



UNIDAD
SEAD
053

UNIVERSIDAD
PEDAGOGICA
NACIONAL

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

LA NECESIDAD DE FORTALECER EL PROCESO
DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE MEDIANTE
LA INTEGRACION GRUPAL

Bertha Alicia Coronado De la Rosa
Abelardo Martínez Quintanilla

TESIS

PRESENTADA PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN EDUCACION BASICA PLAN 79



PIEDRAS NEGRAS, COAHUILA, 1992

DICTAMEN DEL TRABAJO PARA TITULACION

Piedras Negras, Coahuila., a 27 de Octubre de 1992.

C.C. PROFESORES:
BERTHA ALICIA CORONADO DE LA ROSA, y
ABELARDO MARTINEZ QUINTANILLA
P r e s e n t e s:

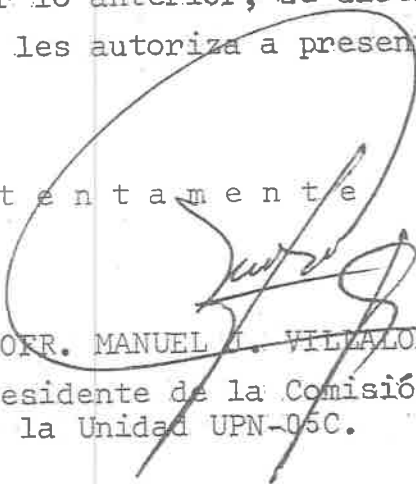
En mi calidad de Presidente de la Comisión de Titulación -
de esta Unidad y como resultado del análisis realizado a -
su trabajo intitulado:

"La necesidad de fortalecer el proceso de enseñanza-apren-
-dizaje mediante la integración grupal",

opción tesis, a propuesta del asesor C. Profr. Manuel J. -
Villalobos Maldonado, manifiesto a ustedes que reúne los -
requisitos académicos establecidos al respecto por la Ins-
titución.

Por lo anterior, se dictamina favorablemente su trabajo y-
se les autoriza a presentar su examen profesional.

A t e n t a m e n t e


PROFR. MANUEL J. VILLALOBOS MALDONADO
Presidente de la Comisión de Titulación
de la Unidad UPN-05C.


S E P
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA
NACIONAL
UNIDAD 053
PIEDRAS NEGRAS

TABLA DE CONTENIDOS

	Página
PORTADILLA	I
DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACION	II
TABLA DE CONTENIDOS	III
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
DEFINICION DEL OBJETO DE ESTUDIO	3
A. Antecedentes	3
B. Planteamiento del problema	4
C. Justificación de la problemática	6
D. Objetivos	8
E. Delimitación	10
CAPITULO II	
FUNDAMENTACION TEORICA Y CONCEPTUAL	13
A. La dinámica de grupo	13
1. Conceptualización de la dinámica de grupo	13
2. Orígenes de la dinámica de grupo	18
3. La dinámica de grupo y la educación	18
B. Características del grupo	20
1. Definiciones de grupo	20
2. El grupo, sus características y su dinámica	23
3. Principios básicos de la acción del grupo	26
4. Las metas de los grupos	27

	Página
a. Formación de las metas grupales	28
5. Productividad, madurez y valor del grupo	29
a. La productividad del grupo	30
b. La madurez del grupo	31
i. Los criterios para un grupo maduro, productivo y democrático	33
c. El valor del grupo	34
C. Proceso grupal	36
1. El hombre, ser social	36
2. Influencia del grupo sobre el individuo	39
3. Integración del grupo	40
4. Análisis del proceso de grupo	44
a. Rendimiento del grupo	44
b. Modelo de fases para procesos de grupo	45
c. Modelos de comunicación en grupos	46
5. El aprendizaje grupal	47
D. El grupo en el proceso enseñanza-aprendizaje	52
1. El grupo como poder educador	52
2. El maestro, su relación con el trabajo de los alumnos organizados en forma grupal	53
3. Las relaciones grupales en el aula escolar	55
4. Actitudes de los profesores y reacciones de los alumnos	57
a. Profesor "laissez faire"	57
b. Profesor "dictador"	58
c. Profesor "líder"	58

	Página
E. Introducción de las técnicas de grupo al campo educativo	60
1. Conceptos de las técnicas grupales	60
2. Elección de la técnica adecuada	61
3. Importancia de las técnicas grupales	64
4. Incorporación de técnicas de grupo	64
5. Técnicas que facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje y técnicas de integración-comunicación	66
a. Técnicas que facilitan el proceso enseñanza-aprendizaje	67
i. Conferencia	68
ii. Corrillos	69
iii. Diálogos simultáneos	71
iv. Entrevista	72
v. Foro	74
vi. Mesa redonda	76
vii. Panel	78
viii. Phillips 66	80
ix. Seminario	81
x. Simposio	83
b. Técnicas de integración-comunicación	84
i. El sociograma	85
1) Condiciones del test sociométrico	85
2) Elaboración del sociograma	86
3) Utilidad y límites del sociograma	87

	Página
ii. Psicogrupo y sociogrupo	89
iii. Psicodrama	91
CAPITULO III	
ALTERNATIVAS PARA FORTALECER LA INTEGRACION GRUPAL	93
A. Grupo de clase efectivo	93
1. Las etapas del desarrollo del grupo	94
2. La ilación del tiempo	100
B. Comportamiento útil del profesor en el desarrollo de cada una de las etapas	100
1. Comportamiento útil del profesor en la etapa de orientación	100
2. Comportamiento útil del profesor en la etapa de establecimiento de normas	101
3. Comportamiento útil del profesor en la etapa de conflictos	102
4. Comportamiento útil del profesor en la etapa de productividad	103
5. Comportamiento útil del profesor en la etapa de terminación	104
CAPITULO IV	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	107
A. Conclusiones	107
B. Recomendaciones	109
GLOSARIO	118
BIBLIOGRAFIA	121

INTRODUCCION

La vida actual caracterizada por grandes transformaciones en las relaciones políticas y económicas entre las naciones exige que la educación en general, y en especial la educación primaria se afane en ofrecer a los alumnos una integración grupal idónea, así como una formación de calidad en cuanto a los aspectos básicos que apoyan el desarrollo del individuo y su incorporación activa al mundo productivo en la cambiante dinámica social.

En esta urgente transformación deben considerarse las técnicas grupales y su aplicación en el grupo escolar para que conlleven a la formación de individuos solidarios y vinculados con los diferentes grupos de que forma parte.

La docencia hasta ahora, ha estado centrada más en la enseñanza que en el aprendizaje, y el conocimiento se ha concebido como un producto terminado que puede ser transmitido de los maestros a los alumnos, pero, en cambio, en el aprendizaje grupal el conocimiento se elabora en forma conjunta por los miembros del grupo.

En sí, es el maestro el que ahora tendrá que cambiar su forma de concebir la autoridad y la manera de percibir las relaciones con cada individuo y con el grupo, responsabilizándose de su papel como educador y transformador de la sociedad.

El problema no es sencillo, ni unicausal su solución, -

la integración grupal es un proceso complejo y más en el quehacer diario del docente, ya que en ella intervienen una gran cantidad de factores que están estrechamente relacionados.

En este trabajo de investigación documental se pretende contemplar desde el inicio el intercambio y variedad de visiones de cada uno de los autores, que aplicados a confrontaciones sucesivas con la realidad de la práctica e incorporando progresivamente el aporte de elementos teóricos se espera lograr y alcanzar niveles superiores de comprensión y acción a través de la construcción de alternativas concretas de cambio y transformación, que mejoren nuestra práctica docente.

Al mencionar el manejo de técnicas grupales, estamos aceptando la idea del trabajo en grupo con preferencia al individual. No constituye una novedad didáctica el dividir a los alumnos de una clase en equipos y distribuir tareas concretas. Esta forma de trabajo tradicionalmente se ha llevado a cabo centrada en el uso de materiales comunes, en la investigación de temas asignados por el profesor, en la autoactividad, en la cooperación, en la formación de sentimientos sociales, sin perder de vista al individuo.

Aquí proponemos el trabajo en equipo a partir de un nuevo concepto de lo que es el grupo, al que consideramos no como una suma de miembros, sino como un todo que da sentido a las partes.

CAPITULO I

DEFINICION DEL OBJETO DE ESTUDIO

A. Antecedentes

La presente investigación documental pretende ayudar al profesor a ser mejor docente, a superar radicalmente su labor - escolar y a concebir su trabajo en forma más creativa.

El problema que se plantea no es sencillo ni unicausal-- su solución, la docencia es un proceso muy complejo y más la -- práctica docente creativa y transformadora, ya que en ella in-- terviene una gran cantidad de factores, que están estrechamen-- te relacionados y son interdependientes entre sí.

La integración grupal ha sido un factor decisivo en el trabajo o cualquier otra actividad que se pretenda realizar, ya que ha servido al hombre para lograr con mayor facilidad el pro-- greso y resultados de las metas deseadas.

Siendo tan importante esta manifestación del ser huma-- no, se le han encontrado múltiples modificaciones, pero sin lle-- gar a dudar, una de las más importantes es la organización e in-- tegración grupal que hace más solidarios los acuerdos y las ac-- tividades realizadas o emprendidas por los diferentes grupos -- que en este caso ahora estudiado, es el escolar.

La escuela como institución social tiende al desarrollo integral del individuo y al mismo tiempo les prepara para lo-- - grar una existencia mejor, y como se mencionó anteriormente, la

integración grupal es decisiva en el desarrollo cultural y social de los pueblos, por eso, en la escuela es donde se le debe brindar la importancia requerida, propiciando en los alumnos -- una conscientización de trabajo en equipo, con responsabilidad, firmeza, solidez, seguridad y confiabilidad en los resultados -- obtenidos.

Debemos concebir la práctica docente ligada al contexto social total, es decir, en estrecha interacción con los aspectos culturales, económicos, políticos, de salud, regionales, so ciales e históricos de la comunidad donde está ubicada la escue la.

Recordemos que la problemática de la práctica docente -- le es significativa al profesor en la medida que forma parte de su vida cotidiana concreta y este hecho lo impulsa a indagar, -- analizar e identificar los diversos factores relacionados a la misma, para llegar a obtener su solución.

B. Planteamiento del problema

En este apartado exponemos la forma en que surgió el -- planteamiento de nuestro problema; se inició con una plática en tre los miembros del equipo que previamente habíamos integrado, comenzó con comentarios sobre nuestra práctica docente, mencionando problemas que se nos presentan en nuestra práctica diaria y planteándonos interrogantes como: ¿Qué problema de la labor -- docente elegiremos? ¿Qué importancia tiene el que discriminemos un problema particular? ¿En qué grado nos beneficiará?

Consideramos que es de fundamental importancia la inves

tigación que se realiza sobre problemas reales de nuestro quehacer diario, ya que las sugerencias y recomendaciones que surjan nos permitirán la solución de la problemática hacia la cual se enfocan, lo que redundará en provecho de nuestra labor docente y en beneficio propio, viéndose reflejado en el contexto total.

Después de haber reflexionado sobre la concepción que tenemos de nuestra realidad docente y su problemática, ahora intentaremos analizar la importancia de discriminar y priorizar algunos aspectos de esta problemática, a fin de precisar el problema de nuestro interés, el cual hemos considerado relevante y clave de nuestra docencia.

De los problemas mencionados en el que enfocamos nuestra atención fue el concerniente a la organización grupal, ya que sin ésta el rendimiento escolar no se logra en el porcentaje adecuado o deseado. *

Al elegir el problema sobre el cual desarrollaremos nuestro trabajo de investigación documental nos abocamos a la tarea de delimitar en forma precisa nuestro problema, ya que precisar la problemática tiene como propósito garantizar la claridad del objeto de nuestro estudio, claridad que nos permitirá una mejor formulación del problema dentro del quehacer docente. *

Teniendo como base lo anterior, la problemática elegida se puede enunciar de la siguiente manera: se explicarán las características y situaciones que se dan en los grupos para después pasar al grupo escolar propiciando la integración del mismo, ya que en la práctica docente se observa que generalmente el maestro no considera al grupo como unidad y en muchas ocasio

nes el proceso enseñanza-aprendizaje se realiza en forma individual y aislada.

Es por lo anterior que hemos considerado a la integración grupal como una estructura básica que nos permita fortalecer el proceso enseñanza-aprendizaje.

Así pues, la realidad es la base y el punto de partida de la problemática, sin embargo, será importante tener en cuenta la situación contextual, es decir, considerar las circunstancias históricas, sociales, económicas, culturales y políticas en que aparece y se desarrolla nuestra problemática docente, ya que es de suma importancia conocer la localización del centro de trabajo, la situación económica de la comunidad, los recursos humanos y materiales con que se cuenta, etc.

De igual manera, podemos observar que nuestra problemática docente como se basa en lo cotidiano, en el trabajo diario, no es exclusivo de nuestro grupo escolar, sino que también se presenta en otros grupos no solamente de nuestro centro de trabajo, sino de la comunidad en general.

C. Justificación de la problemática ✓

A través de nuestra práctica docente, hemos comprendido que en la labor diaria el profesor considera al alumno incapaz de integrarse a un grupo, siendo el mismo maestro el que propicia la desintegración del grupo, ya que con sus actitudes es el docente quien no cuenta con la conscientización y preparación profesional necesaria para propiciar al inicio y durante el transcurso del año escolar la formación de equipos, comisiones-

y actividades que los conlleven a la integración del grupo escolar, sin tomar en cuenta los intereses, necesidades, metas y deseos de los educandos para que ellos mismos posean la iniciativa de integrarse libremente de acuerdo a sus intereses particulares, formando así individuos inseguros, apáticos, rebeldes, desinteresados, agresivos e incapaces de cuestionarse sobre la realidad, y por lo tanto, se les obliga a aceptar y hacer suyas las normas y responsabilidades que nosotros como maestros les transmitimos.

Para realizar este trabajo y justificarlo nos hemos basado en los estudios realizados sobre grupos de diversos investigadores y científicos entre los cuales podemos mencionar a -- Lewin, Moreno, Gibb, Beal, etc.

Los individuos de las nuevas generaciones necesitan tener la preparación suficiente para la convivencia, para el análisis lógico y científico, para desenvolverse socialmente, respetar y aprovechar las ideas de los demás, tolerar las opiniones ajenas o contrarias, ser disciplinados en su vida y en sus relaciones con los demás, adaptarse a las condiciones del momento y sobre todo interesarse por la superación de su comunidad, lo cual no podrá lograrse si ni se le ha propiciado el integrarse al grupo del cual forma parte.

El ser humano tiende a trabajar y desarrollarse en grupo, y de no ser así se frenaría el desarrollo de la personalidad del individuo con criterio propio, consciente de su papel de responsabilidad dentro de la sociedad.

Los grupos se componen de individuos, pero ¿Cuándo y cómo

mo un conjunto de individuos empieza a ser grupo? Gran cantidad de maestros consideran al grupo como una suma de miembros y no como un todo que da sentido a las partes, de ahí surge el problema de la desintegración grupal.

Es importante que los maestros no enseñen a simples individuos en conjunto, sino a grupos. La clase como grupo tiene implicaciones muy importantes, ya que el proceso de enseñanza-aprendizaje se realizaría en forma más productiva si se consideraran las variantes antes mencionadas, y se propiciaría en el aula escolar un ambiente de camaradería, amistad, compañerismo, respeto y disciplina que facilite las actividades del grupo, del docente, la institución educativa y la comunidad en general.

Esto nos llevaría a reflexionar sobre el tipo de docente que se necesita para esta situación de aprendizaje y las acciones que desarrollaría, por lo tanto, el maestro debe guiar al alumno a que actúe sobre el objeto de estudio, lo asimile y lo utilice en nuevas situaciones de conocimiento; y a la vez lo ayude a aclarar dudas, comprender y superar los errores, y también a compartir la información que se genera, pero siempre dentro del contexto de grupo.

D. Objetivos

A través de nuestra labor diaria se ha observado el problema que presenta la integración y formación de un grupo en la comunidad o en cualquier ámbito y principalmente en el de la escuela primaria, prácticamente en los grupos escolares hacia don

de se enfoca principalmente nuestra investigación.

La investigación realizada presenta objetivos que de alcanzarse permitirán la solución de la problemática planteada; - los cuales enunciamos a continuación:

- Conscientizar al maestro en la integración del grupo.
- Contribuir a la formación de alumnos autónomos, reflexivos, creativos, indagadores y en sí permitirles que piensen.
- Propiciar un cambio de actitud por parte de los docentes an te los alumnos.
- Considerar el docente al grupo como un todo que funciona -- con características propias y no solamente como a un cierto número de individuos a quienes debe educar.
- Exhortar a los miembros del grupo a la creación de normas - que regulen la vida del mismo.
- Encauzar la participación del alumno en la gestión de la -- clase.
- Establecer el equipo de trabajo, como célula básica del que hacer escolar.
- Presentar la organización de las actividades cuya utilidad- o valoración social inmediata sea clara para los grupos: ac tos públicos, exposiciones, encuestas, entrevistas, etc., - los cuales les permitirán tener contacto directo con el con texto social al que pertenecen.
- Desarrollar la convivencia, la participación, la comunica-- ción y las relaciones de igualdad en los grupos, en distin- tos contextos al de la clase: excursiones, fiestas escola-- res, estudios del medio, visitas a museos, etc.

- Considerar al alumno no como un fracasado, sino como una --
persona que, en un clima adecuado, puede dar lo mejor de --
sí.

E. Delimitación

A continuación describiremos las acciones que en forma conjunta con nuestro equipo realizamos al desarrollar la investigación documental sobre la problemática docente en una situación real. Estas acciones consistieron en la recopilación de -- información que se consulta en documentos a los que se puede -- acudir como fuente o referencia en cualquier momento; estas -- fuentes documentales fueron entre otros documentos escritos como: libros, revistas, conferencias escritas, etc.

En el proceso de la investigación documental las etapas que se siguieron fueron las siguientes:

1.- Elección del tema

En esta etapa nos dimos a la tarea de buscar las inte-- rrogantes para detectar un problema surgido de nuestra labor docente diaria, la búsqueda de explicaciones a estas -- situaciones o acontecimientos, y la adquisición de sufi-- cientes conocimientos para su solución.

