

UPN

SEE

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN EN EL ESTADO

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 162

“EL PORQUÉ DE LAS DINÁMICAS GRUPALES
EN CLASE”

MA. SALUD GARCÍA MERCADO

ZAMORA DE HIDALGO, MICHOACÁN

FEBRERO DE 2002

UPN

SEE

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN EN EL ESTADO

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 162

“EL PORQUÉ DE LAS DINÁMICAS GRUPALES
EN CLASE”

TESINA QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN.
PRESENTA:

MA. SALUD GARCÍA MERCADO

ZAMORA DE HIDALGO, MICHOACÁN

FEBRERO DE 2002

“Nuestros hijos no son nuestros, son hijos del anhelo de la vida.

Podremos darles nuestro amor mas no nuestros pensamientos, porque ellos tienen los suyos propios. Podemos esforzarnos por llegar a ser como ellos, mas no intentemos hacerlos como nosotros. Porque la vida no retrocede ni se detiene con el ayer”

Gibran Jalil Gibran

Mi agradecimiento profundo a los niños a quienes debo un aprendizaje significativo.

Gracias a ellos renovamos el sentido de la vida.

INDICE

Capítulo.	página
Dedicatoria	4
Indice	5
Introducción.....	6
1. Antecedentes.....	8
1.1. Elementos del Modelo Tradicional	9
2. Importancia de la dinámica de grupos	12
2.1. Concepto de Dinámica de Grupos.....	12
2.2. Breve historia sobre dinámica de grupos	13
2.3. Clasificación de grupos	15
3. Aportaciones de algunos autores	26
3.1. Aprendizaje Significativo	28
3.2. ¿Qué dice el Constructivismo?	32
4. Ventajas del Trabajo Grupal.....	33
4.1. Cualidades del maestro	37
4.2. El cambio en el proceso Enseñanza -Aprendizaje.....	38
5. Conclusiones.....	41
Bibliografía.....	43
Apéndice.....	44

INTRODUCCIÓN

Los métodos tradicionales, las actitudes de profesores: dictadores, chambistas, políticos, el trato impersonal y la incomunicación, son entre otros elementos, los que obstaculizan el proceso enseñanza-aprendizaje de los alumnos en varias escuelas primarias de nuestro país.

Si se desea cambiar el panorama anterior, es necesario buscar y practicar nuevas formas de trabajo en el aula de clase; donde el docente sea el guía, el organizador, el estimulador de la actividad escolar.

Por eso en el presente trabajo se comenta, se analiza y se sugieren algunas dinámicas grupales que se pueden emplear en el salón de clase. Y para ello se dividió el escrito en los siguientes apartados:

PRIMERO

Se menciona el antecedente de la realidad que se vive en varias escuelas en el campo educativo y algunas causas que han provocado algún detrimento en los objetivos del proceso enseñanza-aprendizaje.

SEGUNDO

Una visión histórica breve de la dinámica grupal para la educación.

TERCERO

La visión de algunos autores en las que se considera la importancia de trabajar en equipo para desarrollar las capacidades humanas.

CUARTO

Obstáculos y ventajas que se presentan al trabajar en equipo dentro del salón de clase.

QUINTO

Conclusiones sobre el trabajo en equipo en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Por último, un apéndice donde pongo a consideración algunas técnicas grupales, que el lector puede aplicar si lo desea.

1. ANTECEDENTES

La elección del tema para hacer este trabajo nació de la manera siguiente:

Un día de tantos al entrar al salón de clases, luego de saludar a mis alumnos, les pregunté —¿cómo están?

—¡Bieven! Contestaron en coro.

—¿Con ganas de trabajar, de aprender algo nuevo hoy?

—¡Nooo! Respondió la mayoría. Sólo unos cuantos dijeron que sí.

En verdad esta respuesta heló mi sangre; luego de un momento pregunté de nuevo.

—¿De verdad no quieren trabajar hoy?

—¡Nooo!, ¡maestra!

—¿Por qué? Insistí. Se paró Juan, que es uno de los líderes del grupo y dijo. —madre, es que en el mes que tenemos con usted, sólo expone su clase, nos pone a contestar las hojas del libro, nos dicta palabras, nos indica hacer un resumen o una copia de “x” lectura, a resolver problemas de matemáticas o hacer esto de naturales o de historia de tal o cual forma.

Sí madre, —agregó Lety— nos gustaría que las actividades que hacemos en clases fueran dinámicas, diferentes.

Madre, —añadió Jorge— ya estamos en sexto año, ya estamos más grandes, y por su manera de trabajar nos cuesta más trabajo poner atención a sus clases.

Las referencias anteriores, me calaron, hirieron mi “ego profesional” y pensé: ¡cuánta razón tienen estos muchachos! Mi trabajo docente es monótono y mecánico.

Esta es una practica que generalmente conduce a la pasividad, a la enajenación lo mas grave, a cosificar; el alumno memoriza conocimientos.

Es lamentable ver y conocer, la escasa participación del individuo como persona en los acontecimientos que deberían ser su incumbencia, esto no es mas que el resultado de una educación que acostumbra al alumno a permanecer pasivo ante su propia realidad. Es natural que esta situación vivida año tras año desde la infancia escolar, perdure y aún sea fomentada en la formación profesional.

Los modelos educativos existentes, en su mayoría, se fundan en un sistema educativo que ignora todos los componentes humanos sobre todo el afectivo-emocional. Persiste la enseñanza tradicional cuya meta es transmitir cantidad de conocimientos no calidad; no se basa en la vida ni toma en cuenta las situaciones reales del alumno, por el contrario lo obliga a un conocimiento estático que convierte el saber en algo abstracto o conceptual, nada significativo para el alumno.

ELEMENTOS DEL MODELO TRADICIONAL:

- El aula, donde el mobiliario tiene acomodo de escuela tradicional; los alumnos se sientan en filas, el escritorio del maestro está sobre una plataforma.
- El maestro se sitúa frente al grupo en un nivel más alto que el de los alumnos.
- Los alumnos están condicionados a lo que el maestro decida.
- El horario es impuesto, los alumnos se someten a una disciplina o reglamento riguroso.

- El alumno se subordina a las normas impuestas.
- El maestro señala el método de trabajo, enseña a los alumnos una materia o contenido determinado, con base a un temario preparado por especialistas.
- El maestro es el experto y la autoridad en el salón de clases. Señala lo que es correcto o incorrecto. Establece los criterios de validez y de verdad para las respuestas e ideas de los estudiantes.
- En el clima de la clase no hay comunicación interpersonal, no hay libertad, no hay encuentro de personas, las relaciones se basan en roles y funciones.
- Los métodos empleados no dan cabida a la investigación de parte de alumno, por tanto lo hacen pasivo y no responsable en su proceso formativo porque no hay proceso sino conocimiento instructivo.
- Se le considera al alumno objeto, no sujeto.
- El proceso de enseñanza se realiza a través de exposiciones.

Los métodos tradicionales enajenan; el maestro es el poseedor del conocimiento y del saber, el alumno, el receptor del conocimiento elaborado. No es aprendizaje significativo por desconocer la realidad del alumno.

Por lo expuesto, es importante reflexionar sobre nuestros propios saberes esto requiere un proceso ordenado. También hay que confrontar valorar los conocimientos y experiencias, seleccionar lo verdaderamente útil, buscar estrategias que den a las actividades un tono de novedad y sentido.

Cambiar la práctica implica de parte nuestra, una actitud muy objetiva para cambiar el modo de hacer las cosas y llevarnos a una evolución de nuestro quehacer. Por otro lado, es fundamental para el cambio, la investigación como proceso sistemático.

Es urgente que el docente revise los métodos que utiliza en su práctica para que éstos sean adecuados y respondan a las necesidades del medio donde trabaja. Los métodos y técnicas deben favorecer la participación de los alumnos, su desarrollo y la transformación del medio.

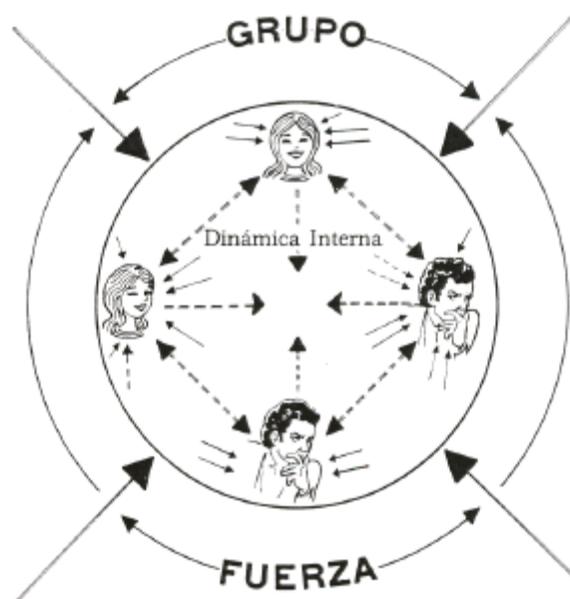
2. IMPORTANCIA DE LA DINAMICA DE GRUPOS

CONCEPTO DE DINÁMICA DE GRUPOS.

Grupo: es la asociación de dos o más personas que se reúnen e interactúan de manera determinada, para lograr uno o más propósitos comunes tales como: económicos, religiosos, culturales, etc.

Desde esta perspectiva puedo considerar que el grupo escolar está formado por sujetos que participan de diferente modo, en el logro de los objetivos que persiguen alumnos y maestro como unidad

Dinámica grupal: Se le llama a la interacción de los sujetos que forman un grupo, y a la influencia que el grupo recibe de factores externos.



