede fomentar una cultura de salud y bienestar entre los profesores.
- La exposición a diversos casos de gestión de la edad y programas de formación puede mejorar el compromiso de los profesores con el aprendizaje permanente y la competencia cultural, factores clave para reducir el agotamiento y fomentar un entorno inclusivo.

## Módulo 5

- El énfasis del módulo en las estrategias de gestión de la edad, como la formación entre iguales y los programas de tutoría, puede ayudar a los profesores a gestionar el estrés fomentando una red de apoyo y compartiendo las cargas.
- El aprendizaje continuo y las estrategias de desarrollo, incluidos los programas de bienestar, proporcionan a los profesores recursos y conocimientos para mantener un estilo de vida saludable, crucial para prevenir el agotamiento.
- El aprendizaje y el desarrollo continuos ayudan a cultivar una mentalidad de crecimiento y la competencia cultural, que son esenciales para adaptarse a entornos educativos diversos y reducir los riesgos de agotamiento.

## Módulo 6

- Comprender y utilizar las herramientas de gestión de la edad, como las herramientas de evaluación escolar adaptadas a la edad y los horarios flexibles, puede ayudar a los profesores a gestionar su estrés de forma más eficaz.
- El módulo se centra en el bienestar de los profesores, incluidos los programas de bienestar y los incentivos, y les ayuda a mantener un estilo de vida saludable, crucial para prevenir el agotamiento.
- Los conocimientos sobre la gestión de la edad en el contexto del envejecimiento de la población activa pueden ayudar a los profesores a tomar decisiones sobre la planificación de la jubilación y la orientación de posibles sucesores.
- La adopción de prácticas adaptadas a la edad en las escuelas fomenta una cultura de aprendizaje continuo y competencia cultural, que son fundamentales para adaptarse a las diversas necesidades educativas y reducir los riesgos de agotamiento.



## Directores de centros escolares

## Los problemas más relevantes relacionados con la edad de los gestores escolares

- Equilibrar las exigencias administrativas con las responsabilidades docentes y de tutoría a medida que envejecen.
- Enfrentarse a la discriminación por edad en las decisiones de contratación o promoción.
- Planificar la jubilación y la sucesión en las funciones directivas.
- Mantenerse al día de las nuevas políticas y prácticas educativas a medida que envejecen.
- Luchar por mantener los altos niveles de energía y resistencia que requieren las responsabilidades administrativas.
- Gestionar los conflictos intergeneracionales entre miembros del personal con distintos niveles de experiencia y conocimientos.
- Conciliar las exigencias de la vida laboral con el cuidado de familiares mayores.
- Mantenerse al día de las nuevas tecnologías e innovaciones en la administración educativa a medida que envejecen.



## Competencias específicas necesarias para que los directores de centros escolares aborden eficazmente los problemas relacionados con la edad

- Los directores de centros escolares deben destacar en la dirección de un equipo multigeneracional, comprendiendo los puntos fuertes y las necesidades únicas de los distintos grupos de edad. Deben fomentar una cultura integradora que valore las contribuciones de todos los miembros del personal, independientemente de su edad.
- Deben ser expertos en el desarrollo de estrategias que tengan en cuenta la diversidad demográfica tanto del personal como de los estudiantes. Esto incluye la creación de políticas y prácticas adaptadas a la edad que mejoren el entorno escolar para todos.
- Los directores de los centros deben gestionar los recursos de forma que apoyen las iniciativas relacionadas con la edad, como los programas de desarrollo profesional adaptados a las distintas etapas profesionales o los ajustes ergonómicos para acomodar a los miembros del personal de más edad.
- Deben dominar las técnicas de comunicación que resuenen con un abanico de edades diverso, garantizando un diálogo claro, inclusivo y respetuoso dentro de la comunidad escolar.
- Los directores deben ser hábiles en la contratación y retención de talentos de todos los grupos de edad, aplicando programas de tutoría y planificación de la sucesión que salven las diferencias generacionales y apoyen la progresión profesional.
- Los directores deben facilitar el acceso a una formación tecnológica adaptada a todas las edades, fomentando la alfabetización digital y garantizando que los cambios tecnológicos no alejen a ningún miembro del personal debido a su edad.
- Deben aplicar políticas que reconozcan las distintas necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar del personal en las diferentes etapas de la vida, como acuerdos de trabajo flexibles o apoyo a las responsabilidades familiares y de cuidado de otras personas.
- Fomentar la formación de redes de apoyo dentro de la escuela que permitan compartir conocimientos y apoyo emocional en relación con los retos específicos de la edad, mejorando el bienestar de todos los miembros del personal.