2.- Plan de trabajo

El plan que se estableció fue el de recabar por su parte cada uno de los integrantes del equipo previamente formado, todo lo que fuera posible sobre el problema elegido de la desintegración grupal. Se fijó un horario de trabajo acorde a las necesidades de los miembros del equipo, to

mándose en cuenta los intereses particulares de los mismos, comprendido éste de 16 a 19 horas, de lunes a viernes, en dichas reuniones se comentarían las actividades realizadas y la información obtenida sobre la problemática.

3.- Recopilación del material

Para recopilar el material que se necesitaba se recurrió a la consulta de libros, enciclopedias, diccionarios, revistas, etc. Nos encontramos con la dificultad de que en nuestro lugar de adscripción y residencia no se cuenta con bibliografía al respecto en las bibliotecas de la comunidad y era muy poca la que nos pudieron facilitar compañeros maestros y, por lo tanto, se acudió a instituciones universitarias de otras localidades.

4.- Organización y análisis del material

Una vez recopilado el material se procedió a su organización utilizando fichas de trabajo textuales, de resumen, comentarios y síntesis. Posteriormente se analizaron y seleccionaron las consideradas más completas y acordes con la problemática.

5.- Redacción y presentación

Por último se realizó la redacción del trabajo y la presentación del mismo al maestro asesor para que se realizaran los comentarios pertinentes y modificaciones o sugerencias que se requirieran.

Con las acciones anteriores pudimos obtener una visión-

de conjunto de la problemática y problema particular de nuestro interés.

Es común que los maestros encuentren dificultad en la - integración del grupo escolar debido en parte a que no le brindan la importancia que posee dicha integración, no cuentan con la preparación profesional adecuada para hacer uso de la dinámica de grupo y de las técnicas que surgen de la misma y en ocasiones debido a la ignorancia o falta de experiencia; otro factor que influye en la desintegración grupal y en el que hace -- hincapié el docente es el factor tiempo.

Cabe mencionar que las escuelas de la comunidad donde - se labora, pertenecen a la clase baja principalmente, hijos de - padres sin preparación profesional; pero aún así, algunos pa - - dres de familia hacen lo posible porque sus hijos sigan estu - - diando para que logren una mayor superación, mientras que - - - otros, de escasos recursos económicos los encauzan hacia el tra - bajo lucrativo a muy temprana edad.

CAPITULO II

FUNDAMENTACION TEORICA Y CONCEPTUAL



A. La dinámica de grupo

1. Conceptualización de la dinámica de grupo

Kurt Lewin (1890-1947), psicólogo alemán emigrado a los Estados Unidos, fue el primero en utilizar la expresión dinámica de grupos.

"Lewin empezó usando la palabra para designar ciertos fenómenos que tienen lugar en la vida de un grupo. La palabra griega dynamis indica en este contexto la existencia, choque, asimilación y continua combinación de fuerzas que se desarrollan en un grupo en cuanto 'punto de convergencia', de la interacción de varias personas. Dinámica de grupos designa pura y simplemente las fuerzas desplegadas por el grupo, las cuales ejercen una influencia tanto hacia adentro como hacia afuera del mismo". (1)

La dinámica de los grupos, se refiere a lo que pasa en el interior del grupo a lo largo del interactuar de las personas que forman parte de él. El grupo se reúne alrededor de una tarea común; conforme se trabaja sobre una temática determinada

2

(1) Pfo Sbandi. Psicología de grupos. Buenos Aires, Argentina.-
pág. 89.



y con una técnica específica, algo sucede en el interior del -- grupo. Ese algo, esos fenómenos grupales, son el resultado de una serie de fuerzas, con magnitud y dirección variables, que -- entran en juego con la interacción de los participantes, incluido el coordinador.

Esta concepción de la dinámica de los grupos tiene una relación estrecha con los conceptos de situación y campo. Por situación entendemos la totalidad de factores, internos y externos, orgánicos y ambientales, de importancia para la conducta -- que se investiga. La situación cubre un período de tiempo, más o menos largo. Ahora bien, si se quiere estudiar la situación -- en un instante concreto, tenemos entonces el concepto de campo; el campo no es otra cosa que la situación total considerada en un momento dado, es decir, es una parte de la situación. *sera!*

Cuando hablamos de la dinámica de los grupos nos esta-- mos refiriendo al resultado de la interacción de todos los factores que constituyen la situación del grupo. Y para estudiar -- en un momento dado lo que está pasando en el interior del gru-- po, es preciso un análisis del campo, es decir, de todos los -- factores intervinientes en ese momento concreto. El grupo cu-- yas conductas se están estudiando, tiene una gran importancia; -- pero también la tienen todos esos elementos intervinientes, en -- la medida en que su presencia está determinando la dirección y -- la fuerza de las conductas emitidas.

→ La personalidad de cada individuo, sus experiencias previas, su ideología, sus valores, sus expectativas y necesida-- des, su motivación, etc., el grupo mismo, el modo como está --

constituido, su historia pasada, los subgrupos existentes, las interacciones, la afectividad, las relaciones con otros grupos, etc., son algunas de estas fuerzas, que llamaremos factores individuales.

Otras fuerzas las constituyen el tema mismo y la tarea a lograr, la metodología específica de la actividad académica - (si es curso, seminario, taller o laboratorio), el estilo personal del profesor, su concepción sobre la educación y sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, el material con que se está trabajando, etc. A este conjunto de fuerzas las llamaremos factores instrumentales o metodológicos. En este sentido, la técnica o técnicas utilizadas intervienen como una fuerza más, tendiente a activar y movilizar al grupo.

Otra serie de fuerzas está constituida por los factores ambientales (sitio de trabajo, tipo de mobiliario, iluminación, etc.), y los factores tanto institucionales (tipo de escuela, de organización, de dirección, relaciones laborales, etc.), como sociales (situación política-económica del país, - con su repercusión en la situación familiar; acontecimientos importantes de la vida nacional, etc.).

La interacción de todas estas fuerzas, que entran en juego desde el primer momento en que el grupo se reúne, y que van variando en intensidad y dirección, es lo que da por resultado la dinámica de un grupo. Este es el primer y fundamental significado del concepto dinámica de grupo.

Existe, además, un segundo significado de este término: como un campo de investigación, y como conceptualización y sis-

tematización teórica de este campo de estudio.

"Ampliando el uso original de la expresión, se le fue dando poco a poco el sentido de una parte de la psicología social, dedicada especialmente a la investigación experimental de las estructuras y procesos grupales. Objeto de esa investigación son problemas como el de la dimensión, meta, cohesión, etc., del grupo". (2)

Todo grupo tiene una dinámica propia, independientemente de que nos demos cuenta de ello o no. En el momento en que se establece dicha dinámica como objeto de estudio y de investigación, y se conceptualizan y sistematizan los conocimientos obtenidos de dicho estudio, se constituye la dinámica de grupos como un campo de trabajo de la psicología social (segunda acepción del término).

Existe empero un tercer significado del término, que es hasta cierto punto el más extendido y conocido: el de la dinámica de grupo considerada como método o campo de prácticas de auto-experiencia y reflexión sobre procesos de grupo.

(2) Pío Sbandi. op. cit. p. 90. "La expresión dinámica de grupos se usa también para describir un campo de estudio, una rama de las ciencias sociales que se dedica a aplicar métodos científicos para determinar por qué los grupos se comportan en la forma en que lo hacen". Knowles, Malcolm e Hilda. Introducción a la dinámica de grupo. Buenos Aires, Argentina. p. 12.

"...se habla de dinámica de grupos en un tercer sentido - ...significa el concepto genérico que abarca una serie de métodos y técnicas que deben ayudar al individuo a conocerse mejor a sí mismo dentro de reducidos círculos de -- personas...". (3)

En esta línea van los famosos cursos de dinámica de grupos. En ellos se pretende propiciar la experiencia directa de situaciones y momentos grupales importantes, mediante la introducción planificada de una serie de técnicas grupales. Se trata de capacitar a los participantes para el manejo de esas técnicas y otras parecidas, y, al mismo tiempo, de aumentar su autoconocimiento a través de la reflexión sobre las actitudes y actuaciones manifestadas a lo largo de la experiencia.

Aunque es bueno el conocimiento y la capacitación para el manejo de las técnicas grupales, este conocimiento es insuficiente mientras no se complete con una buena fundamentación teórica sobre la dinámica de los grupos. Las técnicas movilizan - de tal modo las fuerzas internas del grupo, que en un momento - dado puede surgir una serie de fenómenos, difíciles de manejar - para quien no haya profundizado en el campo teórico de la dinámica de los grupos.

(3) Pfo Sbandi. op. cit. p. 91.

2. Orígenes de la dinámica de grupo

Como campo identificable de investigación, la dinámica de grupo empezó en los Estados Unidos hacia fines de los años treinta.

Se asocia su origen como especialidad a Kurt Lewin, -- quien popularizó el término dinámica de grupo, aportó significativas contribuciones a la investigación y a la teoría de la dinámica de grupo y en 1945 estableció la primera organización dedicada exclusivamente a investigar la dinámica de grupo.

La contribución de Lewin fue muy importante, pero la dinámica de grupo no fue creación de una sola persona. De hecho, fue resultado de muchos avances ocurridos en un período de varios años y en varias disciplinas y profesiones diferentes.

El momento y el lugar en que surgió la dinámica de grupo no fueron accidentales. La sociedad norteamericana de la década de los treinta proporcionó el tipo de condiciones necesarias para que surgiera tal movimiento intelectual. Desde esa época sólo ciertos países han podido crear el ambiente necesario para su crecimiento. La dinámica de grupo echó raíces ante todo, en los Estados Unidos y los países del noroeste europeo, aunque, también ha habido importantes avances en Israel, Japón y la India.

3. La dinámica de grupo y la educación

La revolución de la educación pública norteamericana, -- ocurrida en el primer cuarto de este siglo, fuertemente influenciada por los escritos de Dewey, amplió el concepto de los propósi

tos y los procedimientos de la educación. Preparar a los niños para vivir en la sociedad, más bien que transmitirles simplemente conocimientos, se hizo la meta educativa de las escuelas públicas.

"Aprender haciendo" se volvió el tema popular, y se le complementó con proyectos de grupo, actividades extracurriculares y gobierno estudiantil. Los profesores se interesaron por proporcionar a sus alumnos las habilidades del liderazgo, la cooperación, la responsabilidad y las relaciones humanas.

Gradualmente se hizo aparente que los maestros, como los trabajadores de grupo, se veían obligados a tomar decisiones que afectaban el curso de los acontecimientos en los grupos de niños y que necesitaban principios para conducir tales acontecimientos hacia fines constructivos.

Empezó a crearse la idea del maestro como líder de grupo que afecta el aprendizaje de sus alumnos no solo mediante su capacidad en la materia, sino también por su habilidad para elevar la motivación, estimular la participación y generar moral.

Aunque la controversia sobre este enfoque general de la educación ha persistido hasta nuestros días, la profesión educativa, para finales de los años treinta, había acumulado considerables conocimientos sobre la vida en grupo.

La dinámica de grupo aprovechó esta experiencia para formular hipótesis de investigación, y los especialistas en dinámica de grupo establecieron estrechas relaciones de trabajo con educadores y escuelas de educación. Tanto la práctica educativa como las investigaciones en la dinámica de grupo se bene

ficiaron de tal asociación.

B. Características del grupo

1. Definiciones de grupo

Dentro del uso común el concepto de grupo es altamente-comprendido y se utiliza para designar conjuntos muy dispares - en sus características: desde los que miran una vidriera hasta los que integran una familia. Aún en el campo de la Psicología Social, el grupo puede ser considerado como un conjunto de personas que reúne muy pocos requisitos: "Un grupo consiste en dos o más personas que comparten normas con respecto a ciertas cosas y cuyos roles sociales están estrechamente intervencidos". (4)

Caben todavía aquí multitud de grupos de distinta naturaleza, pudiendo considerarse como tales tanto la "clase media", la "burocracia", o el "grupo étnico", como la familia o la pandilla. Y hasta cabe la afirmación de que "los miembros de un grupo pueden o no conocerse personalmente. Dos jugadores de ajedrez que mantienen una partida por correspondencia constituyen un grupo". (5)

Dentro del campo de la Dinámica de Grupo — equivalente

(4) NEWCOMB, Th. Manual de Psicología Social; Eudeba, Bs. As., - 1964; pág. 571.

(5) NEWCOMB, Th. op. cit., pág. 572.

para algunos a "análisis de los pequeños grupos" (Olmsted)— el grupo es considerado con un criterio mucho más restringido, que involucra ante todo un número reducido de miembros (6), que interaccionan "cara a cara" y forman lo que se conoce como grupo primario.

Grupo primario es aquél en el cual todos los miembros - interaccionan directamente, cara a cara, son conscientes de la existencia del grupo y de su pertenencia a él, y de la presencia de los otros miembros (Sprrott). Los miembros se hallan ligados por "lazos emocionales cálidos, íntimos y personales"; poseen una solidaridad inconsciente basada más en los sentimientos que en el cálculo (Olmsted).

El grupo secundario, en cambio, mantiene relaciones frías, impersonales, más formales. El grupo en este caso no es un fin en sí mismo, sino un medio para lograr otros fines. Las relaciones se establecen más bien a través de comunicaciones indirectas; tal es el caso de empresas, instituciones, clubes, barrios, pueblos o ciudades.

El hecho de que un grupo sea pequeño no significa siempre que sea un grupo primario. El simple hecho físico de "estar juntos" (como en un ómnibus), no basta para caracterizar al

(6) Jack R. Gibb opina que es muy difícil lograr un buen debate con más de 12 ó 15 miembros, y que un grupo de trabajo tiene que ser tan reducido que permita a cada miembro participar verbalmente en las actividades del grupo.

grupo. Tampoco es suficiente que posean un interés común (tomar el ascensor). Para que exista el grupo es preciso que haya "una interacción entre las personas, y además conciencia de la relación común" (Olmsted).

De acuerdo con la difundida definición de Bales, un grupo pequeño es "Un conjunto de personas en interacción en situación cara a cara, en la cual cada miembro percibe a cada uno de los otros como personas individuales". (7)

Según Olmsted, "un grupo será definido como una pluralidad de individuos que se hallan en contacto los unos con los otros, y tienen cierto elemento en común que comparten". (8)

Las características del grupo, tal como lo concibe la Dinámica de Grupo, son las siguientes:

1. Una asociación definible; una colección de dos o más personas identificables por nombre o tipo.
2. Conciencia de grupo; los miembros sí se consideran como grupo, tienen una "percepción colectiva de unidad", una identificación consciente de unos con otros.
3. Un sentido de participación en los mismos propósitos; los miembros tienen el mismo "objeto modelo", o metas e ideales.
4. Dependencia recíproca en la satisfacción de necesidades.

(7) BALES-ZELDRICH, Diferenciación de roles en los pequeños grupos; Inst. de Sociología, Univ. de Buenos Aires, 1959.

(8) BALES-ZELDRICH, op. cit., pág. 17.

des; los miembros necesitan ayudarse mutuamente para lograr los propósitos para cuyo cumplimiento se reunieron en grupo.

5. Acción recíproca; los miembros se comunican unos con otros.

6. Habilidad para actuar en forma unitaria; el grupo -- puede comportarse como un organismo unitario". (9)

Cabe agregar aún, que el grupo debe tener una estructura interna (distribución de roles que se reconocen).

La importancia social de este tipo de grupos es extraordinaria. Dice al respecto Solomon Asch: "Los pequeños grupos, - tales como la familia o el equipo de trabajo, constituyen las - unidades naturales de la sociedad. Gran parte del trabajo realizado en el mundo se lleva a cabo dentro de sus confines".(10) "La experiencia social primera y más inmediata de la humanidad es la que ocurre en el grupo pequeño, dice. El grupo es la más común de las unidades sociales, así como la más familiar" (Hommans).

2. El grupo, sus características y su dinámica

Consideramos al grupo no como una suma de miembros, sino como un todo que da sentido a las partes. Con esta orientación, el aprendizaje de cada alumno es consecuencia de la interacción y comunicación que establezca con el resto de los inte-

(9) KNOWLES, M. y H., op. cit., pág. 31.

(10) ASCH, S., Psicología Social; Eudeba, Bs. As., 1962. p. 499

grantes del grupo al que pertenece, ya que "el comportamiento - de un individuo en el grupo está siempre determinado por la estructura de la situación presente" (Cirigliano y Villaverde).

Aún cuando estamos refiriéndonos a la dinámica, a lo -- que sucede dentro de un grupo, consideramos a éste como un todo con personalidad propia, no podemos olvidar que está integrado por una serie de individuos con sus propios marcos referencia-- les que de pronto se reúnen alrededor de una tarea común. Cada uno de los miembros del grupo aporta una serie de elementos per-- sonales, factores individuales que condicionan el acontecer den-- tro del grupo. "No es correcto diluir en las producciones gru-- pales el desempeño individual de los estudiantes. El aprendiza-- je se produce con el contexto de la interacción, pero en el sis-- tema movible de cada sujeto" (Furlan).

Ese marco referencial de cada uno de los integrantes de un grupo está formado por las experiencias vividas en el pasa-- do, lo que constituye su historia personal, las expectativas -- que ha concebido con respecto al trabajo y al resto de los miem-- bros del grupo, sus conocimientos y habilidades, las metas que-- persigue, ciertas creencias personales, sus valores, sus intere-- ses.

Cuando hablamos de grupo, podemos decir que el modelo - es lo que se denomina pequeño grupo, una agrupación de dos a -- quince individuos, de cuya interconexión surgen determinados ti-- pos de fenómenos que se ordenan de acuerdo con ciertas normas y que giran alrededor de un tema dado como objetivo o finalidad - de la reunión.

¿Pero por qué este pequeño grupo es el modelo? Esta no ción surgió como resultado de la ruptura de la famosa clasifica ción de Cooley de grupos primarios y secundarios, los primeros-organizados en torno a la afectividad, los segundos de acuerdo a pautas formales racionalizadas. Al hablar de pequeños grupos todos los autores han dado la impresión de haber conseguido una noción neutra en el sentido de que podía involucrar los atributos dados al grupo primario y al secundario al poder objetivarla puesta en juego de factores afectivos e intelectuales.

Pero además, la empiria demostraba que el número de integrantes estaba dado también por los límites del poder tener - en mente al conjunto, es decir, que el tope de individuos en -- juego estaba determinado por lo que la experiencia indicaba como posibilidad de "ser tenidos en cuenta" por un observador y -- por ellos mismos. Es así que el número máximo indicaba que tan to el observador ante el grupo, como cada uno de los integran-- tes podría involucrar en su razonar y vivenciar a todos los sujetos integrantes de ese grupo, si estaban dentro de esos límites.

