DIGITAL TA
Teacher Academy supporting transition

Acción Social FUNIBER

Programa de bienestar docente

«CAJA DE HERRAMIENTAS PARA EL CUIDADO DOCENTE»

Recursos para el cuidado mutuo en la comunidad docente

AUTORES

MICHELLE MOREIRA SOARES
THOMAS ANDRÉ PROLA
LETICIA FRAGA COLMAN
JOSEP ALEMANY ITURRIAGA

PUBLICACIÓN

Fundación Universitaria Iberoamericana (FUNIBER)
www.funiber.org

COLABORACIÓN

Universidad Europea del Atlántico (UNEATLANTICO)
Universidad Internacional do Cuanza (UNIC)
Universidad Internacional Iberoamericana (UNINI)
Fundación Universitaria Internacional de Colombia (UNINCOL)
Universidad Internacional Iberoamericana (UNIB)
Universidad de La Romana (UNIROMANA)

ISBN: 978-84-1102-385-6

Octubre de 2025

DIGITAL TA
Teacher Academy supporting transition

Acción Social FUNIBER

FUNIBER
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

Universidad Europea del Atlántico
(ESPAÑA)

UNINI
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL IBEROAMERICANA
(MÉXICO)

UNIB
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL IBEROAMERICANA
(PR - EE.UU.)

UNINCOL
Fundación Universitaria Internacional de Colombia
(COLOMBIA)

UNIROMANA
Universidad de La Romana
(REPÚBLICA DOMINICANA)

Universidade Internacional do CUANZA
(ANGOLA)

ÍNDICE

4 | PRESENTACIÓN

6 | INTRODUCCIÓN

7 Cuidado y bienestar docente: dimensiones

12 Cuidado y bienestar docente: directrices

14 Cuidado y bienestar docente: estrategias

18 Cuidado y bienestar docente: línea de acción

25 | ABRIR LA CAJA COMO UN GESTO DE CUIDADO: CONSTRUYENDO EL BIENESTAR DOCENTE DESDE LA COMUNIDAD

26 | REFERENCIAS

PRESENTACIÓN

En el marco del acuerdo de colaboración entre el área de Acción Social de la Fundación Universitaria Iberoamericana (FUNIBER) y el proyecto financiado por la Unión Europea, DigitalTA (Proyecto nº101055620), formado por FUNIBER, la Universidad Europea del Atlántico (UNEATLANTICO), Artesis Plantijn University of Applied Sciences (AP); University of Limerick; Univerzita Palackého v Olomouci; Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach y Swiętokrzyskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli (SCDN), el Centro de Formación del Profesorado de Segovia, hemos elaborado la publicación *«Caja de Herramientas para el cuidado docente»* con el objetivo de transferir socialmente los resultados de las investigaciones realizadas y ofrecer recursos que promuevan el bienestar del profesorado.

Hemos trabajado en el diseño de estrategias y líneas de acción que pueden servir como herramientas para el cuidado colectivo de los docentes. De este modo, nuestra responsabilidad social con la educación se manifiesta en el compromiso de desarrollar proyectos orientados a la formación integral (teórica, práctica y emocional) de los profesionales.

El proyecto DigitalTA desarrolló, durante tres años (2022 y 2025), recursos para la capacitación de docentes, especialmente aquellos en las etapas iniciales de su carrera. El objetivo principal ha sido mejorar la formación práctica del profesorado de primaria y secundaria tanto en formación inicial como continua, en países de la Unión Europea, contribuyendo así a reducir el síndrome de burnout y la deserción profesional. Según estudios (Federičová, 2020), la tasa de deserción de la profesión docente en Europa oscila alrededor del 28%, lo que requiere de todos una atención a la situación.

Los socios del proyecto pertenecen a instituciones europeas dedicadas a la formación inicial y continua del profesorado en Bélgica, República Checa, Irlanda, Polonia y España. De forma conjunta, hemos logrado desarrollar una plataforma de formación que trasciende el periodo operativo del proyecto, consolidándose como un espacio permanente para apoyar el desarrollo profesional de los docentes.

«Nadie educa a nadie, nadie se educa solo, la humanidad se educa en comunión»

Paulo Freire

La formación ofrecida busca fortalecer tanto las capacidades y habilidades de los docentes como su bienestar integral. Estamos convencidos de que promover una salud mental y física sólida no solo es esencial para el desarrollo de nuestras competencias profesionales, sino que constituye el mayor valor de esta iniciativa: aportar herramientas concretas para construir entornos educativos más saludables, sostenibles y humanos.

Además del compromiso institucional que asumimos a través de la investigación, el desarrollo y la promoción de la formación universitaria, entendemos que este desafío debe ser sustentable y sostenido colectivamente como una responsabilidad compartida para el bienestar social. Así, aunque hay una serie de enfoques para el cuidado del docente desde una perspectiva individual, subjetiva, nosotros, desde el enfoque social, entendemos que debemos mirar al colectivo para el desarrollo pleno de la persona y su participación responsable en la sociedad.

En este sentido, abogamos por la ética del cuidado que reconoce el quehacer educativo como una práctica fundamentada en las relaciones humanas, esenciales para la eficiencia y eficacia de los procesos pedagógicos. Más allá de la formación profesional, académica e investigativa, la formación continua se nutre y ocurre a través del cuidado comunitario. Hay diversas evidencias científicas que han apuntado a la comunidad como factor de disminución del abandono profesional docente.

De esta manera, la convivencia durante el proceso educativo se configura como un espacio fundamental para potenciar vínculos que refuercen el desarrollo humano y el sentido social del rol docente. Esperamos que esta Caja de Herramientas sea de utilidad para facilitar el entendimiento emocional y enriquecimiento intelectual de los miembros de vuestras comunidades educativas, y que su aplicación se realice bajo un liderazgo colectivo capaz de promover e impulsar el perfeccionamiento de toda la sociedad.