En esta interacción los sujetos manifiestan diferentes características, tanto psicológicas como culturales, las cuales constituyen las llamadas fuerzas, que al entrar en juego integran la Dinámica de Grupos. Estas fuerzas pueden ser positivas o negativas para el grupo y sus propósitos. Por ejemplo, considero como positivas las habilidades, experiencias, valores, etc., y como negativas las frustraciones, intereses ocultos, temores, limitaciones, etc.

A la interacción que surge entre los miembros de un grupo, se le conoce como Dinámica Interna, para distinguirla de la Dinámica Externa, que está representada por el conjunto de fuerzas provenientes de factores externos ajenos al grupo, cuya acción contribuye a determinar su comportamiento. Las normas sociales, los valores e ideales de la comunidad son, entre otros, ejemplos de esos valores o factores externos.

Esto lleva a concluir que la dinámica de grupos debe ser entendida como:

“La interacción de fuerzas internas y externas que actúan sobre un grupo, determinando su estructura y comportamiento”.¹

BREVE HISTORIA SOBRE DINÁMICA DE GRUPOS.

Desde el comienzo de la humanidad, el hombre se ha visto obligado a satisfacer una gran variedad de necesidades, que lo han llevado a unir sus esfuerzos para la mejor realización de éstas. Así pues, resulta patente que el hombre, desde sus orígenes más

¹ MARTÍNEZ Sánchez, Milburga, Altamirano Fuentes Noe, Lagunas Cerezo Rosa María “**Las Técnicas de Dinámica de Grupos Aplicadas a la Clase de Español**”, Ed. CECSA, Méx. 1977, p 19-21

remotos, ha obtenido mejores frutos y provechos haciendo las cosas en grupo, que en forma aislada.

Muchos han sido los pensadores sociólogos que estudiaron lo referente a la naturaleza social del hombre y la relación existente entre los individuos y las sociedades. (Comte, Spencer, Durkeim...). Además Enrique Arechevala dice que el trabajar en equipo, ayuda a coordinar esfuerzos y se alcanzan los objetivos comunes dentro de un clima de trabajo que todos enriquecen y del cual todos disfrutan.

Según Max Pagés, en el grupo, y en cualquier momento existe un sentimiento dominante, compartido por todos los miembros del grupo con matices individuales.

En la República de Argentina (1959) , hubo experiencias en el aspecto educativo, con la aplicación de estas técnicas modernas en las escuelas de nivel superior; obteniendo magníficos resultados.

En México (1965) hubo estudios y prácticas sobre la Dinámica de Grupos en las siguientes escuelas:

- Escuela Normal Superior de México.
- Universidad del Estado de Nuevo León.
- Escuela Normal Veracruzana.
- Instituto Federal de Capacitación del Magisterio.
- Escuela Normal de Nayarit.

Hacia el año de 1945 se funda el Centro de Investigación de Dinámica de Grupos en el Instituto de Tecnología de Massachusetts, E.U.A., el cual, tiempo después, se traslada a la Universidad de Michigan. Su fundador fue Kurt Lewin, transportador del término "Dinámica" y promotor de la corriente que lleva su nombre.

El término Dinámica de Grupos aparece por primera vez, en 1944, en un artículo de Lewin dedicado a las relaciones entre la teoría y la práctica.

La dinámica de un grupo, es decir, el conjunto de las fuerzas que determinan su comportamiento, son una potencialidad educadora y formativa, por lo tanto, no sólo pueden aprovecharse, sino que no deben ignorarse en la educación. El educando debe conocer los objetivos precisos de su aprendizaje para dirigir su actividad y compartir con el grupo la responsabilidad de lograrlos. De tal manera, el maestro deberá preocuparse por dar a su clase el dinamismo que las técnicas le pueden ofrecer y así, quienes resultarán más beneficiados serán los alumnos.

CLASIFICACIÓN DE GRUPOS

Para que un grupo pueda integrarse y realizarse plenamente, ha de atravesarse por la resolución de una serie de problemas que impiden su integración; para tal finalidad es necesario que en este trabajo exponamos los problemas más frecuentes que presentan dichos grupos.²

²Ibidem, p 31-55

Trataremos de delimitar en qué consisten los grupos primarios y grupos secundarios y así poder encauzar nuestro objetivo de conocer con qué clase de grupos trabajamos en la escuela mexicana y sobre todo, tratar de entender verdaderamente la problemática que presentan cada uno de ellos.

Grupo primario. Un grupo primario es aquel en el cual todos los miembros tienen relaciones más que formales, relaciones de tipo directo, en lo que respecta a la interacción; sus miembros son conscientes de la existencia del grupo y de su pertenencia a él, la mismo que de la presencia de los otros miembros; éstos se hallan ligados por lazos emocionales, cálidos, es decir, sus sentimientos son más íntimos y personales; poseen una solidaridad inconsciente, basados más bien en los sentimientos que en un simple formulismo de integrarse como grupo. Sus sentimientos, sus vivencias, sus experiencias, corresponden y afectan a todos los miembros, sin saber a fondo cual es la verdadera razón que los une. Las alegrías, lo mismo que los fracasos son compartidos de igual manera, porque los miembros están ligados por motivos que corresponden tanto a unos como a otros. El ambiente que prevalece en un grupo primario es favorable, cómodo, propicio para el tipo de actividades que han de desarrollar. Las relaciones interpersonales son amables, cordiales, francas, de aprecio y colaboración; los miembros se conocen mejor, son tolerantes y comprensivos con los otros elementos del mismo grupo. Una de las finalidades de este tipo de grupo, es la de lograr buenas relaciones, que traigan como consecuencia una tarea más provechosa y grata.

Este tipo de grupo establece un sinnúmero de comunicaciones libres y espontáneas, evitando los antagonismos, las polarizaciones, los bandos; hace posible llegar a decisiones y resoluciones favorables. Los roles que desempeñan los miembros, las reacciones,

inhibiciones, ansiedades, manera de enfocar los problemas, resoluciones y conflictos, etc., facilitan el logro de los objetivos y permiten ayudar a los otros elementos que en un momento dado lo necesitan. Debemos de tomar en cuenta, además, que un grupo de esta naturaleza se integra a través del tiempo, conforme se van conociendo y lógicamente el grupo logra su maduración, es decir, que el grupo sabe en un momento dado hasta dónde ha llegado en el logro de sus objetivos trazados.

Grupo secundario. Un grupo secundario es aquel que mantiene relaciones frías, es decir, contrarias a las características de un grupo primario, aunque a decir verdad, el grupo existe, pero en este caso no es un fin en sí mismo, sino un medio para lograr otros fines que no corresponden ni afectan directamente al grupo; las relaciones se establecen más bien a través de comunicaciones indirectas; tal es el caso de empresas, instituciones, clubes, barrios, pueblos o colonias.

El hecho de que un grupo sea grande o pequeño no significa necesariamente que sea un grupo primario o secundario, podemos considerar, por ejemplo, a un número de personas que viajan en un medio de transporte como el metro, autobús u otro medio donde hay oportunidad de agruparse; tampoco es suficiente que posean un interés común como por ejemplo: tomar el elevador de un edificio para llegar a un mismo piso o a la misma oficina.

Para que exista un verdadero grupo, es necesario que haya una interacción entre las personas, además de la conciencia de las relaciones entre unas y otras. En esta clase de grupo no existe la cohesión necesaria, ni la interacción de los miembros que traiga en

consecuencia un resultado real y genuino de un grupo de primer orden. Podemos mencionar como ejemplo de grupo secundario a la reunión de amigos que asisten a una partida de ajedrez u otros juegos; el grupo terapéutico que asiste a una conferencia o reunión de carácter científico. Esta clase de grupo generalmente no logra sus objetivos, siempre estará fungiendo en relación a los intereses de cada elemento, pero nunca a los del grupo en sí.

Sabemos también que el individuo desde su nacimiento, pertenece a un grupo, al incorporarse al seno familiar y que recibe poderosas influencias en este medio; poco después él mismo las modifica a lo largo de su crecimiento. Por estas y muchas razones, el individuo no es una parte o unidad más que se suma a las partes existentes; sino como un factor que altera de alguna manera al conjunto, a la totalidad, a la estructura colectiva, por consiguiente el individuo no sólo está determinado por la familia, sino que su comportamiento se debe en gran parte a las demás situaciones grupales tales como: el grupo de amigos, la escuela, las tareas encomendadas, recreación, trabajo; situaciones en donde el sujeto actúa de manera real, inmediata y cotidiana.

Una buena educación social, tan importante para el equilibrio y el crecimiento espiritual e integral del individuo, depende de las oportunidades que se le ofrezcan para participar en grupos y, de las características y cualidades que tales grupos posean.

En la actualidad, es lamentable que no haya una verdadera preocupación de parte de los educadores, por el estudio de las individualidades como parte activa en los grupos.

El conocimiento de las individualidades, se ajusta a una comprensión entre alumno y maestro, a condiciones de tipo fisiológico del alumno, a condiciones psicológicas y fundamentales a la edad del sujeto en estudio. Todo lo que hemos planteado, es un aspecto muy importante para la enseñanza-aprendizaje, puesto que corresponde al Profesor prever las actividades destinadas a sus alumnos, teniendo en cuenta el hecho de llevarlos a actuar, a participar y a vivir durante los trabajos escolares, procurando mayores probabilidades de éxito.

En este trabajo, tratamos de enfocar el estudio de los alumnos de acuerdo a la participación que realizan.

Veamos pues a estos grupos para darnos cuenta de sus características.

