

- Problemas de comportamiento entre los alumnos que están más agresivos.

Otro problema que podemos citar es la iluminación, que asegura un confort visual.

Si pensamos en los comportamientos y actitudes personales y su incidencia en el ambiente de aprendizaje veremos que es obvio ya que siempre aprender es el resultado de un esfuerzo personal: El grado de motivación de ambos (alumno-docente) su modo de desarrollar las clases, la disposición que presenta respecto de los alumnos, son alguno de los factores que influyen en el clima de la clase.

Estos factores personales que inciden en el clima y condicionan el ambiente pueden agruparse en dos categorías:

- Actitudes, intereses y valores
- Aptitudes y capacidades

Si docentes y alumnos no están interesados unos en enseñar y otros en aprender, de nada valen los recursos, la calidad edilicia, el equipamiento, etc. El deseo, el comportamiento o predisposición de los alumnos condiciona la actuación del profesor y viceversa, esta dinámica se retroalimenta.

Otro de los problemas que se encuentran son los organizacionales, tiene que ver con el ratio profesor / alumnos y esto se refiere a la cantidad de alumnos por clase. Cuando se excede la cantidad adecuada comienzan los desbordes en el proyecto educativo.

Por último quiero referirme a la dinámica interna del grupo humano de clase, también el ambiente de aprendizaje depende del intercambio comunicativo y de las relaciones socio afectivas que existan en el grupo que constituimos docente y alumnos. La interacción y el feed back que se produce como consecuencia de la tarea educativa generalmente crea condiciones favorables y gratificantes siempre que el grupo no se encuentre infectado por competencias, envidias, intrigas que siembran disturbios y lo dividen.

## Los dos Hans, Aebli y Lindemann

Carolina Bongarrá

### La aventura del descubrimiento

Preparando mi clase de Introducción a la Investigación, me topé con dos autores de nombre Hans: el primero, el Profesor Hans Aebli, un didáctico de la Universidad de Berna y autor de "Factores de la enseñanza que favorecen el aprendizaje", y el segundo, Hans Lindemann, creador del concepto del "Aprendizaje por la Acción". En cuanto a Aebli, fue quien me hizo reflexionar acerca de la tarea que vengo desempeñando desde 1992, cuando comencé en la docencia por tradición familiar, para más tarde descubrir esta vocación.

Siempre me pregunté si enseñar y aprender estaba irremediablemente ligado al aburrimiento, al tedio y hasta al fastidio. En su libro "Factores de la Enseñanza...", Aebli también se pregunta: ¿Por qué se ensombrece el gusto por la vida de tantos maestros con

los últimos días de vacaciones?, ¿Por qué aguardan con preocupación muchos alumnos al comienzo del año escolar?, ¿Es divertido enseñar?, ¿Es divertido aprender? Y para convencernos de que este proceso sí es divertido, Aebli toma como ejemplo a un niño que aprende a caminar y a una madre que le enseña a hablar. Como soy mamá, sé que no hay tarea más linda y reconfortante que los primeros avances de un hijo. Todo es nuevo, todo es maravilloso, todo está por abrirse ante sus pequeños ojos. Entonces, ante dicha comparación...¿Quién se atrevería a afirmar que no podemos disfrutar de lo que hacemos?. Y para que lo anterior suceda, este autor considera que el aprendizaje atractivo no tiene que ver con los contenidos sino con la actividad. Y aclara que no se trata de erradicar los contenidos de la clase y de preocuparse sólo de los procesos, sino de transmitir los contenidos dentro de un contexto de actividades atractivas. Porque él afirma que cada actividad realizada deja una huella en el organismo vivo: El "saber hacer" es un camino significativo tanto en el campo de la acción productiva como en el de la observación e interpretación, que conduce a una representación del fenómeno contemplado.

### Aprendizaje que deja huella

Luego de conversar con mis alumnos de Relaciones Públicas acerca del aprendizaje que deja su marca, les pedí que escribieran en una hoja alguna enseñanza de su niñez que hasta el día de hoy recuerdan. Consecuentemente, las repuestas tuvieron siempre un denominador común, una actividad que en su momento reforzó el contenido del maestro:

Natalia dijo que hoy sabe llevar los libros contables porque su profesora de Contabilidad los hacía trabajar en grupos y "jugar" a que eran empresas que compraban y vendían, y a fin de mes tenían que presentar los balances, los inventarios, etc. Mónica recordó que las tablas de multiplicar las tiene muy presentes, ya que su maestra se las enseñó a través de una canción que repetían diariamente. Juan Martín contó que su profesor de rugby le decía textualmente: "Apuntale a ese poste y que tus manos queden para ahí". Siempre se lo repetía y le mostraba cómo hacerlo. El día que no lo hizo, se dio un buen golpe que siempre recuerda. Y en cuanto a mí, gracias a que una maestra practicante me enseñó en cuarto grado las preposiciones con música de rock, cuando me encuentro con algún ex compañero de la primaria, ¿adivinen qué canción de la escuela nos viene a la mente?

### Aprendizaje por la acción

El "saber hacer" que plantea Aebli, me llevó a acercarme al otro Hans, Lindemann, quien con su principio metodológico del *Aprendizaje por la Acción*, considera que es posible desarrollar competencias profesionales en distintos entornos del aprendizaje. Tanto en la formación profesional como en la educación técnica del nivel medio, este principio implica enfrentar a los alumnos con problemas relacionados con su futuro desempeño profesional que tienen que aprender a resolver. Para ello, se plantea una situación problemática concreta pertinente con una cierta complejidad. A partir de ésta, se formulan

tareas a resolver. Desde el punto de vista didáctico, las tareas de aprendizaje-trabajo son la instrumentación de la estrategia docente. Las posibilidades de intervención del educador consisten entonces en la formulación de problemas y tareas más o menos complejos según los conocimientos y competencias preexistentes de los alumnos.