Como señaló Paulo Freire, «Nadie educa a nadie, nadie se educa solo; la humanidad se educa en comunión» (Freire, 1997), recordándonos que la educación es un proceso colectivo y profundamente humano.

INTRODUCCIÓN

La presente publicación recoge bases para la gestión de la convivencia escolar a través de experiencias docentes, y estrategias desarrolladas a partir de casos variados.

El enfoque de esta publicación se centra en herramientas para intervenciones reguladas colectivamente, privilegiando las afiliaciones humanas como un componente esencial de la vida organizacional. Cuando se aprovechan adecuadamente, las experiencias compartidas tienen el potencial de mejorar el desempeño profesional en las escuelas y fomentar estrategias más efectivas para el entendimiento, así como para el crecimiento personal y social.

El primer paso en este proceso consiste en reconocer la importancia de abordar el cuidado docente en el espacio escolar desde una perspectiva sistémica, que no se limita a la adquisición de competencias de modo instrumental para responder a una lógica de estandarización.

Entender la formación docente desde una mirada orientada al bien común facilita la reflexión sobre el fortalecimiento de vínculos profesionales y el diseño de estrategias para el trabajo colaborativo con la comunidad educativa.

La perspectiva colectiva nos responsabiliza socialmente y contribuye a manejar el estrés y agotamiento que con frecuencia afectan a los docentes, especialmente a quienes se encuentran en las etapas iniciales de su carrera (noveles). Asimismo, potencia el crecimiento como conjunto, fortaleciendo la autoestima y el sentimiento de pertenencia al grupo. Además, esta perspectiva estimula una relación de cuidado que debe constituir el núcleo moral de la educación.

Estas tácticas se enfocan en la interacción, la conversación y la reflexión, actividades esenciales para una ética fundamentada en las relaciones. Con este propósito, nos orientamos hacia la construcción de una comunidad de cuidado.

Para desarrollar este espacio compartido, es fundamental diseñar entornos que faciliten el encuentro, lo cual constituye un segundo paso esencial para que el diálogo se establezca y abra las puertas al cuidado mutuo. Estos espacios no son únicamente físicos, sino también temporales, procesuales y dinámicos.

Una vez superados estos dos desafíos -el horizonte ético del cuidado colectivo y la creación de espacios de encuentro-, es posible desarrollar estrategias y establecer líneas de acción orientadas a sostener los diálogos y fomentar la reflexión, promoviendo así el cuidado mutuo entre los docentes.

En esta publicación presentamos guías para este tercer paso, con el objetivo de inspirar la puesta en marcha y la continuidad de todo el ciclo como una práctica constante en las comunidades educativas.

CUIDADO Y BIENESTAR DOCENTE: DIMENSIONES

El proceso de cuidado del bienestar docente pasa por las siguientes dimensiones:

1. la vivencia;
2. el diálogo constante entre pares;
3. la práctica reflexiva;
4. la construcción colectiva de conocimiento;
5. el desarrollo de habilidades;
6. la valoración de la experiencia acumulada;
7. el fortalecimiento vincular;
8. la acción compartida y transformadora;
9. las trayectorias de vida.

LA VIVENCIA:

La vivencia es la experiencia directa y personal de los docentes y estudiantes en situaciones de aprendizaje. Para los docentes, esto implica no solo transmitir conocimientos, sino también compartir experiencias reales y conectar con los estudiantes a través de prácticas comprometidas.

Las vivencias enriquecen la enseñanza porque permiten a los docentes comprender mejor las necesidades de sus estudiantes y adaptar su metodología a contextos específicos, fomentando un ambiente de aprendizaje más efectivo y significativo.

EL DIÁLOGO CONSTANTE ENTRE PARES:

El diálogo constante entre pares es esencial para el desarrollo profesional de los docentes. A través de la comunicación abierta y el intercambio de ideas, los docentes pueden compartir experiencias, resolver problemas, y obtener nuevas perspectivas sobre sus prácticas educativas.

Este diálogo fomenta un ambiente de colaboración y apoyo mutuo, donde se reconoce que el aprendizaje es un proceso continuo que se enriquece a través de la interacción con otros educadores.

Los centros educativos deben crear espacios para que este diálogo sea una práctica habitual.

LA PRÁCTICA REFLEXIVA:

La práctica reflexiva es un componente clave para el crecimiento profesional de los docentes. Implica la autoevaluación y el análisis crítico de las propias prácticas pedagógicas. Al reflexionar sobre sus acciones y las respuestas de los estudiantes, los docentes pueden identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias más efectivas para la enseñanza. Esta autorreflexión continua permite a los educadores adaptarse a los cambios y mejorar constantemente su práctica docente.

En nuestro enfoque del cuidado, es un ejercicio esencial, tanto individual como colectivo, que debe ser continuo y alimentado por la comunidad educativa.

LA CONSTRUCCIÓN COLECTIVA DE CONOCIMIENTO:

En el ámbito educativo, la construcción colectiva de conocimiento se centra en la idea de que el aprendizaje se enriquece cuando se realiza de manera colaborativa. Los docentes trabajan juntos en comunidades de práctica, compartiendo conocimientos y experiencias para desarrollar enfoques pedagógicos innovadores.

Este proceso implica no sólo adquirir información, sino también crear un entendimiento común y soluciones colectivas a los desafíos educativos, promoviendo así una cultura de aprendizaje colaborativo.

EL DESARROLLO DE HABILIDADES:

La formación docente debe centrarse en el desarrollo de habilidades tanto pedagógicas como interpersonales. Las habilidades pedagógicas permiten a los docentes aplicar demanera efectiva diversas metodologías de enseñanza, adaptándolas a las necesidades de los estudiantes.