## Competencias específicas necesarias para que los directores de centros escolares aborden eficazmente el agotamiento profesional

- La capacidad de reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones y las de su personal. La inteligencia emocional es crucial para empatizar con el personal que experimenta estrés o agotamiento.
- Las habilidades de comunicación clara, compasiva y abierta son vitales para discutir preocupaciones, expectativas y opiniones con el personal, a fin de evitar malentendidos y gestionar conflictos.
- Aplicar estrategias que reduzcan el estrés en el lugar de trabajo y fomenten la resiliencia, como las prácticas de atención plena, los talleres de gestión del estrés y el fomento de las pausas regulares.
- Promover y modelar prácticas saludables de conciliación de la vida laboral y familiar, incluidos horarios de trabajo flexibles y apoyo al personal en la gestión de las exigencias personales y profesionales.
- La capacidad de identificar las causas profundas del agotamiento y desarrollar soluciones estratégicas a largo plazo que aborden estos problemas, como ajustes de la carga de trabajo y sistemas de apoyo mejorados.

- Crear un entorno de apoyo en el que el personal se sienta valorado y escuchado. Esto incluye visitas periódicas al personal y el acceso a recursos de asesoramiento o salud mental.
- Fomentar el crecimiento profesional y la autonomía ofreciendo oportunidades de desarrollo que se ajusten a los intereses y objetivos profesionales del personal, mejorando así la satisfacción y el compromiso en el trabajo.
- Reconocer y recompensar regularmente el trabajo duro y los logros del personal para elevar la moral y reducir los sentimientos de infravaloración, que pueden contribuir al agotamiento.

¿Cómo puede el programa de formación mejorar las competencias específicas de los directores de centros escolares para abordar y prevenir eficazmente los problemas relacionados con la edad?

### Módulo 1

- Estos conocimientos básicos ayudan a los directores de centros escolares a dirigir y aplicar eficazmente estrategias de gestión de la edad, mejorando sus capacidades de liderazgo y planificación estratégica.
- Los directores de centros escolares pueden aplicar estas herramientas para mejorar la eficiencia administrativa, gestionar el presupuesto del centro y optimizar la asignación de recursos, reforzando sus capacidades de gestión financiera.
- La comprensión de estos marcos ayuda a desarrollar estrategias integrales para la gestión de los recursos humanos y la mejora general del entorno escolar.
- La capacidad de análisis y planificación a nivel personal se traduce en una mejora de las competencias en gestión de recursos humanos y tecnología, esenciales para la administración escolar moderna.

### Módulo 2

- Adquirir habilidades para abordar estratégicamente las cuestiones relacionadas con la edad en el lugar de trabajo, incluida la gestión de la carga de trabajo y la reducción de la carga administrativa.
- Comprender cómo integrar la tecnología para aliviar la carga de trabajo y abordar los retos específicos relacionados con la edad a los que se enfrentan los profesores.
- Desarrollar competencias para crear un entorno de trabajo que apoye a los profesores que envejecen, lo que incluye abordar sus responsabilidades como cuidadores y garantizar un sentido positivo de coherencia entre el personal.

### Módulo 3

- Adquirir habilidades en los procesos de toma de decisiones estratégicas específicas para la gestión de la edad, cruciales para crear un entorno escolar amigable con la edad.
- Aprender a desarrollar e implementar políticas amigables con la edad, involucrando al personal en el proceso de elaboración de políticas y evaluando su impacto.

- Desarrollar estrategias para superar la resistencia al cambio y construir una cultura de confianza y aceptación, esencial para el éxito de la implementación de políticas y la gestión escolar.

## Módulo 4

- Adquirir una comprensión global de las estrategias de gestión de la edad en los distintos niveles educativos y su aplicación en las escuelas.
- Aprender acerca de los beneficios y reconocer los obstáculos para la aplicación de la gestión de la edad, esencial para la planificación estratégica y el desarrollo de políticas.
- Habilidades para introducir y gestionar prácticas de trabajo flexibles que se adapten a las necesidades del personal en las diferentes etapas de su carrera.
- Desarrollar competencias para liderar cambios culturales y de actitud dentro de la organización con el fin de fomentar un entorno escolar adaptado a la edad.

## Módulo 5

- Adquirir habilidades para aplicar y apoyar estrategias de aprendizaje y desarrollo continuos, como la formación entre iguales y la tutoría dentro de la escuela.
- Comprender la importancia del asesoramiento y el coaching para el personal, y cómo integrar eficazmente estos servicios, incluidas las opciones en línea y los programas de asistencia al empleado, en el entorno escolar.
- Fomentar una cultura escolar que valore y apoye el aprendizaje continuo, el bienestar y la realización profesional del personal.

## Módulo 6

- Adquirir habilidades para implementar estratégicamente herramientas y políticas de gestión de la edad en las escuelas, incluyendo herramientas de evaluación e incentivos.
- Adquirir una comprensión global de la gestión de los recursos humanos en el contexto educativo, incluidas sus necesidades y componentes, para gestionar y apoyar mejor a una plantilla diversa y envejecida.
- Desarrollar estrategias para crear un entorno escolar propicio y favorable a las personas mayores, que incluya el fomento de horarios flexibles y el apoyo al bienestar del personal.



