

Ser Profesor

Ejemplos concretos para reconducir enfoques tóxicos que menoscaban el rendimiento del profesor en dinámicas útiles para las organizaciones escolares.

HABILIDADES SOCIO-EMOCIONALES EN EL AULA (V)

PROACTIVIDAD INTERNA: EJERCICIO DE AUTO-EVALUACIÓN

JUAN VAELLO ORTS

ORIENTADOR

OLGA VAELLO PECINO

PROFESORA DE SECUNDARIA

- ✓ La lucha frente a la reactividad externa es esencial para instalarse un profesor o un equipo educativo en una dinámica de crecimiento y mejora, y que a la vez, sea motivo de bienestar.
- ✓ Para ello, más que una reflexión puntual tras una conferencia o conversación, la vía es el entrenamiento práctico en situaciones habituales propias del entorno profesional.
- ✓ Presentamos una tabla que tiene la finalidad de facilitar el registro de situaciones en las que incurrimos en enfoques reactivos externos.

Los enfoques **reactivos externos (RE)** se caracterizan por desplegar:

- Culpas.
- Acusaciones.
- Críticas destructivas.
- Excusas.
- Envidias.

Los enfoques **proactivos internos (PI)** se caracterizan por incorporar:

- Soluciones.
- Propuestas.
- Sugerencias.
- Propósitos.
- Compromisos.



- ✓ Revisa durante una semana las situaciones y actuaciones individuales y colectivas más reseñables de tus jornadas laborales. Puedes fijarte en reuniones, sesiones de evaluación, reuniones de claustro o cualquier otra que implique intercambio de mensajes profesionales.
- ✓ Ubica las intervenciones propias y ajenas en una de las dos columnas de la tabla inferior.
- ✓ Analiza qué enfoque es el que predomina.
- ✓ Si el enfoque predominante es el reactivo externo (RE) supone que la organización está anclada en dinámicas improductivas a la par que generadoras de desánimo y emociones negativas y poco solidarias.
- ✓ Márcate objetivos de conversión de actuaciones RE en actuaciones PI.

ACTUACIONES PROACTIVAS INTERNAS (PI)	ACTUACIONES REACTIVAS EXTERNAS (RE)

CONVERSIÓN DE ACTUACIONES RE EN ACTUACIONES PI	
ACTUACIONES RE	ALTERNATIVAS PI

RETOS Y LOGROS

A menudo los equipos educativos se ven inmersos en dinámicas contraproducentes que acaban por menoscabar su rendimiento y por desviar fuerzas hacia posiciones negativas y desmoralizantes.

El ejercicio siguiente es otro ejemplo de cómo reconducir enfoques tóxicos hacia estilos proactivos e internos, centrados en la búsqueda de soluciones y en la evitación de las quejas paralizantes.

DESARROLLO

1. Un grupo de profesores se marca un reto colectivo (conviene empezar por uno solo) sobre un tema que consideren vital para la marcha de la clase. Cuando el equipo está entrenado en la práctica de la dinámica, puede acometer varios retos simultáneamente, pero no conviene dispersar demasiado para consolidar aspectos vitales, soslayando lo trivial.
2. Los retos deben ser concretos, claros, concisos y observables/cuantificables.
3. Cada profesor, cuando consigue el reto propuesto cinco días seguidos, anota las iniciales de su materia en una de las casillas OK.
4. Cuando algún profesor/a del equipo no consigue el reto, los profesores que sí lo han hecho le ayudan:
 - 4.1. Aportándole estrategias/asesoramiento.
 - 4.2. Ofreciéndole vías de co-gestión (medidas conjuntas).
 - 4.3. Aplicando estrategias de apoyo directo (triangulación, por ejemplo).
5. Una vez **todo** el equipo ha conseguido el reto, se plantea otro, asegurando la consolidación del primero.

RETOS	OK: P1	OK: P2	OK: P1	OK: P2	OK: P5	LOGROS

VIGILANTE

Se trata de una estrategia que persigue evitar la incursión en enfoques cargados de reactividad externa o de cualquier otra distorsión en las reuniones de equipos de trabajo. Sólo la atenta vigilancia por parte del equipo para no incurrir en debates cargados de quejas, recriminaciones y excusas permite centrarse en la búsqueda activa de soluciones, con la consiguiente ganancia de eficacia.

DESARROLLO

1. Una de las personas (puede hacerse rotatorio) se encarga de corregir/moderar con monosílabos cada intervención que se aleja de la búsqueda de estrategias para conseguir los objetivos previstos.

2. Algunas de las palabras-brújula que pueden servir para mantener el rumbo hacia las metas perseguidas son:

- Brevedad.
- Concreción.
- Proactividad.
- Internalidad.
- Decisiones.
- Claridad.
- No repetir/ya está dicho.
- ...