Grupo- Positivos

- Armonizador
- Activador
- Que toma decisiones
- Alentador
- Informador
- El reductor de tensiones
- Iniciador
- Opinante
- Aclarador
- Interrogador

Grupo- Negativos:

- Negativista
- Agresivo
- Desertor
- Oscuro y complicado
- Dominador
- El tímido y callado
- Indeciso
- Chacotero

Grupo- positivos

El armonizador. Es aquél que intenta reconciliar los desacuerdos, aquél que alivia las tensiones en situaciones conflictivas, por medio de palabras, para tratar de aclararlas. Este individuo es de gran utilidad para el grupo, porque sus opiniones son determinantes para proseguir el asunto. Concilia opiniones opuestas, comprende, cumple, acepta y no es agresivo.

El activador o estimulador. Es el elemento que siempre incita al grupo a una acción o a una decisión; intenta estimular a sus compañeros para que el grupo se supere cada vez más y allí radica el valor de este individuo; él mismo considera que su estímulo traerá como consecuencia un mayor y mejor rendimiento. Impulsa al grupo a tomar decisiones, insiste en el cumplimiento del programa e induce a la acción.

El que toma decisiones. Es el individuo que en un momento dado, en la discusión o fuera de ella, aporta sus decisiones que generalmente son importantes para resolver o aclarar el problema; entiende que su idea no encontrará obstáculos para lograr lo que se propone, porque de antemano ha estudiado el problema detalladamente.

El alentador. Las características de este sujeto son las siguientes: Alaba, está de acuerdo con los compañeros y acepta las contribuciones; indica compañerismo porque se une al grupo al cual pertenece; otorga encomios y alabanzas y sobre todo denota comprensión y aceptación de otros puntos de vista, ideas o sugerencias; es positivo al grupo porque nunca trata de imponer o sugerir ideas que vayan en contra de los intereses grupales. Es amistoso, cordial y diplomático.

El informador. Presenta hechos y generalizaciones que tiene algo positivo, puesto que relata sus propias experiencias que se relacionan atinadamente con los problemas más inmediatos del grupo; contribuye de esta forma y aporta sus experiencias para beneficio del grupo. Es el individuo que trata de poner al día a los miembros del mismo con informaciones oportunas.

El reductor de tensiones. Es el individuo que ayuda al grupo, transmitiendo sus emociones, haciendo chistes, o con sus ocurrencias en los momentos más oportunos, reduce de esta manera las tensiones entre sus compañeros. Cooperación emocionalmente entre sus compañeros, tratando de controlar los estados difíciles, es decir, cuando los otros miembros se encuentran alterados por la discusión o problema que tratan de resolver .

El iniciador. Dentro del terreno de las decisiones este individuo sugiere procedimientos, problemas y temas de discusión; propone resoluciones, alternativas; es decir, es el hombre de las ideas, por eso es útil al grupo, por que propone soluciones, alternativas, etc.

El opinante. Este sujeto comparte con el informador sus experiencias, puesto que aporta una creencia u opinión sobre algún problema o cuestión; da sus propias experiencias para ilustrar lo que se está tratando en ese momento, es decir, que este sujeto es valioso por sus ideas.

El aclarador. Este sujeto reúne ciertas características que vienen a ser útiles al grupo, ya que después de que se ha tenido alguna discusión sobre un asunto o problema, él vuelve a

anunciar una cuestión o una solución con el fin de esclarecer o sintetizar lo que ha llegado a ser un acuerdo del grupo.

El interrogador. Nuestro sujeto en cuestión, es aquél que formula preguntas, busca la orientación o dicta informaciones o repeticiones para sí o para el grupo. Este sujeto es por sus ideas un buen crítico constructivo, sus preguntas no son sólo por tratar de llamar la atención, sino para buscar una solución al problema o para reencauzarla.

Grupo- negativos

El negativista. Tiende a negarse en las tareas que el grupo le encomienda, permanece tercamente, resistente, estando en desacuerdo y oponiéndose con razón o fuera de ella, e intenta mantener o reabrir un tema que el grupo de antemano ha rechazado. Este sujeto es obviamente negativo porque su función radica en bloquear las acciones de los demás, rechaza las ideas, discute en el momento inoportuno, es pesimista y se niega a cooperar, trata por todos los medios de transmitir sus emociones a los demás y perjudica de esta forma el trabajo del grupo.

El agresivo. Puede trabajar de diversas maneras, expresa desaprobaciones de los valores y de las acciones de los demás, atacando al grupo o al problema que se trata de resolver; muestra envidia hacia las contribuciones de los otros miembros, pues trata de que se le reconozca como autor de tal o cual cosa que se ha realizado con la cooperación de los demás. Como podrá verse, este tipo de sujeto es negativo por sus desacuerdos y por su terquedad constante, en las tareas encomendadas. Emocionalmente trata y lucha por su

posición, se jacta, critica, censura a los demás, trata de llamar la atención, demuestra hostilidad hacia el grupo, de esta forma disminuye la posición de sus compañeros.

El desertor. Es aquél que asume un punto de vista distinto, argumenta siempre en contra de las opiniones, denota errores en los hechos o en los razonamientos de los otros, generalmente no participa en la discusión por temor de caer en el error, o simplemente por estar en desacuerdo con sus compañeros; es indiferente, se mantiene apartado, se excede en su formalidad, sueña con los ojos abiertos, garabatea en sus papeles, cuchichea con los demás, se aparta del tema o habla sobre su propia experiencia sin que ésta esté relacionada con la discusión del grupo; por muchas y otras razones, este individuo es negativo a los intereses del grupo.

El oscuro y complicado. Es el que no presenta una manera específica en su carácter, en ciertos momentos está de acuerdo con las opiniones del grupo y en momentos no lo está, quizá porque trata de imponer su propia manera de pensar. No se acomoda a la opinión mayoritaria. A veces quiere cooperar con el grupo, pero generalmente lo expone en forma complicada y el grupo le pierde interés.

El dominador. Intenta afirmar su autoridad a la mayoría del grupo, manipulando o controlando a ciertos integrantes. Este sujeto por sus características especiales, su dominio, puede tomar la forma de alabanza o una conducta completamente autoritaria, desprestigiando las contribuciones de los otros; por consiguiente este elemento en la mayoría de los casos, se identifica como el líder a quien el grupo sigue ciegamente en sus opiniones o sugerencias sin tratar de discutirlos; también interrumpe, se embarca en largos

monólogos; es superafirmativo y dogmático; trata de dirigir en todas sus formas al grupo para afirmar de esta manera su autoridad; es un individuo autocrático.

El indeciso. No llega a sugerir u opinar; regularmente duda de todo lo que piensa y sobre lo que dicen los demás; siempre pide apoyo afectivo para decidirse y poder dar una opinión que prácticamente no es de él, sino de los compañeros a quienes ha consultado para darla.

El chacotero. Presenta falta de asimilación a los procedimientos del grupo por sus chanzas y bromas, todo ello puede asumir la forma del cinismo, la payasada y otras formas de conducta inapropiadas, que no permite en un momento dado la discusión de los miembros; sus chistes y gracias no son para animar al grupo, sino para apartarlos de sus tareas.

Como se ve, existe una variedad de individuos que participan en los grupos de trabajo. Para la educación, el conocerlos implica un acercamiento a la realidad misma del hecho educativo, entendiéndose éste como la serie de actividades realizadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En cuanto se detecten y clasifiquen estos tipos negativos, dentro de los grupos escolares, tarea del educador será ayudarlos a transformar su potencialidad, sus capacidades, en actos positivos.

Procurará estimular, adecuadamente, para que cada quien responda en función de sus posibilidades y limitaciones personales. Rodeándolos de un ambiente especial, tendiente a lograr una transformación de sus modalidades y experiencias pasadas.

El maestro, líder de su grupo, tiene la ineludible responsabilidad de crear un ambiente propicio para que los alumnos aprendan a vivir y a convivir con los demás, en un clima lleno de comprensión y aceptación mutua, de plena fraternidad, en el que todos logren cambios de vida y de conducta y sean responsables del papel que deben desempeñar dentro de la comunidad humana.

Así, en la medida en que cada uno logre ser útil a sus compañeros y a la sociedad, tendrá oportunidad de realizarse.

En esta tarea, el educador podrá emplear, como recurso valioso, Las Técnicas de Dinámica de Grupo.

3. APORTACIONES DE ALGUNOS AUTORES

En la escuela tradicional, el maestro, dentro del aula, actúa y habla siempre frente a los alumnos que lo escuchan pasivamente. Ellos saben para qué les enseñan determinadas materias, memorizan y repiten lo que el profesor les dice; lo reinante en el salón es la pasividad, el silencio, lo mecánico durante las horas de clase.

En ese ambiente, el docente es el “sabelotodo” los niños son objetos no seres pensantes. Estas y otras características han motivado y motivan a varios pedagogos y formadores a impulsar un cambio en el proceso enseñanza-aprendizaje. Por esto se ha seleccionado las opiniones escritas de ciertos autores, que recomiendan el trabajo en equipo.

El trabajo en equipo constituye una de tantas formas de educar, puede decirse que una educación socialmente productiva, es decir, una participación que va a la formación integral de los alumnos.

El medio ambiente en el que viven el maestro y alumno aporta experiencias y conocimientos. Estas se deben compartir en el salón de clase para enriquecer a la persona como tal.

Por eso, en el afán de innovar la práctica educativa, el principal desafío se traduce en implementar prácticas educativas más participativas, que aquellas a las que nos hemos

habitado. Debemos enseñar la participación promoviendo la participación, luchar contra el discurso evitándolo.