Cuando una serie de individuos, cada uno con su propio- marco referencial, se reúnen alrededor de una tarea común se em- piezan a dar nuevas formas de comportamiento, esto es, se desa- rrolla una dinámica particular de ese grupo. Por ello, para -- que se integre el grupo se hace necesario que:

- Se comparta un lugar y un tiempo.
- Exista una interacción y una comunicación, un trabajo de ca ra.

- ✓ Que se busque la consecución de objetivos grupales, esto es estar involucrados en una tarea común.
- ✓
- Sus miembros sean conscientes de la existencia del grupo, - de su pertenencia a él y de la presencia de los otros miembros.

3. Principios básicos de la acción del grupo

La acción de un grupo ayuda al desarrollo de un sistema de valores para vivir y trabajar con éxito. Dentro de un grupo es importante aprender a compartir, relacionar las habilidades y capacidades con los integrantes del grupo de acuerdo con sus intereses y experimentar la sensación de haber alcanzado un objetivo con un esfuerzo conjunto.

Los principios básicos que nos ayudarán y servirán de guía y orientación para el aprendizaje del trabajo del grupo y la más adecuada aplicación de sus técnicas, son las siguientes:

- 1) Ambiente. Ambiente físico favorable, atmósfera de comodidad, local adecuado que no debe ser demasiado grande ni demasiado chico.
- 2) Reducción de la intimidación. Relaciones interpersonales amables, debe existir tolerancia y comprensión entre todos los miembros.
- 3) Liderazgo distribuido. El liderazgo debe ser distribuido en todo el grupo con el fin de que todos los miembros tengan oportunidad de desarrollar las correspondientes capacidades.
- 4) Formulación de objetivos. Los objetivos deben establecerse y definirse con mayor claridad contando con la participación

directa de todos los miembros.

- 5) Flexibilidad. Los objetivos deben ser flexibles evitándose la rigidez de las normas.
- 6) Consenso. El consenso se favorece con un buen clima en el grupo, cordiales relaciones interpersonales, espíritu de cooperación y tolerancia.
- 7) Comprensión del proceso. El desarrollo de la actividad en sí misma, la forma como se actúa, las actitudes y reacciones de los miembros, los tipos de interacción y de participación constituyen el proceso del grupo.
- 8) Evaluación continua. Se requiere una evaluación o examen -- continuo que indague hasta que punto el grupo se halla satisfecho y las tareas han sido cumplidas.

4. Las metas de los grupos

El grupo es guiado hacia el objetivo de acuerdo a las metas que se hayan propuesto y éstas lo auxilian a sacarlo de las dificultades o de situaciones indeseables que se le presentan. La meta sería el lugar a donde el grupo le gustaría llegar para lograr los objetivos propuestos y una de las metas de un grupo es la de mantenerse participativo.

Mientras un grupo trabaja para lograr lo que se propone conjuntamente con todos los integrantes del mismo, los miembros del grupo trabajan en forma simultánea para lograr metas individuales.

a. Formación de las metas grupales

Cuando un grupo está bien motivado se mueve con dirección bien definida, pero, ¿cómo se convierte esto en meta? -- Cuando una persona se impone una meta a sí misma, surge una carga de tensión interna que continúa motivando al individuo, hasta que alcanza lo propuesto. Este sistema de tensión existe -- hasta que el individuo alcance totalmente la meta o hasta que ocurra un bloqueo definitivo en la realización de la tarea. Si se le pide a un alumno que realice una determinada tarea y luego se le interrumpe antes de que termine ésta, pero se le permite iniciar otra, recordará más frecuentemente la tarea incompleta con cierto pesar.

Un sistema de tensión ligado a una meta que no se ha logrado alcanzar pesa enormemente en la mente del alumno o del grupo. La tensión se presenta cuando un amigo lo invita a salir o los compromisos familiares distraen al alumno del trabajo que está realizando, inmediatamente el individuo entra en un estado tenso y toma la decisión de salir o quedarse a concluir el trabajo para alcanzar la meta deseada que lo perturba. En cambio, el alumno o los miembros del grupo experimentan una gran satisfacción cuando la meta ha sido alcanzada.

"Si los niveles de un grupo son bajos el individuo disminuirá su esfuerzo y fijará sus metas muy por debajo de aquellas que podría alcanzar. Por otro lado, se fijará metas altas si sube el nivel promedio del grupo".

"Tanto los ideales como la acción de un individuo dependen del grupo al que pertenecen y de las metas y expectativas --

de aquel grupo" (Kurt Lewin).

5. Productividad, madurez y valor del grupo

Todos hemos oído a los miembros del grupo hacer comentarios tales como: "Los miembros de nuestro grupo deberían conocerse más entre sí de manera que podamos cooperar mejor"; y "Debe de haber cosas más importantes en que ocupar nuestro tiempo" o "¿Comprendió usted que se esperaba que lográramos esta noche?". Otros se quejan: "Nuestra discusión parece dar vueltas, jamás decidimos algo"; mientras que los satisfechos comentan, "Esta sí que fue una buena reunión, pudimos realizar algo".

Estos y otros mil comentarios más son prueba de que la evaluación del grupo se realiza constantemente, y que consciente o inconscientemente todos participamos. Estamos interesados en la calidad de nuestros grupos.

Las dificultades de comunicar los juicios de valor de nuestro grupo se superan al ser objetivos.

La mayoría de nosotros nos enorgullecemos de pertenecer a grupos que logran hacer cosas importantes. Como integrantes de tales grupos probablemente estemos altamente motivados para participar en profundidad y obtengamos gran satisfacción de nuestra calidad de miembros.

Un análisis de estas actitudes demuestra que los miembros de los grupos tienen dos grandes preocupaciones: ¿Qué estamos haciendo? ¿Y cómo lo vamos hacer?

Esto también puede manifestarse en relación con las dos tareas que el grupo debe realizar. Las funciones de resolver -

tareas y problemas y del logro de la acción conciernen a la selección, la definición y el logro de metas que satisfagan las necesidades comunes. La segunda tarea, la función del proceso, trata de la formación, el mantenimiento y el fortalecimiento de la estructura del grupo y del esquema de la actividad.

Será provechoso estudiar la función de resolver problemas bajo el título de "productividad" y la función del proceso bajo el título de "madurez". La combinación de ambas constituirá el concepto final de "valor de grupo".

a. La productividad del grupo

Por lo general se considera productivo a un grupo que selecciona eficazmente metas realistas y las logra eficaz y eficientemente. Sin embargo, la aceptación de la importancia de la filosofía y de los procesos democráticos en los grupos voluntarios puede imponer varias modificaciones adicionales con respecto a la productividad de un grupo. La evaluación total de la productividad relativa de los grupos es afectada a menudo -- por los juicios sobre los "costos" de tal productividad mientras en los grupos democráticos existe preocupación por la dignidad del individuo, sus derechos, sus intereses, sus necesidades y su desarrollo. Así, el juicio acerca de la productividad en relación con el logro de metas se hace por lo general tomando en consideración el empleo de medios aceptables. Esto se -- realiza cuando la productividad es analizada desde el punto de vista del grupo mismo.

La productividad también puede ser analizada desde el -

punto de vista de la comunidad o de la sociedad en general. -- Desde este punto de vista el grupo que promueve y logra el máxi mo para el bien general puede ser considerado el más producti-- vo.

b. La madurez del grupo

La madurez se emplea para representar la función del -- proceso. Si bien no es un sinónimo perfecto, simboliza satis-- factoriamente sus características.

Ordinariamente, el grupo maduro será eficaz en la fun-- ción del proceso; pero es conveniente recordar que también debe ría ser el más productivo. Por lo general, las organizaciones- eficaces en el campo de la resolución de problemas se comportan de tal manera que aseguran una gran motivación, satisfacciones- personales, y una alta moral grupal. Antes que éstas se puedan lograr, es necesario, por lo general, alcanzar un alto grado de madurez.

El período de tiempo que el grupo ha existido o el núme ro de veces que se ha reunido no son muy buenos criterios para- establecer la madurez. Todos conocemos individuos de edad cro- nológica madura que todavía están inmaduros, y así también pue- de suceder con los grupos. Se supone que la madurez connota -- ciertas cualidades de experiencia y conocimiento práctico, sin- la pérdida del vigor y el impulso de la juventud. La inmadurez connota la carencia de conocimiento práctico, como también cier ta inestabilidad asociada con la juventud. Se ha demostrado -- que es útil desarrollar un conjunto de criterios objetivos para

marco de referencia para juzgar la madurez del grupo.

La madurez de una organización no surge espontáneamente sino que se desarrolla mediante prácticas sanas y una conducción hábil e ingeniosa. ¿Cómo se puede estimular esto?

Todo individuo, y todo conjunto de individuos, tiene -- atributos y características únicos. Los métodos que son provechosos en un caso pueden demostrar ser inútiles en otro. Es importante que se dediquen esfuerzos creativos en el sentido de -- la madurez; ninguna fórmula sencilla para la acción puede ser-- vir.

La madurez del grupo es más evidente por medio del - -- adiestramiento de las aptitudes de los integrantes del grupo y su eficiente combinación. Los grupos inmaduros se tornan maduros por este proceso. Al mismo tiempo, los grupos improducti-- vos se transforman en productivos. Es muy posible que los procesos de grupo desarrollados para una etapa de la madurez ten-- gan que ser alterados a medida que cambien las condiciones, se presentan nuevos problemas, o se logra una madurez mayor. Un - grupo que es remiso a cambiar su esquema de obrar, por muy efi-- caz que haya sido en el pasado, puede haber pasado la etapa de la madurez y estar aproximándose a la senectud. Si el grupo ha de continuar siendo vigoroso, debe haber un análisis y un ajuste constantes. En algunos casos, un grupo maduro puede incluso decidir concluir su existencia si ya no se reconoce su necesi-- dad.

i. Los criterios para un grupo maduro, productivo y democrático

La siguiente lista de criterios para el grupo maduro, - según Haiman (11), permitirá identificar mejor los elementos es- pecíficos pertinentes en cualquier situación especial. Estos - criterios pueden ser empleados por cualquier grupo como un mar- co dentro del cual pueden analizar y discutir sus propias cuali- dades de madurez. Tal estudio debería conducir a un mejor conq- cimiento de puntos fuertes y débiles del grupo.

Un grupo maduro:

1. Reconoce los valores y las limitaciones de los procedimien- tos democráticos.
2. Proporciona una atmósfera de libertad psicológica para la - expresión de todos los sentimientos y puntos de vista.
3. Logra un alto grado de intercomunicación eficaz.
4. Tiene una clara comprensión de sus propósitos y metas.
5. Puede iniciar y llevar a cabo la resolución lógica y eficaz de los problemas, la que conduce a la acción.
6. Reconoce que los medios deben ser armónicos con los fines.
7. Enfrenta la realidad y trabaja sobre la base de hechos más- bien que de fantasías.
8. Asegura la difusión de las responsabilidades de la conduc- ción y la participación en ellas.

(11) HAIMAN, F. S., Group Leadership and Democratic Action. -- Houghton Mifflin Co., Boston, 1951. págs. 103-4.

9. Hace uso inteligente de las distintas habilidades de sus integrantes, y reconoce la necesidad de recursos externos, los que utiliza.
10. Halla un equilibrio adecuado entre la productividad del grupo y la satisfacción de otras sentidas necesidades.
11. Tiene en cuenta la integración satisfactoria de los valores, las necesidades y las metas individuales con las del grupo.
12. Es objetivo respecto a su propio funcionamiento; puede enfrentar sus problemas de procedimiento y emocionales y puede hacer cualquier modificación que sea necesaria.
13. Tiene la habilidad de descubrir ritmos de fatiga, de tensión, de atmósfera emocional, etc. y de tomar las medidas para controlarlos.
14. Logra un equilibrio adecuado entre la resolución de problemas y la orientación del proceso.
15. Logra un equilibrio útil entre el empleo de los métodos establecidos y una buena disposición para cambiar los esquemas de procedimiento a fin de ajustarse a una situación.
16. Tiene un alto grado de solidaridad, pero no hasta el punto de sofocar la individualidad.
17. Encuentra un equilibrio saludable entre la conducta cooperativa y la competitiva de sus integrantes.

c. El valor del grupo

En el proceso de la participación grupal, un individuo puede estar tan interesado en las satisfacciones que obtiene --

por el mero hecho de constituir una parte de sus grupos, que olvide ser objetivo y analítico con respecto a ellos.

En una democracia cada individuo tiene derecho a elegir los grupos de los cuales desea formar parte. Hay muchas razones diferentes para que una persona pertenezca a un grupo dado. En la mayoría de los casos, estas razones pueden clasificarse bajo el rubro de la magnificación individual de las satisfacciones -- personales. Al enfocar la elección de los grupos desde este punto de vista de corto alcance, puede ocurrir que se deje de lado un aspecto importante de los grupos democráticos. La democracia brinda a todos la libertad para elegir, pero la libertad democrática siempre destaca la importancia de realizar elecciones que -- tiendan a perpetuar el sistema que permite esa libertad básica.-- Si el sistema no es perpetuado, se pierde la libertad de elección.

Por su misma naturaleza, una sociedad democrática deposita en el individuo una doble responsabilidad. Debe aceptar la -- responsabilidad de elegir y realizar una función útil que le proporcione ciertos ingresos económicos y debe asumir un papel activo en el mantenimiento del sistema que le permite el derecho de elegir y lo mantiene como entidad importante.

Un miembro de la sociedad democrática necesita realizar ocasionalmente un inventario de los grupos en que participa, para determinar cuántos de ellos le están robando su tiempo y en -- realidad no están contribuyendo mucho a sus metas de largo alcance, aunque le pueden estar proporcionando satisfacciones a corto plazo.

En una sociedad democrática, muchos grupos se perpetúan mucho tiempo después que fueron logrados los propósitos por los que se establecieron. Estos grupos continúan sin fundamento y se reúnen por reunirse.

Hay muchos grupos cuya única función es la de proporcionar una situación de comunicación en la que se intercambian los rumores locales y se aplican controles sociales sobre la comunidad.

Tales grupos son de un valor auxiliar para una sociedad democrática y el individuo, mientras tiene la libertad de elegir cualquier grupo que desea, tiene también la responsabilidad de perpetuar el sistema que le proporciona tal libertad. Así el individuo debería evaluar el valor de los grupos en los que participa, tomando en cuenta sus propias satisfacciones y la contribución real o potencial que estos grupos brindan a otros integrantes del grupo y a la sociedad en general. Dado que la mayoría de los individuos no tienen recursos ilimitados para dedicarlos a la actividad grupal, una consciente evaluación racional puede conducir a una redistribución de los recursos a otros grupos más significativos y de mayor relevancia.

C. Proceso grupal

1. El hombre, ser social

El estudio científico de los grupos es relativamente joven, en todos los tiempos de la historia se ha afirmado que el hombre es un ser social; el cual se comunica, se relaciona y se

agrupa de una manera instintiva, aunque sabemos que la teoría - del instinto gregario está fuera de uso, por el hecho de que el hombre, sin que se le enseñe, tiende a agruparse. Actualmente se piensa que el hombre busca la convivencia porque ello es parte de su ser; ¿Se puede pensar que la ausencia de relaciones -- acarrea problemas al hombre?, sí, ya que existen estudios que fundamentan dicha afirmación.

Con el objeto de demostrar que el hombre es netamente social, a continuación se mencionan algunas teorías:

El proceso de hominización y la ausencia de relaciones. Se han visto algunos casos insólitos de niños abandonados en -- los que se ha observado para sorpresa de los científicos, que -- aunque morfológicamente los casos pertenecen a la especie humana, dichos niños presentan rasgos, tales como ausencia del lenguaje, y trastornos en la motricidad. La falta de lenguaje pudiera deberse a una lesión irreversible de los centros cervicales, pero en nuestro caso aunque la lesión pudiese estar presente, el motivo por el cual no articulan palabra se debe a la falta de relaciones, ya que todos ellos fueron abandonados al poco tiempo de haber nacido.

Los casos más famosos han sido "El salvaje de Aveirón y el de Kamala y Amala", dados a conocer por León Mann en su libro de Psicología Social.

Las gemelas de Kamala y Amala fueron dos niñas abandonadas en la India, las cuales presentaban características morfológicas semejantes a las nuestras y no habían adquirido la bipedestación, no obstante de tener la edad para ello; para alimen-

tarse llevaban la boca al alimento, y no éste a la boca; gruñían, se mostraban agresivas; éstas fueron encontradas y recogidas por un sacerdote, quién realizó intentos vanos por educarlas. Una murió al año sin poder hablar aunque sí aprendió a caminar y la otra muere al año siguiente.

Este caso demuestra la gran importancia que tienen las relaciones con otras personas durante la primera infancia.

El doctor René Spitz y también el doctor John Bowlby -- han elaborado todo un sistema psicológico en base a las relaciones del niño, ambas demuestran que aquellos niños que fueron -- abandonados o que son rechazados, están propensos al trastorno mental. Bowlby señala: "Que pasado un período crítico en el -- cual el niño carece del cuidado maternal, adquiere lesiones -- irreversibles del cerebro".

René Spitz asegura que el abandono, además de físico -- puede ser mental, o sea, que aún cuando la madre esté con el niño, éste sufre rechazo, el niño sentirá que se le abandona físicamente. Cree el autor "Que lo que los pediatras llaman cólicos del tercer mes no es otra cosa que la expresión de una demanda de amor". Con esto se demuestra que el hombre es un ser de relaciones y que necesita de ellas, no solo para vivir, sino para tener un desarrollo armónico, tanto físico como mental.

Todo el ser humano está constituido por una corriente -- dinámica que establece una riqueza y un potencial racional emotivo y volutivo con capacidad de querer, conocer y sentir y a -- medida que se descubre como persona requiere de una relación -- con los demás, en la cual dialoga, se comunica y se interesa --

por lo que otros piensan y hacen, colabora y comparte responsabilidades. De este modo aprende a vivir y convivir, es decir, se involucra en las relaciones humanas.

2. Influencia del grupo sobre el individuo

Desde el momento de su nacimiento el individuo pertenece a un grupo, la familia, y recibe de él poderosas influencias a la vez que él mismo la modifica sustancialmente. Es sabido que la influencia familiar del grupo determina el esquema de comportamiento del individuo en las demás situaciones grupales de su influencia o de su vida futura. El hecho es que el aprendizaje de la vida social se comienza en la familia, se continúa luego en el seno de otros pequeños grupos de vínculos emocionales menos intensos y más amplios tales como: el grupo de amigos, la escuela. La conciencia representa las normas del grupo en el individuo que es inculcada como parte del proceso de la educación social. Dentro del campo educacional la influencia del grupo sobre los individuos se manifiesta en diversos aspectos, concernientes tanto al aprendizaje intelectual como a la vida emocional.