El *Aprendizaje por la Acción* de Lindemann se basa en la planificación y la realización de la tarea, tanto como en el control y la evaluación posteriores. El concepto de la acción comprende procesos completos de trabajo y aprendizaje que se integran entre sí. El objetivo global del *Aprendizaje por la Acción* es, por lo tanto, una competencia de acción profesional amplia que ayuda a implementar la formación basada en competencias, muy discutida en estos tiempos. El concepto de competencias se refiere a los rasgos de la personalidad que los individuos construyen a partir de una actitud proactiva en procesos de aprendizaje a lo largo de toda su vida. Al describir sobre todo dimensiones de la personalidad, las competencias refieren tanto al mundo del trabajo como a la vida cotidiana, ya que las competencias personales trascienden las áreas ocupacionales específicas y permiten al individuo desenvolverse activamente en contextos más amplios y resolver problemas complejos.

#### Una anécdota

Entonces, si la acción ayuda al aprendizaje, a la formación basada en competencias, tengo algo que contarles: Con mis alumnos del profesorado de informática del Instituto Juan Amós Comenio, en el año 2004 realicé una experiencia piloto que nos trajo muchas satisfacciones. En la materia Investigación les di el tema "La informática en la tercera edad", para lo cual realizaron monografías basadas en la investigación bibliográfica. Una vez conocido el tema, recibieron la visita de psicólogos que los capacitaron en cuanto a la forma de tratar a este grupo etéreo. En el segundo cuatrimestre, los estudiantes llevaron a cabo un trabajo de campo con encuestas suministradas en los centros de jubilados y plazas de la zona, las cuales arrojaron un panorama de conocimientos, relación e intereses de estas personas frente a la informática. Paralelamente, con la docente de Planificación diseñaron planes de clases basados en dichas respuestas.

La acción vino con la puesta en marcha de un curso gratuito para la tercera edad, dictado por los propios alumnos del Instituto. Apenas comenzamos el trabajo de promoción, la respuesta fue tal que debimos implementar seis grupos paralelos con más de 60 abuelos que por primera vez utilizaron el mouse, navegaron por internet y enviaron un correo electrónico. Por citar un caso, tuvimos un alumno de 83 años que no faltó a ninguno de los encuentros, con un entusiasmo contagioso. Y los estudiantes, además de dar las clases, entablaron hermosos vínculos con los abuelos (charlaban, los ayudaban a llegar a la sala, les servían un café, etc). Por otro lado, los medios de comunicación de la zona se hicieron eco de este aprendizaje significativo, y hasta hoy nos piden en diversos encuentros que contemos esta experiencia de aprendizaje-trabajo, aprendizaje por la acción, ó saber hacer.

#### Para terminar

Cómo síntesis a estas reflexiones y vivencias, las palabras de Aebli aseguran que "el hombre es lo que sabe y lo que hace". Y nos pregunta a los docentes: "¿Ayudamos con nuestra enseñanza a los jóvenes en desarrollo a dotar a su saber y a su actuar de un cierto orden, de una coherencia, unidad e identidad internas, aunque todavía no acabadas?". Y afirma: "Asusta constatar cómo numerosos bachilleres abandonan la escuela sin tener la más mínima idea de cómo poder lograr un puesto en este mundo y hacer suya una tarea."

Muchos estudiantes no tienen una meta, un plan de vida, un horizonte demasiado claro, y entonces nosotros, como educadores, también tenemos que agregar este desafío a la tarea educativa que venimos desarrollando. Al ayudarlos a dar sus primeros pasos en la universidad, también los estamos ayudando en su futuro profesional.

## La era de la comunicación

Mariano Borysiuk

*Pocos ven lo que somos, pero todos ven lo que aparentamos.*

Maquiavelo

#### El horizonte de las empresas

Independientemente del modelo de dirección y de gestión que adoptan las empresas en la actualidad, es cierto que su propósito de sustentabilidad y perdurabilidad no podría ser posible sin un fino y adecuado equilibrio entre su enfoque estratégico y las competencias de liderazgo que necesariamente se requieran para llevar adelante dicho proyecto organizacional.

En este sentido, ambos factores – estrategia y liderazgo – suelen ser efectivamente contemplados al momento de trazar cualquier plan de negocios, pero entonces, ¿Por qué las empresas mayormente fracasan en su desafío por ser competitivas ó bien no pueden encontrar su *norte*<sup>1</sup> claro y posible?

La respuesta a esta pregunta tiene dos posibles alternativas: no se lleva a cabo un adecuado y exhaustivo análisis de situación y de los escenarios posibles, ó bien no se puede accionar u obrar en consecuencia. En síntesis, problemas de *diagnóstico* ó de *implementación* en la decisión adoptada.

Es decir, evidentemente el problema que apreciamos es un claro déficit de lectura, estudio, percepción y expectativa de nuestro entorno y la correcta transmisión (interna) de objetivos, políticas e iniciativas a desarrollarse... ni mas ni menos, directa ó indirectamente han de ser problemas comunicacionales.

En alguna oportunidad, Peter Drucker ha dicho que "el valor de un ejecutivo depende de su capacidad de hacer bien las cosas correctas"; en un sentido mucho mas ambiguo, y desde una perspectiva de dirección empresarial, podríamos inferir que tal acción (hacer) debería ser consecuente con lo que se piense, se diga y se demuestre.

Es por ello la necesidad de colectivizar y alinear a las personas y recursos detrás de la propuesta organiza-