

Diario para
los Padres

HACIÉNDOSE UNA ESCUELA DE TOP 20

Your School Name

TOP 20
TRAINING
Transforming American Education

HACIÉNDOSE UNA ESCUELA DE TOP 20

Diario para los Padres

Copyright 2015 por Top 20 Training y THE MASTER TEACHER®

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida ni transmitida en cualquier forma ni por ninguna manera, electrónica o mecánica, incluyendo fotocopias, grabaciones o por cualquier sistema de guardar la información, sin el permiso escrito de los publicadores.

Top 20 Training
1873 Stanford Avenue
Saint Paul, Minnesota 55105
www.top20training.com

THE MASTER TEACHER®
Leadership Lane • PO Box 1207
Manhattan, Kansas 66505-1207
www.masterteacher.com

ISBN: 978-0-692-90671-2

Impreso en los Estados Unidos de América

TABLA DE LOS

CONTENIDOS

Prefacio	v
Capítulo 1: Los TOP 20 Establecen los Cuatro Conceptos Básicos	1
Capítulo 2: Los TOP 20 Tienen un Propósito Claro: Sabiendo Por Qué Somos Padres	9
Capítulo 3: Los TOP 20 Mantienen el Equilibrio de LA y ASE.....	11
Capítulo 4: Los TOP 20 Viven Encima de la Línea	13
Capítulo 5: Los TOP 20 Saben Cómo Ver las Cosas de una Manera Diferente: El Marco	19
Capítulo 6: Los TOP 20 Valoran y Aprenden de los Errores y El Fracaso.....	25
Capítulo 7: Los TOP 20 Guardan el Estúpido en la Caja.....	29
Capítulo 8: Los TOP 20 Celebran la Confusión	33
Capítulo 9: Los TOP 20 Ayudan a los Estudiantes a Saber Cómo Son Inteligentes.....	35
Capítulo 10: Los TOP 20 Promueven la Motivación Interna	37
Capítulo 11: Los TOP 20 Monitorizan el Impacto de las Nota y las Evaluaciones	39
Capítulo 12: Los TOP 20 Crean una Cultura de Pertenecer.....	41
Capítulo 13: Los TOP 20 Construyen la Confianza.....	43
Capítulo 14: Los TOP 20 Eliminan la Negatividad: Círculos de Pensamiento y Tornados	45
Capítulo 15: Los TOP 20 Enfocan y Escuchan en la Zona	49
Capítulo 16: Los TOP 20 Resuelven el Conflicto Corazón-a-Corazón y Practican la Repetición Instantánea	51
Capítulo 17: Los TOP 20 Establecen la Relevancia y Desarrollan las Calidades de las Estrellas	55
Capítulo 18: Los TOP 20 Aprenden en el Momento y Después de los Hechos.....	57
Capítulo 19: Los TOP 20 Dan y Reciben los Comentarios	59
Capítulo 20: Los TOP 20 Apoyan a los Maestros.....	61

P R E F A C I O

El proceso de **Hacernos una Escuela TOP 20** consiste en nuestro viaje individuo y el viaje colectivo de cada miembro de nuestra escuela. El propósito de nuestro diario es dar apoyo a nuestro viaje individuo por explicar las prácticas y principios TOP 20 que queremos integrar en nuestras familias y la comunidad de nuestra escuela y proveer reflexiones personales sobre nuestra propia participación para lograr las metas para **Hacernos una Escuela TOP 20**.

Como empezamos, vamos a clarificar el propósito de este viaje y establecemos un lenguaje común.

EL PROPÓSITO DE HACERNOS UNA ESCUELA TOP 20

Definitivamente queremos hacer el mejor como padres. También queremos que nuestros estudiantes hagan su mejor con sus logros académicos y también con su crecimiento social-emocional. Tan importante como es, hay otra cosa más importante: **Ser Humano precede Hacer Humano**.

