

Descripción de los temas del cuadro de herramientas y de las herramientas en el proyecto RETAIN

Descripción temática	
Título del tema del cuadro de herramientas	Identidad profesional
Descripción del tema	¿Cómo los profesores noveles construyen su identidad profesional? ¿Cómo definen su identidad profesional? ¿Cuáles son los aspectos principales? ¿Cuáles son sus representaciones de la profesión de profesor antes de comenzar, al principio y después de unos pocos meses / años de trabajo? ¿Cómo ha evolucionado?
Descripción general de las herramientas pertinentes para abordar estas cuestiones y retos	Dentro de este tema sugerimos cuatro herramientas diferentes para describir, analizar críticamente y discutir la propia identidad profesional y cómo esta ha evolucionado desde la formación inicial.
Descripción de la herramienta	
Nombre de la herramienta	Análisis SWOT
Objetivo de la herramienta	Los objetivos de esta herramienta son - Tener una visión crítica acerca de lo que se considera ser un "buen" profesor - Analizar sus fortalezas y oportunidades, y también sus propias debilidades y amenazas con el fin de intentar convertir estas últimas en fortalezas y oportunidades
Grupo al que va dirigida	Esta herramienta puede ser utilizada por las diversas partes interesadas; incluyendo la dirección, los profesores tanto senior como noveles y el personal administrativo.
Cómo trabajar con la herramienta	Esta herramienta se puede utilizar fácilmente y con flexibilidad por las diferentes partes interesadas. Un facilitador debe guiar y dirigir al grupo. Este no debe ser parte de la dirección. La confidencialidad es una regla: nada de lo que se dice dentro del grupo debe salir de ahí. Los profesores deben sentirse libres de expresar tanto los éxitos como los aspectos positivos, como los temores y las decepciones. Una segunda regla es que todo el mundo debe permanecer sin prejuicios. La función del facilitador es asegurarse de que esto sea así. Procedimiento Los profesores - con la ayuda de un facilitador - describirán, analizarán y discutirán sobre lo que ellos consideran que es ser un "buen" profesor. "Bueno", no se ha de

considerar desde un punto de vista moral sino simplemente de cómo ser un "buen" profesional, a sabiendas de que no todos los "buenos" profesionales son los mismos y que incluso los 'buenos' profesionales aún tienen la posibilidad de mejorar.

En primer lugar el cuadro es presentado por el facilitador:

SWOT ANALYSIS



Individualmente, los profesores responden a las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son mis puntos fuertes (con el fin de lograr mi objetivo - de ser un "buen" profesor)?
- ¿Cuáles son mis debilidades (con el fin de lograr mi objetivo – de ser un "buen" profesor)?
- ¿Cuáles son las oportunidades que puedo percibir en el sistema y que podrían ayudar a alcanzar mi objetivo (para ser un "buen" profesor)?
- ¿Cuáles son las amenazas que puedo percibir en el sistema que me puedan impedir alcanzar mi objetivo (para ser un "buen" profesor)?

Una sugerencia para la definición del objetivo podría ser: un "buen" profesor es un profesional que es un experto en su trabajo y que se siente bien haciendo su trabajo. La definición también la podrían trabajar juntos (pero esto no debe llevar mucho tiempo).

Sugerencias para la metodología:

Dependiendo del grupo y de si los miembros del grupo se conocen entre sí, confían en el otro, o de si algunos de ellos son bastante reservados o no.

1. Trabajo individual y discusión sobre la base del cuadro
 - Novel (y senior) los profesores completan el cuadro de manera individual.
 - Debate: ¿Cómo podemos utilizar las fortalezas definidas para aprovechar las oportunidades? ¿Cómo podemos superar las debilidades para transformar las amenazas? ¿Cómo podemos minimizar las debilidades con el fin de evitar las amenazas?
2. Trabajo individual y discusión colectiva sobre la base de la red
 - Los profesores noveles (y senior) indican en trozos de papel de colores las fortalezas, las debilidades, las oportunidades y las amenazas.



