

IDEAS PARA «UN AGENTE DE CAMBIO EDUCATIVO»

Los DIRECTORES de Centros, los PROFESORES, los TUTORES de alumnos, los CONDUCTORES DE ESCUELAS DE PADRES, los PASTORALISTAS son, principalmente, unos AGENTES DE CAMBIO: presentan, promueven, ayudan a que las personas tomen decisiones, mejoren su conducta, se renueven cada día.

Sugerimos aquí una serie de IDEAS, recogidas en diversos Documentos por M. MILES y G. WATSON, y que pueden constituir una filosofía básica del CAMBIO y, consiguientemente, del RECICLAJE de las Funciones Educativas

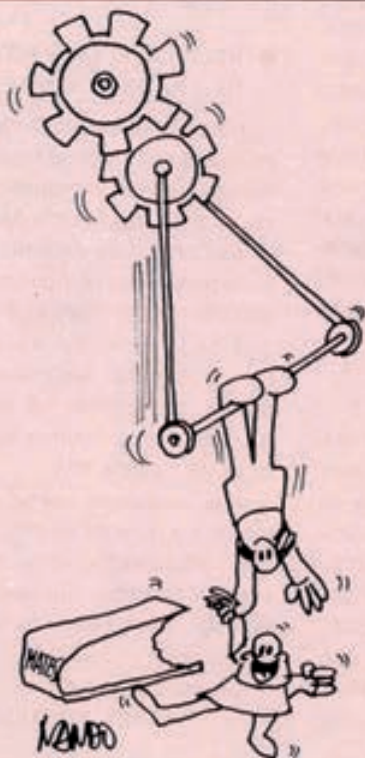
1 Iniciativa del cambio

- «La resistencia es menor si los DIR, PROF, TUT, PAD, PAST ven de verdad que el Proyecto de Reciclaje parte de ellos y no viene prefabricado desde fuera».
- «Sin embargo, este Proyecto suyo se sentirá valorado cuando vean que la Dirección lo apoya eficazmente».

—Hay que distinguir naturalmente entre los Proyectos que puedan ser individuales y los que implican a un grupo. Un individuo puede —al menos cierto tiempo— trabajar sin buscar precisamente un eco de los niveles directivos. Un grupo, en cambio, necesita un eco-reflejo de lo que está haciendo. Si no lo encuentra en el Centro, lo buscará en otro sitio; pero necesita sentirse apoyado, al menos en una pantalla que le devuelva y clarifique la imagen de lo que está haciendo.

2 Implicaciones del cambio

- «Toda propuesta de cambio es aceptada más fácilmente cuando se le ve rentabilidad: disminuye o varía el tipo de compromiso, pero se logra mayor satisfacción en la gente o se consigue mejor el producto».
- «No se acepta fácilmente el cambio cuando, con ello, se ven amenazados los valores e ideales que constituyen la vida del grupo».
- «La gente está normalmente harta de sus monotonías. El cambio puede triunfar más fácilmente si ofrece algo nuevo, interesante, atractivo».
- «Nadie está dispuesto a perder su seguridad y autonomía: todo cambio tiene que garantizar que pisa tierra firme».



3 Procedimientos de cambio

- «Antes de proceder al cambio, las personas necesitan comprobar, examinar, diagnosticar cómo están y cómo se sienten: cuando se vean mal y canten sus problemas, buscarán el cambio como algo necesario».
- «La fuerza del cambio está en el grupo; sólo con ayuda de los demás se verá fortalecida la nueva imagen que el cambio propone; el acuerdo grupal le da consistencia y cada uno se verá aceptado en el nuevo estilo de vida o compromiso».
- «El cambio supone confrontación y lucha: diversos puntos de vista, diferentes sentimientos no conllevan necesariamente el que las personas estén encontradas. Lograr un clima en que las personas se acepten, liberarse de posturas emocionales, intentar razones objetivas es la garantía de una innovación más firme».