En paralelo, las habilidades interpersonales, como la comunicación y la gestión del aula, son esenciales para crear un ambiente de aprendizaje positivo. Los programas de formación deben proporcionar oportunidades para que los docentes desarrollen y perfeccionen estas habilidades de manera integral.

El cuidado docente desarrolla especialmente las Habilidades Socioemocionales (HSE) que potencian el trabajo pedagógico. Estas son:

- Empatía
- Comunicación
- Resolución de Conflictos
- Comportamiento asertivo
- Liderazgo colectivo
- Trabajo en equipo

LA VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA ACUMULADA:

La experiencia acumulada de los docentes es un recurso valioso que debe ser reconocido y valorado dentro del proceso educativo. El intercambio de experiencias entre docentes con diversos grados de experiencia permite el aprendizaje intergeneracional, donde los educadores novatos se benefician del conocimiento y las estrategias de aquellos más experimentados. Además, la valoración de la experiencia contribuye a alcanzar una enseñanza más rica y matizada, basada en un bagaje de conocimientos aplicados y probados.

Por otro lado, la perspectiva novel contribuye para actualizar la mirada, reconociendo demandas que varían también con las épocas. En este diálogo, las diferentes experiencias docentes se encuentran y posibilitan la transformación.

EL FORTALECIMIENTO VINCULAR:

El fortalecimiento de los vínculos entre docentes, estudiantes, y la comunidad educativa permite crear un entorno de aprendizaje colaborativo y de apoyo. Las relaciones positivas entre los actores educativos facilitan la comunicación y el trabajo en equipo, fomentando un sentido de pertenencia y compromiso hacia los objetivos comunes.

Hargreaves (2001) denomina «cercanía laboral» a esta variable que relaciona la aceptación, afiliación, intereses compartidos, ayuda y apoyo mutuo.

Algunas estrategias pueden activar el desarrollo de estas relaciones, lo que a su vez contribuirá a un ambiente educativo más cohesionado y efectivo. Pero, como hemos indicado, crear espacios para que se establezcan estos vínculos debe ser una de las acciones clave en la formación docente.

Estos espacios son instancias privilegiadas para la reflexión pedagógica en la comunidad docente, y deben ser entendidas también como cuidado colectivo:

- Dinámicas grupales entre docentes
- Redes profesionales
- Plataformas de interacción docente
- Mentorías entre pares
- Fórums de debate
- Proyectos didácticos transdisciplinares

LA ACCIÓN COMPARTIDA Y TRANSFORMADORA:

La acción compartida y transformadora en la educación implica aunar esfuerzos para implementar cambios significativos que mejoren la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Los docentes, al trabajar juntos en proyectos colectivos y en la toma de decisiones, son capaces de influir positivamente en sus entornos educativos. Esta colaboración permite que las iniciativas tengan un impacto mayor y más duradero, fomentando una cultura de mejora continua donde todos los participantes son agentes activos de transformación en el ámbito educativo.

Las relaciones positivas basadas en un profesionalismo colaborativo comprometen a los educadores y educadoras a un trabajo que tiene sentido social.

TRAYECTORIAS DE VIDA:

Las trayectorias de vida de los docentes desempeñan un papel crucial en el proceso educativo, ya que cada educador aporta una perspectiva única basada en sus experiencias personales y profesionales. Estas trayectorias influyen en la manera en que los docentes se acercan a la enseñanza, cómo interactúan con los estudiantes y cómo enfrentan los desafíos que surgen en el aula. Reconocer y valorar estas trayectorias individuales enriquecen el ambiente de aprendizaje, ya que permite a los docentes utilizar sus experiencias previas como recursos pedagógicos valiosos.

Además, al compartir sus trayectorias con colegas y estudiantes, los docentes pueden fomentar un respeto más profundo por la diversidad y una comprensión más amplia de la multiculturalidad en la educación. Los programas de formación docente deberían incluir espacios para que los educadores reflexionen sobre su trayectoria de vida y exploren cómo estas experiencias pueden informar y enriquecer su práctica educativa.

CUIDADO Y BIENESTAR DOCENTE: DIRECTRICES

El bienestar docente es un conjunto de prácticas que deben mantenerse en el tiempo. Como hábito, permite la sensación de logro y promueve el profesionalismo colaborativo.

Pero, el liderazgo se percibe menos como un hábito individual y más como una práctica comunitaria, «generativa»; con misiones y propósitos compartidos, y una ética organizacional orientada al bien común.

Para esta práctica, es necesario crear una comunidad educativa que sabe cuidar de los docentes a través de acciones que implican la responsabilidad social.

Algunas directrices para fomentar una práctica continua de cuidado docente incluyen:

- Poner a las personas como prioridad, tanto a nivel individual como colectivo.
- Crear un sentido compartido y una visión de futuro que resuene con el entorno escolar, abarcando aspectos como el cuidado, la enseñanza, el trabajo educativo, los objetivos escolares y su contribución social, entre otros.
- Fomentar relaciones de confianza basadas en el diálogo, la escucha activa y la comunicación asertiva.
- Promover el desarrollo profesional al reconocer y potenciar las fortalezas y habilidades de cada integrante del equipo.
- Incentivar prácticas participativas y democráticas dentro de las comunidades educativas.
- Desarrollar una actitud de apertura hacia la colaboración y el valor para compartir ideas y pensamientos.
- Formular preguntas provocadoras, ya que el conocimiento surge como respuesta a interrogantes significativas.
- Promover la conexión con el cuerpo y las emociones, trabajando conjuntamente el bienestar físico y emocional.
- Desarrollar habilidades para afrontar las diversas problemáticas del día a día escolar.
- Crear espacios para el desahogo y la gestión emocional.
- Reconocer a los docentes como individuos integrales, capaces de reflexionar sobre sus prácticas y con potencial transformador y creativo.
- Estimular la capacidad de análisis colectivo sobre el trabajo real.
- Facilitar la construcción de consensos.
- Fomentar prácticas diarias de cuidado mutuo.
- Desarrollar un lenguaje común sobre una ética del cuidado dentro de la comunidad.
- Resaltar la importancia del liderazgo distribuido y la corresponsabilidad.
- Ser conscientes del uso del tiempo y del número de personas involucradas en las conversaciones, de manera que se propicie un diálogo auténtico y fluido.
- Reflexionar sobre el significado del trabajo: ¿Qué le da sentido a lo que hago?
- Establecer redes de apoyo: ¿Qué elementos nos hacen sentir respaldados en nuestra comunidad? ¿Cómo contribuyo a apoyar a los demás?
- Facilitar un espacio de escucha íntima entre compañeros de trabajo, fortaleciendo así la confianza, la empatía y la escucha activa.