Las actitudes de un individuo están ancladas a los grupos a que pertenece, es más fácil cambiar muchas actitudes produciendo cambios en algunas propiedades del grupo que enseñando directamente a los individuos.

La conducta y las creencias de los alumnos están condicionadas en gran medida por los pequeños grupos que se forman dentro de un aula.

La cuantía de la interacción entre los estudiantes de una clase está determinada en parte por factores grupales.

El clima o el estilo de vida del grupo puede tener influencia importante sobre la personalidad de sus miembros.

3. Integración del grupo

Nos han acostumbrado a pensar, y hemos llegado a aceptar que el aprendizaje escolar se da en grupos. Sin embargo, un salón de clases es un lugar donde se concentra un número determinado de alumnos con el propósito de concurrir, en su calidad de auditorio, a la disertación de un maestro que aborda un tema determinado, en un tiempo limitado. Al referirnos a un número determinado de alumnos queremos recalcar que un conjunto de personas, aunque coincidan en un tiempo y lugar determinado, constituyen un agregado, pero no necesariamente conforman un grupo; los alumnos se reúnen por razones de administración escolar.

La misma disposición del mobiliario y del equipo, en el salón de clase, está diseñado para un auditorio, evitando así la relación cara a cara y obligando a un tipo de comunicación deficiente. El salón de clases es el lugar a donde los alumnos van a "tomar" la clase y, a "recibir" la enseñanza.

Este conjunto de alumnos puede llegar a construir un grupo, dado que en la clase los alumnos son potencialmente un grupo. El hecho de que estén juntos, que compartan determinados propósitos, que aborden los mismos temas y presenten los mismos exámenes, los ubica en la posibilidad de integrar un gru

po de aprendizaje.)

Hablamos de integrar un grupo, ya que no es suficiente que un número de personas esté y ocupe un determinado espacio y tiempo para que aquél exista. Según Sartre, el grupo no es una estructura que se asuma por completo y de la cual podamos decir: este es el grupo en su plenitud lograda. El grupo no es jamás nada más que un acto, es un proceso en marcha, es decir, lo que se intenta describir es al grupo como un devenir y no como una cosa. El grupo no es, sino que se constituye y pasa por diversas etapas durante su existencia.

El paso del conjunto al grupo depende de muchos factores, como son: las expectativas, la claridad en cuanto a la tarea que van a realizar, el miedo a la pérdida de la individualidad, miedo a los ataques que se pueden sufrir, etc.

Los obstáculos para integrar al grupo aparecen desde las primeras sesiones de trabajo donde predomina un ambiente de ansiedad caracterizado por una sensación de incomodidad, expectación y deseo de pasar inadvertido ante situaciones nuevas que resultan en cierta medida amenazantes. Ante esta situación adoptamos una actitud de reserva, dándonos a conocer lo estrictamente necesario de nosotros mismos; o bien, mostrando sólo aquellos aspectos personales que consideramos aceptables.

La integración debe ser percibida como un estado de ánimo en el grupo, una estructura definida, donde se manifieste un ambiente de cooperación, de comunicación, de intereses centrados en la tarea y de compromiso con los objetivos adoptados.

La integración es un proceso cuyo nivel óptimo se alcan

za cuando los participantes advierten logros significativos y -
cobran conciencia de que han llegado a un alto nivel de comuni-
cación y cooperación.

La integración del grupo no quiere decir homogeneiza- -
ción, uniformación o desaparición de la individualidad, pues se
considera que la mayor riqueza del grupo se da cuando existe --
una heterogeneidad en cuanto a sus miembros y una mayor homoge-
neidad en los objetivos de aprendizaje. →

Las dificultades para la integración grupal, citando --
a Marcos Berstein, "Proviene del temor de perder la individua-
lidad y quedar inmersos y fusionados en una masa amorfa, sin lí-
mites personales. En realidad, lo que se pierde es el indivi--
dualismo, en la medida en que se empieza a dar la cooperación".

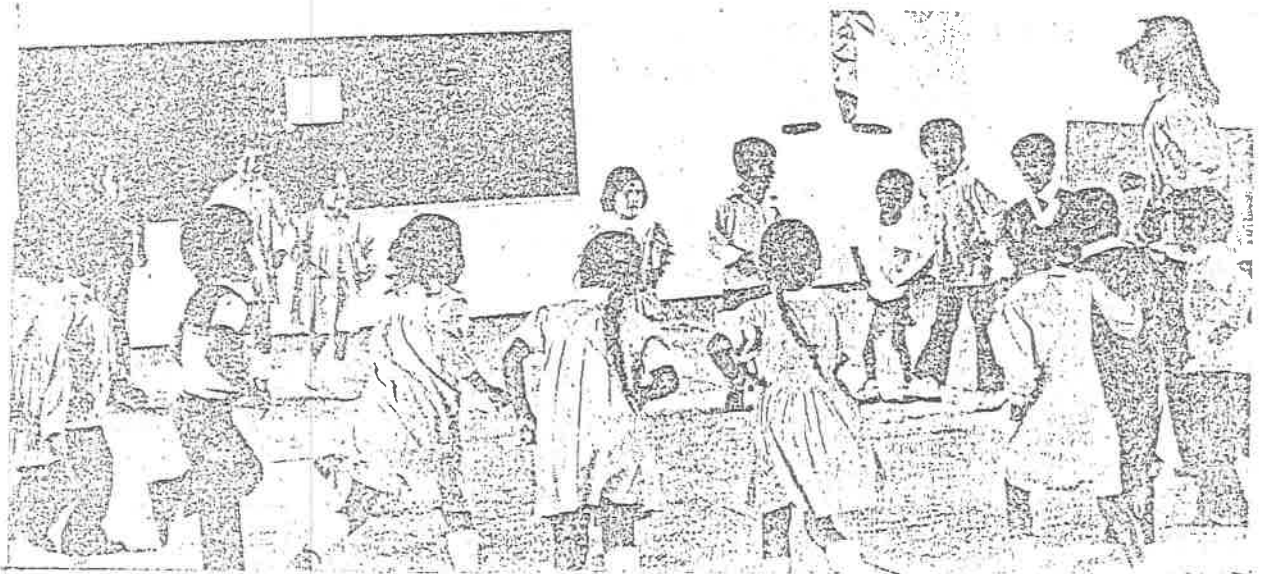


FIGURA 1: La integración grupal

En el extremo opuesto a la integración se encuentra la desarticulación del grupo como unidad de trabajo intelectual. - La desintegración acontece cuando no hay identificación con los objetivos, o cuando existen y persisten conflictos interpersonales no clarificados y abordados como problemática existente y - actuante. Es entonces cuando la comunicación se hace deficiente: aparece la competencia como forma individualista de conducta y la formación de subgrupos. No se considera grave la aparición de conflictos, lo grave es la no elaboración adecuada y -- oportuna de medidas para solucionarlos. La existencia de con-- flictos y la resolución de los miembros por superarlos son experiencias de aprendizaje que fortalecen la cohesión y madurez -- del grupo.

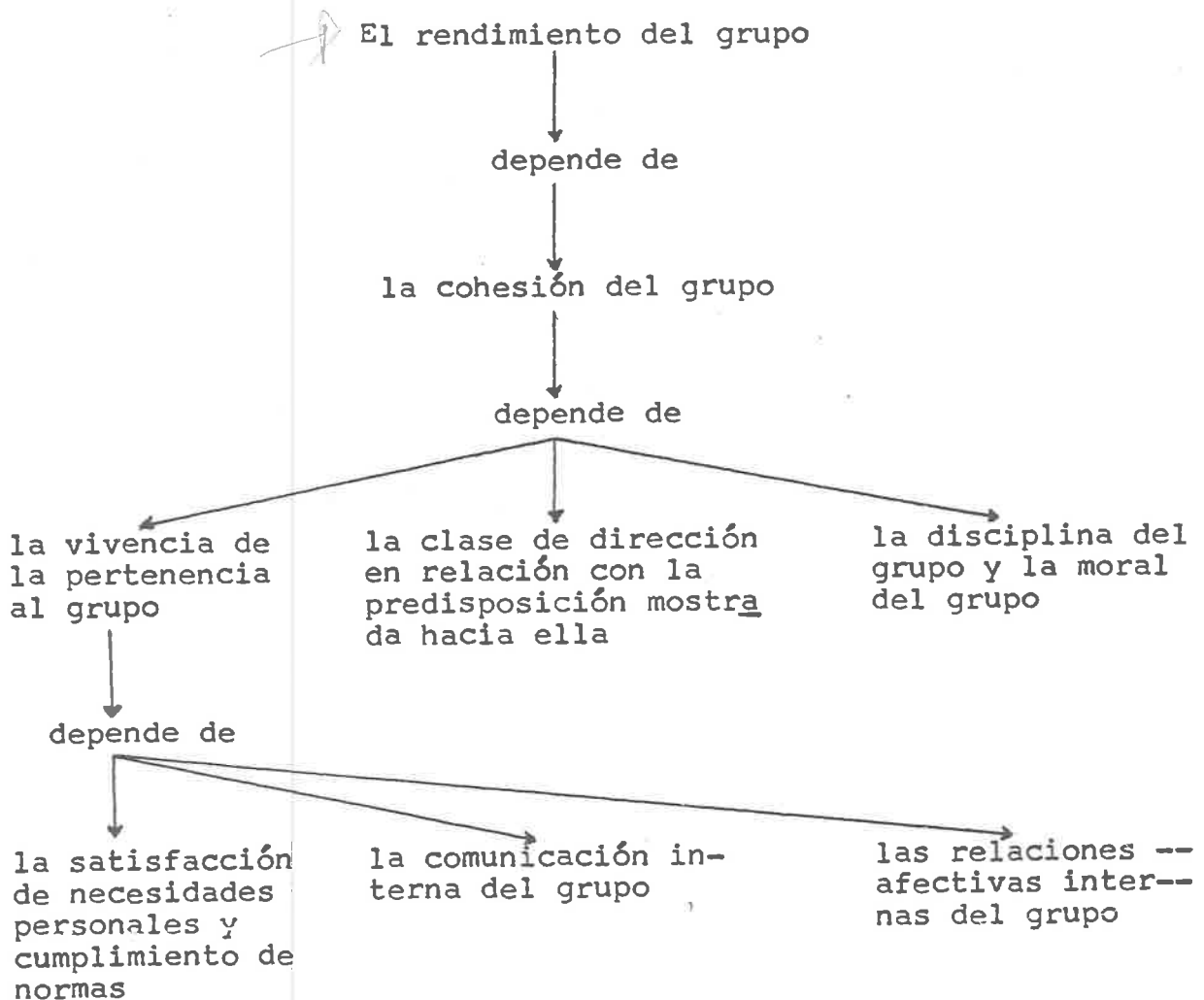


FIGURA 2: Conflictos en el grupo.

4. Análisis del proceso de grupo

Las técnicas aquí descritas están pensadas sólo como me dios auxiliares o apoyos de esta forma de análisis de proceso; - por otra parte se convierten en ejercicios en el sentido de - - adiestramiento y entrenamiento.

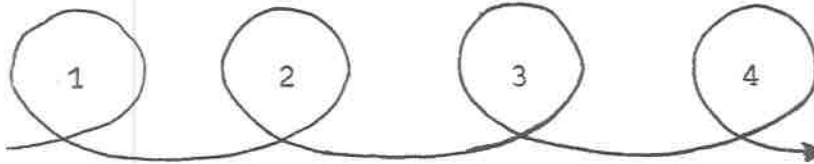
a. Rendimiento del grupo



ESQUEMA 1: Rendimiento del grupo.

b. Modelo de fases para procesos de grupo

Un proceso de grupo no es un avance en línea recta, sino más bien un dar vueltas en forma de espiral aproximadamente así:



ESQUEMA 2: Fases del proceso de grupo

Miles llama a las fases (cada fase estaría representada por un rizo de la espiral):

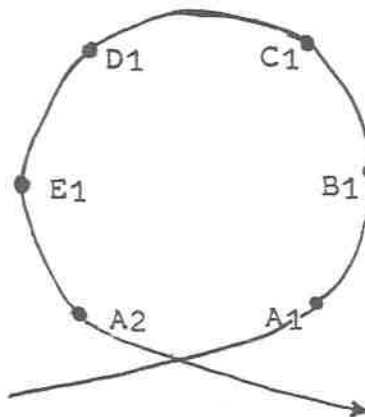
1. Fase de lo convencional.
2. Fase del tanteo inseguro.
3. Fase del estancamiento depresivo.
4. Fase de lo eufórico.

Si nos fijamos con más detenimiento en una de las espirales, se puede comprobar que en cada fase existe un ciclo de - modos de comportamiento:

D1 El nuevo comportamiento, vivido también por otros, se considera como

E1 Generalización: aplicación a otras zonas e integración del nuevo comportamiento.

A2 Inicia nueva fase (2)



C1 Se prueba y se aplica el nuevo comportamiento.

B1 Se ve una nueva posibilidad de comportamiento

A1 El descontento con viejos modos de comportamiento lleva al problema.

ESQUEMA 3: Comportamientos de cada fase.

c. Modelos de comunicación en grupos

Los miembros de un grupo están en contacto unos con - - otros a través de determinados canales internos de comunicación colectiva. La forma de estos modelos de comunicación puede variar según los casos.

Se han estudiado las siguientes constelaciones de cada uno de los miembros de un grupo: constelación en círculo, cadena, estrella (o rueda) y horquilla, en lo que se refiere a la rapidez en la solución de tareas, a la exactitud, a la organización dentro del grupo, al papel del jefe y a la satisfacción de los distintos miembros del grupo.



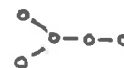
Círculo



Cadena



Estrella



Horquilla

ESQUEMA 4: Representación esquemática de las constelaciones.

Los experimentos han sido realizados por Leavitt. Cada uno de los miembros del grupo recibía una tarjeta con cinco signos geométricos, encontrándose sólo uno de los signos en cada tarjeta. La comunicación sólo era posible por medio de cuartillas, y siempre sólo a través de los canales concretos de comunicación del modelo respectivo. La tarea consistía en encontrar en las tarjetas el signo común a todos.

El resultado fue el siguiente.

La constelación en círculo ofrece a cada miembro la misma posibilidad de comunicación; la constelación de estrella in-

dica una destacada posición del jefe, pues cada uno de los - - otros miembros sólo puede ponerse en contacto con todos los demás a través de la figura central. Desde el punto de vista del tiempo necesitado, la constelación de estrella se reveló como - la más rápida.

Un jefe auténtico sale con toda probabilidad, según los resultados de la investigación, de la posición central en la -- constelación de estrella, cadena y horquilla; los miembros de - la periferia son los que más perjudicados parecen.

Hofstätter (1957, pág. 157) presenta un cuadro sinóptico sobre el rendimiento de los grupos en las constelaciones de círculo, cadena y estrella.

	Círculo	Cadena	Estrella
Rapidez	escasa	grande	grande
Exactitud	escasa	grande	grande
Organización	inestable	lenta, estable	rápida, estable
Papel del jefe	indefinido	claro	muy claro
Satisfacción	muy grande	escasa	muy escasa

5. El aprendizaje grupal

Todas las definiciones de aprendizaje coinciden en que éste es un cambio de conducta. En el caso del aprendizaje grupal, el cambio de conducta se da como resultado de la interacción en el intento de apropiación de un conocimiento. En el -- aprendizaje individual, es la persona quien se enfrenta aquí al objeto, mientras que en el aprendizaje sociodinámico, es el grupo el que aborda y transforma al objeto de conocimiento. Allí-

se obtienen simultáneamente dos aprendizajes: aquellos que se refieren a la apropiación de un saber determinado y los que se dan como resultado de la interacción cuando se encara el objeto de estudio. En sentido estricto, no se trata de dos procesos paralelos, sino convergentes y complementarios. De este modo, lo que se aprende individualmente es de naturaleza diferente de aquello que se aprende en grupo. El aprendizaje grupal tiene la fuerza del vínculo. Citando a Lacroix "Para el hombre, lo esencial no es su relación con el mundo sino con los otros seres o, ampliando la terminología de Martín Buber, no es el eje yo-esto, sino el yo-tú. Más que una individualidad, el hombre es una relación con el otro".

El aprendizaje grupal es un fenómeno en el que se establecen relaciones entre el grupo y el objeto de estudio; es un proceso dinámico de interacciones y transformaciones, donde las situaciones nuevas se integran a las ya conocidas y resueltas, involucrando a la totalidad del grupo, tanto en los aspectos cognoscitivos, como en los afectivos y sociales.

El aprendizaje grupal es ante todo, un proceso de elaboración conjunta, en el que el conocimiento no se da como algo acabado, de una persona que lo posee a otras que no lo tienen (lo que se conoce como "dictar cátedra"). La docencia, hasta ahora, ha estado centrada más en la enseñanza que en el aprendizaje y el conocimiento se ha concebido como un producto terminado que puede ser transmitido oralmente del maestro a los alumnos.

En cambio, en el aprendizaje centrado en el grupo, el -

conocimiento no aparece como algo terminado, sino más bien como una elaboración conjunta que parte de "situaciones-problema", - en donde se elaboran hipótesis, se definen conceptos, se analizan los elementos involucrados en una situación, se proponen al ternativas, se identifican los medios, se evalúan resultados, - etc.

Los aspectos considerados anteriormente nos encaminan a dejar de considerar al grupo como un conjunto de personas para pensarlo como estructura, entendiéndola como "una constelación- o un conjunto específico de elementos constitutivos de un todo, cuya razón de ser se define por su funcionalidad con miras a un objetivo determinado" (Kisnerman).

El hecho de pensar al grupo como una estructura nos induce a buscar los fundamentos de una psicología grupal que dé - las bases de una didáctica en la cual los alumnos ya no aparezcan como individuos, sino inmersos en situaciones de aprendizaje que configuren experiencias cualitativamente diferentes.