## ¿Cómo puede el programa de formación mejorar las competencias específicas de los directores escolares para abordar y prevenir eficazmente el agotamiento?

### Módulo 1

- El módulo se centra en la autoevaluación y la reflexión, lo que puede mejorar la capacidad de liderazgo de los directores de centros escolares, especialmente a la hora de comprender y abordar las necesidades individuales de los miembros del personal, lo que resulta crucial para prevenir el agotamiento.
- La comprensión de los conceptos de gestión de la edad ayudará a gestionar eficazmente los cambios relacionados con el bienestar del personal y las estrategias de prevención del agotamiento.
- Las habilidades adquiridas en la autoevaluación y el análisis son transferibles a la planificación estratégica y la gestión de recursos humanos, ayudando a los directores de centros escolares a identificar y abordar los factores que podrían conducir al agotamiento del personal.

### Módulo 2

- Aprender sobre temas relacionados con la edad, incluyendo la Paradoja de Edad/Empleo y las necesidades políticas, puede mejorar las habilidades de liderazgo y gestión del cambio de los directores escolares, permitiéndoles implementar políticas que reduzcan los riesgos de burnout.
- El contenido del módulo sobre los retos relacionados con la edad puede servir de base para la planificación estratégica, en particular para crear un entorno de apoyo que aborde los factores que contribuyen al burnout.
- Comprender las diferentes dimensiones de la resolución de problemas relacionados con la edad dota a los directores de centros escolares de mejores habilidades de gestión de RRHH para apoyar al personal y mitigar los riesgos de agotamiento.

### Módulo 3

- Las destrezas en la toma de decisiones son vitales para que los directores de centros escolares dirijan con eficacia las iniciativas de gestión de la edad y creen un entorno de trabajo que minimice el agotamiento.
- Comprender cómo aplicar los procesos de toma de decisiones a las soluciones relacionadas con la edad ayuda en la gestión estratégica de RRHH, garantizando que las políticas y las prácticas estén en su lugar para apoyar el bienestar del personal y prevenir el agotamiento.
- La capacidad de tomar decisiones informadas sobre la gestión de la edad fomenta la colaboración con las diferentes partes interesadas, promoviendo una cultura escolar de apoyo.

## Módulo 4

- El conocimiento de las buenas prácticas para la gestión de la edad dota a los directores de centros escolares de los conocimientos necesarios para liderar y aplicar el cambio con eficacia, fomentando un entorno de trabajo que mitigue el agotamiento.
- El aprendizaje de estrategias exitosas de gestión de la edad puede informar la planificación estratégica y las prácticas de RRHH, ayudando al desarrollo de políticas que apoyen el bienestar del personal.
- El contenido del módulo sobre prácticas de trabajo flexibles y programas de bienestar proporciona a los directores herramientas para desarrollar una plantilla resistente y satisfecha, clave para prevenir el agotamiento.

## Módulo 5

- Al conocer las estrategias de gestión de la edad, los directores de centros escolares pueden dirigir mejor iniciativas como los horarios flexibles y los programas de bienestar, que son esenciales para prevenir el agotamiento entre el personal.
- El enfoque del módulo en estrategias como el fomento de la tutoría y las asociaciones de enseñanza puede informar la gestión estratégica de RRHH, ayudando en la creación de políticas que apoyen el bienestar del personal y reduzcan el agotamiento.
- Comprender cómo aplicar estrategias de gestión de la edad en los centros educativos permite a los directores desarrollar una plantilla más resistente, satisfecha y bien respaldada.

## Módulo 6

- Las habilidades para adoptar herramientas de gestión de la edad, como la implantación de prácticas laborales flexibles y el apoyo al bienestar, son esenciales para que los directores de centros escolares lideren iniciativas que reduzcan el burnout.
- El contenido del módulo sobre la gestión de los recursos humanos en los centros educativos contribuye a la planificación estratégica, ayudando a los directores a desarrollar políticas que apoyen el bienestar del personal y combatan el agotamiento.
- Comprender la necesidad y los componentes de la gestión de los recursos humanos en las escuelas dota a los directores de la capacidad de desarrollar una plantilla resistente y con apoyo.



## Orientadores

## Los problemas más relevantes de los asesores relacionados con la edad

- Lidar con altos niveles de estrés y exigencias emocionales a medida que envejecen.
- Equilibrar la carga de trabajo y las exigencias administrativas con las responsabilidades de asesoramiento.
- Hacer frente a la tensión emocional del trabajo con los estudiantes y el personal.
- Planificar la jubilación y gestionar la transición a otras funciones educativas.
- Afrontar el agotamiento y la fatiga por compasión a medida que envejecen.
- Afrontar el impacto emocional de trabajar con estudiantes que pueden haber sufrido traumas o circunstancias vitales difíciles.
- Adaptarse a los cambios en las mejores prácticas y normativas de asesoramiento a medida que envejecen.
- Desarrollar estrategias para manejar el estrés de manejar casos complejos a medida que envejecen.