Las dinámicas, las técnicas, los juegos y en general, los materiales educativos, son herramientas e instrumentos sobre los que se apoyan los procesos educativos del grupo. Aunque también en el uso de técnicas dinamizadoras para promover la participación, corremos el riesgo de caer en la rutina de un simple juego y quedarnos a medio camino del objetivo perseguido; ya que hasta hace poco dichas técnicas dinámicas tenían por objeto motivar, “quebrar hielos”, presentarse los participantes unos a otros, producir momentos de relajación de tensiones entre una y otra sesión de trabajo.

Es importante el papel que en este proceso educativo tienen los temas complejos que requieren de conocimientos previos e informaciones y experiencias personales, que conjugados con la técnica pedagógica, la dinámica grupal y el juego, será el proceso educativo mismo.

El docente será capaz de generar dicho proceso educativo. En un momento Dado, el grupo pone en común las experiencias, opciones y percepciones, es decir el conocimiento de cada miembro del grupo, después se movilizan organizándose en busca de nueva información, datos o instrumentos útiles al objetivo propuesto por el grupo. En esta forma el docente su rol va más allá de la simple entrega de contenidos; porque motiva, conduce el proceso grupal, valora los aportes individuales de donde los participantes empiezan a mejorar su autoestima, importante este aspecto en el proceso educativo porque es parte de la motivación para que se convierta en aprendizaje significativo. No olvidar que más

importante que el nuevo conocimiento, o la técnica innovadora, resalta el sentimiento de la autoestima y del valor de la persona y del grupo. "La participación es una de las más vitales necesidades humanas y sin pertenencia a un colectivo no puede haber participación".³

Es esta una razón por la que nos hemos propuesto el trabajo en equipo con los alumnos, haciendo uso de técnicas de metodologías participativas, en un intento de promover y hacer surgir un aprendizaje significativo al alumno y mejorar la práctica docente cotidiana del maestro.

APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.

Se piensa con frecuencia que la esencia de la docencia es la enseñanza y no es así, porque en esta dinámica, el papel del alumno es totalmente reactivo; es decir, el alumno reacciona a las actividades que realiza el profesor. En la actualidad se impulsa un nuevo modelo educativo que se centre no en el profesor ni tampoco en el alumno, sino en el Aprendizaje mismo propiciado por el docente. En este modelo el alumno es proactivo. El profesor Sergio Dávila Espinosa señala: "El trabajo del docente no es enseñar, el trabajo del docente es propiciar que sus alumnos aprendan".⁴

³ El Mensajero. Fascículos Educativos. Publicación del CIDE. Santiago de Chile. Chile. 1989.

⁴DÁVILA Espinosa, Profr. Sergio. **El Aprendizaje Significativo**. Apuntes

La UNESCO propone: " Nuestros alumnos deberán aprender a conocer, a hacer, a ser y a convivir. Utilicemos, pues, técnicas y estrategias que propicien todos estos aprendizajes".⁵

¿Cuándo se da Aprendizaje Significativo? Tomando en cuenta los aportes del Profesor Dávila:

El Aprendizaje significativo se da cuando el alumno "se divierte" aprendiendo. Cuando los contenidos se ofrecen "adaptados" a los intereses del alumno. Cuando el alumno "quiere aprender". Cuando el alumno "descubre por sí mismo" aquello que ha de aprender. Cuando el alumno "puede aplicar" lo aprendido.

¿Qué es Aprendizaje Significativo?

Desde la perspectiva de Ausubel, viene a ser un aprendizaje por descubrimiento que se opone a una aplicación irreflexiva y que no se opone al aprendizaje que resulta de una exposición. Así el Aprendizaje escolar puede darse por percepción o por descubrimiento, como estrategia de enseñanza y puede lograr en el alumno aprendizajes de calidad (que Ausubel llama significativo) o de baja calidad (memorísticos o repetitivos).

David P. Ausubel acuña la expresión Aprendizaje Significativo para contrastarla con el aprendizaje memorístico. Así afirma las características de uno y otro.

⁵ Idem

CARACTERÍSTICAS DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Los nuevos conocimientos se incorporan en forma sustantiva en la estructura cognitiva del alumno

No hay un esfuerzo deliberado del alumno por relacionar los nuevos conocimientos con sus conocimientos previos.

Hay implicación efectiva, el alumno quiere aprender porque concede valor a los contenidos

CARACTERÍSTICAS DEL APRENDIZAJE MEMORÍSTICO

Los nuevos conocimientos se incorporan en forma arbitraria en la estructura cognitiva del alumno

No hay esfuerzo del alumno para integrar los nuevos conocimientos con sus conocimientos previos.

El alumno no quiere aprender, por tanto, no concede valor a los contenidos.

“Lo esencial del aprendizaje significativo reside en que las ideas expresadas simbólicamente son relacionadas de modo no arbitrario, sino substancial con lo que el alumno ya sabe”⁶

Lo que se debe tener en cuenta para que el aprendizaje se dé en forma significativa:

1. Conocer los conocimientos previos del alumno de modo que el contenido pueda relacionarse con dichos conocimientos. Conocer qué saben nuestros alumnos sobre el tema ayuda a intervenir sobre nuestra planeación.

Ausubel escribe: “Si tuviese que reducir toda la psicología educativa a un solo principio, enunciaría este: El factor más importante que influye en el aprendizaje es lo que el alumno ya sabe. Averíguese esto, y enséñese en consecuencia”.⁷

⁶ AUSUBELL. “**Corrientes Pedagógicas Contemporáneas**”. UPN-SEP, México 1995., p. 19

⁷ DÁVILA Espinosa, Profr. Sergio. **El Aprendizaje Significativo**. Apuntes

2. Organizar el material del Curso en forma lógica y jerárquica. Además del contenido, es importante la forma en que éste sea presentado.

3. Motivar al alumno. Darle motivos al alumno para que quiera aprender. Se deberá buscar intencionalmente en el alumno una actitud positiva, que se sienta contento en la clase, que estime a su maestro y que esté deseoso de aprender..

Pablo Latapí afirma: "*Si tuviera que señalar un indicador y solo uno de la calidad en nuestras escuelas, escogería éste: que los alumnos se sientan a gusto en la escuela*".⁸

Henry Giroux opina que: "*Nuestra responsabilidad como educadores es desarrollar una manera de construir conocimiento, en un contexto de formas sociales concretas de existencia cotidiana, cuyo aprendizaje sea significativo y transforme la realidad*".⁹

Para ello se necesita crear un ambiente agradable al alumno, propiciar las condiciones necesarias para que se dé el aprendizaje significativo, sin apartarnos de considerar que la parte central y más importante del proceso, es la persona misma, el alumno y su potencial humano constituyen el eje central de la tarea educativa.

⁸ Idem

⁹ GIROUX, Henry., **Corrientes Pedagógicas Contemporáneas**. En Antología Complementaria. UPN-SEP, México 1995, p. 99

¿QUÉ DICE EL CONSTRUCTIVISMO?

La concepción constructivista del aprendizaje escolar se sustenta en la idea de que la finalidad de la educación que se imparte en la escuela, es promover los procesos de crecimiento personal del alumno en el marco de la cultura del grupo a que pertenece.

Uno de los enfoque constructivistas es el “enseñar a pensar y actuar sobre contenidos significativos y contextuales. Y una de las condiciones que favorecen el Aprendizaje Significativo es la MOTIVACION.

La Motivación es lo que induce al alumno llevar a la práctica una acción. La motivación estimula la voluntad de aprender.

La motivación escolar dice Jonathan Castillo, no es una técnica o método de enseñanza particular, sino un factor Cognitivo presente en todo acto de aprendizaje.

Uno de los principios para la organización motivacional que puede ser aplicado en el aula son:

- La forma de presentar y estructurar la tarea.
- El modo de realizar la actividad.
- Manejo de los mensajes que da el docente a sus alumnos.

4. VENTAJAS DEL TRABAJO GRUPAL

Con el empleo de las dinámicas grupales se da una acción coordinada trabajando codo con codo, hombro con hombro; se propicia la comunicación; cada niño se siente responsable de las actividades a realizar. Cuando hay confianza en el grupo, unos y otros aportan lo propio –su experiencia, se da todo al trabajo; cada uno participa porque se reparten las tareas o funciones.

Se entiende que al regular las funciones de cada elemento del equipo, ayuda a equilibrar la apatía de unos y otros; ayuda a que el grupo sea uno solo; dado que buscarán los conocimientos académicos apropiados para beneficio de todos.

Reconocer que la enseñanza debe individualizarse, permitir a cada alumno trabajar con independencia y respetar su propio ritmo este punto en la práctica llevada a cabo es de suma importancia. Porque va de por medio la propia estima y autoestima del alumno como persona, el alumno es muy susceptible a este aspecto, percibe la presión o la valoración y respeto que el docente ejerce en él. Sin embargo es necesario promover la colaboración y el trabajo grupal porque se establecen mejores relaciones con los demás, aprenden más, les agrada la escuela, se sienten más motivados, aumenta la autoestima y aprenden habilidades sociales.

El trabajo en Equipo tiene efectos en el rendimiento académico por ejemplo: no hay fracasos, las relaciones son favorables, se incrementa el respeto, la solidaridad, los sentimientos de obligación y ayuda.