Cada estudiante y cada adulto que entra en nuestra escuela todos los días viene como un ser humano. El punto de que todos podemos tener éxito cuando hacemos cosas se determina por el punto de que primero somos los seres humanos. Aunque a veces subconscientemente, hacemos la misma pregunta cada día, “¿Es seguro para mí estar en mi familia, escuela o trabajo hoy?” Si contestamos la pregunta con “sí,” entonces nuestro “haciendo” y nuestro trabajo será increíble. Si contestamos con “no,” entonces nuestro “haciendo” y nuestro trabajo será mínimo.

Recordando esto, es crucial que tenemos la claridad en nuestra misión como padres, en por qué hacemos lo que hacemos, y en por qué existe nuestra escuela. ¿Cuál es el propósito? Aunque esta pregunta más importante se puede contestar en una variedad de maneras, el propósito sencillo de lo que hacemos es el **desarrollo humano**. Nuestro propósito es el desarrollo humano de nuestros estudiantes, nuestras familias, nuestros empleados y nosotros mismos.

Porque esto es nuestro propósito, necesitamos un filtro para nuestra familia y la escuela. Los filtros dejan que ciertas cosas pasen mientras otras cosas no. Un filtro para nuestra familia y la escuela es necesario para que solamente las creencias, las prácticas y los comportamientos que resultan en el desarrollo humano se permitan ser normativos y habituales. Todas las otras creencias, prácticas y los comportamientos no pasan por el filtro.

La estrategia para **Hacernos una Escuela TOP 20** es implementar 20 prácticas de los TOP 20, todas de las cuales tienen la intención de lograr el desarrollo humano. Los miembros de nuestra comunidad escolar necesitan saber y ser cometidos a implementar estas estrategias para lograr nuestro propósito del desarrollo humano. Aunque esta misión no se puede lograr perfectamente, siempre se busca con intención. Los miembros de nuestra escuela gozan y celebran el crecimiento hasta la realización de esta misión y corrigen las creencias, las prácticas y los comportamientos que son barricadas a su realización.

EL LENGUAJE TOP 20 Y BOTTOM 80

Las 20 estrategias que se implementan en nuestras casas y en la escuela son el foco de este diario y nos proveerán con una lengua común. En adición, necesitamos comprender lo que significa las expresiones **TOP 20** y **Bottom 80**.

“TOP 20” significa que estamos pensando, aprendiendo, y comunicando efectivamente en el interés mejor para otros y para nuestros mismos.

“Bottom 80” significa que no estamos pensando, aprendiendo, y comunicando efectivamente en el interés mejor para otros y para nuestros mismos.

El propósito de este lenguaje no es para compara una persona a otra persona o un grupo de otro. Más bien, su intención es para ayudarnos a comprender dos dimensiones de nosotros mismos: los tiempos cuando somos efectivos (TOP 20) y los tiempos cuando no somos efectivos (Bottom 80). Recordando esto, es importante darnos cuenta de que ser un Bottom 80 no es una cosa mala; es una cosa humana. Por nuestras vidas, vamos a encontrar momentos cuando operamos con un Bottom 80. Pero no queremos continuarlo como normal o habitual.

Por este diario, cambiamos con los pronombres de “él” y “ella”.

Gracias por su devoción de a hacer tu familia y a nuestra escuela un lugar donde el desarrollo humano de los estudiantes y los adultos es nuestra pasión y propósito.

1 LOS TOP 20 ESTABLECEN LOS CUATRO CONCEPTOS BÁSICOS

El punto en que el desarrollo de la potencial de un individuo o de un grupo se cumple es influido por la energía que este individuo grupo siente. Considera este gráfico que sigue:

<u>Energía</u>		<u>Situación</u>
Positiva	→	Positiva
Negativa	→	Positiva
Positiva	→	Negativa
Negativa	→	Negativa

Este gráfico sugiere que experimentamos dos situaciones en la vida: Las que son positivas y las que son negativas. La elección que tenemos como los seres humanos relata a la energía que traemos a estas situaciones. A todas las situaciones positivas en la vida, traemos la energía positiva o negativa. Algunas personas en realidad traen la energía negativa a las situaciones positivas. Igualmente, a cada situación negativa en la vida, traemos la energía positiva o negativa. Algunas personas traen la energía positiva a las situaciones negativas. Es una elección.