	<ul style="list-style-type: none">- Todas las hojas de papel se muestran en un gran póster (ver modelo SWOT)- Debate: ¿Cómo podemos utilizar las fortalezas definidas para aprovechar las oportunidades? ¿Cómo podemos superar las debilidades para transformar las amenazas? ¿Cómo podemos minimizar las debilidades con el fin de evitar las amenazas?
Conocimientos especiales necesarios para trabajar con la herramienta	No se requiere conocimientos especiales. Sin embargo, un facilitador es necesario para introducir el cuadro SWOT y para asegurarse de que nadie critica a nadie. El facilitador puede ser alguien que ya ha utilizado este cuadro/ técnica. Idealmente debería ser una persona externa al grupo
Material especial (complementario o adicional)	Ver el cuadro SWOT
Posibles riesgos	Es importante asegurarse de que los profesores sienten que pueden expresar sus sentimientos sin correr el riesgo de que puedan ser citados o ser juzgados.
Resultado	Describir los resultados esperados de la utilización de la herramienta (por ejemplo las competencias que poseerá el grupo al que va dirigido después de haber utilizado la herramienta)
El fundamento teórico de la herramienta	El análisis SWOT es una técnica que se utiliza a menudo en los negocios. A veces se le atribuye a Albert Humphrey, que trabajó para el Instituto de Investigación de Stanford. Desde los años 60 y 70 se ha utilizado para la construcción de estrategias en las empresas.
Descripción del proceso	
Proceso y aplicación del tema en las escuelas	Es una herramienta sencilla que podría ser utilizada en las escuelas con un grupo de profesores, ya sean noveles o / y senior. También podría ser utilizada con un grupo mixto de profesores procedentes de diferentes escuelas. Se puede utilizar en una sesión. Sin embargo, sería interesante hacerlo de nuevo unos meses / un año más tarde para ver si las cosas han evolucionado y cómo, si los profesores han sido capaces de convertir las debilidades en fortalezas y difuminar las amenazas.
Realizado por	Haute Ecole de Namur-Liège-Luxembourg – HENALLUX – Département Pédagogique Champion
Descripción de la herramienta	
Nombre de la herramienta	Situarse a si mismo en una línea (diferentes aspectos de la identidad del profesor)
Objetivo de la herramienta	Los objetivos de esta herramienta son ayudar al profesor novel a situarse y analizar su identidad.





Grupo al que va dirigido	Grupos de profesores noveles con un mentor / entrenador, coordinador externo o interno (no el director / no la dirección)
Cómo trabajar con la herramienta	<p>Procedimiento (basándose en el anexo 1)</p> <ul style="list-style-type: none">- Cada participante se prepara para decirle al resto del grupo la historia de una relación pedagógica positiva cuando fue alumno / estudiante (Ej "Recuerdo mi primer profesor de Inglés cuando tenía 12 años, el ...)- Cada uno de ellos a su vez cuenta su historia.- Los demás participantes le preguntan un máximo de preguntas a fin de ser capaces de situar esa relación en los 4 continuum sin mostrar sus respuestas al narrador.- A continuación, se comparan sus continuum y se discuten las similitudes y las diferencias.- El narrador da su propia opinión.- Todo el mundo piensa en una relación pedagógica con una clase / grupo que era problemático / que funcionaba con problemas y lo sitúa en cada uno de los 4 continuum.- El mismo procedimiento que para la experiencia positiva. <p>Él / ella explica la no tan buena experiencia a los demás miembros del grupo, quienes pueden hacerle preguntas.</p> <ul style="list-style-type: none">- Los demás participantes sitúan esta experiencia en los 4 continuum y luego discuten las similitudes y diferencias.- Al final, todo el mundo elige una de las experiencias no tan buenas y escribe lo que piensa que se podría hacer para mejorar la situación. Por lo tanto utilizan los 4 continuum. <p>El mismo procedimiento se puede utilizar con el anexo 2. La cuestión será un poco diferente: Cuéntanos un recuerdo positivo de una experiencia de enseñanza / aprendizaje. Háblanos de un no tan buen recuerdo de una experiencia de enseñanza / aprendizaje.</p>
Conocimientos especiales necesarios para trabajar con la herramienta	No se requiere nada especial excepto estar familiarizado con los continuum utilizados.
Material especial (complementario o adicional)	Se pueden utilizar dos cuestionarios: 1. Sandrine BIEMAR Véase el anexo 1 2. Huber-Kriegler, Martina - Lázár, Ildikó y Strange, John Véase el anexo 2
Posibles riesgos	Todo lo que se dice dentro del grupo debe permanecer como confidencial. No se acepta ninguna declaración de juicio u opinión acerca de la experiencia de otro participante. Es por eso que el facilitador debe idealmente proceder de fuera de la escuela y debe asegurar que cada participante se sienta libre de expresar sus opiniones y sentimientos.