El trabajo en equipo, lleva a la creatividad, a la adquisición de diferentes habilidades indispensables para el desarrollo del alumno; favorece la comunicación, la atención de escuchar, de servicio, de comprensión y de aceptación de los demás. Se estimula como señala G. Bertín, “la vitalidad en los aspectos teórico-práctico de la inteligencia, la disposición hacia los otros y el compromiso social”¹⁰

La intención es abarcar todo su ser a modo de hacer consciente al educando de su realidad para adentrarlo al proceso educativo con preguntas sencillas; haciendo uso de los recursos propios. Salvador Moreno menciona al respecto “el educando es considerado como una persona valiosa en sí misma.”¹¹

Lo anterior, implica tener un conocimiento del alumno y una buena organización del material a utilizar durante el ciclo escolar. Pues “no en cualquier circunstancia –decía Rogers-, funciona y florece la naturaleza constructiva del hombre”.¹² De todos es conocido que hay barreras bloqueadoras del desarrollo para el alumno como la televisión, que incluso, fomenta la enajenación, el consumismo, el hedonismo. Estos elementos hacen que él pierda contacto consigo mismo.

¹⁰ BARABTARLO y Zedansky, **A Manera de Prólogo**. En Antología Básica Proyecto de innovación. UPN-SEP., México 1995, p. 81

¹¹ MORENO, Salvador. **Educación Centrada en la Persona**. Ed. El Manual Moderno S.A. de C.V., México 1981. p. 13

¹² Idem

Esto último no debe desalentar menos a desviar los objetivos planteados y sobre todo la vocación de servicio. No hay razón. Afortunadamente hay varias teorías y corrientes pedagógicas en las que puede el docente documentarse.

Por ejemplo: en la Pedagogía Crítica la comunicación adquiere un papel fundamental, pues todos (al comunicarse), aprenden de todos cuando interactúan aportando ideas, sugerencias, opiniones, experiencias; se organizan para llevar a cabo las investigaciones, análisis y reflexiones que serán enriquecidas con la participación (de alumnos y maestro), implicados en el proceso enseñanza-aprendizaje. Con el fin de ampliar conocimientos y tomarlos como base para crear por sí mismos otros nuevos.

El docente debe ofrecer su experiencia profesional y humana y los alumnos su aporte personal. Esto requiere la constante motivación, requiere un clima de respeto, libertad y confianza; el compartir experiencias de vida, de expectativas y hasta de descanso para obtener, como señala Kemmis “una educación reflexiva, analítica y crítica”¹³

Objetivo que hoy en día se ve, tal vez, más difícil, dado que a muchos profesores no les interesa, sus motivaciones son otras: políticas o sindicales. Pero afortunadamente hay muchos educadores interesados en luchas y trabajos constantes, con un alto sentido de responsabilidad que desarrollan en sus alumnos una manera de pensar, de construir conocimientos en el salón de clases. Estos maestros son lo que necesita el país pues son los propiciadores de aprendizajes significativos, y que desde luego, transforman la realidad.

¹³ KEMIS, Corrientes Pedagógicas, guía del estudiante. UPN-SEP, México 1995, p. 26.

De aquí el de considerar al educando como el “ombbligo” de atención, donde implique que él sea un sujeto en el acto de estudiar y este estudio tenga una relación con el mundo. Para ello, es necesario entrar en contacto con el otro y fomentar en todas sus facetas la colaboración y la cooperación.

Por eso el trabajo en equipo favorece el intercambio de ideas, experiencias, opiniones, conocimientos. Porque no sólo se comunican conocimientos sino toda la persona. Al trabajar los contenidos curriculares en equipo, el niño es agente de su propia educación. Por ello es importante comentar algunos aspectos que favorecen el funcionamiento del trabajo en equipo.

- El diálogo, para propiciar el ambiente de confianza y entrar en el proceso enseñanza-aprendizaje. En sí, la intención es mostrar el verdadero interés por el alumno como persona, no como un número más o como una cosa más en el salón.
- El cuestionamiento, sirve para saber cualidades, gustos y deseos. A obtener las respuestas a las preguntas planteada se canalizan los intereses a los objetivos académicos o viceversa; también se pueden encauzar las potencialidades hacia el proceso educativo.
- La confianza, es vital para adquirir el aprendizaje. Muchos estudiantes prefieren quedarse con dudas acerca de un conocimiento impartido en clase porque el profesor es considerado como un gruñón o tan estricto que no responde ninguna

pregunta después de exponer su clase. Habiendo confianza se facilita la interacción dentro de un marco teórico profesional.

- La libertad, ayuda a que todos externen sus puntos de vista, sus experiencias y sugerencias para beneficio del grupo, pero sobre todo para el alumno.. El maestro debe fomentar el valor del respeto a las opiniones, juicios de los otros. Al respecto Mounier dice: “la libertad es un acto de asociación”¹⁴

CUALIDADES DEL MAESTRO

Organizar y mantener el trabajo en equipo, es fácil dirán muchos; es como “el pez en el agua”. Sin embargo si se acerca y conoce la práctica docente y se analiza, comprenderá que para llevarlo al ámbito educativo, son indispensables algunas cualidades, entre otras están:

- **Empatía:** El conocimiento del otro, obtenido por el examen reflexivo de las interacciones del yo y del tú.
- **Inteligencia suficiente:** para estudiar, analizar y asimilar los conocimientos de las materias incluidas en el mapa curricular. Pero sobre todo, los conocimientos de pedagogía.
- **Interés:** como al jardinero le gusta, le agrada ver como crecen sus plantas, el buen educador sentirá una gran satisfacción al comprobar el avance, la superación académica y humana de su educando.

¹⁴ MOUNIER, Emmanuel. **OEUVRES** vol. I-IV, ed. Sevil, París, Francia. 1961. p. 64

- **Equilibrio emocional:** ésta es, sin duda, la cualidad que considero más importante ¿por qué razón? Se preguntará el lector. Porque cualquier profesionista y en este caso el profesor, debe ser una persona ecuánime, capaz de dominar sus impulsos, sus reacciones emocionales. Por ejemplo, cuando un alumno no entiende, no comprende un tema o una indicación o manifiesta actitudes de inestabilidad e indisciplina, es indispensable conservar el control de sí mismo para pensar en la mejor actitud que adoptará.

La actitud, entendida ésta como “disposición interior que se manifiesta en el comportamiento con respecto a las personas, a los acontecimientos a las opiniones o a las teorías.”¹⁵ También es vital. De tal manera que el maestro utiliza los elogios ante el menor esfuerzo del alumno.

Sin duda las cualidades y actitudes asumidas ante determinadas situaciones laborales o de convivencia con los alumnos, favorecerán el establecimiento de las buenas relaciones entre maestro y estudiante.

EL CAMBIO EN EL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE.

Al trabajar en equipo el docente y el educando aprenden porque están interactuando. Esto trae como resultado una modificación del concepto de educación, se modifican también muchas ideas, tales como:

¹⁵ MURRY, H:A., Paul Foulquie. **diccionario de pedagogía**, Ed. Alhambra mexicana. México 1981, p.14

- Los objetivos de la actividad escolar no son impuestos, sino que surgen del grupo mismo.
- El maestro no informa de una verdad ya establecida, sino que el grupo obtiene conclusiones de su propia actividad.
- Las clases de extensión limitada se transforman en sesiones de trabajo de duración muy variables. Los conocimientos no son informaciones aisladas, sino componentes de grandes contextos.
- No se ejercita la memoria, sino la adaptabilidad a situaciones y la habilidad no sólo para resolver dichos problemas, sino lo más importante, plantearlos. Como señala Carl Roger “en el aprendizaje significativo se combina la lógica y lo intuitivo, el intelecto y las sensaciones, el concepto y la experiencia, la idea y el significado. Cuando aprendemos de este modo somos completos, pues utilizamos todas nuestras potencialidades”.¹⁶
- El maestro no sólo se ocupará de desarrollar las capacidades individuales de sus alumnos, sino que pondrá en juego la fuerza transformadora del grupo para modelar a cada uno de sus miembros, incluyéndose él mismo.

Si el educador logra desarrollar en los alumnos el interés por formarse es un “sabio”, como decían los antiguos nahuatl “el sabio es el aquel que pone un espejo delante de los otros, los hace cuerdos, cuidadosos, hace que en ellos aparezca una cara, una personalidad... gracias a él la gente humaniza su querer”¹⁷

¹⁶ ROGERS, Carl, **El Poder de la Persona**. Ed. El Manual Moderno, México 1980, p. 106

¹⁷ LEÓN Portilla, Miguel. **Filosofía Nahuatl**. Ed. Fondo de Cultura económica. México 1980. p. 65

Por lo tanto el maestro debe considerar la clase realmente como un grupo y tomar en cuenta sus características; él comprende que los grupos no nacen, se hacen, y no basta reunir un conjunto de personas para formar un grupo, sino que hay que lograr una estructura interior. Que cada miembro del grupo tenga una función que cumplir en él y participe en los objetivos comunes.

Lo esencial es que el alumno aprenda a prender, a investigar, a comunicarse, a expresarse, a escuchar, a saber discutir, saber razonar, saber descubrir, experimentar y actuar en grupo; que esté capacitado para realizar constantemente su propia actualización y realización, ya que vivimos en una cultura dinámica, en la que las verdades están en movimiento.

5. CONCLUSIONES

En todo proceso didáctico, cuando el maestro utiliza constantemente la misma técnica de enseñanza, surgen problemas de conducción.

La rutina, el empleo de la misma técnica ocasiona:

- Monotonía y enfado en el alumnado.
- Falta de interés en las actividades escolares.
- Se limita la oportunidad al alumno de participar activamente.
- Surge la indisciplina y descontrol del grupo.
- Habrá pérdidas de energías, tanto en él como del educando. Estos aprovecharán el tiempo para provocar jugarretas y desorden.

Por lo tanto, el maestro ha de capacitarse y de actualizarse en el manejo de las técnicas de enseñanza.

