

Los animados en la escuela: Una forma de conocer el perfil de cada profesor

Carlos Enrique Musse Torre
Secretaria de Educação do Distrito Federal

Introducción

En el mundo corporativo es muy común el uso de diversas dinámicas de grupo y de desarrollo personal con el fin de motivar a los colaboradores, mejorar el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, entre otros.

Sin embargo en el ambiente educativo, los gestores raramente utilizan estas herramientas con los profesores, especialmente, si se trata de formar equipos de trabajo. Por este motivo, no es raro encontrar entidades educativas en las que los profesores y gestores no consiguen trabajar en equipo, donde las relaciones interpersonales son conflictivas y los profesionales de la educación tienen la salud emocional deteriorada. Como resultado el aprovechamiento de los alumnos es deficiente.

En el presente taller se utilizará una actividad que permite el autoconocimiento personal de los participantes a través de la determinación de su estilo de aprendizaje y de su modo adaptativo. Para este fin, de forma amena, será aplicado un cuestionario.

Su uso permite la formación y liderazgo de equipos de alto rendimiento. También puede ser utilizada con alumnos para la formación de grupos de estudio.

Los Modos Adaptativos

Según, David Kolb y su teoría de los estilos de aprendizaje hay cuatro modos adaptativos. Estos son: divergente, asimilador, convergente y acomodador. Basándose en esta teoría, el Dr. Eulogio Romero et al., crearon los animodos con el fin de proporcionar una herramienta para el desarrollo personal de los colaboradores en diversos tipos de organizaciones. Durante los últimos años, esta herramienta ha tenido mucho éxito y difusión en Latinoamérica, especialmente a nivel corporativo. Así, se utiliza, didácticamente, las figuras de cinco animales (abeja, castor, delfín, búho y camaleón) cuyo estereotipo permite describir el perfil de los cinco modos adaptativos.

La persona se relaciona con el mundo, de acuerdo con uno de ellos. De la misma forma, cuando una persona forma parte de un equipo lo hace respondiendo a las demandas de los otros a partir de su propio modo adaptativo.

Lo que pasa cuando un equipo de trabajo está mal formado

Normalmente, en una organización -educativa o no- los colaboradores o profesores suelen tener mayor facilidad de relacionamiento con aquellos colegas que tienen su mismo modo adaptativo, mientras que con los otros, es posible, que sientan cierta dificultad para trabajar en equipo e, inclusive, para socializar. En casos más notorios, es común encontrar grupos de profesores o especialistas en educación que se aíslan de los demás y cooperan exclusivamente entre ellos.

Entre estos grupos puede no haber cooperación y a la hora de trabajar en equipo el resultado puede ser antagónico. Esto es frecuente en las reuniones de coordinación colectiva, en las que todos los profesores y gestores se reúnen y en las reuniones de coordinación por área, que abarca solamente a los profesores de determinadas materias.

Esta situación es más notoria en algunas escuelas del Brasil en las que aplica la gestión democrática. Esto hace que haya más reuniones y votaciones para la toma de decisiones y la falta de armonía y equipos efectivos entre los gestores y profesores hacen que la gestión termine siendo deficiente y el ambiente de trabajo indeseable.

La presente herramienta ha demostrado su efectividad en la formación de equipos productivos; sin embargo, no debe dejarse de lado otras dinámicas específicas, para el caso de conflictos, de ser necesario.

Actividad I: Aplicación del Cuestionario

Participantes: 15-20 personas.

Equipamiento: Proyector y PC con *power point* y pizarra.

Material: Cuestionario impreso.

Duración: 50 minutos.

Procedimiento: El facilitador hará la presentación inicial y dará las indicaciones necesarias. Luego los participantes responderán el cuestionario individualmente y calcularán su puntuación, de acuerdo con la orientación del facilitador.

De esta forma, habiendo determinado cada uno su animodo se explicará las características de cada uno, sus fortalezas y debilidades.

A continuación, para aplicar lo aprendido, se formarán grupos con integrantes de diferente animodo para realizar una pequeña actividad y vivenciar la forma en la que se relaciona cada uno con los demás.

Actividad II: Ejercicio de aplicación

El grupo deberá actuar como consejo de clase y decidirá el destino del alumno Juan en la escuela. Grupalmente, discuta durante 10 minutos, como máximo, la decisión a tomar. Si los demás no piensan igual, intente convencerlos de su punto de vista.