El proceso grupal nos lleva entonces a analizar el binomio enseñanza-aprendizaje desde otra perspectiva, donde "la docencia puede caracterizarse como un proceso de interacción entre personas, en el que los sujetos-profesores y estudiantes es tablecen interrelaciones, a través de las cuales conforman un - grupo con dinamismo propio. En este proceso intervienen las ca racterísticas y los rasgos peculiares de cada uno de los individi duos. La interacción, en situación de docencia, no es una relaci ón de sujetos aislados, sino más bien una relación de grupo - y, en ese sentido, de interacción múltiple", "...la interacción

y el grupo son medio y fuente de experiencias para el sujeto. - Es precisamente a través de y por sus experiencias, que la persona aprende y se desarrolla como tal...".

"La interacción así entendida, debe ser promovida e incrementada por su valor educativo; el valor esencial de un grupo es precisamente su valor experimental, pues sobre todo a través de la interacción en el grupo es que se constituyen y se -- transforman los esquemas referenciales básicos de la conducta". (12).

La situación grupal es una experiencia múltiple, ya que el individuo no sólo adquiere aprendizajes intelectuales relacionados con el objeto de conocimiento sino que, además, tiene la oportunidad de sostener una confrontación de sus marcos de referencia. Esto le permite rectificar o ratificar constantemente sus propios fundamentos teóricos, así como algunas pautas de su conducta e interpretaciones de la realidad. En el grupo, el individuo tiende a ser más sensible a la lógica de una argumentación, al mismo tiempo que advierte las contradicciones de sus propias ideas.

La experiencia grupal genera la necesidad de comunicación. La comunicación cara a cara es la más rica en significaciones: tono, intensidad, afectividad. Por ello decimos que el grupo es una fuente generadora de experiencias de aprendizajes-

(12) ARREDONDO, Uribe y West. "Notas para un modelo de docencia". Revista Perfiles Educativos. No. 3, CISE-UNAM p. 18.

que adquieren mayor significado al darse en la relación interpersonal, ya que ésta es una condición privilegiada en la medida que el ser humano aprende no solamente en relación con las cosas, sino fundamentalmente en relación con las personas. El aprendizaje en grupo es un proceso de transformación mutua: la persona cambia por la influencia del grupo y éste se modifica por la acción de sus miembros.

La docencia, tal como se ha realizado hasta ahora, no procura ni propicia suficientemente el desarrollo del fenómeno grupal como fuente de experiencias de aprendizaje. Por el contrario, el maestro representa en ocasiones un obstáculo para la interacción, para el intercambio y la comunicación. No pensamos que éste se proponga conscientemente impedir la interacción y la comunicación entre los alumnos. Sin embargo, su manera de proceder reproduce las formas de instrucción que le tocó vivir como alumno y que en muchos casos son la única referencia que tiene cuando se propone enseñar.

Un profesor que se proponga trabajar en y con el grupo, requiere de ciertas actitudes y conocimientos sobre el aprendizaje, la conducta, el proceso grupal y su dinámica, que le permite desarrollar una técnica propia para coordinar el grupo de aprendizaje.

El proceso de aprendizaje en grupos requiere nueva forma de enseñar, una nueva didáctica y esto nos lleva a reflexionar en el papel del profesor como un coordinador del grupo.

D. El grupo en el proceso enseñanza-aprendizaje

1. El grupo como poder educador

La fuerza o potencial del grupo, su dinamis, puede traducirse en fuerza educadora o modeladora, y por tanto no solo puede utilizarse, sino que no debe desperdiciarse en la acción-educativa.

Dewey ha dicho que nunca educamos directa sino indirectamente a través del medio ambiente (parte externa del sujeto), el medio ambiente es la posibilidad de nuestro crecimiento, de nuestro desarrollo; de él extraemos lo que nos hace crecer, educar es crear un medio ambiente que favorezca o produzca las experiencias, con su aprendizaje. Hay teorías pedagógicas que conciben el quehacer educativo como preparación de un medio para que en él se produzca el conocimiento.

La dinámica de grupos, por su parte, ha venido a demostrarnos que los que han de actuar con grupos, es decir, los que han de usar el medio ambiente humano pueden hacerlo hoy de modo científico, o sea, conociendo las leyes a que obedece la acción grupal y cuales son las técnicas comprobadas que se pueden emplear para canalizar y hacer efectiva la dinamis del grupo.

Los grupos pueden ser empleados con el fin expreso de aprender, la dinamis del grupo se encauzará directamente a producir aprendizajes de diversa índole entre sus miembros.

Pueden organizarse grupos con el fin de tomar decisiones o resolver problemas. La dinámica de grupos y en especial sus técnicas, se convierten así en armas o instrumentos del edu

cador; el educador debe conocer las técnicas y estar bien entrenado y que el grupo funcione como tal y atenerse a las regulaciones de la dinámica de grupos.

La educación se ve requerida a brindar capacidades para comunicarse y habilidades para aumentar los canales de comunicación. Las técnicas de grupo, son técnicas que permiten aprender a comunicarse y convivir.

2. El maestro, su relación con el trabajo de los alumnos - organizados en forma grupal

El maestro al estar concibiendo al grupo no solo como la suma de miembros, sino como un todo que da sentido a las partes, estamos también replanteando la relación maestro-alumno en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Si la pedagogía moderna había cambiado al centrar sus acciones ya no en torno a la enseñanza y al maestro, sino alrededor del alumno y el aprendizaje, se propone ahora un enfoque que va más allá y que sitúa como eje al grupo y da mayor fuerza al aprendizaje que en él se realiza, que al que llevaría a cabo el estudiante en forma individual, solo frente al objeto de estudio.

Esto nos lleva a reflexionar sobre el tipo de docente que se necesita para esta situación de aprendizaje y las acciones que va a desarrollar frente a un grupo concebido como un todo con personalidad propia. ¿Cuál es la función de un profesor dentro del espacio y el tiempo de una sesión de clase, cuando sus alumnos están inmersos en un trabajo grupal? La respuesta-

está vinculada con una transformación de los papeles que el maestro va a desempeñar dentro del aula y de la forma como va a percibir el proceso enseñanza-aprendizaje. Tendrá que cambiar en su forma de concebir la autoridad y en la manera de percibir las relaciones con cada individuo y con el grupo. Esto lo está colocando en una postura distinta y lo presiona para que adopte una actitud diferente. Su actuación es determinante frente a sus alumnos que van a dejar de ser "una masa oyente" para convertirse en un grupo participante. Los estudiantes no son ya los "receptores del saber" que él podía transmitirles, sino que están asumiendo la responsabilidad de su formación a través de la comunicación y la reelaboración de informaciones. Tradicionalmente el alumno recibía la información a través de una exposición verbal del maestro. Este suponía que el alumno aprendía mientras él lanzaba su mensaje, lo que lleva a confundir una actividad de recepción con un proceso de aprendizaje. Esta postura se reforzaba con otro supuesto: el estudiante consolidaría estas adquisiciones cuando, fuera del tiempo de clase, estudiara el texto o los apuntes, que sólo eran vistos como instrumentos complementarios de la actividad del profesor.

Para que se dé el aprendizaje es necesario que el alumno actúe sobre el objeto de estudio, lo asimile, se lo apropie y lo utilice en nuevas situaciones de conocimiento. Por esto la información debe de llegar al estudiante a través de materiales que le permitan operar con ellos, tenerlos al alcance, trabajarlos en clase y allí explicitar —en ese proceso de reelaboración— las dudas, los errores de comprensión y también compar-

tir la información que él va generando durante el proceso.

Frente a estos trabajos que se están desarrollando en forma grupal, debe estar un docente que:

- fundamentalmente va a planear situaciones adecuadas para que se lleve a cabo este trabajo grupal que propiciará el aprendizaje de sus alumnos;
- al estar en su espacio-tiempo del aula, las va a promover y coordinar;
- no siempre el grupo va a entrar de lleno a la tarea (manifestará en ocasiones y sobre todo al inicio de esta forma de trabajo, una resistencia al cambio, se advertirá ansiedad, se romperá el equilibrio...). El maestro entonces se convierte en un observador del proceso grupal, se explica las situaciones apoyándose en la teoría de la dinámica de grupos, y puede elegir retroalimentar al grupo señalando e interpretando lo que está pasando, sin involucrarse, para poder seguir siendo objetivo o bien mantenerse lo más posible al margen para dar al grupo tiempo y espacio para su evolución.
- Con respecto a la materia de estudio y su relación con el grupo, el maestro puede ser informador en ocasiones, convertirse en un procurador de contenidos, siempre y cuando no adopte la postura de aquél que es poseedor del saber.

3. Las relaciones grupales en el aula escolar

El maestro que se halla al frente de una clase ha de considerar que no solamente tiene ante sí un cierto número de

individuos a quienes tiene que educar, sino también un grupo -- que funciona con características propias. Para propiciar que los miembros de ese grupo se desarrollen integralmente y logren los objetivos que se propongan (individuales y grupales), el maestro habrá de conocer el funcionamiento y el comportamiento de tal grupo.

Todo niño y todo maestro traen consigo una formación resultado de la interacción que se da en los diversos grupos en que participan: familiar, social, religioso, laboral, etc. Esa formación influye tanto en el comportamiento que se genera en el grupo escolar, como en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El conocimiento de esa formación previa constituye una herramienta importante para la comprensión de la dinámica del grupo escolar; por medio de él podemos entender ciertos aspectos de la estructura de los subgrupos; de los alumnos que no se integran y de los liderazgos que se establecen; sin embargo este conocimiento puede propiciar también prejuicios o valoraciones estereotipadas.

La dinámica que se establece en el grupo es de primordial importancia: facilita u obstaculiza el proceso de enseñanza y crea el ambiente para el proceso de aprendizaje, no sólo en términos académicos, sino también en cuanto a la formación de la personalidad del alumno.

Al reconocer, aceptar y respetar las relaciones que se dan entre los alumnos, el maestro posee elementos consistentes que le apoyarán en las decisiones que tome.

4. Actitudes de los profesores y reacciones de los alumnos

Esas actitudes pueden clasificarse, en general, en tres categorías principales.

1.- Los profesores sin actitudes, a quienes los psicólogos sociales denominan los "Laissez faire" porque dan a los - - alumnos una extrema libertad para hacer lo que quieran ellos.

2.- Los profesores dictadores que obligan a los alumnos a lograr un rendimiento máximo por medio de castigos, críticas y reprimendas, y de un control riguroso.

3.- Los profesores líderes o animadores que procuran -- comprender a cada alumno a fin de lograr el armonioso desarro-- llo de toda su personalidad.

a. Profesor "laissez faire"

Conducta del profesor.

- No adopta actitudes.
- Siempre indeciso.
- No ayuda a los alumnos a resolver sus dificultades.
- Da su clase y se va sin ocuparse del resultado.
- No se pronuncia en cuanto al progreso de los alumnos que le están confiados.

Reacción de los alumnos.

- Bajo rendimiento.
- Desorden e indisciplina.
- Indecisión.
- Desprecio por el profesor indiferente.

b. Profesor "dictador"

Conducta del profesor.

- Considera a todos los alumnos como autómatas, hechos para registrar sin error todo lo que dice.
- Utiliza los castigos y las reprimendas en dosis elevadas.
- Trata de controlar todos los gestos de los alumnos.
- No tiene confianza en ellos y los considera incapaces de actuar por propia voluntad.
- Su naturaleza dictatorial se manifiesta a veces de manera -- más sutil; el profesor trata de obtener lo que quiere cultivando en los alumnos una dependencia afectiva: "Así es como me gusta que actúen", "Sean buenos alumnos y todo irá bien"-- y "No hagan eso conmigo", son los chantajes afectivos más -- frecuentes.

Reacción de los alumnos.

- Esta actitud crea sentimientos de rebeldía.
- Muchos quedan angustiados.
- Pasividad y sumisión.
- Los alumnos se tornan agresivos y son frecuentes los incidentes y las disputas.
- Cuando el profesor abandona el aula toda la clase deja el estudio y se entrega a juegos y bromas.

c. Profesor "líder"

Conducta del profesor.

- Trata de que los alumnos encuentren la solución por sí mis--

mos.

- Orienta los trabajos de la clase y estimula la creación de - equipos.
- Alienta los menores esfuerzos de cada uno.
- Utiliza con preferencia los elogios y las recompensas.
- Sus críticas son, por su índole, perfectamente aceptadas.

Reacción de los alumnos.

- Sienten placer en participar en los trabajos de la clase.
- Tratan de estudiar y de llegar por sí mismos a las conclusio nes.
- El rendimiento es máximo.
- El trabajo continúa durante la ausencia del profesor.
- Desarrollan su sentido de la responsabilidad y el control de sí mismos.

Los procedimientos del liderazgo son los que brindan re sultados más productivos en las relaciones entre profesor y - - alumno, además de elevar la enseñanza a su más alto grado.

La atención del que enseña como "animador" se concentra totalmente en los alumnos. Parece que la época en que los profesores eran considerados buenos cuando hablaban bien y conocían a fondo la materia que enseñaban ha concluido. Se ha compro bado actualmente que el verdadero educador es el que sabe ha- - blar en el momento oportuno, para orientar un trabajo en curso - o aún para dar una clase, pero que también sabe callar para es- - cuchar al alumno o dejar a los alumnos debatir entre sí un asun to de interés colectivo. Cultivar en el alumno el sentido de -

la responsabilidad, el hábito de trabajar en grupo, el gusto - por la investigación y por la objetividad científica, así como - el respeto al prójimo no puede realizarse mediante lecciones -- verbales o discursos, sino, por el contrario, mediante el ejemplo personal de los educadores y por una activa participación - del alumno en los estudios.

E. Introducción de las técnicas de grupo al campo educativo

1. Conceptos de las técnicas grupales

"Las técnicas de grupo son maneras, procedimientos o me dios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad de grupo, sobre la base de conocimientos suministrados por la teoría de la dinámica de grupo", Cirigliano y Villaverde.

Dicho de otro modo: "Los medios, o los métodos, empleados en situaciones de grupo para lograr la acción del grupo se denomina técnicas grupales".

Las técnicas otorgan estructura al grupo, le dan cierta base de organización para que el grupo funcione realmente como tal, puesto que no hay grupo que pueda operar sino crea una mínima organización interna, de ahí la necesidad de conocer y utilizar las técnicas adecuadas cuando se aspira a trabajar provechosamente con los grupos.

De la buena selección de la técnica o de la combinación de varias, se proyecta en el grupo una dinámica activa y participativa, dejando a un lado el sistema tradicional de enseñanza encontrando en la aplicación de las técnicas grupales la motivación del grupo.

Las técnicas de grupo han de ser "vivificadas" por el espíritu creador de quien las maneja, su eficacia dependerá en alto grado de su habilidad personal, de un adecuado sentido y don de la oportunidad, de su capacidad creadora e imaginativa para adecuar en cada caso las normas a las circunstancias y conveniencias del momento (el aquí y ahora).

Las técnicas de grupo no deben de ser consideradas como fines en sí mismas, sino como instrumentos o medios para el logro de la verdadera finalidad grupal: beneficiar a los miembros y lograr los objetivos del grupo.

Thelen: "Una técnica no es por sí misma ni buena ni mala; pero puede ser aplicada eficazmente, indiferente o desastrosamente".

2. Elección de la técnica adecuada

→ Las diversas técnicas de grupo poseen características variables que las hacen aptas para determinados grupos en distintas circunstancias. La elección de la técnica adecuada en cada caso corresponde generalmente al conductor del grupo salvo cuando el grupo es lo suficientemente maduro para decidir por sí al respecto.

Para seleccionar la técnica más conveniente en cada caso habrá que tomar en consideración los siguientes factores:

1. Según los objetivos que se persigan: las técnicas de grupo varían en su estructura de acuerdo con los objetivos o metas que un grupo pueda fijarse, hay técnicas especialmente elaboradas para promover el intercambio de ideas y opiniones (dis

cusión), otras tratan de desarrollar el pensamiento creador-
(torbellino de ideas).

2. Según la madurez y entrenamiento del grupo: algunas técnicas son fácilmente aceptadas por el grupo y otras provocan al principio ciertas resistencias por su novedad, por ser ajenas a los hábitos y costumbres adquiridos, para los grupos nuevos es conveniente seleccionar aquellas técnicas más simples. Deberá comenzarse con técnicas que exijan poca participación activa de los miembros (mesa redonda, panel), evolucionando progresivamente hacia técnicas de mayor participación (phillips 66, comisión); a medida que aumenta el entrenamiento, la experiencia, o sea, la madurez del grupo.
3. Según el tamaño del grupo: el comportamiento de los grupos depende en gran medida de su tamaño. En los grupos pequeños (de 15 a 20 personas) se da una mayor cohesión e interacción propiciando la seguridad y confianza, las relaciones son más estrechas y amistosas, se llega a más fácil consenso y los miembros disponen de más oportunidades y tiempo para intervenir.

En los grupos grandes, en la medida de su amplitud se dan las características opuestas a las citadas: menor cohesión e interacción, mayor intimidación.

4. Según el ambiente físico: cuando se elige una técnica deben tenerse en cuenta las posibilidades reales de local y de tiempo. Ciertas técnicas requieren de un local más amplio, otras se llevan más tiempo, etc.
5. Según las características del medio externo: existen ciertas

circunstancias externas al grupo en sí, de tipo humano y generalmente difusas, que de alguna manera influyen sobre el éxito o el fracaso de una técnica, se trata del ambiente o clima psicológico de la institución o medio donde ha de desarrollarse la tarea del grupo, cualquier innovación, cualquier actividad que venga a romper con hábitos y costumbres establecidos, con la rutina, necesita para lograr imponerse contar con la aprobación o aceptación del medio en el cual se pretende introducir.

- 6.) Según las características de los miembros: los grupos varían de acuerdo con las características de sus miembros, edad, nivel de instrucción, intereses, expectativas, disposición, experiencias, etc.
- 7.) Según la capacitación del conductor: el uso de las técnicas de grupo requieren el estudio analítico de las mismas y el entrenamiento o experiencia en su aplicación. Quien desee utilizar estas técnicas deberá comenzar por las más sencillas en su estructura y a la vez más parecidas a las técnicas o métodos comunes de la enseñanza. Mediante estas experiencias el conductor del grupo se sentirá cada vez mejor capacitado para afrontar las técnicas más complejas o novedosas. Es importante conocer bien el valor y el mecanismo de la técnica, y actuar con prudencia en los comienzos de su aplicación siguiendo las normas establecidas para el procedimiento.

3. Importancia de las técnicas grupales

Podemos afirmar, sin temor a equivocarnos, que de la buena selección de la técnica o de la combinación de varias, se proyecta en el grupo una dinámica activa y participativa, dejando a un lado el sistema tradicional de enseñanza, ya que en la interacción que se lleva a cabo en los grupos se plantean las relaciones humanas en todos los niveles.