PROPUESTA DE ACTIVIDADES PARA LA COORDINACIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO:

¡Organiza tu escuela para cuidar a tus docentes!

Instaurar acciones prácticas desde la gestión del centro para el cuidado docente... Algunos ejemplos concretos que siguen las directrices para el cuidado y bienestar docente.

¡Estas acciones pueden cumularse de semana en semana... hasta volverse rutina!

	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	...
Semana 1	Saluda y dialoga con sus docentes todos los días	Cineforum con el equipo educativo del centro	¿Cómo te sientes este mes? Actividad grupal	...
Semana 2	Reúna los docentes para compartir vivencias	¿Cuál es tu plato favorito? construcción de un recetario del equipo docente	El conflicto en el aula: Ateneo para la creación de pautas comunes	...
Semana 3	Organiza dinámicas de grupo para el conocimiento entre docentes	Excusión con el grupo docente	Organiza un cineforum con la comunidad	...
Semana 4	Comparte tu visión educativa	Reuniones individuales con Jefes de Estudio/ coordinadores	Propuestas de cuidado por parte del equipo docente	...

CUIDADO Y BIENESTAR DOCENTE: ESTRATEGIAS

Algunas estrategias pueden ser aplicadas, según los diferentes contextos y necesidades formativas, para el cuidado docente y su proceso de desarrollo integral. Estas estrategias están relacionadas siempre con la posibilidad de encuentro, diálogo y reflexividad que están en el centro del proceso del cuidado colectivo.

- Observación docente
- Conversación entre pares
- Conversación con familiares
- Coaching
- Planificación colectiva
- Apoyo psicopedagógico
- Lluvia de ideas
- Dinámicas de grupo entre docentes

OBSERVACIÓN

La observación docente es una herramienta valiosa para mejorar la gestión del aula. Florio-Ruane (1999) identifica la observación como una habilidad básica clave para ayudar a los futuros docentes a afrontar la complejidad de su nuevo rol. Por lo tanto, ser un observador participante en el aula y en la comunidad escolar en general forma parte de la tarea del principiante (Florio-Ruane, 2002, p. 204).

La observación es un acto de presencia, cuando nos atenemos a los hechos, cómo se desarrollan y posibilidades de ajustes, de arreglos. Es un espacio de encuentro.

También, al observarse mutuamente, los docentes pueden identificar prácticas efectivas y áreas de mejora en el manejo del aula y la interacción con los estudiantes. Esta práctica permite el intercambio de feedback constructivo, facilitando la adopción de nuevas estrategias que pueden enriquecer la dinámica del aula. La observación mutua no solo enriquece la práctica pedagógica, sino que también fomenta una cultura de transparencia y aprendizaje continuo entre los educadores.

CONVERSACIÓN ENTRE PARES

Las conversaciones profesionales son una dimensión clave del trabajo en las escuelas, es decir, la conversación que se da entre docentes y/o entre docentes y otros profesionales que trabajan en/con las escuelas.

La conversación entre pares proporciona un espacio seguro donde los docentes pueden compartir sus experiencias y desafíos en el manejo del aula. Estas interacciones permiten el intercambio de consejos y estrategias, ayudando a los docentes a abordar dificultades comunes de manera efectiva. Además, estas conversaciones fomentan un sentido de comunidad y apoyo entre colegas, lo que contribuye a reducir la sensación de aislamiento y a incrementar la resiliencia docente frente a las demandas de la labor educativa.

Capacitadores para una conversación profesional efectiva (Timperley, 2015):

- Recursos como herramientas y especialistas para ayudar a identificar evidencias relevantes y prácticas
- Relaciones de confianza y respeto mutuo
- Una cultura enfocada en la pregunta y en la solución de problemas con responsabilidad colectiva para resolver los problemas y hacer la diferencia
- Procesos estructurados y con propósitos claros
- Desarrollo y uso del conocimiento actualizado para la práctica

CONVERSACIONES CON FAMILIARES

La interacción con familiares es esencial para una gestión efectiva del aula, ya que ayuda a construir puentes de comunicación y colaboración con las familias de los estudiantes. Al mantener un diálogo abierto y constante con los familiares, los docentes pueden entender mejor las circunstancias y contextos individuales de sus estudiantes, lo que permite abordar sus necesidades de manera más personalizada. La colaboración con las familias fortalece el apoyo al aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes, creando un entorno educativo más cohesionado.

Además, la conversación con familiares, como hábito, permite compartir las emociones entre docente y familiares con más confianza, a medida que las relaciones se convierten en vínculos. A través del diálogo se consensuan las expectativas de enseñanza y aprendizaje de forma más coherente con la diversidad de la comunidad educativa.

APOYO PSICOPEDAGÓGICO

El apoyo psicopedagógico es fundamental para ayudar a los docentes a manejar las complejidades que surgen en la gestión del aula, especialmente en lo que respecta a las necesidades emocionales y de aprendizaje de los estudiantes.

