## CE 02 170

Ayuda a sí mismo en el planeamiento de una acción basada en los intereses y capacidades previamente identificadas y también una utilización de la acción combinada de esfuerzos y logros, ya que el progreso con éxito produce más motivación para esfuerzos mayores, es lo que se llama pedagogía del refuerzo. Y la última etapa pues podríamos llamarla seguimiento del tratamiento o continuación, se trataría de una ayuda continuada al entrevistado, al orientado en sus nuevos problemas y evaluando la efectividad del consejo que se dio. En cuanto a la orientación no directiva, es decir, a la entrevista en que se trata de orientar al sujeto, pero de una forma no directiva, pues tendría como característica la siguiente, se trataría de un consejo centrado en el entrevistado, el clima sería de aceptación en que el entrevistado puede esplayar sus juicios y sentimientos sin temor a reproche, crítica o censura.

¿Qué objetivo tendría este tipo de entrevista no directiva? Promover un cambio y una potenciación personal, la responsabilidad para ese cambio es del propio entrevistado. Aquí el entrevistador actuaría como catalizador, es decir, ayudaría al entrevistado a que resolviese personalmente sus conflictos y dificultades utilizando sus propios recursos. Este tipo de entrevista no directiva basa su eficacia en la destreza con que se emplea y finalmente es un método usado principalmente con adolescentes maduros y adultos.

En cuanto al tipo intermedio que hemos denominado entrevista orientadora o ecléctica, aquí el orientador, el entrevistador, selecciona sus procedimientos para lograr la máxima eficacia pues ante la singularidad y circunstancias personales del sujeto y no como consecuencia de una teoría previa a la que se es leal. No se limita a un método solo, basa su consejo o actuación en cada caso en una síntesis personal ante diversos puntos de vista más que ante uno exclusivamente. Selecciona lo mejor de las diversas teorías o sistemas, la actitud es de comprensión y aceptación del entrevistado y precisa de una buena dosis de habilidad para adaptarse a cada entrevistado, lo que no significa aprobación o reproche de su conducta o de su personalidad.

En definitiva, se trata de ayudar al entrevistado a utilizar sus recursos personales y ambientales, le ayuda a adquirir nuevas habilidades y conocimientos. Si pudiéramos, si quisiéramos, mejor dicho resumir estos tres tipos de entrevista con una frase puesta en boca del entrevistador pues podríamos hacerlo así. En la entrevista directiva yo decido lo que hay que hacer y cómo hacerlo, en la entrevista no directiva tú decides lo que hay que hacer y cómo hacerlo y en la entrevista orientadora o ecléctica, que es el tipo intermedio, buscamos juntos varias posibilidades, analizamos pros y contras y tú decides.

¿Qué situaciones pueden motivar o distinguir la entrevista? Podríamos distinguir tres situaciones, la primera pensamos que es aquella en que todos los pasos del entrevistador acuden a satisfacer las necesidades o intereses del sujeto, del entrevistado, como darle consejo, ayuda psicológica, llevarlo a adoptar decisiones adecuadas, preparar con él un plan para el porvenir, que asegure por ejemplo su adaptación al medio o bien de tipo profesional,

social o de otra índole. En este caso el personaje principal es el sujeto ciertamente, sus intereses, necesidades y esto es lo que ha provocado la entrevista. La estrategia consiste en poner un plan que permita solucionar o mitigar el problema que aflige al sujeto o en el cual el sujeto está inmerso.

La táctica en este caso consiste en procurar que el sujeto adquiera conciencia cabal de esta situación, para ello todos los medios de investigación empleados que le son propuestos y son interpretados deben de hacerse junto a él y con él. Pensamos que esta situación es condición necesaria para una cooperación completa del sujeto y para que asuma su responsabilidad en relación con la solución dada. En la segunda situación, el punto de partida son los intereses y necesidades del entrevistador.

Voy a explicar un poco esto, claro. Es decir, el entrevistador se plantea un problema de grupo. En esta situación la estrategia tiende a obtener respuestas a las preguntas que plantea el entrevistador o el investigador en este caso del problema, que es el personaje principal.

La táctica va a consistir en provocar una motivación propia para la entrevista, pero que responde a las necesidades del investigador. Cuando la entrevista discurre por estos derroteros es muy útil y necesario, en muchos casos, indicar a los sujetos los motivos de la entrevista o de la investigación, así como sus características. La tercera situación es un poco peculiar, es decir, se trata de la situación en que el personaje principal no está presente.