## Competencias específicas necesarias para que los asesores aborden eficazmente los problemas relacionados con la edad

- Los orientadores escolares deben destacar en la comunicación con todo el espectro de la comunidad escolar, incluidos los alumnos de distintas edades, los padres, los profesores y el personal. Esto incluye adaptar los estilos de comunicación para que sean eficaces y apropiados para los distintos grupos de edad, lo cual es vital para establecer relaciones de apoyo y facilitar el apoyo adecuado a cada edad.
- Los orientadores deben poseer un profundo conocimiento de las etapas de desarrollo emocional y psicológico. Este conocimiento les permite proporcionar un apoyo emocional y una orientación específicos que se ajusten a las necesidades y los retos evolutivos de los estudiantes y el personal de distintas edades.
- Dominio de las técnicas de asesoramiento que abarcan la escucha activa, la resolución de problemas y el establecimiento de objetivos, con especial atención a los retos relacionados con la edad. Los asesores deben guiar hábilmente a las personas en los problemas que puedan surgir en las distintas etapas de la vida, desde las presiones académicas hasta los problemas de salud mental y el crecimiento personal.
- Es esencial una sólida comprensión de los problemas de salud mental, haciendo hincapié en cómo estos problemas se manifiestan de forma única en los distintos grupos de edad. Los asesores deben identificar, apoyar y derivar a los pacientes basándose en la comprensión de las diversas señales de advertencia y las necesidades de salud mental en las diferentes etapas de la vida.
- La capacidad de gestionar una carga de trabajo diversa de forma eficaz, abordando las diversas necesidades de una población escolar multigeneracional de forma eficiente, manteniendo al mismo tiempo un apoyo y unas intervenciones de alta calidad.
- El conocimiento y la sensibilidad ante la diversidad cultural y generacional son cruciales. Los orientadores deben reconocer y manejar con destreza las complejidades de las diferencias culturales y de edad, garantizando que su apoyo sea respetuoso, pertinente e integrador.

## Competencias específicas necesarias para que los asesores aborden eficazmente el agotamiento profesional

- Los orientadores escolares deben poseer habilidades avanzadas de asesoramiento y orientación centradas en identificar, abordar y prevenir el agotamiento. Esto incluye estrategias para la gestión del estrés, el desarrollo de la resiliencia y mecanismos de afrontamiento adaptados a las presiones únicas a las que se enfrentan los profesionales de la educación.
- Deben demostrar una comunicación excepcional y habilidades interpersonales para comprometerse eficazmente con los educadores que experimentan burnout. Establecer una relación de confianza y compenetración es esencial para comprender sus situaciones específicas y proporcionarles apoyo empático y orientación práctica.
- Los asesores deben tener un conocimiento profundo de la salud mental, especialmente en relación con el estrés laboral y el agotamiento en el entorno educativo. Esto incluye reconocer los síntomas, ofrecer intervenciones adecuadas y, cuando sea necesario, orientar a las personas hacia recursos adicionales o ayuda profesional.
- Deben estar preparados para colaborar con la dirección del centro en la elaboración y aplicación de programas proactivos de bienestar. Esto incluye talleres de reducción del estrés, formación en atención plena y creación de una cultura de bienestar que apoye a todos los miembros del personal.

- Poseer habilidades de intervención en crisis para apoyar de forma rápida y eficaz a las personas en situaciones de angustia aguda, mitigar los impactos inmediatos del agotamiento y prevenir una mayor escalada.
- Ofrecer orientación y apoyo para lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada, reconociendo la importancia del bienestar personal para la satisfacción profesional y la longevidad.

¿Cómo puede el programa de formación mejorar las competencias específicas de los asesores para abordar y prevenir eficazmente los problemas relacionados con la edad?

### Módulo 1

- Los orientadores escolares se benefician de una comprensión más profunda de la gestión de la edad, ya que les ayuda a apoyar eficazmente a los estudiantes de diferentes edades, mejorando sus habilidades de comunicación y empatía.
- La capacidad de evaluar sus propias fortalezas y debilidades en el manejo de la edad ayudará a los consejeros a adaptar sus enfoques para satisfacer las necesidades de desarrollo y emocionales de los estudiantes, mejorando así sus habilidades de asesoramiento.
- La familiaridad con diversos marcos teóricos dota a los orientadores de los conocimientos necesarios para abordar diversos problemas de salud mental y la competencia cultural de una manera que incluya la edad.
- El énfasis en el autoanálisis y los mecanismos de retroalimentación se alinea con el desarrollo de la gestión eficaz del tiempo y la capacidad de proporcionar asesoramiento culturalmente sensible.