A través de la colaboración con profesionales psicopedagógicos, los docentes pueden recibir asesoramiento sobre estrategias para abordar problemas de conducta, inclusión y adaptación curricular. Este apoyo ayuda a crear un ambiente de aprendizaje positivo y equilibrado que favorece el bienestar de estudiantes y docentes.

Asimismo, la comunicación frecuente con la división psicopedagógica de la escuela es un factor necesario para la implementación de actividades terapéuticas en el aula y el manejo adecuado de los aspectos emocionales, gracias a las recomendaciones y la orientación proporcionadas por los especialistas.

PLANIFICACIÓN COLABORATIVA

La planificación colectiva implica que los docentes colaboren en la creación de planes de enseñanza y estrategias de gestión del aula. Esta práctica permite a los educadores compartir sus fortalezas y experiencias, facilitando la creación de soluciones más efectivas e innovadoras. Mediante la planificación conjunta, los docentes pueden asegurar una coherencia pedagógica que beneficie a los estudiantes, además de fomentar un sentido de pertenencia y colaboración dentro de la comunidad educativa.

La colaboración debe fomentar las conversaciones profesionales entre docentes para desarrollar sus conocimientos temáticos, diversificar sus métodos de enseñanza y facilitar el uso eficaz de los recursos didácticos y conceptos (Ford, 2023).

Esta colaboración permite promover una cultura de colaboración e impulsa el espíritu de equipo, además de promover la conversación profesional. Puede lograr diversos beneficios:

- Los profesores que cuentan con el respaldo en sus conocimientos sobre la materia, así como en recursos y estrategias de enseñanza, experimentan una mayor autoeficacia y satisfacción laboral, lo que se reflejará en una enseñanza de mejor calidad.
- Cuando los profesores están al tanto de cómo se ha enseñado un concepto, les resulta más sencillo establecer conexiones significativas para los estudiantes y aprovechar el aprendizaje previo de estos.
- Una enseñanza eficiente se adapta y responde a las necesidades de la clase, optimizando el apoyo al aprendizaje de los alumnos.
- Fomenta que los profesores se concentren en la diferenciación efectiva, anticipen malentendidos y exploren enfoques alternativos que los estudiantes puedan aportar a las sesiones.
- Los docentes se sienten valorados, comprometidos y seguros cuando tienen claridad sobre lo que se espera de ellos en el aula.
- Los docentes profesionales se entusiasman al mejorar sus habilidades y efectividad, y aprecian cómo este enfoque es valorado y planificado como una inversión en su desarrollo profesional.

BRAINSTORMING / LLUVIA DE IDEAS

La lluvia de ideas es una técnica creativa que facilita la generación de soluciones innovadoras para los desafíos en la gestión del aula. Al reunir a los docentes para compartir ideas libremente, se fomenta un ambiente de creatividad y apertura donde se pueden explorar diversas posibilidades para mejorar las prácticas de gestión.

Esta estrategia promueve la participación activa, el pensamiento crítico y la creación de estrategias adaptadas a las necesidades específicas del aula, fortaleciendo así la capacidad de los docentes para enfrentar los desafíos diarios de manera efectiva.

Hay cuatro reglas básicas de la lluvia de ideas que reducen el miedo a compartir ideas:

- Evitar críticas
- Aceptar ideas inusuales
- Cuánto más ideas, mejor
- Aceptar combinaciones y mejoras entre las ideas

En la lluvia de ideas, algunas técnicas llevan a dinámicas diferentes:

Técnica de grupo nominal: Consiste en pedir a todos los miembros que escriban sus ideas de manera anónima. Luego, el grupo vota por estas ideas en un proceso conocido como destilación. Las ideas que reciben las mejores evaluaciones se someten posteriormente a una sesión de lluvia de ideas.

Técnica de paso de ideas en grupo: Cada participante escribe una idea en una hoja de papel y la pasa a la siguiente persona, quien añade sus propias sugerencias. El proceso continúa hasta que todos reciben de vuelta su propia hoja.

Mapeo de ideas en equipo: Cada miembro realiza una lluvia de ideas individual sobre un tema claramente definido. Luego, todas las ideas se combinan en un mapa conceptual grande y la discusión se centra en las conexiones entre las ideas.

COACHING

El coaching docente es una estrategia eficaz de fortalecimiento profesional que permite a los docentes recibir orientación personalizada en aspectos clave de la gestión del aula. A través del coaching, los docentes pueden desarrollar habilidades específicas, como la gestión del comportamiento o la implementación de metodologías innovadoras. Esta forma de apoyo individualizado ayuda a los docentes a reflexionar sobre su práctica, establecer metas específicas y adquirir nuevas herramientas para mejorar la dinámica del aula y el aprendizaje de los estudiantes.

El coaching entre pares es un proceso confidencial mediante el cual dos o más colegas profesionales trabajan juntos para reflexionar sobre sus prácticas actuales; ampliar, perfeccionar y desarrollar nuevas habilidades; compartir ideas; enseñarse mutuamente; realizar investigaciones en el aula; o resolver problemas en el entorno laboral (Robbins, 1991, p. 1).

Existen numerosos beneficios del coaching entre pares descritos en la literatura (Bowman, McCormick, 2000; Briggs, Van Nieuwerburgh, 2010; Devine, Houssemand, Meyers, 2013). Las situaciones habituales en las que se implementa el coaching entre pares son, por ejemplo, problemas relacionados con el currículo, estrategias de enseñanza, habilidades docentes o prácticas en el aula.

Hay dos tipos de coaching (Friedman, 2008) que se pueden implementar en la relación de coaching docente:

1. El **coaching directivo** implica escuchar al docente recién titulado (NQT) y luego ofrecer consejos basados en la propia experiencia o conocimiento.
2. El **coaching no directivo** implica escuchar los problemas del docente recién titulado, pero en lugar de ofrecer consejos, plantear buenas preguntas que lo animen a encontrar soluciones de forma independiente y lo ayuden a lograr una mayor autocomprensión.