Aclaramos que esta situación, bueno, por ejemplo, en los exámenes de empleo y la entrevista en estos casos se organiza en función directa de las necesidades de quien empleará a los candidatos, en este caso los patronos. En este caso el entrevistador trabaja en un cuadro social y técnico más o menos estrecho, que le obliga a tener en cuenta realidades que se le imponen y a las cuales debe adaptar a los sujetos. Claro, por otra parte, los candidatos saben eso desde el principio, saben que algunos serán eliminados y que otros obtendrán soluciones poco interesantes.

Esta situación provoca una atmósfera de competencia, de lucha, que hace intervenir los mecanismos de defensa más o menos adaptados. Esta situación altera los exámenes y, en realidad, la validez de la entrevista. Estas ideas propuestas, sobre todo estas últimas, quizá nos hagan desistir de la concepción ingenua que quiere ver en toda situación de entrevista sólo la presencia de dos seres humanos, entre los cuales se desarrollan los procesos psicológicos, independientes del contexto social o material de la situación.

¿Cuáles son las condiciones óptimas para una entrevista? Yo lo resumiría en una especie de decálogo de dichas condiciones ideales, pero más bien sesgando la contestación hacia la entrevista del profesor-alumno, mejor dicho, del tutor-alumno. Es lo que se llama entrevista pedagógica. La primera condición de este decálogo sería saber observar.

El entrevistador, el tutor, en la entrevista con el tutelado, debe saber observar en cualquier momento y situación de la entrevista. Eso sí, una observación sistemática que esté compartida

con los datos de observación de otros profesores, que sea registrada y que sea como un complemento de la experimentación o datos obtenidos a través de los test. El segundo punto del decálogo sería conseguir la cooperación del entrevistado o del tutelado, no como una obligación impuesta ni como un pasatiempo.

Es decir, que se sienta el entrevistado cómodo y seguro, sin urgencias de tiempo. No se olvide que el objetivo es ayudar a solucionar problemas y situaciones. El tercer punto del decálogo sería la capacidad de escuchar por parte del tutor, es decir, del entrevistador.

Esto implica paciencia para no intervenir, dejar que se exprese libremente el tutelado, no intervenir con gestos ni ademanes. El cuarto punto del decálogo sería no presionar, porque hay que respetar la libertad personal, porque lo que tratamos es de ayudar al tutelado, al entrevistado, para su autogobierno y, por supuesto, no recurrir a castigos ni amenazas. El quinto punto del decálogo sería la imparcialidad, no juzgar por apariencias, imágenes o modelos, ser objetivos, no dejarnos llevar por interpretaciones o impresiones personales.

El sexto punto del decálogo sería serenidad, no perder la calma con los casos difíciles, pensar que todo alumno es recuperable, cuidar hasta los más pequeños detalles, no remachar lo negativo, buscar siempre algún aspecto positivo que lo hay dentro del entrevistado, no olvidar la responsabilidad de cumplir con el compromiso libremente elegido y, eso sí, si hay rechazo, recuérdese que no puede haber acción tutorial. Si no se acepta al entrevistado, si no se acepta al tutelado, debe promoverse el cambio de tutor a entrevistador. El séptimo punto del decálogo es el tipo de entrevista.

Se hablaba antes del tipo de entrevista directiva, en que el tutor asumía la responsabilidad del sujeto entrevistado, de la no directiva, en que el sujeto encontraba explicaciones o soluciones y el de la entrevista orientadora ecléctica, en que se ayudaba al sujeto de una forma personal, aunque éste era quien decidía y se responsabilizaba en sus decisiones. ¿Cuál de los tres tipos de entrevista? Esto dependerá de la edad y de la formación. A mayor edad y formación, menor directividad.

El octavo punto del decálogo sería el relativo a las anotaciones. Durante la entrevista no conviene anotar nada, pero inmediatamente después de la entrevista conviene hacer anotaciones, aunque no anotar todo lo que se ha dicho, pero sí las preguntas y respuestas más importantes y, sobre todo, anotar las decisiones o compromisos de los tutelados. Anotar las fechas de esos compromisos.

Ah, y una observación, no utilizar magnetófonos. El noveno punto del decálogo sería el resumen. Antes de concluir la entrevista, realícese un resumen de toda la entrevista del compromiso adquirido para la próxima entrevista.

Y el último punto del decálogo sería referido a la evaluación. Periódicamente el entrevistador, en este caso el tutor, debe reflexionar sobre los puntos anteriores con un enjuiciamiento crítico de su labor. ¿Y qué circunstancias y errores se pueden dar en la entrevista? Bueno, esto

muchísimos.

Muchas circunstancias y muchos errores. Lo que pasa es que, en razón a la brevedad del tiempo, voy a limitarme a dos, que es la sugestión y la actitud del entrevistador. Existe sugestión cuando en la respuesta de sujeto se advierte la influencia del entrevistador.