### Módulo 2

- Los asesores aprenderán a identificar los problemas relacionados con la edad entre el personal, en particular los que afectan a los profesores, y a proporcionar el apoyo y la orientación adecuados.
- Desarrollar una comprensión más profunda de los retos a los que se enfrentan los profesores que envejecen, incluida la gestión de la carga de trabajo y la adaptación a la tecnología, lo que mejora su capacidad para empatizar y ofrecer un asesoramiento eficaz.
- Aprender estrategias para promover un entorno de trabajo saludable y apoyar al personal en la gestión de los retos relacionados con la edad, contribuyendo al bienestar general de la escuela.

### Módulo 3

- Los orientadores adquirirán destrezas en las dimensiones de la resolución de problemas específicos de las cuestiones relacionadas con la edad, mejorando su capacidad para apoyar eficazmente tanto al personal como a los alumnos.
- Aprender a utilizar herramientas de evaluación como encuestas y grupos de discusión para valorar el impacto de las soluciones relacionadas con la edad en la comunidad escolar.

- Destrezas para contribuir al desarrollo de políticas escolares adaptadas a la edad y abordar la resistencia al cambio entre el personal y los estudiantes.

## Módulo 4

- Los orientadores obtendrán información sobre prácticas de gestión de la edad que han tenido éxito y aprenderán a aplicarlas para apoyar tanto al personal como a los estudiantes.
- Aprender sobre iniciativas de formación que salvan las diferencias generacionales, cruciales para los orientadores a la hora de facilitar un mejor entendimiento y comunicación entre los diferentes grupos de edad.
- Desarrollar prácticas de asesoramiento flexibles que respondan a las necesidades de los diversos grupos de edad dentro de la escuela.
- Comprender los cambios culturales necesarios dentro de las escuelas para apoyar la gestión de la edad, mejorando su papel en la orientación de estos cambios.

## Módulo 5

- Los consejeros obtendrán conocimientos sobre diferentes enfoques de asesoramiento adaptados a la gestión de la edad en las escuelas, mejorando su capacidad para proporcionar apoyo a los profesores y al personal.
- Desarrollar habilidades en el asesoramiento individual y de grupo centrado en el bienestar de los profesores y
- Aprender sobre la implementación y los beneficios de los programas de bienestar, que pueden ser vitales para apoyar la salud mental y física del personal.

## Módulo 6

- Los orientadores adquirirán conocimientos sobre cómo apoyar el bienestar de los profesores como parte de la gestión de la edad, esencial para mantener un entorno de trabajo saludable.
- Comprender la importancia de implementar prácticas y herramientas amigables con la edad en las escuelas y cómo pueden apoyar estas iniciativas a través del asesoramiento y la orientación.
- Aprender sobre los componentes de la gestión de recursos humanos en las escuelas, lo que puede ayudar a los orientadores a proporcionar un apoyo y asesoramiento más específicos al personal.

## ¿Cómo puede el programa de formación mejorar las competencias específicas de los asesores para abordar y prevenir eficazmente el agotamiento?

### Módulo 1

- Las metodologías y los marcos teóricos tratados en el módulo pueden mejorar la capacidad de los asesores para guiar a los profesores y al personal en la gestión de su estrés y la prevención del agotamiento.
- Las habilidades desarrolladas a través de técnicas de autoanálisis y reflexión reforzarán la capacidad de los asesores para comunicarse eficazmente y establecer una buena relación con el personal, mejorando sus capacidades de orientación y apoyo.
- La comprensión de los diferentes marcos teóricos relacionados con la gestión de la edad mejorará la competencia cultural de los orientadores, permitiéndoles proporcionar un apoyo más matizado a un personal diverso.

### Módulo 2

- El módulo dota a los asesores de estrategias para identificar y abordar los factores de estrés relacionados con la edad entre los profesores, mejorando su capacidad para proporcionar un asesoramiento eficaz contra el agotamiento.
- Comprender la dinámica de los problemas relacionados con la edad en las escuelas puede mejorar las habilidades de comunicación de los asesores, permitiéndoles proporcionar un mejor apoyo al personal.
- El énfasis del módulo en las diversas cuestiones relacionadas con la edad en el sector educativo mejora la competencia cultural de los asesores, lo que les permite abordar una gama más amplia de preocupaciones relacionadas con el agotamiento de docente.

### Módulo 3

- Los asesores pueden utilizar marcos de toma de decisiones para guiar mejor a los profesores y al personal en la gestión de los retos relacionados con la edad, incluidas las estrategias para prevenir el agotamiento.
- La mejora de las habilidades de toma de decisiones puede mejorar la capacidad de los asesores para comunicarse eficazmente con el personal, ayudándoles a proporcionar apoyo y orientación más específicos.
- El énfasis del módulo en la toma de decisiones variadas en la gestión de la edad puede ayudar a los consejeros a comprender y abordar mejor las diversas necesidades de la comunidad escolar, lo que es crucial en la gestión de los problemas relacionados con el agotamiento.