A través de la motivación que el grupo demuestra en el uso de las diversas técnicas, encontramos una fuente inagotable de acciones que con el tiempo se extienden en la comunidad, invitando a una dinámica social que trasciende a la familia, al barrio, al pueblo.

Las técnicas grupales empleadas en forma correcta y adecuada, activan los impulsos y motivaciones del individuo, estimulan las fuerzas dinámicas internas y externas; además, provocan que el individuo y el grupo alcancen las metas fijadas y deseadas.

4. Incorporación de técnicas de grupo

La incorporación de técnicas de grupo de modo orgánico supone varios aspectos:

1. El replanteo del rol del profesor o maestro.
2. Todos los contenidos previstos en el plan de estudios y que vayan a ser empleados con técnicas de grupo, habrán de ser traducidos a experiencias.
3. Teoría del currículum o planteamiento integral de la educación. El planteamiento facilita normas para organizar un --

plan de estudios por áreas o funciones sociales, por unidades, respetando y alcanzando objetivos operacionalmente definidos y evaluando los resultados verificables.

4. Las técnicas se deben usar como algo experimental porque todavía faltan adecuaciones del material de aprendizaje y la adaptación del educador y educando.
5. El curso de estudios, que el planteamiento postula puede distribuir las técnicas de acuerdo con el objetivo, propósito y experiencia por lograr.
6. Urge cambiar el concepto de evaluación a comprobación de habilidades y valores alcanzados.

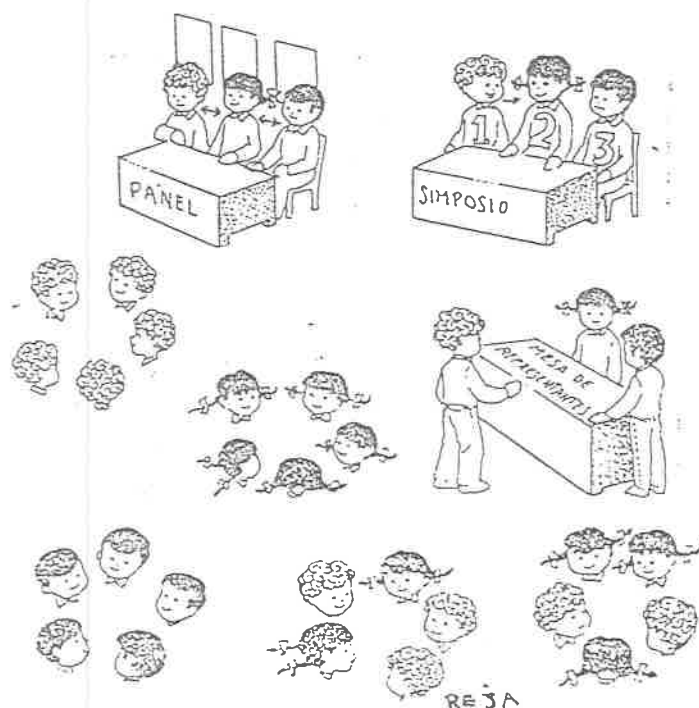


FIGURA 3: Diferentes tipos de técnicas grupales.

5. Técnicas que facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje y técnicas de integración- comunicación

Las técnicas grupales en base a sus características y - aplicación pueden ser divididas en técnicas que facilitan el -- proceso de enseñanza-aprendizaje y técnicas mediante las cuales se logra la integración-comunicación de los miembros del grupo, no olvidando que esta división puede ser considerada hasta cierto punto arbitraria, pero reflexionemos en que todas las técnicas al ser aplicadas en el grupo tienden a la integración y comunicación del mismo aunque en distinto grado.

Técnicas que facilitan el pro
ceso de enseñanza-aprendizaje

Técnicas de integración-
comunicación

Conferencia

Psicodrama

Corrillos

Sociodrama

Diálogos simultáneos

Sociograma

Entrevista

Mesa redonda

Panel

Phillips 66

Seminario

Foro

Comisión

Debate público

Simposio

Lluvia de ideas

a. Técnicas que facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje

Las técnicas grupales que propician el proceso de enseñanza-aprendizaje son básicamente de dos tipos, ya sea que involucren a todos los integrantes del grupo con el mismo grado de responsabilidad respecto a la tarea, o bien, operen con ciertos alumnos que fungen como expertos frente a sus compañeros porque llevan la información y la voz de los pequeños grupos en los -- que trabajaron previamente.

Algunas técnicas grupales que propician el proceso enseñanza-aprendizaje

Participa todo el grupo

- Cuchicheo
- Corrillo
- Debate dirigido
- Foro
- Lluvia de ideas
- Estudio de casos

Participan expertos

- Representantes
- Seminario
- Panel
- Simposio
- Mesa redonda
- Simulacro

No sólo el tema condiciona la selección de la técnica, sino otros elementos como pueden ser el tiempo que se tiene para desarrollarla, el tamaño del grupo, el tipo de estudiantes, las dimensiones y características del aula. De ahí que es deseable que cada docente las analice para seleccionar la que vaya de acuerdo con las características del grupo.

i. Conferencia

"Un expositor pronuncia un discurso o conferencia ante un auditorio". (13)

Desarrollo

— El grupo deberá tener presente el objetivo de la reunión.

— Auxiliarse de medios alternativos que puedan emplearse para lograr el objetivo.

— El profesor informará al futuro expositor el tema -- que se desea que exponga.

— Se dispondrán los mesabancos de tal manera que los alumnos puedan ver y escuchar perfectamente al expositor.

— El profesor determinará con el exponente los recursos didácticos auxiliares de que se va a valer.

— Un coordinador, nombrado por el grupo, presentará al expositor y al tema de que se va a hablar.

— El expositor platica sobre su tema.

— Los alumnos escucharán atentamente el tema del que les hablan.

— Al concluir el tema expuesto, el coordinador agradecerá al exponente su participación.

Características

— Es una técnica extremadamente formal.

(13) BEAL, George M. et. al. Conducción y acción dinámica del grupo. Kapelusz, 1964, Buenos Aires.

— La exposición verbal permite la comunicación única--
mente en un solo sentido.

— Es una técnica que permite presentaciones completas-
y detalladas sin distracción ni interrupciones.

— Es una técnica rápida para transmitir información -
a un grupo.

— Es una forma abstracta de integración grupal y, por-
consiguiente, exige un alto grado de competencia por parte del-
expositor y un alto nivel de cooperación por parte de los alum-
nos.

— No debe emplear más de 30 minutos en grupos de gra--
dos superiores.

— Para alumnos de 1o. y 2o. grados, no deberá pasar de
15 minutos.

— Es conveniente combinar esta técnica escolar con al-
guna otra técnica grupal, como el foro, los corrillos o la dis-
cusión informal.

ii. Corrillos

"Consiste en dividir un grupo grande en subgrupos de -
4 a 7 personas con el propósito de discutir o analizar un te- -
ma". (14)

Desarrollo

— El profesor pide a los miembros del grupo que se re-

(14) BEAL, George M. et. al. Op. cit.

únan en subgrupos de 4 a 7 personas, dependiendo del tamaño del grupo grande.

— Cuando ya están sentados en subgrupos se les pide -- que nombren un coordinador y un secretario. El coordinador se encargará de dirigir la discusión del grupo, cuidando que todos participen. El secretario tomará nota de las conclusiones y -- contestará las preguntas del cuestionario.

— El profesor reparte a cada corrillo el material im-- preso, libros, notas o apuntes, para que lo lean.

— Después de un tiempo razonable entregará a cada co-- rrillo las tarjetas con las preguntas que deberán contestar.

— Al finalizar 10 o 15 minutos pedirá que los coordina-- dores pasen al frente para leer las respuestas.

— Cada coordinador leerá sus respuestas y se abrirá -- una sesión de discusión para analizar las respuestas.

— Al concluir la discusión se agradecerá a los coordi-- nadores su participación y se disolverán los corrillos.

Características

— Esta técnica permite la creación de una atmósfera in-- formal por grande que sea el grupo.

— Estimula la participación de todos los miembros del-- grupo.

— Permite el intercambio de ideas dentro del grupo pe-- queño.

— A través de la información dada al grupo se facilita la comunicación y participación de todos.

— Estimula la división del trabajo y de la responsabilidad.

— Asegura la máxima identificación individual con el tema de que se trate.

— Sirve para obtener un acuerdo o conclusión en forma eficaz y rápida.

— Ayuda a desarrollar la confianza individual en el proceso democrático.

— Dificulta el control de la discusión y de las recomendaciones por conductores autoritarios o por pequeñas minorías muy expansivas.

— Ayuda a aliviar la fatiga, el aburrimiento y la monotonía que se observan cuando las reuniones grandes tienden a estancarse.

— Siempre se debe llegar a una conclusión para evitar que el grupo desconfíe del uso de la técnica.

iii. Diálogos simultáneos

"En un grupo, los miembros dialogan simultáneamente de dos en dos para discutir un tema o problema de momento". (15)

Desarrollo

— El profesor invita a los miembros del grupo a discutir un tema por parejas.

(15) Villaverde, Cirigliano. Dinámica de grupos y educación. - Humanitas, 1966, Buenos Aires.

— Una vez formadas las parejas se les comunica la pregunta, que debe ser muy concisa.

— Cada pareja dialoga o discute durante 2 o 3 minutos.

— La discusión se hará en voz baja.

— La pareja intercambia ideas hasta dar con una respuesta a la pregunta presentada o una pequeña conclusión.

— En seguida, uno de los miembros de cada pareja informa al grupo su conclusión.

— De las respuestas u opiniones dadas por todos los subgrupos se extraerá la conclusión final.

Características

— Esta técnica es extremadamente informal.

— Garantiza la participación activa de todo el grupo en una forma dinámica y participativa.

— Considera muchos aspectos separados de un problema.

— Proporciona un limitado apoyo a los individuos con el propósito de facilitar su participación en todo el proceso grupal.

— Brinda una oportunidad para expresar, en la forma más amplia posible, las características heterogéneas de los integrantes de un grupo con respecto a antecedentes, conocimientos o puntos de vista.

iv. Entrevista

"Es la interrogación que se le realiza a una persona, sobre un tema determinado por un entrevistador que representa -

al grupo". (16)

Desarrollo

— El profesor prepara a una persona ajena al grupo sobre un tema. (También puede ser un alumno).

— El grupo nombra a un representante que hará las veces de interrogador.

— El grupo, con auxilio y guía del profesor, elabora las preguntas.

— El profesor presenta al interrogador y al entrevistado ante el grupo.

— El interrogador inicia las preguntas para que el entrevistado vaya contestando.

— Hay que cuidar que todos los integrantes del grupo escuchen y vean bien.

— Al terminar la entrevista, el interrogador deberá agradecer al interrogado su participación.

— Se puede realizar un foro, si es que quedaron dudas.

Características

— Cuidar que las preguntas estén elaboradas en tal forma que sigan una secuencia lógica del tema.

— Es una técnica menos formal que una exposición verbal o una discusión pública, pero más formal que un diálogo.

— Por lo general, hay apoyo mutuo y división de la reg

(16) BEAL, George M. et. al. Op. cit.

ponsabilidad entre el entrevistado y el entrevistador.

— El entrevistador llega a ser un nexo entre el entrevistado y el grupo.

— Permite un control flexible por parte del entrevistador, dado que él establece el nivel de la discusión, la rapidez con que se desarrollan los distintos aspectos y la dirección -- del desarrollo.

— En algunos casos se establece una situación competitiva entre el experto y la imagen grupal que puede conducir a -- una estimulación general del grupo y a una participación psicológica más profunda.

v. Foro

"El grupo en su totalidad discute informalmente un tema, hecho o problema, conducido por un coordinador". (17)

Desarrollo

— Cuando se vaya a rebatir un tema, hecho o problema -- determinado, en forma directa y sin actividades previas, el mismo será dado a conocer a los participantes del foro con cierta-anticipación para que puedan informarse, reflexionar y participar luego con ideas más o menos estructuradas.

— Cuando se trata de una sesión-foro programada para -- después de alguna otra actividad, deberá preverse la realiza-

(17) VILLAVERDE, Cirigliano. op. cit.

ción de dicha actividad, de modo que todo el grupo pueda observarla debidamente, distribuyendo correctamente el tiempo, de manera que sea suficiente para el intercambio deseado.

— El grupo designa al coordinador, que deberá saber manejar las opiniones que se viertan, dando oportunidad al mayor número de alumnos para que participen.

— El coordinador inicia el foro explicando con precisión cual es el tema o problema a tratar, señalando las formalidades a que habrán de ajustarse los participantes.

— A continuación, formulará una pregunta concreta y estimulante referida al tema, elaborada de antemano e invitará al auditorio a exponer sus opiniones.

— En caso de que no haya quien inicie la participación, el coordinador puede utilizar el recurso de la respuesta anticipada, que consiste en dar él mismo algunas respuestas hipotéticas o alternativas que provoquen la adhesión o el rechazo, con lo que se comienza la interacción.

— El coordinador distribuye el uso de la palabra por orden de pedido, con la ayuda de un secretario. Limitará el tiempo de las exposiciones y formulará nuevas preguntas en caso de que se agotara la consideración al respecto. No podrá intervenir con sus opiniones en el debate.

— Al concluir el tiempo previsto o agotado el tema, el coordinador hará una síntesis o resumen de las opiniones expuestas, extraerá las conclusiones, señalará las discrepancias y coincidencias y por último agradecerá la participación de los asistentes.

Características

— Es una técnica de corte informal que permite la libre participación de los miembros del grupo.

— Permite obtener opiniones de un grupo más o menos numeroso acerca de un tema, hecho o problema.

— Es aconsejable que el grupo sea homogéneo en cuanto a intereses, edad e instrucción.

— Dependiendo del grupo, el tiempo no será mayor de 30 o 40 minutos de discusión.

vi. Mesa redonda

"Un equipo de alumnos que sostiene puntos de vista divergentes o contradictorios sobre un mismo tema, expone ante el grupo en forma sucesiva". (18)

Desarrollo

— Se nombra un grupo de 4 o 6 elementos con puntos de vista contradictorios sobre el tema y un coordinador.

— El grupo de expositores estudian el tema y lo preparan con vista a desarrollarlo ante el grupo.

— El coordinador presenta a los expositores, explica el tema a tratar, el procedimiento que ha de seguirse, comunica al grupo que podrá hacer preguntas al finalizar la mesa redonda y ofrece la palabra al primer expositor.

(18) VILLAVERDE, Cirigliano. op. cit.

— Cada expositor hace uso de la palabra durante 5 minutos. (En grupos de 1o. y 2o. años el tiempo se reduce).

— El coordinador dará la palabra a los expositores en forma sucesiva y de manera que se alternen los puntos de vista opuestos o divergentes. Si un expositor se excede en el tiempo el coordinador se lo hace notar prudentemente.

— Al finalizar las exposiciones de todos los participantes, el coordinador hace un breve resumen de las ideas principales de cada uno de ellos y destaca las diferencias más notorias que se hayan planteado.

— Durante toda la sesión el coordinador deberá haber tomado notas.

— Cada expositor puede aclarar, ampliar, especificar o concretar sus argumentos y rebatir los opuestos. Los expositores pueden dialogar si lo desean, defendiendo sus puntos de vista.

— Al concluir el plazo previsto de esta segunda sesión de discusión, el coordinador da por terminada la exposición y comunica las conclusiones, haciendo un resumen final que sintetice los puntos de coincidencia que pudieran permitir un acercamiento entre los diversos enfoques y las diferencias que quedan en pie después de la discusión.

— El coordinador invita al auditorio a efectuar preguntas a los miembros de la mesa sobre las ideas expuestas. Estas preguntas sólo tendrán carácter ilustrativo y no se establecerá ninguna discusión entre el grupo y la mesa.

— Los integrantes del grupo sólo tendrán derecho a una

sola participación.

— El coordinador agradece a los integrantes de la mesa su participación.

Características

— La atmósfera del grupo puede ser informal o formal.

— Para tener un control limitado del campo y la dirección de la discusión, hay que definir bien el esquema de discusión.

— Se pueden exponer y enfocar diferentes puntos de vista, diferentes hechos y diferentes actitudes sobre el tema.

— Permite un máximo de interacción y de interestimulación entre los integrantes de la mesa.

— A menudo aumenta el interés del grupo debido al tema, a la presentación activa, a la competencia y a las diferencias de opinión.

vii. Panel

"Un equipo de alumnos discute un tema en forma de diálogo o conversación ante el grupo". (19)

Desarrollo

— El coordinador inicia la sesión presentando a los integrantes del panel y formula la primera pregunta acerca del tema que se va a tratar.

(19) VILLAVERDE, Cirigliano. op. cit.

— Uno de los integrantes del panel inicia la conversación y se entabla el diálogo que se desarrollará aproximadamente según el plan previsto.

— El coordinador interviene para efectuar nuevas preguntas hasta agotar el tema.

— Unos cinco minutos antes de la terminación del diálogo, el coordinador invita a los miembros a que hagan un resumen breve de sus ideas.

— El coordinador, basándose en sus notas, destacará las conclusiones más importantes.

— Al finalizar, se puede invitar a los integrantes del grupo a cambiar ideas sobre lo expuesto, de manera informal, al estilo de un foro.

Características

— Es una técnica informal que permite la participación activa del grupo.

— Los integrantes del panel deben ser de 4 a 6 alumnos.

— La duración del panel será aproximadamente de una hora para grupos de grados superiores.

— Para grupos de grados inferiores será de 15 a 20 minutos.

— Se deberá realizar una reunión previa para ponerse de acuerdo sobre los aspectos a tratar.

— Si se emplea después de una sesión de corrillos, los integrantes del panel serán los coordinadores.

viii. Phillips 66

"Un grupo grande se divide en subgrupos de 6 personas, para discutir durante 6 minutos un tema y llegar a una conclusión". (20)

Desarrollo

— El profesor formula con precisión una pregunta o tema de un caso y pide a los integrantes del grupo que se dividan en subgrupos de seis elementos.

— Les comunica que tendrán seis minutos para discutir el tema presentado o la pregunta formulada.

— Cada subgrupo nombra un coordinador y un secretario. El secretario lleva el tiempo y faltando un minuto, comunica a los integrantes del Phillips para que elaboren el resumen.

— Vencido el tiempo de la discusión de los subgrupos, el profesor pide a los coordinadores que lean la respuesta o conclusión a la que llegó el grupo.