Resultado	<p>El objetivo de esta herramienta es hacer que los profesores sean conscientes de sus representaciones de la profesión de "profesor" y de lo que estas implican para su práctica.</p> <p>En el cuadro de Biémar Sandrine, la herramienta se centra en la relación pedagógica. En el otro cuadro, se tienen en cuenta los diferentes aspectos de la situación de la escuela</p>
El fundamento teórico de la herramienta	<p>Biémar, Sandrine (Université de Namur) que ha trabajado en las representaciones de identidad relacionadas con la relación pedagógica</p> <p>https://plone.unige.ch/aref2010/symposiums-longs/cooordinateurs-en-b/dispositif-professionnalisant-de-formation-initiale-des-enseignants/Les%20images%20identitaires.pdf</p> <p>Huber-Kriegler, Martina - Lázár, Ildikó y Strange, John - Espejos y Windows - Un libro de texto sobre la comunicación intercultural - Centro Europeo de Lenguas Modernas - Consejo de Europa, 2003</p> <p>http://archive.ecml.at/documents/pub123aE2003_HuberKriegler.pdf (p. 71-72)</p>
Descripción del Proceso	
Proceso y aplicación del tema en las escuelas	<p>Esta herramienta se puede utilizar en un grupo de profesores noveles o un grupo mixto de los profesores noveles y senior, en un grupo de una escuela o de diferentes escuelas.</p> <p>Un facilitador es responsable del procedimiento, pero no participa en la discusión. Se ocupa de que no haya ninguna intervención crítica acerca de otro participante. El facilitador debe estar familiarizado con los continuums utilizados.</p>
Realizado por	Haute Ecole de Namur-Liège-Luxembourg – HENALLUX – Département Pédagogique Champion
Descripción de la herramienta	
Nombre de la herramienta	Representaciones del cambio / evolución del trabajo docente
Objetivo de la herramienta	<p>El objetivo de esta herramienta es llevar a el profesor novel a analizar la evolución de sus representaciones del profesor ideal en 3 momentos clave:</p> <ul style="list-style-type: none">- Antes de comenzar su formación inicial- Al final de su formación inicial- Al principio de su carrera profesional
Grupo al que va dirigido	Esta herramienta puede ser utilizada con los profesores noveles (grupos pequeños)
Cómo trabajar con la herramienta	<p><u>Procedimiento</u></p> <p>Utilizar los pictogramas que figuran en el anexo 3.</p> <ol style="list-style-type: none">1. El grupo de profesores noveles se reúne con el facilitador.2. Escriben su carta (con un estricto código de confidencialidad, sin juicio, ...)3. Cada participante elige entre dos o tres pictogramas que representen para el / ella la imagen del profesor ideal en cada uno de los siguientes momentos:<ul style="list-style-type: none">- Antes de que él / ella comenzara su formación inicial- Cuando él / ella estaba en el final de su formación inicial- Ahora, al comienzo de su carrera profesional4. El / ella puede decidir utilizar el mismo pictograma para 2 o 3 momentos si él / ella piensa que sus representaciones no han cambiado