Las técnicas participativas, son recursos valiosos que el maestro debe utilizar para promover y dirigir el aprendizaje, pero mientras los alumnos trabajen él deberá:

- Observar las actividades que realicen los equipos.
- Orientar a quienes lo soliciten.
- Explicar e informar a todo el grupo, cuando se requiera.
- Analizar y estimular, con mucho tacto, el esfuerzo de cada equipo, y en especial el de aquellos educandos que más se superen.

El uso adecuado, variado o complementario de las técnicas en la escuela primaria permitirán que los niños logren:

- Aprender a hablar y a escuchar en un ambiente democrático.
- Vencer, inhibiciones y establecer relaciones humanas.
- Desenvolver su personalidad y saber actuar en grupo.
- Comunicar su iniciativa y desarrollar el juicio crítico y creador.
- Realizar en armonía y con espíritu cooperante, el trabajo en equipo.
- Participar activamente en el planteamiento y solución de problemas
- Enriquecer su caudal de experiencias con las aportaciones de los demás.
- Desarrollar su espíritu de solidaridad humana y de cooperación social.

Por eso, el docente participa activamente, el que orienta y ayuda a los alumnos a descubrir su propio rostro, su propia personalidad.

No son los contenidos en sí los que proporcionan al hombre la adquisición de saber, sino el conocimiento que tenga de su propio ser y el de los demás.

BIBLIOGRAFÍA

- DÁVILA Espinosa Sergio. **El Aprendizaje significativo**. Apuntes.
- H. A. Murray, DICCIONARIO de Pedagogía. Paul Foulquie. Ed. Alhambra Mexicana. México 1981.
- LEÓN Portilla, Miguel, **Filosofía Náhuatl**, Ed. Fondo de Cultura Económica. México 1980.
- MARTINEZ Sánchez Milburga, Altamirano Fuentes Noe, Lagunas Cerezo Rosa María. **Las técnicas de Dinámica de Grupos Aplicadas a la clase de Español**. Ed. C.E.C.S.A. México 1977.
- MORENO Salvador. **Educación Centrada en la Persona**, Ed. El Manual Moderno S.A. de C.V. México 1983.
- MOUNIER Emmanuel. **OEUVRES**, Vol I-IV, Ed. Seuil. París, Francia. 1961.
- ROGERS Carl. **El Poder de la Persona**, Ed. El Manual Moderno. México.1980.
- UPN/SEP, Antología Complementaria **Corrientes Pedagógicas Contemporáneas..** México 1995.
- UPN/SEP, **Corrientes Pedagógicas Contemporáneas**, México. 1995
- UPN/SEP, Guía del Estudiante **Corrientes Pedagógicas Contemporáneas**. México 1995.
- UPN/SEP. **Proyectos de Innovación. Antología Básica..** México 1995.
- WEIL, Pierre G, **Relaciones humanas entre los niños, padres y sus maestros**, Ed. Kapelusz, Buenos Aires, 1970.

APÉNDICE

TÉCNICAS PARA CONDUCIR EL TABAJO

1.- ISLAS

Tipo de técnica

De trabajo grupal: centrada en la tarea.

Objetivo explícito

Decidir por consenso, en equipos de trabajo, una jerarquización acerca del comportamiento de los actores de la historia que se narrará.

Objetivos implícitos

- Propiciar la integración grupal.
- Detectar la ideología y los valores de los participantes en el grupo.
- Analizar la manera en que la ideología y los valores implícitos determinan las conductas de las personas e influyen en su relación con los demás..

Mecánica

Primer paso

El coordinador narra la siguiente historia:

"Hay dos islas separadas por un mar lleno de tiburones. En la primera isla viven una muchacha de 22 años de edad y su madre. En la segunda viven el novio de la muchacha y un amigo del novio. La única forma de pasar de una isla a otra es en una barca a cargo de un lanchero.

"Un día que la muchacha quería ir a la otra isla para casarse con su novio, fue a ver al lanchero para que la llevara. El lanchero le dijo que con mucho gusto la llevaba, con la condición de que tuviera relaciones sexuales con él.

"La muchacha le contó a su mamá y le preguntó qué hacía. La mamá le dijo: 'Hija mía, tú tienes que tomar esta decisión. Haz lo que creas conveniente'.

"La muchacha pagó el precio al lanchero y éste la llevó a la otra isla.

" Apenas llegó ahí, le contó todo a su novio. Entonces éste le dijo: ' Así ya no me puedo casar contigo'.

"En este momento se acercó a la muchacha el amigo del novio y le dijo: 'Yo siempre te he querido mucho; me da tristeza que te hayas quedado así. Cásate conmigo'"

Una vez terminada la historia, les pide que en silencio e individualmente jerarquicen la actuación de cada personaje, asignándole el número uno a quien crean que actuó mejor y el número cinco al que actuó peor según su punto de vista. Se les dan cinco minutos para esto.

Segundo paso

El coordinador divide al grupo en equipos de cinco, seis o siete personas cada uno. Les pide que se pongan de acuerdo, por consenso, en una jerarquización de la actuación de los cinco personajes de la historia. No se permiten decisiones por mayoría de votos. Debe ser por consenso, por medio de la fundamentación y el convencimiento. Se asignan de 20 a 30 minutos para esta actividad.

Tercer paso

Se hace un plenario en el que cada equipo presenta su jerarquización. El coordinador las anota en el pizarrón.

En aquellos puntos en que existan diferencias, se piden a los equipos su posición, para ver si pueden convencerse unos a otros. En este punto no se trata de llegar a una solución única, ya que lo más probable es que, en este momento, los grupos no quieran modificar su posición.

Cuarto paso

Se continúa con el plenario para hacer una evaluación del ejercicio: se analizan los valores implícitos que cada equipo tuvo más en cuenta al momento de determinar su jerarquía, cómo cada persona y cada equipo asignan más importancia a unos valores que a otros, y cómo estas jerarquías influyen en las relaciones interpersonales y en el trabajo en equipo.

Tiempo

Aproximadamente una hora.

Materiales requeridos

La hoja con la historia, para que la lea el coordinador ante el grupo. Es conveniente leerla con tono ecuánime y no narrarla de memoria, ya que, sin querer, el coordinador puede orientar con su tono de voz, la decisión de los participantes.

Observaciones

El coordinador debe estar atento a la dinámica del grupo, ya que pueden manifestarse posiciones tan divergentes que no consigan ponerse de acuerdo y que, más que propiciar la integración, contribuyan a acentuar las divisiones ideológicas existentes. En este caso, el coordinador podrá dar por terminado el ejercicio y recordar que se trata únicamente de una técnica.

Indicaciones

Esta técnica es útil cuando el coordinador ha detectado divisiones grupales originadas por diferentes valores e ideologías o cuando, simplemente, estas diferencias raciales, religiosas o culturales obstaculizan el trabajo en equipo.

2.- ISLAS

Tipo de técnica

De trabajo grupal: centrado en el grupo

Objetivo explícito

Resolver el problema que les planteará el coordinador y llegar a un acuerdo grupal, por consenso, respecto a la solución correcta.

Objetivos implícitos

- Desarrollar la habilidad para el trabajo en equipo.
- Desarrollar la habilidad para analizar y resolver un problema.
- Desarrollar la habilidad para fundamentar y explicar las posiciones personales.
- Desarrollar la capacidad para escuchar y aceptar puntos de vista diferentes a los personales.
- Detectar y diagnosticar la manera en que el grupo se organiza y trabaja en equipo.
- Detectar los liderazgos operantes en el grupo.

Mecánica

Primer paso

El coordinador plantea al grupo el siguiente problema y les pide que lo resuelvan en silencio e individualmente:

"Hace poco fui a la exposición ganadera. Casi al entrar había un señor con varios caballos. Uno de ellos me gustó y le pregunté al dueño su precio. Se lo compré en \$800.00.

"Con el caballo en mi poder, me empecé a plantear todas las dificultades que implicaba tenerlo: desde cómo llevármelo a mi casa, hasta cómo mantenerlo y cuidarlo. En eso me alcanzó su antiguo dueño y me dijo que había cometido un error, que su caballo iba a entrar en un concurso, que se lo devolviera.

"Yo acepté, pero se lo vendí en \$900.00. Dos horas después, cuando iba de salida de la exposición, vi que el caballo había ganado el primer premio en el concurso. No pude contener el impulso y le pedí al dueño que me lo volviera a vender. Aceptó, pero como era un ganador me lo vendió en \$1000.00.

"Estaba ya en el estacionamiento, junto a mi carro, pensando cómo iba a llevarme el caballo a mi casa, cuando de nuevo me alcanzó el dueño y me pidió que le regresara el caballo; que su socio le había dicho que lo iban a dedicar a semental. Yo acepté, pero se lo vendí en \$1100.00

"La pregunta que deben responder es si perdí, gané o salí a mano. Si perdí o gané, cuánto perdí o cuánto gané".

Se les dan cinco minutos para tener una respuesta individual.

Segundo paso

El coordinador solicita a cada participante la respuesta al problema. Unos dirán que ganó \$100.00; otros, que ganó \$200.00; otros que ganó \$300.00; y otros, que quedó a mano.

Al ver la diversidad de respuestas, el coordinador les dará la siguiente instrucción: "Se trata de un problema matemático, que no debe tener más de una solución correcta. Su tarea es ponerse de acuerdo, todos como grupo, en esa respuesta. Cuando todos estén de acuerdo con una sola respuesta, me avisan".

Tercer paso

A partir de ese momento, el coordinador deja que el grupo se organice e interactúe como quiera y pueda, para ponerse de acuerdo. No debe intervenir para nada, ni dar su opinión, ni responder ninguna pregunta. Su función es únicamente observar la manera en que se organiza el grupo, quiénes actúan como líderes, en quiénes se centran las interacciones, cómo se convencen unos a otros, etc.