Tres tipos de relación de coaching (Diaz-Maggioli, 2004):

1. **Coaching espejo**, en el que el coach actúa como espejo y toma notas sobre la práctica de NQT, y luego las comparte con el coach sin juzgarlo.
2. **Coaching colaborativo**, en el que los colegas se centran en los dilemas de la enseñanza, uno observa al otro y ambos conversan después de la observación.
3. **Coaching experto**, en el que dos profesores trabajan en parejas y uno con experiencia ofrece sugerencias alternativas basadas en el análisis de la lección del profesor con menos experiencia.

DINÁMICAS DE GRUPO ENTRE DOCENTES

Las dinámicas de grupo entre docentes son herramientas valiosas para fortalecer las relaciones profesionales y mejorar la comunicación y colaboración dentro del equipo educativo. Estas actividades están diseñadas para fomentar la cohesión del grupo, crear un ambiente de confianza y propiciar el intercambio de ideas y experiencias en un entorno seguro y constructivo. A través de dinámicas de grupo, los docentes pueden mejorar sus habilidades de trabajo en equipo, desarrollar nuevas perspectivas sobre la gestión del aula y encontrar soluciones creativas a problemas comunes.

Al participar en actividades como talleres participativos, juegos de rol o ejercicios de resolución de problemas, los docentes no solo fortalecen sus vínculos con sus colegas, sino que también adquieren herramientas que pueden trasladar a sus propias aulas. Estas dinámicas promueven un sentido de comunidad y apoyo mutuo, lo que es crucial para el bienestar emocional y profesional de los docentes. Además, al mejorar la comunicación y la cooperación entre los profesores, se genera un ambiente de trabajo más positivo y eficiente, impactando directamente en la calidad de la enseñanza y en el desarrollo profesional continuo.

CUIDADO Y BIENESTAR DOCENTE: LÍNEA DE ACCIÓN

Como hemos visto, hay diferentes estrategias para compartir las experiencias en la gestión de aula y para el cuidado docente del proceso educativo. A continuación, hemos recopilado una línea de acción del proceso de gestión de aula que se ha elaborado en el proyecto europeo **DigitalTA** para analizar el cuidado del docente en las experiencias educativas.

Para abordar el proceso de cuidado desde una perspectiva dialógica y reflexiva, proponemos una línea de acción que incluye cinco momentos clave. Esta estructura puede ser utilizada para que el desarrollo del docente sea un proceso compartido y se traduzca en una experiencia enriquecedora, tanto a nivel emocional como intelectual.

La línea de acción se basa en la acción reflexiva para el aprendizaje práctico docente, dando atención al apoyo y a la autonomía de las decisiones tomadas. Esta línea de acción se divide en cinco momentos:

¿Qué pasó? - Consulta y profundización – Acción tomada - Autoevaluación – Reflexión entre pares sobre el bienestar docente.

FASE	CARACTERIZACIÓN	OBJETIVO	PREGUNTAS
Momento 1	Presentación	Se explica la experiencia, el caso o desafío	¿Qué ocurre en mis clases? ¿Qué sentimiento tengo? ¿Qué acción me ha conmovido?
Momento 2	Profundización	¿Cómo ha buscado información para entender la experiencia?	¿Qué bagaje tengo a disposición que me ayuda a entenderlo, a pensarlo, a trabajarlo? • Libros, videos, colegas • Dónde consultó sobre el tema, con quién. • ¿La respuesta te ha convencido? ¿Has intentado llevarla a la práctica?
Momento 3	Acción tomada	Cierre del caso	¿Has tomado alguna acción? ¿Has compartido la experiencia con otras personas que forman parte de la comunidad educativa (estudiantes, familias, colegas, directores, etc.) ¿Qué estrategias has usado para abordar el tema?
Momento 4	Autoevaluación	Autoevaluación sobre la acción docente	¿Qué he aprendido del caso? ¿Había vivido algo similar? ¿Cómo me siento con relación a la experiencia narrada? ¿Qué haré si pasa algo similar en el futuro?
Momento 5	Diálogo	Reflexión entre pares	Debate entre profesionales docentes, reflexión compartida, reflexividad

COMENTARIOS DE ESTUDIO DE CASOS: TRANSFORMACIONES

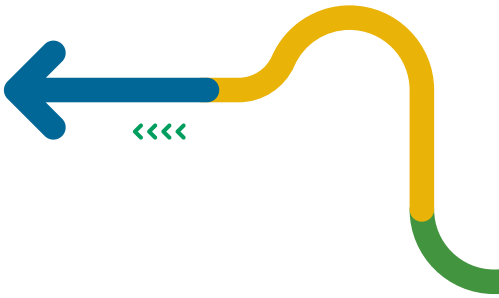
Vivencias desde la práctica: extractos de experiencias docentes

En esta sección presentamos una selección de testimonios y reflexiones surgidos a lo largo de los estudios de caso realizados durante el proyecto. Estos extractos nos ofrecen una ventana directa a las vivencias de futuros y actuales docentes que enfrentan los desafíos y transformaciones inherentes a su formación y ejercicio profesional.

Desde la incertidumbre inicial de asumir el rol docente, pasando por la importancia del acompañamiento tutorial y el coaching, hasta la riqueza de la colaboración entre pares y el trabajo en equipo, estos relatos evidencian cómo el desarrollo profesional se construye en la interacción, la reflexión y el diálogo continuo. Asimismo, reflejan la relevancia de espacios seguros e inclusivos para el intercambio de ideas, la planificación colaborativa y la innovación pedagógica.