— El profesor anota en el pizarrón las conclusiones leídas.

— El grupo en sesión, foro o panel discute las conclusiones para obtener una conclusión general.

Características

— Es particularmente útil en grupos de más de 20 alumnos.

(20) VILLAVERDE, Cirigliano. op. cit.

— Permite promover la participación activa de todos los miembros en un tiempo muy breve.

— Se llega a la toma de decisiones, se obtiene información o puntos de vista de gran número de personas en poco tiempo.

— Esta técnica desarrolla la capacidad de síntesis y de concentración.

— Ayuda a los alumnos a superar sus inhibiciones para hablar ante otros.

— Estimula el sentido de responsabilidad, dinamiza y distribuye la actividad en grupos grandes.

— Esta técnica puede ser aplicada en muy diversas situaciones y con varios propósitos.

ix. Seminario

"Un grupo reducido investiga o estudia intensivamente un tema en sesiones planificadas recurriendo a fuentes originales de información". (21)

Desarrollo

— El profesor divide al grupo en subgrupos de 5 a 7 elementos que realizarán el estudio de un subtema que forma parte de una unidad.

— Los subgrupos se abocan al estudio, discusión y aná-

(21) VILLAVERDE, Cirigliano. op. cit.

lisis del tema que les corresponde para después, en una sesión, presentarlo al grupo.

— Cada subgrupo nombra un coordinador y un secretario. El coordinador tiene como función organizar al grupo y distribuir el trabajo, cuidar que todos los integrantes participen activamente. El secretario tomará nota de los resultados y es el encargado de informar al grupo del trabajo desarrollado.

— La tarea específica del seminario consiste en indagar, buscar información, consultar fuentes bibliográficas, recurrir a asesores, discutir, analizar, confrontar puntos de vista, hasta llegar a formular las conclusiones del grupo sobre el tema.

— Al concluir las reuniones de los seminarios, el grupo deberá redactar las conclusiones que serán presentadas al grupo grande para que se discutan y se llegue a un acuerdo y a un resumen general.

— Al concluir, se llevará a cabo la evaluación de la tarea realizada mediante las técnicas que el grupo considere más apropiadas.

Características

— Esta técnica permite un aprendizaje activo, ya que los integrantes del grupo deberán indagar y buscar la información requerida.

— Permite reunir a los integrantes de cada seminario de acuerdo a afinidades de tema o amistad.

— El tema o material del seminario exige la investigación o búsqueda específica en diversas fuentes.

— La planificación se lleva a cabo por todo el grupo - lo que permite la interacción grupal.

— Los resultados o conclusiones son responsabilidad de todo el grupo.

— El seminario puede trabajarse durante varios días, - hasta concluir su labor.

— Se puede aplicar en todos los grados de la educación primaria, dependiendo del tema y de la organización del grupo.

x. Simposio

"Un equipo de alumnos desarrolla diferentes aspectos de un tema o problema en forma sucesiva ante el grupo". (22)

Desarrollo

— El profesor elige el tema a tratar y organiza al grupo en subgrupos de 3 a 6 alumnos.

— En una reunión previa a la exposición, cada subgrupo determina los objetivos a alcanzar, delimita el campo de trabajo, nombra su coordinador y secretario, calcula el tiempo de exposición.

— El profesor inicia el acto exponiendo el tema que ha de tratarse, así como los aspectos en que se ha dividido. En - seguida presenta al primer expositor.

— Una vez que los expositores van terminando, el profe

(22) VILLAVARDE, Cirigliano. op. cit.

sor cede la palabra sucesivamente a los restantes miembros.

— Finalizadas las exposiciones, el profesor hace un resumen o síntesis de las principales ideas expuestas.

— Al concluir, se agradece la participación de los integrantes del simposio.

Características

— Es una técnica formal de fácil organización.

— Permite la expresión sistemática y relativa de ideas de una manera ininterrumpida.

— Son pocas las repeticiones, si el tema es claramente dividido.

— El control del tiempo y del tema dependerá del grupo de que se trate.

— En las reuniones previas hay mucha interacción entre los miembros del grupo; en la exposición no hay interacción.

b. Técnicas de integración - comunicación

La sociometría, técnica creada por Jacob Moreno, permite descubrir las interacciones y los tipos de asociación que -- existen en los grupos; pone en evidencia la posición de cada -- miembro, las preferencias y rechazos, la existencia de subgru--pos, etc. Ofrece un conocimiento concreto, experimental y emi--nentemente cuantitativo de la estructura espontánea e informal--de los grupos.

La sociometría utiliza diversos procedimientos para la--exploración de las interacciones que se presentan en los gru--

pos. Entre dichos procedimientos el más conocido y utilizado, quizá por su sencillez y eficiencia, es el test sociométrico - o sociograma.

i. El sociograma

El test sociométrico o simplemente sociograma (no es un test en sentido estricto), es un instrumento que explora uno de los aspectos del amplio campo de la sociometría: el grado de cohesión y la forma de estructura espontánea de un grupo, a través de las atracciones o rechazos manifestados por sus miembros. Pone en evidencia la posición de cada uno de los miembros del grupo en relación con los demás. El sociograma ha sido definido como "un medio para determinar el grado en que los individuos son aceptados en un grupo, para descubrir las relaciones que existen entre estos individuos y para poner al descubierto la estructura del grupo mismo" (Northway).

1). Condiciones del test sociométrico

- a) Es necesario que los sujetos que participan de la situación sean atraídos unos hacia otros por uno o varios criterios.
- b) Que se haya elegido un criterio con respecto al cual los sujetos se sientan obligados a responder con espontaneidad.
- c) Que los sujetos estén suficientemente dispuestos a responder sinceramente.
- d) Que el criterio elegido para la prueba sea poderoso, duradero y preciso y no débil, pasajero y vago.

2). Elaboración del sociograma

El procedimiento del sociograma comprende los siguientes pasos:

- 1° Formulación de una pregunta a todos los miembros para que manifiesten sus preferencias o rechazos.
- 2° Elaboración o tabulación de las respuestas.
 - a) Se prepara una tabla de doble entrada y se escriben los nombres de los alumnos por orden alfabético.
 - b) Se toman los papeles con la respuesta y se marcan las elecciones en el lugar correspondiente de la ta
bla.
 - c) Al final de la tabla se coloca el número de veces que cada alumno ha sido elegido en primero, segundo o tercer lugar, y la suma total de elecciones que ha obtenido.
- 3° Confección del sociograma (diagrama).
- 4° Análisis e interpretación del sociograma.

El análisis, o lectura, del sociograma comprende una visión global del grupo y los subgrupos, y una valoración de la posición de cada individuo. Un buen análisis del mismo permitirá obtener información objetiva y extraer conclusiones.

Es frecuente que en el grupo existan subgrupos, pero no totalmente aislados sino intercomunicados o entrelazados mediante relaciones entre algunos de sus miembros.

Podrá observarse dentro del conjunto la presencia de --

uno o más líderes o "estrellas", miembros sobre los que han recaído muchas elecciones. A veces dos líderes bien definidos absorben casi todas las elecciones, evidenciando una división en dos bandos.

Los subgrupos pueden adquirir ciertas formas características a las cuales se les ha asignado nombres elocuentes: el -- par, está constituido por dos miembros que se eligen mutuamente; el triángulo, formado por tres miembros vinculados por elecciones recíprocas o encadenadas; la cadena, integrada por varios miembros que se eligen sucesivamente.

3). Utilidad y límites del sociograma

El sociograma permite conocer con facilidad ciertos datos sobre la estructura informal de un grupo, indica el grado y la naturaleza de la adaptación de los miembros. De su análisis e interpretación el profesor puede extraer conclusiones para el mejoramiento de las relaciones entre los miembros y tomar medidas para el mejor ajuste social de los no integrados, para dar mayor cohesión a la estructura, para evitar sentimientos de superioridad en ciertos líderes, para esclarecer eventuales motivos de rivalidad o competencia, etc.

El sociograma ofrece información indicativa útil para la orientación individual de los alumnos. El profesor hallará situaciones individuales quizá no sospechadas, sobre las cuales podrá ejercer una influencia beneficiosa. Tratará de favorecer ante todo la posición de los aislados, rechazados y marginales.

El sociograma es el punto de partida para ulteriores es

tudios e investigaciones; así como puede servir de elemento de comprobación para determinadas hipótesis. Por otra parte, ayuda a conocer la dinámica de los pequeños grupos, el rol de liderazgo, el papel que desempeña el grupo como factor en el aprendizaje, en la determinación de actitudes, etc.

El sociograma expresa cómo es en un momento dado la estructura subyacente de un grupo, pero no nos explica por qué es como es. Expresa cuantitativamente las preferencias y rechazos, pero no explica los motivos de tales actitudes.

El sociograma describe claramente la estructura del grupo en relación con el criterio que se aplica en la pregunta (según la actividad para la cual se elige). Para tener una idea completa de las interrelaciones grupales es preciso realizar varios sociogramas del grupo con distintas preguntas.

El sociograma representa la estructura del grupo en -- cierto momento. Por tratarse de la estructura informal, sometida al dinamismo de las variables individuales, sucesivos sociogramas darán la evolución, la estabilidad y los cambios que se operen en el grupo.

El sociograma sólo puede realizarse con grupos de cierta permanencia, cuando los miembros se conozcan suficientemente entre sí.

Como ocurre con los test en general, el sociograma describe situaciones pero no predice la evolución de las mismas.

El sociograma se basa en las respuestas de nivel consciente, en lo que dicen los individuos. No indaga motivaciones y actitudes más profundas donde pueden existir sentimientos

reprimidos de competencia, celos, hostilidad, envidia, etc. -- Por otra parte, exige definiciones categóricas, sin permitir valoraciones intermedias, ambivalencias, limitaciones, matices, - tal como es propio de la complejidad de la conducta humana.

Mediante esta técnica se logran datos importantes acerca de la estructura social de los grupos (preferencias y rechazos) pero un conocimiento profundo de dicha estructura requiere también otros tipos de investigación.

En resumen, el sociograma es un instrumento de exploración de gran utilidad para el conocimiento de la estructura interna de los grupos, que puede ser utilizado por el profesor para el mejoramiento de las relaciones colectivas y para la orientación individual de los alumnos.

ii. Psicogrupo y sociogrupo

En un grupo pueden diferenciarse dos tipos de estructura, una formal o externa y otra informal, interna o subyacente. El sociograma permite distinguir con cierta claridad estos dos tipos de integración grupal.

Al modo de estructura formal se le designa con el nombre de sociogrupo. Representa el sistema externo, más visible, determinado generalmente por un objetivo establecido con claridad, como puede serlo la realización de una tarea o trabajo. - En este caso las relaciones entre los miembros del grupo no comprometen al individuo como persona total sino como colaborador más o menos eficiente en la realización de la actividad propuesta. La interacción es por lo tanto más fría e impersonal; no -

atañe a los sentimientos personales sino al objeto externo establecido como finalidad.

Un sociograma confeccionado con las respuestas dadas -- a la pregunta "¿A quién elegiría usted para integrar un cuadro de fútbol?", estaría indicando la estructura de un sociogrupo, -- determinado seguramente no por las simpatías o afectos personales, sino por las habilidades y méritos para tener éxito en el juego del fútbol.

La que hemos descrito como estructura informal del grupo, recibe el nombre de psicogrupo. Representa el sistema interno, no visible a simple vista, llamado también subyacente, y determinados por las atracciones personales, por el mero placer del compañerismo, por la simpatía y la amistad. El psicogrupo, no se reúne para realizar una actividad determinada externa a -- él mismo, sino por la satisfacción que les produce el estar juntos, conversar sobre cualquier cosa, verse "porque sí". La interacción es aquí espontánea, personal, afectiva; los individuos están reunidos, lo cual no es provocado por la tarea que -- realizan, sino por el placer de estar unidos, lo que no evita -- para que realicen además alguna tarea.

Si se pregunta a los miembros de un grupo "¿A quién elegiría para pasar una tarde en su casa?", se obtendrá un sociograma que indica la estructura de un psicogrupo, puesto que las elecciones habrán sido determinadas no ya por las habilidades -- para una tarea, sino por el afecto y la atracción personal.

Debe tenerse presente que psicogrupo y sociogrupo no -- son grupos formados por individuos distintos, ni subgrupos den-

tro de un grupo mayor. Son, como dice Olmsted, "dos modalidades que adopta el grupo en relación con la ocasión". Esto puede demostrarse fácilmente a través de los sociogramas confeccionados sobre preguntas como las citadas anteriormente.

Por otra parte, la diferenciación entre ambas modalidades no siempre es rigurosa. En el sociogrupo pueden darse relaciones amistosas, afectivas, y a la vez que se realiza una tarea puede coexistir el placer de estar juntos. En el psicogrupo puede desarrollarse una actividad, y es lo corriente que así ocurra. En último término, ambas designaciones se basan en los móviles que determinan las preferencias y señalan en todo caso el predominio de una u otra de las modalidades expuestas.

Es fácil advertir que el psicogrupo presenta características propias de los llamados "grupos primarios"; mientras que el sociogrupo se semeja más a los denominados "grupos secundarios".

iii. Psicodrama

Es el término utilizado para designar el método de diagnóstico y psicoterapia que consiste en pedir a los miembros del grupo dramaticen espontáneamente un tema propuesto, con el propósito de que expresen sus conflictos internos y puedan de ese modo liberarse de ellos. Durante la representación puede intervenir el coordinador para orientar e interpretar la actitud de los participantes, o bien, pueden participar otros miembros llamados "yos o egos auxiliares" que simbolizan personajes importantes en la vida de los miembros participantes. Una variante-

de este método es el sociodrama, que se aplica a un conjunto de individuos relacionados entre sí con el propósito de obtener -- una catarsis colectiva y no individual.

CAPITULO III

ALTERNATIVAS PARA FORTALECER LA INTEGRACION GRUPAL

A. Grupo de clase efectivo

Los grupos de clases efectivos comparten determinadas - características:

1. Los miembros se comprenden y aceptan entre sí.
2. La comunicación es abierta.
3. Los miembros toman la responsabilidad por su ins- -
trucción y su conducta.
4. Los miembros cooperan.
5. Han sido establecidos procesos para tomar decisio--
nes.
6. Los miembros son capaces de enfrentarse abiertamen-
te a los problemas y resolver sus conflictos de mo-
do constructivo.

Los grupos efectivos de clases son unidades de trabajo-
productivas.

Para crear un grupo eficiente, el profesor debe enten--
der los problemas a los que se enfrentan los grupos comúnmente-
durante su tiempo juntos. El profesor necesita habilidad y pa-
ciencia para guiar al grupo a través del laberinto de problemas
de desarrollo a los cuales se enfrentará.

El proceso por el cual un conjunto de individuos (llama

do algunas veces un "agregado") se convierte en un "grupo" es conocido como desarrollo de grupo. La transformación de un conjunto de estudiantes individuales en un grupo eficaz de clases se produce sólo por intervención del profesor para fomentar el desarrollo colectivo.

En este proceso, los individuos aprenden maneras más -- productivas de trabajar juntos, desarrollan confianza unos en otros, se hacen receptivos a experiencias nuevas, mejoran su comunicación, y se sienten más libres para participar en forma activa en las actividades en el aula.

Un conjunto de individuos en un aula debe pasar por cambios sucesivos para alcanzar la etapa de una unidad de trabajo-productiva. La clase tiene que enfrentarse a problemas en forma abierta a medida que ocurren, y desarrollar habilidades y aptitudes nuevas en respuesta a ellos. Muchos seres humanos no pueden crecer social y emocionalmente, y muchas clases no se -- convierten en unidades de trabajo eficaces.

1. Las etapas del desarrollo del grupo

Lo siguiente es una semblanza breve de las cinco etapas a través de las cuales pasará idealmente un grupo cuando el profesor interviene para hacer máximo el desarrollo de su grupo.

Etapa 1: orientación

Cuando los estudiantes entran al aula el primer día están llenos de preguntas, la mayoría de las cuales indican la necesidad de comprender cómo va a ser esta nueva situación. A --

los estudiantes les interesa cómo van a ser tratados tanto por el profesor como por los otros condiscípulos, y cómo van a ajustarse en el grupo de clase. Las intervenciones del profesor en el desarrollo del grupo durante los primeros días se concentran en describir lo que pueden esperar los estudiantes que suceda en la clase, y en familiarizar a los miembros de la clase unos con otros.

Etapa 2: establecimiento de normas

Después de unos pocos días, o de unas pocas semanas de actividades de orientación, los estudiantes principian a elaborar normas para una conducta futura. Estas normas son esperanzas compartidas de cómo deben actuar los miembros en el grupo. Es posible que el profesor intervenga para asegurar que las normas establecidas son las que es más probable que sean útiles al grupo.

1. Responsabilidad de grupos. La primera de estas normas es que el grupo toma la responsabilidad de su propio funcionamiento. Los miembros individuales convienen en aceptar la responsabilidad de contribuir a la actividad colectiva. Los miembros toman la responsabilidad de exhortar a otros a colaborar. Estos aceptan grados variados de responsabilidad por la dirección del grupo. El grupo principia a trabajar junto, independientemente de la supervisión directa del profesor.

2. Conformidad con otros. La segunda norma que debe ser establecida pronto, es que los estudiantes se escuchen cuidadosamente unos a otros y se respondan unos a otros. En la ma

yor parte de las clases, cuando hay una discusión, es entre el profesor y los estudiantes. Estos pueden reaccionar a los comentarios del profesor; pero se espera que éste dará la mayoría de las respuestas a los estudiantes. Cuando los estudiantes reaccionan entre sí, es considerado frecuentemente como perturbador. De modo que los estudiantes han llegado a desconectarse unos de otros y a tratar las contribuciones de otros con falta de respeto o consideración seria. Es importante liberar y entrenar a los estudiantes para interactuar directamente unos con otros y valorar los comentarios e ideas de los demás.

3. Cooperación. Una tercera norma a la cual debe dársele atención es la esperanza de que los miembros cooperarán en lugar de competir unos con otros. Como la mayoría de nuestras prácticas escolares se basan en la premisa de que la competencia es saludable; no siempre será fácil establecer esta nueva norma. No obstante, una clase no puede desarrollar identidad de grupo a menos que los miembros sean capaces de cooperar en forma madura y productiva.