## Módulo 4

- Mediante el estudio de ejemplos de buenas prácticas de gestión de la edad, los asesores pueden mejorar sus habilidades para guiar a los profesores y al personal hacia estrategias eficaces de gestión del agotamiento.
- El enfoque del módulo en el cambio de actitudes dentro de las organizaciones hacia la gestión de la edad puede mejorar la capacidad de los consejeros para comunicar estos cambios de manera efectiva, fomentando un ambiente de apoyo.
- Comprender y defender las mejores prácticas en la gestión de la edad mejora la capacidad de los asesores para colaborar con otros en la creación de un entorno escolar más saludable.

## Módulo 5

- El módulo dota a los asesores de estrategias para ofrecer un apoyo eficaz de asesoramiento y orientación, especialmente en la gestión de la edad, mejorando así su capacidad para ayudar al personal a combatir el agotamiento. El conocimiento de varios enfoques de asesoramiento puede mejorar las habilidades de comunicación de los asesores, permitiéndoles ofrecer un apoyo y una orientación más eficaces al personal.
- Comprender el papel del asesoramiento en la gestión de la edad puede mejorar la capacidad de los asesores para colaborar con otros miembros del personal en el desarrollo de un entorno de apoyo que mitigue el agotamiento.

## Módulo 6

- Los orientadores adquirirán conocimientos sobre cómo apoyar el bienestar de los profesores como parte de la gestión de la edad, esencial para mantener un entorno de trabajo saludable.
- Comprender la importancia de implementar prácticas y herramientas amigables con la edad en las escuelas y cómo pueden apoyar estas iniciativas a través del asesoramiento y la orientación.
- Aprender sobre los componentes de la gestión de recursos humanos en las escuelas, lo que puede ayudar a los orientadores a proporcionar un apoyo y asesoramiento más específicos al personal.



## Formadores CPD

## Los problemas más significativos relacionados con la edad de los formadores de CPD

- Mantenerse al día de las nuevas tendencias y mejores prácticas en formación sobre gestión de la edad.
- Adaptarse a los nuevos métodos y tecnologías de formación a medida que envejecen.
- Gestionar el equilibrio entre la vida laboral y personal y el estrés a medida que envejecen.
- Planificar la jubilación y gestionar la transición a otras funciones.
- Gestionar los sentimientos de obsolescencia a medida que envejecen y hacer frente a la percepción de que sus conocimientos pueden estar desfasados.
- Adaptarse a los nuevos estilos de aprendizaje y a las preferencias de las generaciones más jóvenes.
- Navegar por las complejidades de las herramientas digitales y las plataformas de formación en línea.
- Desarrollar y mantener relaciones interpersonales con los miembros del personal a medida que envejecen.



## Competencias específicas necesarias para que los formadores de CPD aborden eficazmente los problemas relacionados con la edad

Los formadores de CPD especializados en la gestión de la edad deben desenvolverse en un entorno que requiere no sólo un profundo conocimiento de los principios educativos, sino también una aguda percepción de los matices de la diversidad de edades dentro del personal escolar.

- Los formadores de CPD deben poseer un conocimiento avanzado de los principios de gestión de la edad y mantenerse al día de las últimas investigaciones y metodologías. Su papel consiste en traducir conceptos complejos relacionados con la edad en estrategias prácticas que puedan integrarse en la cultura y las prácticas de la escuela.
- Se espera de ellos que diseñen y dirijan sesiones de formación que atiendan a las diversas preferencias y necesidades de aprendizaje de un público de edad diversa. Esto incluye la creación de sesiones dinámicas e inclusivas que resuenen entre los participantes de diferentes orígenes generacionales, garantizando que todos los miembros del personal se sientan valorados y comprometidos.
- Los formadores de CPD deben sobresalir en la transmisión de estrategias de gestión de la edad de una manera que sea accesible a todo el personal, independientemente de su familiaridad con el tema. Esto implica un equilibrio entre la escucha activa, la articulación clara de los conceptos y la aportación de comentarios que fomenten el crecimiento y la adaptación.
- El desarrollo de programas de formación requiere un enfoque matizado que tenga en cuenta la dinámica de edad dentro del personal. Los formadores de CPD deben adaptar sus planes de estudios para abordar los retos específicos relacionados con la edad.
- La evaluación de la eficacia de la formación en gestión de la edad es crucial. Los formadores de DPC deben emplear herramientas de evaluación sofisticadas para medir el impacto de la formación en la mejora de la comprensión y la aplicación de las prácticas de gestión de la edad, perfeccionando posteriormente sus programas basándose en los comentarios de los participantes.
- Los formadores de DPC deben actualizar continuamente sus conocimientos y habilidades. Este compromiso garantiza que puedan ofrecer a sus colegas las estrategias más actuales basadas en pruebas.