No se asigna un tiempo determinado a esta actividad, sino que termina cuando el grupo llega a ponerse de acuerdo en la solución correcta (ganó \$200.00), y así se lo hacen saber al coordinador.

Cuarto paso

Se hace un plenario de evaluación de la técnica. Par esto, se pregunta a los participantes su opinión acerca de la manera en que se organizaron, quiénes ayudaron y quiénes obstaculizaron el consenso grupal, cómo llegaron al mismo, etc.

Durante el plenario, el coordinador hará hincapié en aquellas actitudes, tanto positivas como negativas, que más le interese resaltar para ayudar al grupo a integrarse más como equipo de trabajo.

Tiempo

Aproximadamente una hora.

Materiales requeridos

La hoja con historia que narra el coordinador. Aunque es tan sencilla que la puede platicar de memoria, y aún inventar algunos detalles que le hagan atractiva e interesante.

Observaciones

Es conveniente que el coordinador designe a uno o dos participantes (sobre todo si el grupo es grande) como observadores de la dinámica para que lo ayuden a detectar retroalimentar acerca de lo que sucede.

Cuando a través del ejercicio, se manifiestan algunas actitudes individuales negativas, habrá que analizarlas en la medida en que el grupo quiera profundizar en ellas. Habrá casos en que algunas actitudes queden patentes para el grupo, pero quizás éste prefiera no analizarlas en público. El efecto, de todas maneras, se habrá logrado.

Indicaciones

Esta técnica es útil para ayudar a los participantes a detectar la influencia que algunos miembros del grupo tiene en el trabajo del mismo; sobre todo cuando el grupo tiene interés en alcanzar mayores niveles de integración pero no sabe cómo hacerlo.

2.- DEBATE

Descripción

Permite la intervención de todos los alumnos sobre determinados puntos de vista o tesis presentados por los compañeros

Objetivo

- Profundiza en un tema
- Fomenta en el alumno un sentido crítico
- Aprende a escuchar a expresarse
- Favorecer la intervención democrática

Requisitos

- Determinar el tema a discutir y señalar la bibliografía
- Dividir al grupo en dos: ponentes y oponentes, y señalar dos representantes de cada sector.
- Los integrantes de cada sector deben documentarse para fundamentar su posición traes su exposición por escrito.

Mecánica

- El coordinador inicia la dinámica con la presentación del tema la designación de un secretario

- Los dos alumnos que apoyan la tesis exponen sus razones durante un máximo de cuatro minutos cada uno.
- Los dos ponentes presentan la antítesis, empleando el mismo tiempo
- El secretario anota en el pizarrón, a dos columnas, las principales ideas a favor y en contra
- Sigue la intervención del grupo en general coordinados por el maestro, durante 20 minutos, para argumentar sobre el tema
- El coordinador debe evitar el monopolio de algunos y las discusiones fuera de lugar
- Finalmente, el maestro hará una síntesis de lo debatido

Tiempo

Preparación	4 minutos
Presentación de la Tesis	8 minutos
Presentación de la Antítesis	8 minutos
Participación del grupo	20 minutos
Síntesis del maestro	5 minutos

4.- FORO

Descripción

El grupo en su totalidad discute informalmente un tema, hecho o problema, conducido por un coordinador.

Objetivo

Permitir la libre expresión de ideas y opiniones a todos los integrantes del grupo.

Requisitos

Esta dinámica es aplicable después de una escenificación, película, clase, mesa redonda, etc.

Se integra la mesa con uno o varios "expertos", quienes contestarán las preguntas.

Se nombra un moderador o coordinador, quien se encargará de:

- a) Controlar la participación espontánea, imprevista y heterogénea de los alumnos.
- b) Permitir un tiempo limitado a cada expositor (de uno a tres minutos).
- c) Evita que se aparten del tema
- d). Indica que levanten la mano para pedir la palabra
- e) Pedir que se evite toda referencia personal

Mecánica

Explicar el problema o tema a debatir

Señala los principios o criterios a los que se han de sujetar los participantes

Las preguntas pueden escribirse en papeletas y serán llevadas al frente para que sean contestadas por uno o varios "expertos"

Conceder el uso de la palabra por orden (interviene el moderador)

Hace una síntesis o reporte de lo expuesto.

Extraer posibles conclusiones y evaluar el proceso desarrollado.

Sugerencia

Eliminar las papeletas con preguntas mal planteadas o fuera del tema.

Sintetizar las preguntas similares.

Tiempo máximo 40 minutos

35 minutos: organización y desarrollo.

5 minutos: conclusiones.

5.- LINEA DEL TIEMPO

Descipción

Es una forma de trabajo que permite una visión panorámica de la historia o de alguna etapa de ella, señalando los aspectos más sobresalientes.

Objetivos

- Captar más concretamente el concepto del tiempo
- Ubicar dentro del tiempo ciertos acontecimientos
- Desarrollar la habilidad para resumir una gran información histórica.

Requisitos

- Disponer de un pizarrón bastante grande. De lo contrario utilizar cartulinas unidas a lo largo para formar líneas

- Usar gises de colores o marcadores.

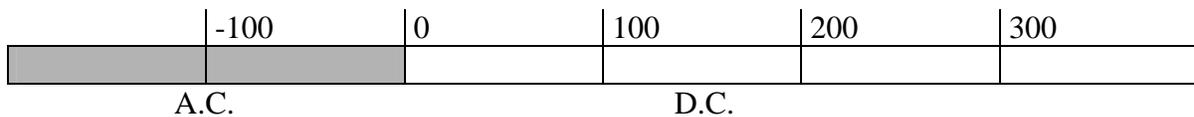
Mecánica.

Nombrar dos alumnos, para que no coordine la información recibida del grupo, y el otro anote los datos en el pizarrón.

Trazar una recta y seccionarla en partes iguales, tantas como etapas de la historia se quiera analizar.

Asignar a cada sector un valor de años (10, 100, 1000) según el caso por estudiar.

Ejemplo:



Colocar dentro del sector correspondiente los principales acontecimientos con la participación del grupo.

Al final hacer un análisis global de la Línea del Tiempo.

Sugerencia

No abundar en acontecimientos para no restarle objetividad a la línea.

Tiempo 30 minutos como máximo:

20 minutos para la elaboración de la línea.

10 minutos para el análisis.

ANA ROSA

Dinámica de grupos es la participación del hombre en .las relaciones con sus semejantes.

En el concepto moderno de educación, el centro se ha desplazado del educador al educando, el proceso a realizar es el aprendizaje, y el resultado, no es un aumento en la cantidad de conocimientos, sino un cambio en la calidad de la conducta del escolar, en realidad, se está en una etapa de transición, ya que la educación conserva en general el enfoque tradicional, a pesar de que tanto las autoridades, como la iniciativa de algunos maestros, han producido positivos brotes renovadores en el sistema.

La dinámica de un grupo, es decir, el conjunto de las fuerzas que determinan su comportamiento, son una potencialidad educadora y formativa, por lo tanto, no sólo pueden aprovecharse, sino que no deben ignorarse en la educación. El educando debe conocer los objetivos precisos de su aprendizaje para dirigir su actividad y compartir con el grupo la responsabilidad de lograrlos. De tal manera, el maestro deberá preocuparse por dar a su clase el dinamismo que las técnicas le pueden ofrecer y así, quienes resultarán más beneficiados serán los alumnos.

2.3. Obstáculos para integrar un equipo

Para que un grupo pueda integrarse y realizarse plenamente, ha de atravesarse por la resolución de una serie de problemas que impiden su integración; para tal finalidad es

necesario que en este trabajo exponamos los problemas más frecuentes que presentan dichos grupos.¹⁸

a) **Falta de estructuración**

La estructura puede concebirse como la variedad de papeles, posiciones y de condiciones recíprocas.

Los papeles que asumen individualmente son designados por las funciones que cada individuo realiza.

La estructura de un grupo por lo tanto es compleja, consecuencia de una falta de asociación definible, entre las personas o una falta de identificación entre los elementos.

b) **Falta de cohesión**

Se entiende por cohesión a la tendencia de mantenerse juntos y sobre todo de acuerdo, es decir, tener una conciencia de grupo, una identificación consciente entre unos y otros; pero esto no sucede siempre en los grupos.

La cohesión trata de crear un ambiente amistoso y feliz para que cada elemento conozca y se dé cuenta de la existencia del grupo al cual pertenece.

c) **Falta de interacción.**

Este concepto se refiere a las relaciones entre dos o más personas, en las cuales los actos de una de ellas afecta a los de las otras.

La falta de interacción no es más que la falta de conocimiento de un sentido de participación con los mismo propósitos, metas e ideales; falta de acción recíproca entre los integrantes.

¹⁸ MARTÍNEZ Sánchez, Milburga, Altamirano Fuentes Noe, Lagunas Cerezo Rosa María, **Las Técnicas de Dinámica de Grupos Aplicadas a la Clase de Español**, Ed. CECSA, Méx. 1977, p 31-55

d) **Falta de comunicación.**

La comunicación como parte fundamental de los puntos-tratados con anterioridad, tiene su importancia primordial en ,la integración grupal, porque de ella depende muchas veces el tipo de comportamiento que pudiera asumir un Individuo o grupo determinado.

La comunicación entre los miembros está condicionada por la cohesión del grupo, su estructura, sus dimensiones y situación espacial de los elementos.

CAPITULO 3

Actualmente, dicen los profesores, “nuestra tarea educativa no es fácil. Hay diversos factores que distraen a los muchachos de sus estudios”.