La sugestión, más fácilmente notable, es la que actúa por medio del lenguaje empleado. Por lo tanto, son criticables, por ejemplo, las preguntas que no permiten más respuesta que sí o no, o las que pasan la competencia o la comprensión de los sujetos. Deben evitarse también ciertas formas interrogativas que orientan las respuestas.

Quizás sea bueno recordar algunas reglas a que debe someterse el entrevistador cuando interroga. Si el punto que presenta o que pregunta es necesario para la entrevista, o es pura curiosidad, si el punto presentado no requiere ser analizado y considerado por medio de varias preguntas, si el sujeto tiene los conocimientos necesarios para contestar la pregunta, si la pregunta no es susceptible de provocar resistencias, si el orden de las preguntas lleva a un orden psicológico y no lógico. Para pasar de una pregunta a la siguiente, no debe estar obligado el sujeto a realizar un esfuerzo de análisis o de reestructuración del pensamiento.

El entrevistador debe distinguir sistemáticamente lo que es observación o declaración del sujeto y lo que es interpretación o impresión del mismo, de sí mismo, del entrevistador. Y esto no sólo al final de la entrevista, sino durante todo su desarrollo. Respecto a la actitud del entrevistador, no se trata de adoptar una forma policial superior para sacar una información por medio de técnicas inteligentes, inteligentes entre comillas, que es negativo.

Por lo tanto, el sujeto puede en cualquier momento rechazar la entrevista e irse, o inhibirse, que es lo mismo. La única base sana de trabajo para reunir datos de un sujeto es explicarle francamente lo que se quiere obtener y por qué se quiere obtener esos datos. Cuando el entrevistador intenta ser más inteligente o más hábil que el sujeto, olvida que éste hace lo mismo.

Entonces, aquí aparece un poco la situación de el gato y el ratón. Finalmente, señalamos que la actitud profesional basada en una larga experiencia es la mejor de las condiciones para el éxito de una buena entrevista. Los progresos no serán verdaderamente visibles mientras el entrevistador no adquiera la costumbre, inmediatamente después de cada entrevista, de pensar en ella cuáles han sido los momentos, qué dificultades ha encontrado, qué faltas pudo cometer, etcétera.

¿Podría citarnos algunos aspectos que pueden ser tratados en una entrevista pedagógica? Sí. Precisamente de esto quería hablar en el sentido de que, aunque aquí estamos hablando preferentemente de la entrevista en general, en estos temas me voy a referir a los temas que el tutor y el tutelado podrían tratar en el desarrollo dentro de la entrevista. En primer lugar, del tema del rendimiento en las distintas materias.

No se olvide que la motivación tutorial puede incidir en casos de posibles autorrecuperaciones. En segundo lugar, de la actitud ante los trabajos escolares. Recuérdese también que la motivación tutorial puede incidir en casos de rectificación de actitudes.

Actitud ante el centro, la adaptación o inadaptación escolar influye mucho en el rendimiento. En tercer lugar, el tema de las relaciones con los compañeros. No olvidemos que uno de los procedimientos de recuperación es la monitoría por parte de posibles compañeros que ayuden.

En cuarto lugar, las relaciones con los profesores. También las relaciones con las cosas. El desorden, la desorganización, la falta de hábitos, especialmente de trabajo, pueden originar bajos rendimientos y esto no debe olvidarse.

Otro aspecto sería el tono de vida. Alegría, tristeza, optimismo, pesimismo, estilo, etcétera. Otro tema sería la vida fuera del colegio, amistades, diversiones, etcétera.

El aspecto de la vida familiar es de trascendental importancia para el historial académico, es decir, para el rendimiento. Otro aspecto importante a tratar serían los ideales del muchacho. Puede ser una excelente causa motivadora de su desarrollo y formación.

Y finalmente, apuntemos las dificultades y problemas personales íntimos. Punto delicado y profundo. Causa asimismo de muchas veces, de determinadas actitudes o rendimientos escolares.

Los profesores Luis García Mediavilla y Dionisio del Río Salornil han tratado el tema de la entrevista en educación. Esto ha sido todo por hoy en revista de ciencias de la educación. Volveremos el próximo jueves.

Ese día, 26 de marzo, empezaremos con un espacio dedicado a lectura de imágenes, recomendado especialmente para los alumnos de tecnología educacional y para los que os habéis matriculado en el curso de iniciación a la lectura de imágenes y al conocimiento de los medios audiovisuales. En la última parte de la revista del día 26, la dedicaremos a filosofía de la educación. Hablaremos de la antropología pedagógica para pedagogos y no pedagogos.

Gracias por vuestra atención. Hasta el próximo jueves. Buenas noches.

Os dejamos ahora con noticias de la UNED.