	<p>5. Todo el mundo pone sus pictogramas delante de sí mismos.</p> <p>6. Todo el mundo en turnos, explica la elección de los pictogramas. Al final de cada explicación, los demás participantes pueden hacer preguntas si quieren tener información adicional acerca de algo que no les haya quedado totalmente claro. Pero no se hacen comentarios en absoluto.</p> <p>7. Cuando todos han presentado sus representaciones, cada participante de forma individual hace una lista de las diferentes representaciones de la imagen del profesor ideal que se han expresado en el grupo.</p> <p>8. Se comparan las listas (todo el grupo) y se discuten: ¿qué ha cambiado?, ¿pueden identificar por qué algo ha cambiado?, ¿ven los cambios como positivos?, ...</p> <p>9. Todo el mundo escribe para sí mismo / misma un elemento que valga la pena recordar, que no quiera olvidar.</p> <p>Alternativamente Inspirado en el juego «Jeu cadre de Thiagi» Véase el Anexo 4</p> <ol style="list-style-type: none">1. Véase más arriba2. Véase más arriba3. Cada participante recibe 4 tarjetas en blanco. En cada uno de ellas, escribe una posible cualidad de un profesor4. Todas las tarjetas se barajan y cada participante recibe 4 de ellas que se distribuyen al azar por el facilitador. El resto de las tarjetas se colocan boca abajo sobre la mesa.5. Los participantes leen las tarjetas que han recibido en silencio.6. Luego pueden intercambiar una o varias de sus tarjetas con otros participantes. También pueden tomar una de las tarjetas de la pila de tarjetas que está boca abajo sobre la mesa, poniendo la tarjeta de la que quieren deshacerse de debajo de la pila y cogiendo una de la parte superior.7. Cada participante a su vez muestra sus tarjetas al grupo explicando cuáles no le gustan y por qué.8. Todo el mundo crea un mapa mental con lo que considera que son en la actualidad las cualidades del profesor ideal.9. Entonces él / ella crea otro mapa mental con lo que pensaba eran las cualidades del profesor ideal antes y durante formación inicial mediante el uso de 2 colores diferentes para estos dos momentos (algunos elementos pueden haber permanecido igual)10. Todo el mundo a su vez presenta sus dos mapas mentales. Los otros participantes pueden hacer preguntas si quieren tener información adicional acerca de algo que no haya quedado claro para ellos, pero no se hacen comentarios.11. Todo el mundo escribe para sí mismo un elemento de la profesión docente que considere vale la pena recordar, que no quiere olvidar.
Conocimientos especiales necesarios para trabajar con la herramienta	No se requieren conocimientos especiales.



Material especial (complementario o adicional)	Annexo 3 – Pictogramas para el juego - 'motus'
Posibles riesgos	¿Cuáles son los posibles riesgos al utilizar la herramienta?
Resultado	El objetivo de esta herramienta es hacer que los profesores noveles sean conscientes de las diferencias / fisuras entre sus representaciones de la profesión docente en diferentes momentos de su vida, antes de verse enfrentados a su realidad, siendo en parte confrontados a su realidad y estando al mando.
El fundamento teórico de la herramienta	Los pictogramas utilizados provienen de "Motus". Modèles de jeux de formation, les jeux-cadres de Thiagi, Bruno HOURST y Sivasailam THIAGARAJAN, 2002, Editions d'organisation,
Descripción del Proceso	
Proceso y aplicación del tema en las escuelas	Esta herramienta se puede utilizar con los profesores noveles después de algunos meses en la profesión docente.
Otros	De la experiencia en las escuelas y con los estudiantes de magisterio, el uso de los pictogramas de 'Motus' estimula diferentes ideas complejas e inesperadas, sugeridas por la variedad de los dibujos.
Realizado por	Haute Ecole de Namur-Liège-Luxembourg – HENALLUX – Département Pédagogique Champion
Descripción de la herramienta	
Nombre de la herramienta	Utilizando los seis sombreros de pensamiento de Bono
Objetivo de la herramienta	
Grupo al que va dirigido	Los profesores de las mismas o diferentes escuelas. Los profesores noveles solos o con profesores senior.
Cómo trabajar con la herramienta	<p>El facilitador explica cómo funciona el sistema de los seis sombreros de pensamiento. De acuerdo con el sombrero que llevamos puesto, miramos a la realidad (la profesión de profesor) de una manera determinada. Cuando alguien ha mirado a la realidad con los seis sombreros diferentes de pensamiento, ha mirado a la realidad, a la profesión docente desde seis ángulos diferentes.</p> <p> El Sombrero Blanco pide información conocida o necesaria. "Los hechos, sólo los hechos."</p> <p> El Sombrero Amarillo simboliza el brillo y el optimismo. Bajo este sombrero se exploran los aspectos positivos y se sondea el valor y el beneficio.</p>