La acumulación de toda la energía positiva y negativa que traemos a nuestra familia y a nuestra escuela forma su cultura. Si la cultura o la energía es positiva, el desarrollo humano crecerá. Si la cultura o la energía es negativa, el desarrollo humano será minimizado.

Los miembros de una familia o una escuela TOP 20 se comprometen a establecer los cuatro acuerdos que crean una cultura positiva en la cual el desarrollo humano y el potencial crecen. Estos acuerdos establecen la fundación de una cultura de seguridad y confianza.

EL ACUERDO #1: AYUDAR A OTROS A TENER ÉXITO

El primer acuerdo para formar el desarrollo humano por crear una cultura positiva y de seguridad y confianza es para **Ayudar a Otros a Tener Éxito**. Este es nuestro trabajo número uno como miembros de nuestra familia y escuela. Todo lo que hacemos se guía y se dirige por una intención pura de desear lo mejor para los otros y por hacer lo que podemos para ayudarlos a lograr lo que es en su mejor interés. Esta es la cosa más importante que hacemos todos los días. Es un acercamiento positivo e infeccioso a nuestro papel en esta comunidad; uno que crea una norma nueva para todos que están involucrados.

Reflexión:

- ¿Cuáles son las maneras en que tú ayudas a los otros de tu familia o de tu escuela a tener éxito?
- ¿Cómo puedes ayudar a los otros a tener éxito en unas maneras que no estás haciendo ahora?

EL ACUERDO #2: COMUNICAR “ERES IMPORTANTE”

El segundo acuerdo para formar el desarrollo humano por crear una cultura positiva y de seguridad y confianza es **Comunicar “Eres Importante**. Una necesidad natural de los seres humanos es sentir que somos importantes. Por darnos cuenta de esta necesidad humana, somos particulares en comunicar, “Tú eres importante,” y evitar, “Tú no eres importante.”

Algunas maneras de comunicar “eres importante” incluyen:

1. **Ayudar a Otros a Tener Éxito:** Por ayudar con intención a otros a tener éxito, les comunicamos a ellos que son importantes. Cuandoquiera que ayudemos a los otros a lograr lo que es en su mejor interés, les comunicamos que son importantes.
2. **Escuchar para Entender:** Es estupendo cuando la gente está de acuerdo con nosotros, pero no es una necesidad. Sin embargo, sí tenemos la necesidad de ser entendido. De no ser entendido significa que estamos solos. Cuando en realidad escuchamos para entender a los otros, creamos un sentido de pertenecer. Es fácil empezar a hablar o resolver un problema cuando conversamos con otros. Haciendo esto, podemos comunicar inadvertidamente, “Tú no eres importante.” Por escuchar con cuidado, no solamente apoyamos a la gente con quien conversamos, pero también comunicamos con claridad que ellos son importantes.
3. **Valorar las Diferencias:** Cada persona es un ser humano único. Venimos de diferentes fondos, razas, etnicidades y familias. Tenemos diferentes puntos de vista, creencias, regalos, talentos, debilidades y limitaciones. Cuando valoramos la originalidad de otros, comunicamos, “Tú eres importante.” Los miembros de una cultura de seguridad y confianza saben que sus diferencias traen un valor grande al grupo. Por valorar las diferencias, fomentamos el desarrollo y el crecimiento positivo en nuestra familia y en la escuela. Cuando los individuos de cualquier comunidad sienten que sus diferencias no se valoran, probablemente van a desconectar. Cuando ocurre, la comunidad pierde los regalos y las contribuciones de estas personas.

Para ser una cultura sana y vibrante necesitamos (a) compartir un propósito común o una misión y (b) traer las diferencias para lograr el propósito o la misión. Somos muy limitados si todos tenemos que ser iguales. Nos enriquecemos tremendamente cuando compartimos y celebramos nuestra diferencias.

4. **Ser Bondadosa y Cortés:** Por los actos sencillos de la bondad y la cortesía, podemos reconocer a los otros como seres humanos. Con una sonrisa, “Hola” o “Gracias”, podemos comunicar, “Tú eres Importante.”