Duración: 10 minutos

Juan está en el tercer año de secundaria y ha reprobado varias materias. Pasó el segundo año porque sus profesores lo "ayudaron" a última hora. Sin embargo, sus actuales profesores notan que él no tiene interés en casi nada y varias veces ha intentado copiar en los exámenes. La orientadora informó que los padres de Juan tienen muchos conflictos conyugales y que él, a veces, pasa la noche en casa de sus abuelos.

El único curso que parece gustarle es el español y tiene una enamorada virtual en un país latinoamericano con la que pasa largas horas conversando por internet, lo cual lo distrae de los estudios.

Ha llegado la hora del consejo de clase y de decidir si Juan debe tener otra oportunidad y en qué condiciones, si fuera el caso. De no tenerla deberá reprobado el año.

Resultado: Normalmente, los profesores responderán de acuerdo con su perfil. Los delfines tratarán de ayudarlo. Los búhos y castores se basarán en las reglas y notas. Las abejas tenderán a liderar la deliberación y a esperar la opinión de los demás antes de dar la suya. El resultado final dependerá del perfil de la mayoría. Sólo si se forma un grupo con mayoría de profesores delfines, es posible que le den otra oportunidad y con una prueba muy fácil.

Anexo 1

Cuestionario para determinar el Modo Adaptativo

Por favor, marque con un círculo (del 1 al 6) el grado en el que se siente identificado con las expresiones de abajo. Si es más hacia la izquierda, marque entre el 1 y el 3. Si es hacia la derecha, marque entre el 4 y 6.

1. Yo me describiría como imparcial (de mentalidad abierta).	1 2 3 4 5 6	Yo me describiría como explícito (tajante).
2. Yo me describiría como reflexivo.	1 2 3 4 5 6	Yo me describiría como orientado a la acción.
3. Me gusta ser específico.	1 2 3 4 5 6	Me gusta permanecer flexible.
4. Valoro la paciencia.	1 2 3 4 5 6	Valoro lograr hacer cosas.
5. Me gusta que las cosas sean variadas y tengan colorido.	1 2 3 4 5 6	Me gusta que las cosas sean exactas y precisas.
6. Yo me describiría como activo.	1 2 3 4 5 6	Yo me describiría como observador.
7. Tomo un enfoque creativo e imaginativo para resolver problemas.	1 2 3 4 5 6	Tomo un enfoque preciso y calculado para resolver problemas.

8. Me siento bien cuando entiendo las cosas.	1 2 3 4 5 6	Me siento bien cuando logro un impacto en las cosas.
9. Me gusta permanecer flexible (no ser tan específico).	1 2 3 4 5 6	Me gusta ser lo más preciso posible.
10. Soy bueno logrando hacer cosas.	1 2 3 4 5 6	Soy bueno mirando las cosas bajo diversas perspectivas.
11. Yo me describiría como evaluativo y lógico.	1 2 3 4 5 6	Yo me describiría como receptivo y complaciente.
12. Me gusta mirar lo que pasa a mi alrededor.	1 2 3 4 5 6	Me gusta ver los resultados de mis acciones.
13. Lucho por ser versátil.	1 2 3 4 5 6	Lucho por ser preciso.
14. Me considero reservado y lógico.	1 2 3 4 5 6	Estoy preparado para actuar.

Instrucciones

Los ítems impares miden la dimensión EC/CA (Sentir /Pensar). Los ítems pares miden la dimensión EA/OR (Actuar/Observar). Suma los ítems que corresponda a cada dimensión, tal como se indica a continuación:

EC/CA (Sentir/Pensar)