## Competencias específicas necesarias para que los formadores de CPD puedan superar eficazmente el agotamiento

- Los formadores de CPD deben tener un buen conocimiento de los principios y prácticas de la gestión de la edad en la educación. Esto incluye el conocimiento de los diversos problemas relacionados con la edad a los que se enfrentan los educadores y cómo abordarlos.
- Los formadores de DPC deben ser capaces de comunicarse eficazmente con los educadores para comprender sus necesidades y preocupaciones. También deben ser capaces de transmitir información de forma clara y eficaz a los educadores.
- Los formadores de CPD deben ser capaces de adaptar sus programas de formación para satisfacer las necesidades de los educadores en las diferentes etapas de sus carreras. Esto incluye ofrecer formación sobre temas como la prevención del agotamiento, la planificación de la jubilación y la planificación de la sucesión.

- Los formadores de CPD deben conocer bien los retos a los que se enfrentan los educadores en su trabajo y ser capaces de empatizar con ellos. Esto incluye comprender el impacto del agotamiento en los educadores y proporcionarles apoyo y recursos para ayudarles a gestionar sus cargas de trabajo.
- Los formadores de CPD deben tener la capacidad de evaluar la eficacia de sus programas de formación y realizar los ajustes necesarios. Esto incluye medir el impacto de sus programas en la capacidad de trabajo de los educadores, la salud y el bienestar, y otras cuestiones relacionadas con la edad.

¿Cómo puede el programa de formación mejorar las competencias específicas de los formadores de CPD para abordar y prevenir eficazmente los problemas relacionados con la edad?

## Módulo 1

- Un conocimiento profundo de los conceptos de gestión de la edad es fundamental para que los formadores de CPD impartan una formación pertinente y actualizada a otros educadores.
- Estas herramientas permiten a los formadores de CPD perfeccionar sus habilidades de formación y facilitación evaluando y mejorando continuamente sus métodos de formación.
- Los conocimientos teóricos mejoran su capacidad para diseñar planes de estudios e impartir sesiones de formación impactantes.
- Las competencias en análisis DAFO y desarrollo de planes personales son cruciales para que los formadores de DPC evalúen la eficacia de la formación y garanticen un aprendizaje continuo en su desarrollo profesional.

## Módulo 2

- Adquirir experiencia en la formación de profesores sobre la gestión de cuestiones relacionadas con la edad, como la carga de trabajo, las cargas administrativas y el uso eficaz de la tecnología.
- Desarrollar estrategias y módulos de formación específicos para abordar las necesidades específicas de los profesores que envejecen.
- Dotar a los formadores de CPD de las habilidades necesarias para fomentar la empatía y la comprensión entre el personal de la escuela hacia los colegas mayores, mejorando la cultura general de la escuela.

## Módulo 3

- Adquirir experiencia en la enseñanza de modelos de toma de decisiones como el DAFO y el análisis coste-beneficio, adaptados a cuestiones relacionadas con la edad en la educación.
- Habilidades en el desarrollo de contenidos formativos que enfatizan la importancia de la toma de decisiones en la gestión de la edad y la superación de la resistencia al cambio.
- Mejorar las capacidades para formar a los educadores en la aceptación y el liderazgo del cambio, especialmente en el contexto de los retos y las soluciones relacionados con la edad.

## Módulo 4

- Adquirir experiencia en la formación de educadores sobre las mejores prácticas para la gestión de la edad, incluidas metodologías y beneficios.
- Habilidades en el desarrollo de programas de formación que aborden la gestión de la edad, centrándose en la comunicación intergeneracional y la reducción de las brechas generacionales.
- Aprender a abogar por prácticas laborales flexibles y cambios culturales en las escuelas para apoyar la gestión de la edad.
- Comprender los obstáculos reales a la aplicación de la gestión de la edad y desarrollar estrategias para superarlos en los programas de formación.

## Módulo 5

- Adquirir experiencia en la formación de educadores sobre estrategias de aprendizaje y desarrollo continuos, incluido el diseño y la aplicación de programas de formación y tutoría entre iguales.
- Habilidades para facilitar la formación y el funcionamiento de comunidades de aprendizaje colaborativo entre educadores.
- Desarrollar habilidades de coaching para apoyar a los educadores en la gestión de los retos relacionados con la edad, haciendo hincapié en la importancia del bienestar personal y profesional.

## Módulo 6

- Adquirir experiencia en la formación de educadores sobre la adopción y el uso eficaz de herramientas de gestión de la edad en las escuelas.
- Facilitar debates y talleres sobre herramientas de evaluación escolar adaptadas a la edad y estrategias de gestión de recursos humanos.
- Aprender a abogar por la mejora continua y la adaptación de las prácticas de gestión de la edad, garantizando que sigan siendo pertinentes y eficaces en el dinámico panorama educativo.

## ¿Cómo puede el programa de formación mejorar las competencias específicas de los formadores de CPD para abordar y prevenir eficazmente el agotamiento?