Reflexión:

- A. ¿Cómo comunicas específicamente, “Tú eres importante”?
- B. ¿Cómo comunicas específicamente, “Tú no eres importante”?
- C. ¿Quién necesita que tú comuniqués, , “Tú eres importante”? ¿Cómo puedes hacer lo mejor?

ACUERDO #3: HONRAR A LOS QUE ESTÁN AUSENTES

El tercer acuerdo para formar el desarrollo humano por crear una cultura positiva y de seguridad y confianza es **Honrar a Los Que Están Ausentes**. Como hablamos sobre otros cuando no están presentes es una manera poderosa por la cual construimos o destruimos la confianza.

Honrar a Los Que Están Ausentes: Hablar de los que no están, pero en su mejor interés.

Deshonrar a Los Que Están Ausentes: Hablar de los que no están, pero no en su mejor interés,

Siguiente son seis maneras en que honramos o deshonramos a los que están ausentes:

1. **Ser un Solucionador de Problemas, No un Llamador de Problemas:** Las culturas efectivas consisten en las personas quienes son “Solucionadores de Problemas.” Por seleccionar a buscar soluciones, movemos nuestra comunidad adelante en una manera positiva. Las culturas inefectivas y negativas consisten en las personas quienes son “Llamadores de Problemas” quienes a menudo deshonran a los que están ausentes.

Ejemplo: “El maestro de Tommy no sabe lo que hace y no da a mi hijo bastante atención individuo.”

Nuestra escuela no necesita Llamadores de Problemas. Más bien, necesitamos Solucionadores de Problemas porque tenemos problemas sin soluciones.

Reflexión:

- A. ¿En cuál situación has sido un Llamador de Problemas?
- B. ¿Cómo puedes ser un Solucionador de Problemas en esta situación?

2. **Guardar Limpio Nuestro Lago:** La segunda manera en que Honramos a los Que Están Ausentes es por guardar limpio nuestro lago. Piensa en un lago limpio y hermoso como un símbolo de nuestra vida. Es nuestro trabajo y obligación de guardar limpio nuestro lago.

Nuestro lago se pone contaminado cuando Deshonramos a Los Que Están Ausentes y operamos como un Llamador de Problemas o dejamos y toleramos que otros deshonren y llamen problemas. Por Honrar a Los Que Están Ausentes y ser un Solucionador de Problemas, guardamos limpio y libre de la negatividad nuestro lago.

Si nuestro lago está contaminado, es porque hemos puesto un cartel que dice “Deposita Aquí”. Hemos comunicado a otros que aceptamos su negatividad. Sin embargo, si deseamos un lago limpio, tenemos que poner un cartel que dice “No Deposites Aquí”. **Necesitamos ser activos y directos en comunicar que no dejaremos que derrame en nuestros lagos deshonrando, llamando problemas ni cosas negativas.**

Podemos hacer esto por comunicar que somos los solucionadores de problemas. Si alguien nos dice, “Este maestro nuevo en nuestra escuela no sabe nada sobre trabajar con estudiantes como los nuestros,” podemos

responder por decir, "Si sientes así, vamos a hablar con ese maestro para mejorar la situación." La próxima vez que esta persona quiere quejarse, no vendrá a ti. Tú has puesto un cartel que dice "No Deposites Aquí".

Reflexión:

- A. ¿Cómo has comunicado con un cartel de "Deposita Aquí"? ¿Cuál fue el resultado de este cartel?
- B. ¿Cómo has comunicado o puedes comunicar "No Deposites Aquí"? ¿Qué ha sido o puede ser el resultado de esa comunicación?

3. **Trata los Nombres de Todos como Sagrados:** Una tercera manera de Honrar a los Que Están Ausentes es guardar los nombres de todos como sagrados. El nombre de una persona es lo que la identifica. Cuando deshonramos el nombre de alguien, comunicamos, "Tú no eres importante," y rompemos la confianza. Cuando honramos el nombre de alguien, comunicamos, "Tú eres importante", y construimos la confianza. Desgraciadamente, vivimos en un tiempo cuando es fácil destruir el nombre de alguien. Ocurre frecuentemente en los correos electrónicos, los mensajes de texto, y por los medios de comunicación social. Es una forma adulta de intimidar.