LO QUE DE MÍ DEPENDE Y LO QUE NO

Piensa en situaciones profesionales que te perturban y disgustan. A veces nos vemos afectados por incidentes y escenarios sobre los que no tenemos ningún tipo de control pero que asumimos como propios. Tener la capacidad de deslindar lo que entra dentro de nuestra área de responsabilidad evita muchos malestares. Para entrenar esta habilidad te proponemos un ejercicio sencillo.

DESARROLLO

- 1.** Anota separadamente las situaciones que dependen exclusiva/parcialmente de ti y las que dependen de los demás.
- 2.** Anota qué puedes hacer tanto en aspectos que dependen de ti como en los que dependen de los demás.
- 3.** En las situaciones que dependen de ti, propón estrategias de acción directa.
- 4.** En las situaciones que no dependen de ti, propón estrategias indirectas encaminadas a intentar influir en los demás para que cambien sus actuaciones.

Dependen de mí...	Dependen de los demás...
Puedo hacer...	Puedo hacer...

IMPLICACIÓN CALCULADA

La implicación calculada es una actitud ante el trabajo que combina la máxima implicación profesional con la protección de la esfera afectiva y personal. Hacer todo lo que esté en mis manos pero sin que me afecte destructivamente a mi equilibrio emocional. En el trabajo en equipo es necesario que cada miembro del colectivo asuma su responsabilidad. Cumplir en el trabajo asumiendo la responsabilidad que a cada uno le toca es un requisito básico para que una organización funcione eficientemente pero ello no debería ir en detrimento de la protección saludable del nivel de bienestar emocional.

• **AUTOGESTIÓN RESPALDADA.** Por responsabilidad entendemos la actitud consistente en intentar gestionar/resolver lo máximo posible con intervenciones propias (qué puedo aportar yo sin involucrar a nadie), pero sabiendo que estamos respaldados por un equipo solidario y por una cadena de intervenciones que nos van a apoyar en caso necesario. Lo peor que le puede ocurrir a un profesor es que los alumnos sepan que está solo/a, y lo mejor que le puede ocurrir es que los alumnos sepan que está amparado por un equipo y una cadena de consecuencias que le respaldan.

La suma de responsabilidades individuales se plasma en la mayor o menor eficiencia de la organización. Pero en la asunción de responsabilidad caben dos peligros:

• **IRRESPONSABILIDAD.** Una actitud irresponsable de un miembro de un colectivo es aquella en la que se libera menos esfuerzo del que

corresponde. No se asume la parte que toca. Es una práctica de riesgo para la eficacia y el cumplimiento colectivo de la misión. Se podría hacer más para ayudar a los compañeros a trabajar mejor.

- **HIPERRESPONSABILIDAD.** Una actitud hiperresponsable es aquella en la que se intenta liberar más esfuerzo del que corresponde. Se asume la parte propia y la de los demás. Es una práctica de riesgo para el mantenimiento de un estado emocional saludable. Se debería hacer menos para salvaguardar la salud emocional.

Como ejercicio de vigilancia de desviaciones en responsabilidad puedes autoevaluarte sobre el grado de implicación que sueles asumir en tu trabajo y ubicarte en el continuo que aparece abajo. Si tu ubicación la consideras inconveniente, puedes buscar estrategias y propósitos que permitan corregir la disfunción. Identifícate con alguno de los tres supuestos siguientes y plantéate formas de corregir las disfunciones detectadas:

Irresponsabilidad Podría implicarme más		
-4	-3-	-2
Responsabilidad Hago lo que me toca		
-4	-3-	-2
Hiperresponsabilidad Hago de más y sufro por todo		
-4	-3-	-2

Ayudas mutuas: la red de apoyos

¿A qué tres compañeros de trabajo pedirías ayuda si tuvieras problemas personales?

¿A qué tres compañeros de trabajo en ningún caso pedirías ayuda si tuvieras problemas personales?

¿Qué tres compañeros de trabajo te pedirían ayuda si tuvieras problemas personales?

¿Qué tres personas compañeras de trabajo no te pedirían ayuda en ningún caso si tuvieran problemas personales?

Reflexiona sobre los resultados de arriba y sobre la mayor o menor dificultad que has experimentado a la hora de encontrar nombres. Dicha dificultad relativa te indicará si tus relaciones están sesgadas positiva o negativamente, además de servirte de indicador de modelos próximos de personas con capacidad de conectar empáticamente.

A la vista de los resultados anteriores, anota algunos cambios que podrías introducir en tus relaciones con compañeros para mejorarlas

PARA SABER MÁS

- VAELLO ORTS, J., *Resolución de conflictos en el aula*, Santillana, Madrid, 2003.
- VAELLO ORTS, J., *Las habilidades sociales en el aula*, Santillana, Madrid, 2005.
- VAELLO ORTS, J., *Cómo dar clase a los que no quieren*, Santillana, Madrid, 2007.
- VAELLO ORTS, J., *El profesor emocionalmente competente*, Graó, Barcelona, 2009.