El verdadero maestro no se queda inmóvil; él busca, investiga qué hacer para interesar a los estudiantes por el trabajo académico; en qué se pueden apoyar ellos y él para lograr los objetivos señalados en el programa de la Secretaría de Educación Pública.

Y uno de tantos auxiliares didácticos, es el trabajo en equipo; éstas son dinámicas que facilitan con eficacia el proceso enseñanza- aprendizaje de cualquier materia, pues favorecen la participación y formación del alumnos.

CAPITULO 4

Aportaciones de algunos autores

En la escuela tradicional, el maestro, dentro del aula, actúa y habla siempre frente a los alumnos que lo escuchan pasivamente. Ellos saben para qué les enseñan determinadas materias, memorizan y repiten lo que el profesor les dice; lo reinante en el salón es la pasividad, el silencio, lo mecánico durante las horas de clase.

En ese ambiente, el docente es el “sabelotodo” los niños son objetivos no seres pensantes. Estos y otras características han motivado y motivan a varios pedagogos y formadores a impulsar un cambio en el proceso enseñanza-aprendizaje. Por esto se ha

seleccionado las opiniones escritas de ciertos autores, que al leerlas entre líneas, recomiendan el trabajo en equipo.

Coll: los niños deben hablar entre sí de todo y de nada de lo que les gusta, de lo que les llega.¹⁹

El contacto no requiere un nivel elevado, lo importante es que exista; que la persona acepte el encuentro y el diálogo. El trabajo supone que los participantes se comuniquen entre sí el cómo lograr un objetivo.

Ausubel: “La esencia del aprendizaje significativo reside en que las ideas expresadas simbólicamente son relacionadas de modo no arbitrario, sino substancial con o que el alumno ya sabe”²⁰

El medio ambiente en el que viven el maestro y alumno aporta experiencias y conocimientos. Estas se deben compartir en el salón de clase para enriquecer a la persona como tal.

19

20

Michel Lobrot: entrar en contacto con el otro, establece la relación que permitirá luego todas las formas posibles de colaboración y de cooperación.²¹

El trabajo en equipo constituye una de tantas formas de educar, puede decirse que una educación socialmente productiva, es decir, una participación que va a la formación integral de los alumnos.

Freire: el aprendizaje implica un sujeto en el acto de estudiar, y que el acto de estudiar se apoya en una relación con el mundo.²²

Una educación social, tan importante para el equilibrio y el crecimiento espiritual e integral del individuo, depende de las oportunidades que se le ofrezcan para participar en grupos y, de las características y cualidades que tales grupos posean.

“Los grupos no nacen se hacen” dice Jack R. Gibb. Hay que aprender a actuar en grupo. Cuando se adquieren las habilidades para convertir al grupo en operante y para seguir creciendo dentro de él se habla entonces de “grupos maduros” y de “integrantes maduros del grupo”. Toda comunicación será entonces educativa, y se estará incrementando la comunicabilidad.

21

22

Lograr la madurez es parte de la tarea del maestro y requiere un esfuerzo sistemático. No basta pronunciar el enunciado “el trabajo en equipo” como si fuera una receta milagrosa. Hay que ayudar a los grupos a crearse.

ELIMINADO

Se afirma que el hombre es un ser en relación con otros hombres y que sólo puede entenderse en el encuentro del yo y el tú y sin embargo, tal vez como en ninguna otra época, el ser humano, conociendo a tanta gente, se ha sentido tan solo. El aumento cuantitativo de los contactos ha facilitado el debilitamiento en su calidad y la comunicación profunda, el diálogo de “yo” a “tú” es cada vez más difícil.

Se sostiene que el hombre es un animal racional, que es capaz de y sin embargo, cabe preguntarse: ¿es que el hombre piensa realmente? o son sólo algunos los que piensan y la gran mayoría se limita a repetir lo que le sugieren, lo que le graban en el inconsciente?

El hombre es capaz de transformar las cosas en su propio beneficio pero, ¿no vemos que en el proceso de producción, la materia sale dignificada, mientras que el hombre se despersonaliza, se cosifica? Que el hombre deja de ser Sujeto en la transformación de la realidad y pasa a ser objeto, esclavo de sus propias creaciones -máquinas y sistemas de administración-?

* TESIS: INVESTIGACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO
COMO TÉCNICA DEL TRABAJO SOCIAL, de
Emma Adame Welsh. Monterrey, N:L., 1973.

El hombre es un animal racional. Siendo su modo de ser racional demás animales aquello que lo distingue de los demás animales.

Piensa, actúa, valora, siente, concibe, en tanto es racional. Y desde el punto de vista de sus necesidades, la diferencia entre el hombre y el animal están en que el hombre requiere satisfacer múltiples necesidades como las biológicas, sociales, espirituales y éticas frente a las que puede emitir un juicio valorativo y elegir aquellas que desea satisfacer primero. El animal en cambio, tiene necesidades biológicas y al satisfacerlas satisfecho.

El hombre, tiene conciencia-de sí mismo, elevándose en esta forma sobre los demás seres vivientes. La conciencia de sí, CONSTITUYE AL HOMBRE COMO PERSONA. Porque es un ser natural, un ser dotado de vida, que análogamente a los demás seres vivos, nace y muere después de una vida efímera. Pero este ser viviente se distingue de los demás seres vivientes en que no sólo está viviendo sino que está haciendo su vida. Es decir es un animal social y solo puede comprenderse a sí mismo, en la medida en que aprende a conocer a los demás. Y sólo puede entenderse en el encuentro del “yo y “tú”.

No es posible encontrar la esencia del hombre en los individuos aislados sino en la unidad de la persona con su sociedad. Por ejemplo: siendo sujeto en una investigación, es al mismo tiempo objeto de su propia investigación; sondea en sí mismo por qué piensa, qué es lo que le hace pensar; por qué siente, qué es lo que le hace sentir; por qué teme, por qué vacila, por qué responde de esta manera y no de otra, por qué huye frente algunas situaciones, por qué se angustia, etc.

En esta valoración humana urge rescatar lo esencial y llegar a una toma de conciencia para no caer en la despersonalización ante las realidades que ahogan y enajenan a la persona.

De lo anterior desprendo varias preguntas: ¿cómo es posible que el hombre tenga conciencia de sí mismo y de lo que le rodea, si el contexto en el que vive hace por una parte, que el hombre escape de sí mismo y por otra parte, forme constantemente imágenes deformadas de la realidad?; ¿cómo podría hacer el hombre “su propia vida” si la sociedad le está imponiendo modelos de comportamiento?; ¿por qué el hombre compra lo que la propaganda le ofrece? Y en la escuela ¿cómo puede influir el maestro en el individuo para que el niño alcance la dignidad humana? ¿cómo fomentar en el alumno el deseo de superación ante los obstáculos que lo rodean? ¿el trabajo en equipo propicia la superación como persona y como alumno?

Estos y otros autores se (se verán más adelante), afirman que trabajar en equipo facilita el desarrollo de las capacidades de los alumnos. Ellos pueden expresar sus puntos de vista sobre algún tema investigado. Y esto es formativo por la integración, por la confianza, por la libertad, por la comunicación que se establece entre ellos.

Hacia el año de 1945 se funda el Centro de Investigación de Dinámica de Grupos en el Instituto de Tecnología de Massachusetts, E.U.A., el cual, tiempo después, se traslada a la Universidad de Michigan. Su fundador fue Kurt Lewin, creador del término "Dinámica" y promotor de la corriente que lleva su nombre, el cual puede resumirse en los siguientes términos según Filloux:

- "El grupo no es una suma de miembros, es una estructura que emerge de la interacción de los individuos y que induce ella misma cambios en los individuos".
- "La interacción psicosocial está en la base de evolución de los grupos y de sus movimientos; dicho de otro modo: entre los individuos que forman el grupo se producen múltiples fenómenos (Atracción, Repulsión, Tensión, Compulsión, etc.), las corrientes que constituyen se establecen entre los elementos del grupo y son hacia adelante, como si poseyeran la facultad de crear su propio movimiento".
- "La evolución dinámica del grupo cuenta como sustrato una suerte de espacio, que resulta ser el lugar de las interacciones, un verdadero campo de fuerza social".²³

El término Dinámica de Grupos aparece por primera vez, en 1944, en un artículo de Lewin dedicado a las relaciones entre la teoría y la práctica.

Aaa

TÉCNICAS DE DINÁMICA DE GRUPOS Y SU APLICACIÓN EN LA CLASE DE ESPAÑOL

Las técnicas de Dinámica de Grupos, son procedimientos que permiten que los alumnos realicen su aprendizaje en equipos de trabajo, donde cada miembro participa activamente.

Enseñan a los adolescentes a convivir y favorecen la comunicabilidad. Se fomenta el espíritu de solidaridad y de cooperación en forma espontánea.

²³ Fillous, J. C, etc.

Por lo tanto, el uso de estas técnicas en la escuela, incrementa el desarrollo de cooperación social, de responsabilidad, de autonomía y creatividad.

Las técnicas participativas constituyen un valioso auxiliar para el maestro, por el carácter eminentemente educativo que revisten, pero su uso requiere que:

- El maestro se actualice y se entrene en su manejo, lo suficiente, para que conozca la estructura, la dinámica, las bondades y los riesgos de cada una de ellas.
- Que antes de aplicarlas haga una buena planificación de la clase; con objetivos bien definidos, técnica que ha de usar, desarrollo de actividades y empleo de auxiliares didácticos.
- Que al utilizarlas, les imprima su propia creatividad e imaginación, les dé flexibilidad y propicie un ambiente cordial y democrático.