4 Feedback del cambio

- «El cambio será más fácil cuando cada uno encuentra en los demás seguridad y confianza, estabilidad emocional, sinceridad y no trata de implicar sus problemas personales en las decisiones del grupo».
- «El cambio se acepta más fácilmente cuando las personas ven que se concibe la vida como un proceso, en el que ningún status nuevo es definitivo, sino que va a ser sometido continuamente a un feedback y a una modelación correctiva».
- «El cambio es aceptado con mayor facilidad y garantía cuando cada uno de los componentes del grupo tienen experiencias positivas sobre sí mismos y sus acciones. Los que tienen, más bien, experiencias negativas, difícilmente aceptan un nuevo reto donde puedan otra vez fallar».



5 Percepciones de cambio

- «El Agente de Cambio debe ayudar a que la persona perciba el Grupo como algo distinto a la suma de individuos que quizá conoce y convive con ellos en el Centro: el Grupo de Reciclaje es un status nuevo, donde suceden cosas y se establece una dinámica distinta. Hay sujetos que intentan escapar de esta situación y ajustarse de diferentes formas, no entrando emocionalmente en el grupo».
- «El Agente de Cambio debe ayudar a que cada sujeto, y el grupo como tal, perciba y manifieste —si lo hubiere— su descontento y problemas básicos».
- «El Agente de Cambio debe ayudar a que el Grupo vea que el Cambio es posible, si realmente lo es».
- «El Agente de Cambio debe ayudar a que cada persona perciba cómo es capaz cada uno de implicarse personalmente en el Cambio: qué puede aportar, cómo le ven los demás, que se sienta de verdad útil, aceptado, imprescindible».
- «El Agente de Cambio debe ayudar al Grupo a que se comprometa con su particular Sistema de Reciclaje, que lo vea como un medio efectivo de llegar a destino y no como algo que se va haciendo, sin más, para relajar tensiones, comunicarse, etc.».
- «El Agente de Cambio debe ayudar a que las personas se dispongan al cambio, depongan sus defensas, sus ajustes, sus racionalizaciones o su imagen de cortesía de que «aquí no va a pasar nada», «se arriesguen».
- «El Agente de Cambio debe ayudar a que las personas tomen realmente decisiones sobre su cambio personal, observen alternativas, midan consecuencias, formulen su compromiso, establezcan gradualmente su innovación, se perciban como elementos de un sistema cambiante».

6 Acciones de cambio

- «La persona debe estar dispuesta a «descongelarse», relajarse, no defender su postura, perder ciertas formas de su status de iceberg».
- «Después aparecerá la siguiente fase, la nueva acción, el ensayo de la nueva «congelación»: un nuevo status que le proporcionará el cambio aceptado, construcción de nuevos modelos, imaginación de cómo va a ser todo lo nuevo».
- «Surgirá entonces la fase de «acción», o ensayo y planteamiento práctico de cómo sabe hacerlo, cómo le va, meterse en el ajo, experimentar aunque sea sólo en fase de simulación».
- «A continuación debe recibir «información» por parte de los demás de cómo le han visto en la práctica, qué imagen da, cómo le salen las cosas».
- «Necesita en este momento la «gratificación»: algo ha sacado que le motiva a repetirlo. No basta —ni, a veces, conduce a nada— la sanción de lo que no hizo a gusto de los demás. Es necesario que se vea gratificado por el grupo de alguna forma: aceptado mejor que antes, integrado. Es quizá lo más positivo».
- «Supuesto estos cinco pasos anteriores, la persona necesita ahora el ver con claridad y «prospectiva» qué pasará en el futuro cuando ponga en acción todo lo que ahora está haciendo simuladamente en el grupo. Si no ve claro qué pasará, es muy probable que se detenga y se eche para atrás, a pesar de haber sido aceptado y gratificado por el grupo».
- «Construcción de un «marco» significativo: «dónde y cómo encuadrar su nueva experiencia para que tenga vida en estructuras reales? ¿qué apoyos lograr para que se forme un nuevo esqueleto que le dé fuerza y ballestaje a su acción?»
- «Diseño de acciones: Finalmente, el marco se verá complementado con carne concreta: «¿qué acciones programar?» Debe trasladar su mundo mágico del grupo experimental a las actividades reales del día siguiente».