### Módulo 1

- El módulo proporciona a los formadores de CPD un conocimiento profundo de la gestión de la edad, permitiéndoles desarrollar programas de formación que ayuden a los educadores a gestionar el estrés y prevenir el agotamiento.
- Comprender la dinámica de la gestión de la edad mejorará la empatía y la comprensión de los formadores de CPD, permitiéndoles adaptar sus programas a los retos específicos a los que se enfrentan los educadores, incluido el agotamiento.
- El énfasis en la autoevaluación y el análisis agudizará las habilidades de los formadores de CPD para evaluar la eficacia de sus programas de formación, garantizando que abordan las causas fundamentales del agotamiento entre los educadores.

### Módulo 2

- Los formadores de CPD adquieren conocimientos sobre las cuestiones relacionadas con la edad en la educación, mejorando su capacidad para diseñar programas de formación que aborden estos retos y ayuden a prevenir el agotamiento.
- El enfoque del módulo en los problemas relacionados con la edad y sus soluciones fomenta la empatía y la adaptabilidad en los formadores de CPD, esenciales para desarrollar contenidos de formación relevantes y de apoyo.
- El aprendizaje sobre diversos temas relacionados con la edad mejora las habilidades de comunicación de los formadores de CPD, haciéndolos más eficaces a la hora de abordar el agotamiento de los educadores en sus sesiones de formación.

### Módulo 3

- Los formadores de CPD pueden aplicar modelos de toma de decisiones para desarrollar programas de formación más eficaces que aborden el agotamiento y los retos relacionados con la edad en la educación.
- El módulo se centra en la toma de decisiones en la gestión de la edad y mejora la capacidad de los formadores para adaptar sus contenidos de formación a las necesidades cambiantes de los educadores, especialmente en la gestión del agotamiento.
- La mejora de las habilidades de toma de decisiones permite a los formadores de CPD evaluar mejor la eficacia de sus programas para abordar los problemas relacionados con la edad y el agotamiento entre los educadores.

## Módulo 4

- Los formadores de CPD obtienen información valiosa sobre las prácticas eficaces de gestión de la edad, mejorando su capacidad para desarrollar programas de formación que aborden el agotamiento de los educadores.
- La exposición a diversas estrategias exitosas de gestión de la edad permite a los formadores de CPD adaptar su contenido de formación a las necesidades de los educadores en diferentes etapas de su carrera.
- La comprensión de los beneficios y desafíos de la implementación de prácticas de gestión de la edad puede mejorar la empatía de los formadores de CPD, lo que les permite proporcionar una formación más solidaria y relevante.

## Módulo 5

- Adquirir experiencia en estrategias de gestión de la edad permite a los formadores de CPD desarrollar programas de formación que aborden eficazmente el agotamiento y los retos relacionados con la edad en la educación.
- La exposición a diversas estrategias de gestión de la edad permite a los formadores de DPC adaptar sus contenidos de formación para satisfacer las necesidades cambiantes de los educadores, centrándose en la prevención y la gestión del agotamiento.
- Comprender los beneficios del aprendizaje y el desarrollo continuos ayuda a los formadores de CPD a empatizar con los retos de los educadores, haciendo que su formación sea más útil y relevante.

## Módulo 6

- Adquirir experiencia en la formación de educadores sobre la adopción y el uso eficaz de herramientas de gestión de la edad en las escuelas.
- Habilidades para facilitar debates y talleres sobre herramientas de evaluación escolar adaptadas a la edad y estrategias de gestión de recursos humanos.
- Aprender a abogar por la mejora continua y la adaptación de las prácticas de gestión de la edad, garantizando que sigan siendo pertinentes y eficaces en el dinámico panorama educativo.



## Conclusiones

El objetivo de este plan de estudios es dotar a los profesionales de la educación de conocimientos exhaustivos y habilidades prácticas para gestionar eficazmente la diversidad de edad en el entorno escolar. Las estrategias, competencias y conocimientos compartidos en nuestros módulos garantizarán que los educadores estén bien posicionados para crear una atmósfera de aprendizaje y trabajo más solidaria, inclusiva y dinámica.

Animamos a todos los lectores a seguir explorando los principios de gestión de la edad, a aplicar estas prácticas en sus interacciones diarias y a mantener su compromiso de fomentar un entorno que celebre la diversidad y promueva el bienestar de todos los miembros de la comunidad.

Sus comentarios y contribuciones son muy importantes, ya que tratamos de desarrollar y perfeccionar este plan de estudios y garantizar que siga siendo pertinente y eficaz ante los retos y oportunidades educativos.

## Bibliografía

Hlad'ó, P., Dosedlová, J., Harvánková, K., Novotný, P. et al. (2020). Work Ability among Upper-Secondary School Teachers: Examining the Role of Burnout, Sense of Coherence, and Work-Related and Lifestyle Factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9185.

<https://pedagogika.phil.muni.cz/en/research/vybrane-publikace/work-ability-among-upper-secondary-school-teachers-examining-the-role-of-burnout-sense-of-coherence-and-work-related-and-lifestyle-factors>