Al compartir estas experiencias, esperamos inspirar la comprensión del proceso formativo no solo como una adquisición individual de competencias, sino como un proceso colectivo que fortalece el bienestar, el sentido de pertenencia y el compromiso ético con la comunidad educativa.

«Como estudiante de magisterio en mi última experiencia de prácticas escolares, la realidad de asumir el rol de docente profesional resulta un poco abrumadora. Es una etapa emocionante de aprendizaje significativo, pero también confusa y estresante. Intento comprender mi rol en esta escuela y los requisitos de enseñanza y aprendizaje del currículo, a la vez que negociando mis expectativas con la realidad de las prácticas. Cuento con tutores universitarios que me apoyan y me guían durante las prácticas, pero soy muy consciente de la vasta experiencia de los profesores y colegas que colaboran en mi escuela»



«Sé que puedo aprender mucho de ellos, pero necesito entender cómo observar una clase eficazmente y participar en conversaciones profesionales para enriquecer mi experiencia como docente. También soy consciente de que observar a mis colegas y participar en conversaciones profesionales con ellos será una excelente forma de desarrollo profesional.
He reflexionado sobre algunas áreas de las que puedo beneficiarme al observar, como la estructura de las clases, las estrategias de gestión del aula, las estrategias de enseñanza, el uso de preguntas y retroalimentación, la evaluación y la interacción/participación del alumnado»

«Durante las primeras semanas de prácticas, he notado que me falta estructura al inicio de las clases y los estudiantes parecen inseguros de lo que están aprendiendo. Soy consciente de que mi comunicación de las intenciones de aprendizaje no es clara y, como resultado, genera confusión entre los estudiantes. Colaborar con mis compañeros ha sido esencial. Hablé con colegas experimentados que habían lidiado con dificultades similares. Analizamos cómo modificar los materiales didácticos, crear actividades atractivas para los estudiantes y aplicar estrategias pedagógicas eficaces. Estas conversaciones han sido enriquecedoras y me han aportado conocimientos invaluables»

«La familia anfitriona ha sido una fuente adicional de información invaluable. Estoy en constante comunicación con ellos para comprender mejor las necesidades específicas de los niños, así como sus preferencias culturales. Para garantizar una integración más exitosa y personalizar mi enfoque, esta colaboración directa ha sido crucial»

«Deshacerme de mis prejuicios para abrirme a la posibilidad de usar las plataformas educativas de la mejor manera. Me obligué a romper paradigmas y me siento bien por ello porque me di cuenta de que mucho de lo que se dice es exagerado y que todos tienen que experimentar el uso de la tecnología en el aula para apreciar los avances y los retrocesos»

La importancia de crear un espacio seguro e inclusivo para el diálogo

«Colaborar con algunos colegas que compartían mi pasión por la educación para la justicia social me brindó un apoyo y un aliento invaluables. Juntos, superamos las incertidumbres y celebramos las pequeñas victorias en el camino»

Conversación entre pares para recopilar información para la planificación colaborativa

«El director de la escuela fomentó nuestra autonomía y no interfirió en el proceso de planificación colaborativa. Creo que los docentes necesitan que su líder confíe en ellos y los apoye para tomar sus propias decisiones. Así, pudieron planificar opciones para el diseño curricular. Creo que la autonomía es fundamental para la colaboración»

«Sentí que tenía más energía para trabajar en equipo donde nos reuníamos. Sentí una mayor conexión con mis compañeros, ya que ampliamos la colaboración fuera de nuestras reuniones»

«Me coordiné con el equipo docente de mi grupo para analizar las situaciones individuales y generales del grupo a lo largo del proceso de enseñanza y aprendizaje, con el fin de tomar las medidas oportunas para mejorar el progreso general del estudiante o del grupo. Convoqué a todo el equipo docente cuantas veces consideré necesario e informé previamente al jefe de estudios de estas reuniones»

Coaching

«Considero que el tiempo que pasé con mi colega, mi coach, hablando de mis necesidades y objetivos, fue una gran oportunidad para mi desarrollo profesional. Adquirí muchos conocimientos de un profesor experimentado, pero también tuve la oportunidad de comprenderme a mí mismo y construir mi propia filosofía de enseñanza»

«Desde el momento en que comencé a colaborar con mi coach, sentí que tenía la oportunidad de ordenar mis pensamientos y ambiciones para elegir un camino lógico para desarrollarme como docente, trabajadora y persona. Empecé a creer en mí misma y en mis capacidades. Mi coach me ofreció muchas sugerencias, pero tomé mis propias decisiones sobre qué cambiar, si es que había algo que cambiar, cuándo y de qué manera. Me sentí responsable de mi desarrollo profesional y no le cedí el control a ningún compañero. Ambos estuvimos muy comprometidos durante el proceso. Nos comunicábamos con libertad y respeto. Nuestra relación era de confianza y abierta, y ambos veíamos beneficios mutuos. Creo que la comunicación abierta y amistosa fue clave para mantener una relación armoniosa y fructífera»

Lluvia de ideas

«Estaba convencido de que la lluvia de ideas en grupo, en la que toda la experiencia y creatividad de todos los miembros del grupo se aplica a un problema, sería perfecta para la tarea que debíamos realizar, ya que, si algún miembro se quedaba atascado con la idea, otro compañero podría llevarla al siguiente»

››››

ABRIR LA CAJA COMO UN GESTO DE CUIDADO: CONSTRUYENDO EL BIENESTAR DOCENTE DESDE LA COMUNIDAD

Con este documento abrimos una puerta amplia hacia un camino que debe continuar y crecer con cada uno de ustedes, docentes y agentes de cambio. Confiamos en que esta *Caja de Herramientas para el Cuidado Docente* haya sido un recurso valioso y un estímulo para fortalecer el bienestar integral de cada educador y sus comunidades educativas. La labor de enseñar, con sus complejidades, desafíos y satisfacciones, es una tarea colectiva que demanda no solo destrezas profesionales, sino un compromiso profundo con el cuidado mutuo y la construcción de vínculos humanos sólidos.