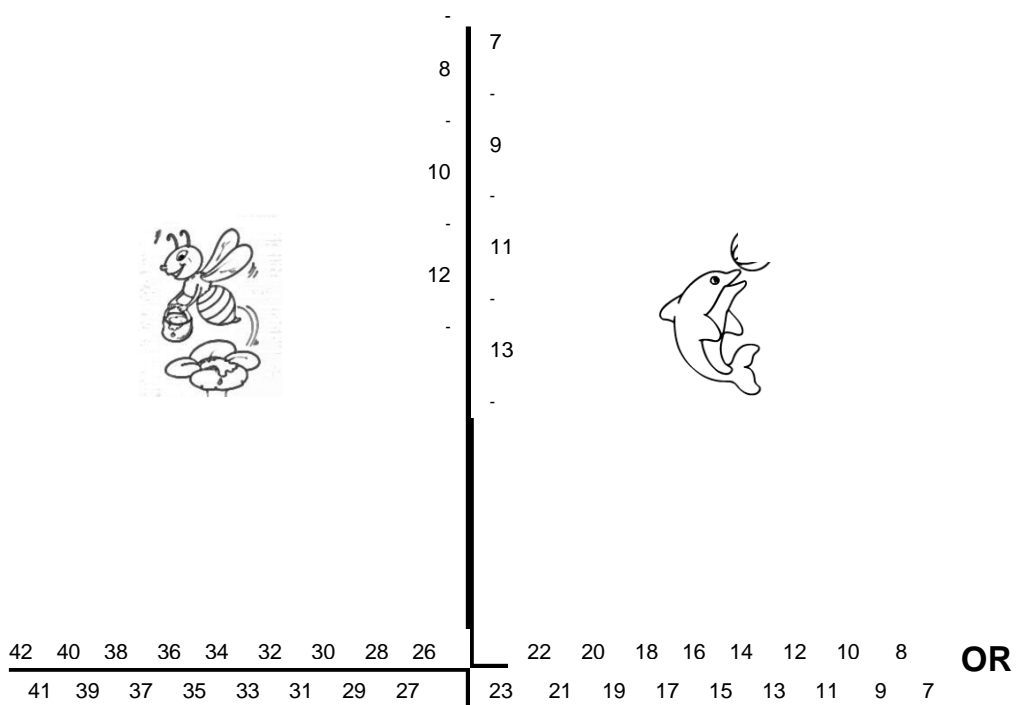
Ítem	1	3	5	7	9	11	13	Total
Puntos								

EA/OR (Actuar/Observar)

Ítem	2	4	6	8	10	12	14	Total
Puntos								

Coloque el **TOTAL EC/CA (Sentir /Pensar)** en el **Eje Vertical** de la figura a continuación. Después coloque el **TOTAL EA/OR (Actuar/Observar)** en el **Eje Horizontal**. Luego, coloque una cruz en el lugar de intersección de los dos puntajes. Esta cruz representará su modo adaptativo.

F



26

27

28

29

30

31

32

33

CA



Anexo 2 Fortalezas y Debilidades de los Animodos

*Experiencia Concreta
(Sentir)*

Acomodador



Fortalezas:

Lograr hacer cosas.
Liderazgo.
Toma de riesgos.

Debilidades:

Mejoras triviales.
Actividad sin sentido.

Rasgos Típicos:

Trabajo terminado a tiempo.
Planes prácticos.
Dirigido a metas.

Para desarrollar sus habilidades de aprendizaje acomodador practique:

- Comprometerse con objetivos.
- Buscar nuevas oportunidades.
- Influir y dirigir a otros.
- Involucrarse en forma personal.
- Tratar a la gente.

Divergente



Fortalezas:

Habilidades imaginativas.
Comprender a la gente.
Reconocer problemas.
Tormenta de ideas.

Debilidades:

Paralizado por las alternativas.
No puede tomar decisiones.

Rasgos Típicos:

Tener ideas.
Reconocer problemas y oportunidades.

Para desarrollar sus habilidades aprendizaje divergente practique:

- Ser sensible a los sentimientos de la gente.
- Ser sensible a valores.
- Escuchar con mente abierta.
- Reunir información.
- Imaginar implicancias en situaciones inciertas.

*Experimentación
Activa (Actuar)*

Convergente



Fortalezas:

Solución de problemas.
Tomar decisiones.
Razonamiento deductivo.
Definir problemas.

Debilidades:

Resolver el problema erróneo.
Decisiones apresuradas

Rasgos Típicos:

Presencia de foco.
Probar las ideas.
Pensamientos centrados.

Para desarrollar sus habilidades de aprendizaje convergente practique:

- Crear nuevas formas de pensar y actuar.
- Experimentar con nuevas ideas.
- Escoger la mejor solución.
- Establecer metas.
- Tomar decisiones.

*Observación
Reflexiva (Observar)*

Asimilador



Fortalezas:

Planificación
Creación de modelos
Definir problemas
Desarrollo de teorías

Debilidades:

Castillos en el aire.
Falta de aplicaciones prácticas.

Rasgos Típicos:

Capaz de aprender de los errores.
Base sólida para el trabajo
Enfoque sistemático

Para desarrollar sus habilidades de aprendizaje como asimilador practique:

- Organizar información.
- Construir modelos conceptuales.
- Probar teorías e ideas.
- Diseñar experimentos.
- Analizar datos cuantitativos.

*Conceptualización Abstracta
(Pensar)*

Bibliografía

- ROMERO, Eulogio, 1995, “Modos adaptativos en las organizaciones aprendientes” en *Calidad & Excelencia*, Número 7, p. 33-38.
- KOLB, David, 1984, *Experiential Learning*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.