	<p> El Sombrero Negro es el juicio – el abogado del diablo o el porqué de que algo no funcione. Detectar las dificultades y peligros; donde las cosas pueden ir mal. Probablemente la más potente y útil de los Sombreros pero puede ser un problema si se usa en exceso.</p> <p> El Sombrero Rojo significa los sentimientos, los presentimientos y la intuición. Al utilizar este sombrero se pueden expresar emociones y sentimientos y temores compartidos, gustos, disgustos, amores, y odios.</p> <p> El Sombrero Verde se centra en la creatividad; las posibilidades, alternativas y nuevas ideas. Es una oportunidad para expresar nuevos conceptos y nuevas percepciones.</p> <p> El Sombrero Azul se utiliza para gestionar el proceso de pensamiento. Es el mecanismo de control que garantiza que se observan las pautas de los seis sombreros de pensamiento (Six Thinking Hats®.)</p> <p>http://www.debonogroup.com/six_thinking_hats.php</p> <p>Procedimiento</p> <ul style="list-style-type: none">- Cada miembro del grupo lleva un sombrero de pensar y mira la realidad a través desde este punto de vista particular. El facilitador sólo puede intervenir si no se respeta el ángulo de visión.- Sugerencia: terminar con el sombrero verde, para tener ideas, proposiciones, posibilidades.- El facilitador resume y toma notas. <p>El proceso puede ser renovado después de algunas semanas / meses para ver si hay cambios, y si algunas de las ideas (sombrero verde) han sido implementadas, han sido de utilidad o no y en qué medida.</p>
Conocimientos especiales necesarios para trabajar con la herramienta	No se necesita ninguna habilidad especial. Es preferible que el facilitador ya haya trabajado con los seis sombreros de Bono.
Material especial (complementario o adicional)	Pueden ser utilizados sombreros de papel coloreados. Y si no se utilizan hojas de papeles de colores para dejar claro de qué color se trata.
Posibles riesgos	El facilitador debe ser estricto: sólo se puede comentar de acuerdo con el color del sombrero que se está usando.
Resultado	El objetivo de esta herramienta es hacer que los profesores noveles o senior sean conscientes de la diversidad de enfoques para una y la misma realidad.
El fundamento teórico de la herramienta	La teoría de los seis sombreros de pensamiento de Edward De Bono Nominado para el Premio Nobel de Economía en 2005, Edward de Bono es considerado por muchos como la principal autoridad en el campo del pensamiento creativo, la innovación y la enseñanza directa del pensamiento como una habilidad. Es igualmente famoso por su desarrollo de la técnica de los Seis Sombreros del





	<p>pensamiento y por las herramientas del pensamiento de atención directa (the Direct Attention Thinking Tools). Es el creador del concepto del pensamiento lateral, que ahora es parte de la lengua y se muestra en el Diccionario Inglés de Oxford. El Dr. de Bono nació en Malta. Era un erudito de Rhodes en Oxford, posee un MA de Oxford en psicología y fisiología, un PhD. en Medicina y también un Ph.D. de Cambridge. Ha ocupado cargos docentes en las universidades de Oxford, Cambridge, Londres y Harvard. Su experiencia en sistemas auto organizados le llevó a obtener un conocimiento que luego se aplicó a las redes neuronales del cerebro (ver El Mecanismo de la Mente 1969 - Penguin Books).</p> <p>Su instrucción en el pensamiento ha sido buscada por muchas organizaciones: IBM, Prudential, GM, BT (Reino Unido), NTT (Japón), Nokia (Finlandia), Mondadori (Italia), Total (Francia), Siemens (Alemania), Bosch (Alemania), Ericsson (Suecia) y muchas otras. Sus métodos son ahora obligatorios en el currículo escolar en muchos países y ampliamente utilizados en otros.</p> <p>http://www.debonogroup.com/edward_debono</p>
Descripción del Proceso	
Proceso y aplicación del tema en las escuelas	<p>Esta herramienta se puede utilizar con un grupo mixto de profesores noveles y senior o solo con profesores noveles. Puede ser utilizada en una escuela o en un grupo con profesores de diferentes escuelas.</p> <p>Es interesante utilizarla dos veces (la segunda vez después de unos meses, un año).</p>
Realizado por	Haute Ecole de Namur-Liège-Luxembourg – HENALLUX – Département Pédagogique Champion