Este cierre es, en realidad, el inicio de una invitación: a abrir constantemente esta caja, a explorar sus contenidos y a llenarla con nuevas experiencias, prácticas y reflexiones que permitan nutrir un acervo común en continua renovación. Como sostiene Nel Noddings, referente en ética del cuidado, «el cuidado es una práctica activa que requiere presencia, respuesta y responsabilidad hacia los demás» (Noddings, 2013). En la práctica docente, la reflexión crítica y el autocuidado son dos caras de un mismo proceso que sostiene y transforma nuestras comunidades educativas.

Siguiendo esta línea, Bell Hooks nos recuerda que «la práctica reflexiva es un acto de amor, una forma de autocuidado que revitaliza al educador y fortalece su compromiso» (Hooks, 1994). Cuidar de uno mismo y de los demás no es un acto aislado, sino un ciclo vivo que alimenta la enseñanza y el aprendizaje.

Por ello, invitamos a que esta publicación no sea un punto final, sino un faro que se mantiene encendido para iluminar nuevos caminos. Abrir la caja es un gesto de cuidado y compromiso continuo, un llamado a mantener viva la conversación, a renovar los vínculos y a construir, juntos, espacios de bienestar colectivo que sostengan el trabajo docente y el desarrollo humano.

El futuro de la educación se construye con docentes que se sostienen, se escuchan y crecen en comunidad. Que este cierre sea el umbral hacia nuevas preguntas, aprendizajes y compromisos que mantengan vivo el ciclo de cuidado, porque solo así será posible construir una escuela verdaderamente humana, solidaria y resiliente.

REFERENCIAS

REFERENCIAS PRINCIPALES:

DigitalTA (2024). Practical case studies. https://storage.googleapis.com/digitalta-media/2025/03/D4.3-Practical-Case-Studies.pdf

Espiñoza Zúñiga, C. (2021). Cuidado mutuo en la comunidad docente. Herramientas para fortalecer el vínculo entre educadores. Organización de Estado Iberoamericano (OEI) https://convivenciaparaciudadania.mineduc.cl/wp-content/uploads/2021/09/Cuidado-mutuo-en-la-comunidad-docente.pdf

REFERENCIAS CITADAS:

AITSL (2015). 'Effective professional conversations - Helen Timperley', available: https://www.youtube.com/watch?v=XJrkAENKjzw [accessed 21 Mar. 2024].

Bowman, C. L., & McCormick, S. (2000). Comparison of Peer Coaching Versus Traditional Supervision Effects. The Journal of Educational Research, 93(4), 256–261. https://doi.org/10.1080/00220670009598714

Briggs, M. & Nieuwerburgh, C. (2010). The development of peer coaching skills in primary school children in years 5 and 6. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 9. 1415-1422. 10.1016/j.sbspro.2010.12.343.

Dávila, J. (2018). Bienestar profesional del docente en la escuela: revisión teórica y estrategias de intervención desde la psicología educacional. En Procesos y actores: claves para el asesoramiento psicoeducativo. Temas de Psicología Educacional. Contribuciones para la formación de especialidad. (pp.297-326). Noveduc

Devine, M & Houssemand, C. & Meyers, R. (2013). Instructional Coaching for Teachers: A Strategy to Implement New Practices in the Classrooms. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 93. 1126-1130. 10.1016/j.sbspro.2013.10.001.

Dolz, A. & Rogero, J. (2012). "Amor y cuidado, claves de la educación para un mundo nuevo" Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 74(26.2), 97-113.

Federičová M. (2021). Teacher turnover: What can we learn from Europe?. Eur J Educ. https://doi.org/10.1111/ejed.12429

Florio-Ruane, S. (2002). Revisiting fieldwork in pre-service teachers' learning: Creating your own case studies. In M. Lundeberg, B. Levin, & H. Harrington (Eds.), Who learns what from cases and how? (pp. 201-224). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Ford, L. (2025). Collaborative lesson planning as an effective CPD tool in mathematics: Develop teachers and improve outcomes Third Space Learning. https://thirdspacelearning.com/blog/collaborative-lesson-planning/#0-what-is-collaborative-lesson-planning-

Friedman, S. (2008). Be a better leader, have a richer life. Harvard business review. 86. 112-8, 138.

Hargreaves, A. (2001). The emotional geographies of teachers' relations with colleagues. International Journal of Educational Research, 35(5), 503–527.

Hooks, B. (1994). Teaching to transgress: Education as the practice of freedom. Routledge.

Maggioli, G. H. D. (2004). Teacher-centered professional development.

Noddings, N. (2013). Caring: A relational approach to ethics and moral education (2nd ed.). University of California Press.

Robbins, P. (1991). How to plan and implement a peer coaching program. http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED337881.pdf

Rogero, J. (2019). La construcción de la escuela de lo colectivo. Colectivo Escuela Abierta de Getafe y MRP's.

Shirley, D.; Hargreaves, A. & Washington-Wangia, S. (2020). The Sustainability and unsustainability of teacher's and leaders' well-being. Teaching and Teacher Education, Vol. 92, 1-12.

DIGITALTA
Teacher Academy supporting transition

Acción Social FUNIBER

FUNIBER
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

Universidad Europea del Atlántico
(ESPAÑA)

UNINI
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL IBEROAMERICANA
(MÉXICO)

UNiB
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL IBEROAMERICANA
(PR - EE.UU.)

UNINCOL
Fundación Universitaria Internacional de Colombia
(COLOMBIA)

UNIROMANA
Universidad de La Romana
(REPÚBLICA DOMINICANA)

Universidade Internacional do CUANZA
(ANGOLA)

www.funiber.org