Vivimos en una cultura más grande en que pondremos el nombre El Lago EEUU. Aunque hay muchas cosas maravillosas sobre El Lago EEUU, en relación con lo sagrado de nombrar y honrar a los que están ausentes, El Lago EEUU es muy contaminado. Hemos cambiado a una cultura donde la negatividad y deshonrar es algo normal.

¿Por qué ha pasado esto? Aquí hay algunas razones.

Piensa en Lucille Ball y otros cómicos durante su época. Cuando dijeron chistes, se burlaron de ellos mismos. En Los Estados Unidos hoy, casi todo el humor es deshonrando. Se burla de alguien que está ausente. Los políticos americanos se caracterizan también por la negatividad y deshonrar. Cada partido político importante ataca al otro. La conversación negativa en el mundo de deportes es otro ejemplo de la normalidad de deshonrar la contaminación de nuestro lago y es una cosa más de la negatividad que nuestros hijos ven en los "modelos."

La necesidad de tratar los nombres de todos como sagrados no significa que tenemos que estar de acuerdo con todos. Sin embargo, cuando no estamos de acuerdo, no debe ser al costo de destruir a alguien o deshonrar a los que están ausentes.

Reflexión:

- En cuáles situaciones has Deshonrado a Los Que Están Ausentes por no tratar a los nombres de todos como sagrados?

4. **No Pongas Más Gasolina en el Fuego – Di “Está Bien” o “Te Oigo”:** Una cuarta manera de Honrar a los Que Están Ausentes es por no poner más gasolina en el fuego. Cuando alguien está quejándose o diciendo algo negativo, está esperando que juntemos con él por quejarnos o por añadir más negatividad. Podemos evitar poniendo más gasolina en el fuego cuando decimos simplemente, “Te Oigo” o “Está Bien”. Cuando hacemos esto, no añadimos más negatividad a una situación que ya es negativa.
5. **Di “¡Ay!”:** Imagina que ves a un jugador de fútbol que recibe un golpe en la cara de un balón o un jugador de hockey que se golpea fuertemente. Nuestra respuesta inmediatamente es decir “¡Ay!” “¡Ay!” significa la compasión dentro de nosotros cuando a alguien le duele o ha sido dañado. La compasión es un señal de nuestra humanidad. Si no podemos sentir el dolor o el sufrimiento de otros, entonces estamos perdiendo nuestra humanidad.

Imagina oír a alguien que está deshonrando a otro. Aunque la persona deshonrada está ausente, podemos sentir el sufrimiento que estas palabras causan. Entonces, necesitamos decir “¡Ay!”. Cuando decimos “¡Ay!” decimos a todos que algo ha pasado que no está bien con la cultura de confianza y seguridad que queremos mantener.

Necesitamos decir “¡Ay!” por dos razones muy importantes. Primero, queremos guardar limpio nuestro lago. No podemos guardar la limpieza de nuestro lago si no activamos nuestra compasión cuando deshonrando está ocurriendo. Segundo, nuestro trabajo principal es Ayudar a Otros a Tener Éxito, incluyendo a la persona que está deshonrando a otros. Esta persona no puede ser efectiva ni puede tener éxito en la comunidad de la escuela si ella tiene una reputación de deshonrar a los otros. No la ayudamos a tener éxito si dejamos que ella continúe a Deshonrar a los Que Están Ausentes.

La mejor manera de establecer “¡Ay!” en nuestra familia o la cultura de nuestra escuela es por formar un acuerdo con todos a decir “¡Ay!” cuando deshonrando está ocurriendo. Cuando hacemos esto, en realidad nos recordamos a decir “¡Ay!” cuandoquiera que hablemos en una manera que deshonra a otros.

Reflexión:

- A. ¿Por qué posiblemente no querrás decir “¡Ay!” cuando alguien está deshonrando a los que están ausentes?
- B. ¿Puedes formar un acuerdo de decir “¡Ay!” (u otra expresión o palabra) cuando se deshonra a alguien?

