

## Maestros ayudando a maestros: Pasos para la solución de problemas

Jane Nelsen y Lynn Lott

1. Explica el proceso (solución de problemas, problema real en primera persona, juego de roles, soluciones) y pide un voluntario.
2. En un cuadro, registra el nombre del profesor, grado, número de alumnos en clase, nombre ficticio (para mantener la confidencialidad) y edad del alumno desafiante.
3. Expón el problema en un subtítulo de una línea (¿cuál sería el título?)
4. Describe la última vez que ocurrió el problema, con los detalles suficientes como para que el grupo tenga una idea de lo que pasó exactamente, tal y como si describieras el guión de una película. “¿Qué dijiste e hiciste? ¿Qué dijo e hizo el alumno? Luego, ¿qué ocurrió?”
5. Pregunta al profesor: “¿Qué estabas pensando? ¿Cómo te sentiste?” Haz referencia al Cuadro de metas equivocadas. Pregunta al grupo si alguien más se ha sentido así alguna vez.
6. Usando los sentimientos del profesor como clave, intenta adivinar la creencia detrás del comportamiento del alumno.
7. Pregunta al voluntario si está dispuesto a intentar algo más efectivo.
8. Haz el juego de roles. Invita al voluntario a hacer el papel del alumno. Pide voluntarios para las otras partes tal y como sea necesario. La representación no debe durar más de un minuto.
9. Analiza el juego de roles preguntando a cada una de las partes lo que estaban pensando, sintiendo y decidiendo(hacer) en el rol de la persona que estaban representando.
10. Pide al grupo que haga una lluvia de ideas (sin debatir o analizar) sugiriendo al voluntario lo que podría intentar. Registra todas las sugerencias. El voluntario solo escucha.
11. Pide al voluntario que escoja una sugerencia que estaría dispuesto a intentar.
12. Haz un segundo juego de roles, usando la sugerencia escogida y pidiendo al voluntario que haga el papel del rol que sea más útil (de él mismo o el alumno). Analiza los pensamientos, sentimientos y decisiones de cada una de las partes importantes, así como se hizo anteriormente. Si tienes un grupo de personas haciendo de otros alumnos, puedes preguntar lo que notaron.
13. Pide al voluntario que se comprometa a intentar la sugerencia por una semana y que reporte los resultados.
14. Pide al grupo que comparta sus apreciaciones de lo que aprendieron del proceso y del voluntario.

1	2	3	4	5	6	7
Si el padre/maestro se siente:	Y tiende a reaccionar:	Y la respuesta del niño es:	Mensaje oculto	La creencia detrás del comportamiento:	Acciones proactivas y estimulantes de padre/maestro incluyen:	La meta del niño es:
Molesto. Irritado. Preocupado. Culpable.	Recordando. Convenciendo Haciendo cosas por los niños que ellos pueden hacer por sí mismos.	Detenerse momentánea-mente y reanudar después, el mismo u otro comportamiento inadecuado.	Fíjate en mí. Involúcrame de forma útil.	Soy importante (pertenezco) solo cuando notas mi presencia o cuando recibo un servicio especial. Sólo soy importante cuando te mantengo ocupado conmigo.	Distraiga al niño involucrándolo en una tarea útil para que logre atención positiva; ignórelo (toque sin hablar); diga lo que hará: "Te quiero y _____." (Por ejemplo: Te quiero y pasaré un rato contigo después.) Evite dar servicios especiales; tenga fe en la habilidad del niño para lidiar con los sentimientos (no arregle o rescate); pase tiempo especial con él; establezcan rutinas; involucre al niño en solucionar problemas; utilice reuniones familiares/ de clase; establezca señales no verbales.	Atención excesiva (mantener ocupados a los demás o recibir un servicio especial).
Desafiado. Amenazado. Derrotado.	Peleando. Dándose por vencido. Pensando: "No puedes salirte con la tuya" o "Te obligaré a hacerlo". Queriendo tener la razón.	Intensifica la conducta. Complace de forma desafiante. Siente que gana cuando el padre/maestro se disgusta. Ejerce poder pasivo.	Déjame ayudar. Dame opciones.	Yo soy importante solamente cuando soy el jefe, cuando controlo o cuando puedo demostrar que nadie me puede mandar. No me puedes obligar a hacerlo.	Encáuselo a utilizar el poder de forma positiva pidiendo su ayuda; ofrezca opciones limitadas; no peleé y no se rinda; retírese del conflicto; sea amable y firme; actúe, no hable; decida lo que usted hará; deje que la rutina mande; retírese y cálmese; desarrolle respeto mutuo; establezca algunos límites razonables; dé seguimiento a los acuerdos; utilice reuniones familiares/ de clase.	Poder equivocado (ser el jefe).
Herido. Decepcionado Incrédulo. Indignado.	Tomando represalias. Desquitán-dose. Pensando: "¿Cómo pudiste hacerme esto?".	Toma represalias. Intensifica. Aumenta el mismo comportamiento e elige otra arma.	Me siento herido. Valida mis sentimientos.	Creo que no soy importante entonces lastimo a otros, porque me siento herido. Nadie puede aceptarme o quererme.	Reconozca los sentimientos heridos; evite sentirse herido; evite castigar y tomar represalias; genere confianza; escuche activamente; comparta sus emociones; reconcíliese; demuestre su cariño; actúe, no hable; fomente las fortalezas; trate a todos igual; utilice reuniones familiares/ de clase.	Venganza (desquitarse).
Desesperado. Inútil. Impotente. Insuficiente.	Dándose por vencido. Haciéndolo por él. Sobre-protegiendo.	Retirarse más. Pasiva. No mejora No responde.	No te rindas conmigo. Muéstrame un paso pequeño que pueda dar.	No puedo ser importante porque no soy perfecto, entonces convenceré a los demás que no esperen nada de mí; soy impotente y no tengo habilidades; no sirve de nada intentarlo porque no lo haré bien.	Divida la tarea en pequeños pasos; no critique; estimule cualquier intento positivo; tenga fe en la habilidades del niño; céntrese en los recursos; no tenga lástima; no se dé por vencido; cree oportunidades para tener éxito; enseñe habilidades (enseñe como, pero no lo haga por él); disfrute al niño, desarrolle sus intereses; utilice reuniones familiares/ de clase.	Insuficiencia asumida (darse por vencido y ser dejado en paz).