6. **Practica la Regla 2-de-3:** Tenemos tres opciones. Podemos:

- (A) Decir el nombre de alguien.
- (B) Decir algo negativo.
- (C) Decirlo a otra persona.

Cuando hacemos todas estas tres cosas, deshonramos a la persona que está ausente. Sin embargo, si hacemos solamente dos de las tres cosas, no deshonramos a esta persona.

Haciendo A y B: Podemos decir el nombre de alguien (A) y decir algo negativo (B), y no lo decimos a nadie (C). En otras palabras, lo guardamos para nosotros mismos.

Haciendo A y C: Podemos decir el nombre de alguien (A) y decirlo a otra persona (C), pero no podemos decir nada negativo (B). En otras palabras, decimos algo positivo sobre la persona.

Haciendo B y C: Podemos decir algo negativo (B) y decirlo a otra persona (C), pero no podemos decir el nombre de la otra persona (A). En otras palabras, expresamos nuestra frustración, desilusión, enojo u otro sentimiento sin decir el nombre de la persona que tiene algo que hacer con la situación.

A veces posiblemente necesitamos decir todas las tres cosas. Imagina un maestro del séptimo grado que tiene una reunión con otros maestros del séptimo grado: "Estoy preocupado sobre Corey. Corey no ha hecho la tarea por cinco días. Y casi todos los días está sentándose solo durante el almuerzo. ¿Han visto Uds. cosas sobre Corey de que se preocupan?"

Este maestro está diciendo el nombre de alguien (A), diciendo cosas negativas (B), y diciéndolo a otra persona (C), pero está honrando a la persona que está ausente porque está pidiendo ayuda y está tratando de ayudar a Corey. Si queremos ser efectivos y construir una cultura de seguridad y confianza, necesitamos asegurarnos que estamos honrando a la persona que está ausente.

Reflexion:

A. ¿Hay una vez cuando has deshonrado a una persona que estaba ausente por hacer 3-de-3?

B. ¿Cómo pudieras haber dicho esto en una manera que honraba?

ACUERDO #4: VER EL PROBLEMA, SER EL DUEÑO DEL PROBLEMA

El cuarto acuerdo para fomentar el desarrollo humano es por crear una cultura positiva de seguridad y confianza es **Ver el Problema, Ser el Dueño del Problema**. En un mundo rápido y ocupado, es fácil a menudo encontrar un problema que no es nuestro, y entonces continuar sin hablar de él porque esperamos que otra persona vaya a resolverlo. Este acuerdo significa que atacamos los problemas que encontramos aunque no son de nuestra responsabilidad. Tenemos que resolver con el problema directamente o encontrar a la persona que tiene la responsabilidad del problema.

Por ejemplo, podemos saber que hay un estudiante en nuestra escuela que está envuelto en algún comportamiento inapropiado o ilegal. Más que mirar en otra dirección, podemos hablar con el estudiante, con sus padres, o con otras personas en la escuela.

Por ver los problemas y ser el dueño de ellos, resolvemos los problemas activamente y continuamente, ayudamos a otros a tener éxito, y creamos una cultura segura y positiva.

Reflexion:

- A. ¿Cuál es un problema que has encontrado de que no estás hablando o poseyendo?

- B. ¿Qué va a pasar si no hablas de este problema?

- C. ¿Cómo puedes empezar la conversación sobre el problema?

EVALUANDO NUESTRA CULTURA:

Considera los cuatro acuerdos de una cultura de seguridad y confianza.

- _____ Trabajo #1: Ayudar a Otros a Tener Éxito
- _____ Comunicar “Tú Eres Importante”
- _____ Honrar a Los Que Están Ausentes
- _____ Ver el Problema, Ser el Dueño del Problema

¿Hasta que punto estás experimentando estos acuerdos en nuestra comunidad escolar? Da a cada acuerdo un número entre 1-10 basado en el siguiente:

- 8-10 Considerablemente presente en nuestra cultura
- 6-7 A menudo presente en nuestra cultura
- 4-5 Raramente presente en nuestra cultura
- 1-3 Considerablemente ausente en nuestra cultura