4. Toma de decisiones por acuerdo general. La toma de decisiones por acuerdo general significa que los estudiantes se esfuerzan en llegar a decisiones colectivas que puedan apoyar a todos los miembros. Estamos acostumbrados tradicionalmente a que la mayoría manda. Esto implica que la minoría, que en algunos casos es posible que represente a muchos miembros, tiene que aceptar una decisión o política por la que pueden tener poco entusiasmo. El establecimiento del acuerdo general como meta, aunque no sea posible lograrlo en todos los casos, alienta-

a los estudiantes a tomar en cuenta las necesidades de todos los miembros del grupo. Significa tener que escuchar con atención ideas con las que al principio pueden estar en desacuerdo, pensar sus opiniones cuidadosamente y aprender a llegar a avenencias cuando surgen conflictos.

5. Afrontamiento de problemas. Una característica que distingue a un individuo maduro de un inmaduro es la disposición de encararse a problemas y tratar de habérselas con ellos. Esto no ocurre por igual en un grupo. En un grupo maduro, los miembros no pasan por alto los problemas, sino en lugar de eso intentan analizar lo que está marchando mal, buscando mejorar sus debilidades y resolver sus problemas.

Etapa 3: arrostrar conflictos

Una vez que la clase ha comenzado a comunicarse más abierta y directamente, es bastante común que aumenten los conflictos interpersonales. Lo importante es que el profesor esté preparado para tratar con el conflicto. La mayor parte de nosotros nos sentimos muy incómodos cuando hay un conflicto de ideas o intereses y tendemos a suprimir el desacuerdo. Es terriblemente importante para el profesor ayudar a los estudiantes a comprender sus sentimientos y su conducta y a aprender modos constructivos de resolver conflictos.

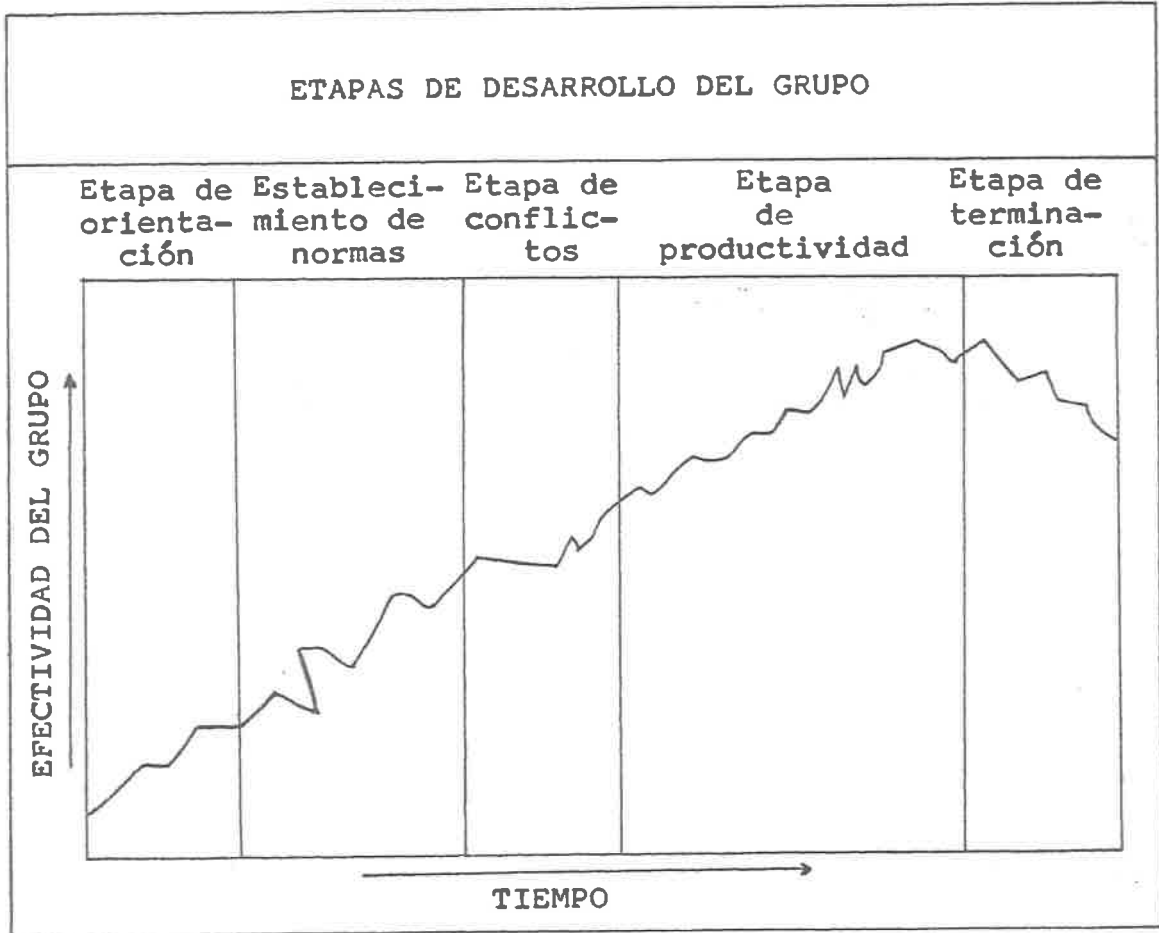
Etapa 4: productividad

Durante esta etapa surge un sentido definido de identidad colectiva y el grupo es más eficiente, tanto en la realiza-

ción de sus tareas como en satisfacer los requerimientos emotivos de sus miembros. La cohesión es muy elevada. Los estudiantes están conscientes de que está sucediéndoles algo especial: se han convertido en un "grupo". Por supuesto, siguen apareciendo los problemas; pero el grupo está empleando y mejorando sus habilidades para contender con problemas tanto interpersonales como de realidad.

Etapa 5: terminación

Toda clase sabe que su vida es finita. El semestre o el año terminará y los individuos seguirán por caminos separados. Si la clase ha continuado siendo un agregado (conjunto de individuos), entonces la etapa de terminación puede ser experimentada con alivio o indiferencia... una experiencia relativamente desagradable ha tenido fin. Mas si la clase se ha convertido en un grupo maduro de trabajo, los fuertes lazos emocionales que se han formado hacen de la terminación un período perturbador en potencia. El ser miembro de un grupo maduro de clases es una experiencia estimulante intelectual y emotivamente, y a menudo es penoso para estudiantes y profesor por igual enfrentarse a la idea de esa disolución del grupo. En esta etapa, el profesor debe ayudar a los estudiantes a encararse al problema de separarse, de modo que les sea posible dejar tras ellos esta agradable experiencia colectiva y pasar a otras nuevas experiencias.



ESQUEMA 5: Etapas de desarrollo del grupo.

2. La ilación del tiempo

Puede suponerse que las etapas de desarrollo colectivo son discretas y excluyentes mutuamente, pero, en realidad, se sobrepone unas a otras en gran extensión. Por ejemplo, el profesor puede decidir continuar las actividades de orientación -- por varias semanas; más al mismo tiempo comenzar el proceso de establecimiento de normas. Es posible, similarmente, que un grupo que empieza a entrar en la etapa de productividad siga enfrentándose a conflictos ocasionales. Es muy difícil señalar exactamente cuánto tiempo puede tomar completar una etapa, o cuándo tiene que pasar de una etapa a la siguiente cada grupo o clase.

B. Comportamiento útil del profesor en el desarrollo de cada una de las etapas

1. Comportamiento útil del profesor en la etapa de orientación

Las actividades que proyecta un profesor para los primeros días de clase deben basarse en las necesidades de los estudiantes de saber lo que va a suceder en clase, quiénes son las otras personas, qué acontecerá en este ciclo escolar, y cómo serán tratados en este nuevo grupo.

- a) Explique a los estudiantes lo que pueden esperar que suceda en su clase.
- b) Ayude a sus discípulos a familiarizarse unos con --

otros y con usted.

c) Sea ejemplo del comportamiento que espere.

2. Comportamiento útil del profesor en la etapa de establecimiento de normas

La etapa de establecimiento de normas es crucial en el desarrollo de un grupo hacia la madurez. Es el período durante el cual los miembros aprenden a organizarse en un equipo eficiente. El grupo tiene que establecer procedimientos para tomar decisiones y determinar en qué extensión serán consideradas las personas con opiniones de desacuerdo.

Durante esta etapa el maestro debe dar pasos deliberados para inculcar en el grupo las habilidades y aptitudes necesarias para el trabajo de grupo efectivo. Para que el grupo avance hacia la madurez, tienen que ser bien establecidas las normas siguientes:

1. Responsabilidad de grupo: el caudillaje emerge del grupo mismo; todos contribuyen al trabajo colectivo.
2. Sensibilidad a otros: los miembros se escuchan unos a otros en forma profunda y eslabonan sus ideas para estructurar un producto de grupo.
3. Interdependencia: los miembros cooperan para lograr objetivos en lugar de competir unos con otros.
4. Toma de decisiones por acuerdo general: los grupos llegan a acuerdos satisfactorios para todos en vez de imponer a la minoría la voluntad de la mayoría.
5. Enfrentamiento a problemas: los desacuerdos son

afrentados en vez de ser pasados por alto, y se buscan soluciones.

Las siguientes son sugerencias de actividades que puede hacer el profesor para crear la clase de estructura del alumno-autónomo.

- a) Cambio de las actividades de instrucción centradas - en el profesor a las centradas en el grupo.
- b) Elija el grupo de la magnitud adecuada.
- c) Participe como observador y agente de arbitrios del grupo, no como su caudillo.

3. Comportamiento útil del profesor en la etapa de conflictos

Al principio, es difícil comprender que un grupo cuya - productividad y cohesión han estado aumentando constantemente - pueda zambullirse repentinamente en expresiones abiertas de hostilidad. Ahora asumiremos que si hemos hecho todas las cosas - adecuadas, ayudar a los estudiantes a familiarizarse y establecer patrones productivos de trabajo colectivo, la mayoría de -- los miembros del grupo se harían más y más participativos y cooperadores. Parece lógico que, a medida que los miembros adquiere ren habilidades y experiencia en el trabajo unidos, sería menos probable que surgieran conflictos; pero en la realidad ocurre - lo contrario.

Actividades sugeridas a los profesores:

- a) Explique que el conflicto puede ser una fuerza posi-

tiva.

b) Proporcione apoyo y aliento a los estudiantes que se sientan ansiosos respecto a expresiones abiertas de conflicto.

c) Utilice la audición activa y eficiente.

4. Comportamiento útil del profesor en la etapa de productividad

La clase se ha convertido en una unidad de trabajo madura, poseedora de las habilidades y actitudes requeridas para la interacción efectiva en las actividades de aprendizaje. Los estudiantes pueden trabajar juntos para realizar una variedad de tareas de enseñanza y tratar de maneras constructivas los desacuerdos y conflictos interpersonales.

Una característica importante de la etapa de productividad es que la atención del grupo parece alternar entre la tarea a la mano y las necesidades interpersonales de los miembros. - A veces, los estudiantes pueden estar entregados con entusiasmo a lograr sus objetivos (en el salón, esto involucra de ordinario una tarea de materia escolar) y trabajan unidos tan bien como una máquina bien lubricada. En otras ocasiones, es posible que estén más preocupados respecto a sus relaciones interpersonales y tener dificultad para reunir interés en la misión en la que se supone está trabajando el grupo.

La etapa de productividad trae frecuentemente con ella una intimidad entre estudiantes y entre los alumnos y el profesor. El profesor ha estado descubriendo información y senti-

mientos personales durante la etapa de conflictos, y mostrando interés en los discípulos y en la aceptación de los mismos. En algunas ocasiones, esto conduce a los estudiantes a revalorar su imagen del profesor y sus relaciones con el mismo. Quizá -- por primera vez, comienzan a estar allegados emocionalmente al profesor, y con frecuencia no están seguros de cómo manejar estos sentimientos.

Actividades para el profesor:

- a) Ayude al grupo a conservar sus habilidades.
- b) Esté preparado para un retroceso temporal.
- c) Espere alternación entre el trabajo en tareas y el trabajo en relaciones.

5. Comportamiento útil del profesor en la etapa de terminación

Una terminación "buena" ayuda a los alumnos a tener conciencia de sus sentimientos genuinos y expresarlos, una actitud sana hacia la tristeza de la terminación alienta a los alumnos a tratar con sus sentimientos en una forma directa, en vez de negarlo o distorsionarlo. Con la guía del profesor, los estudiantes pueden ser capaces de reconocer que han tenido una buena experiencia y que se sienten tristes por abandonarla, aceptar la inevitabilidad de que el grupo terminará, y prepararse para continuar adelante hacia otras experiencias.

La siguiente conducta del profesor ayudará a los estudiantes a lograr un fin sano en su vida juntos en clase.

- a) Reconozca que el grupo está terminando realmente.

- b) Aliente a los estudiantes a expresar sus sentimientos verdaderos respecto a la terminación.
- c) Ayude a los estudiantes a revisar la experiencia.
- d) Ayude al grupo a encontrar un modo de inmortalizar la experiencia.
- e) Explore maneras en que los estudiantes puedan prncipiar a reinvertir su energía emocional.

Una vez puestas en práctica las alternativas antes mencionadas se logrará cristalizar el propósito fundamental de este trabajo, ya que permitirá la integración grupal de los alumnos.

A través de nuestro quehacer diario hemos llegado a comprender que en nuestra práctica cotidiana consideramos al alumno incapaz de integrarse como grupo, y por consiguiente le obligamos a aceptar, obedecer, organizarse y trabajar integrándose a los grupos o equipos que nosotros como docentes juzgamos más convenientes para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, sin hacer conciencia de que el alumno no es un ser pasivo y sin carácter, al que el maestro puede integrar o formar arbitrariamente. El alumno no es un objeto de enseñanza, sino que es un ser activo e independiente capaz de integrarse a cualquier grupo de acuerdo a sus necesidades, gustos, sentimientos, metas, intereses, etc.

Hemos llegado a comprender que en nuestra labor docente se presentan gran diversidad de problemas que afectan el óptimo desarrollo del proceso educativo, por lo que nos dimos a la ta-

rea de investigar lo referente a la integración grupal dentro - del grupo escolar, tratando de encontrar posibles soluciones -- a la desintegración, siendo conscientes de la influencia que so bre esta problemática adquiere el contexto económico, político, social, histórico, cultural, etc. de la comunidad en que se ve inmersa nuestra labor educativa.

El maestro tiene que cambiar su forma de concebir la au toridad y la manera de percibir las relaciones con cada individuo y con el grupo, responsabilizándose de su papel como educador y transformador de la sociedad.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. Conclusiones

Una vez realizada nuestra investigación documental hemos considerado que los mentores de la educación no han procurado ni propiciado suficientemente el desarrollo del fenómeno grupal como fuente de experiencias de aprendizaje. Por el contrario, es el maestro quien representa en ocasiones un obstáculo para la integración grupal, para el intercambio y la comunicación. Sin embargo, su manera de proceder reproduce las formas de instrucción que le tocó vivir como alumno y que en muchos casos son la única referencia que tiene cuando se propone enseñar.

Por lo tanto, debemos orientar al maestro en la integración de su grupo para facilitar el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje; permitiendo que los niños participen, pregunten, critiquen, sean reflexivos e innovadores, que conozcan su entorno y sobre todo, que sean capaces de transformarlo.

Las conclusiones que podemos extraer de este trabajo consisten en apoyar y orientar al docente, conscientizándolo de la necesidad existente de lograr la integración grupal convirtiendo al alumno en parte del grupo y a éste en el protagonista principal de la clase.

— Enfatizar que la labor del maestro es factor determinante en

el desarrollo del niño.

- Es necesario inducir la integración de los alumnos en grupo, ya que se incrementa la confianza y seguridad del niño propiciando el éxito de los objetivos propuestos.
- Es imprescindible que sean los mismos alumnos los que determinen la integración del equipo de acuerdo a sus metas, intereses, necesidades y actitudes.
- Se deben tomar en cuenta las circunstancias particulares -- del grupo escolar, la escuela y la localidad donde se trabaja, así como el contexto económico, político y social.
- Si se permite el trabajo en equipos, el niño logrará alcanzar los contenidos deseados con mayor facilidad, estableciendo un orden propio que permite su autonomía.
- Es indispensable que el maestro se interese por su preparación y superación profesional, actualizándose en forma continua y permanente.
- El maestro deberá tomar conciencia de la delicada labor que desempeña y la acción que todos debemos desarrollar para lograr el mejoramiento de la educación básica de nuestros educandos.
- Hacer conciencia sobre la necesidad de elevar la calidad de la educación, tomando en cuenta las exigencias de nuestro tiempo y apegados a las transformaciones políticas y sociales propiciadas por el gobierno de nuestra nación.
- Reflexionar sobre el significado de la palabra solidaridad--

para participar y apoyar a la integración grupal en la formación de ciudadanos solidarios capaces de integrarse y mantenerse en grupos, obteniendo los mejores beneficios para el país.

- Que la Secretaría de Educación Pública sea quien fomente a través de los asesores pedagógicos y supervisores escolares, talleres colegiados en los que se estudie ampliamente la dinámica de grupo así como la aplicación adecuada de las técnicas grupales haciendo hincapié en los beneficios que éstas presentan en el desarrollo del educando.

B. Recomendaciones

Nos hemos propuesto elaborar una serie de sugerencias con el firme propósito de guiar y orientar a los docentes sobre la necesidad de fortalecer el proceso de integración grupal en la enseñanza-aprendizaje, haciendo de los educandos unos ciudadanos solidarios en el grupo y en la vida, buscando valer y hacer valer sus acuerdos, aprender a aprender modos constructivos de resolver conflictos para que el día de mañana no presenten dificultades al integrarse a cualquier grupo en general.

Existe la necesidad de transformar el proceso educativo tratando de alcanzar la integración grupal, por lo que a continuación recomendamos principalmente que:

- Es indispensable que cada maestro tome conciencia de la delicada labor que desempeña y la acción que todos debemos desarrollar para lograr el mejoramiento de la educación primaria de nuestros educandos.

- Es necesaria la actualización profesional de los docentes - en forma continua y constante.
- Debemos iniciar por la transformación de nuestros conceptos sobre la enseñanza, aplicando esos conocimientos a nuestra práctica docente.
- Llevar a cabo actividades basadas en nuestra experiencia, - pero acorde a las bases teóricas de la psicología genética.
- No olvidemos que las actitudes de los individuos están an-- cladas a los grupos a que pertenecen y que es más fácil cam- biar muchas actitudes produciendo cambios en algunas propie- dades del grupo que enseñando directamente a los indivi- - duos.
- El clima o estilo de vida puede tener influencia importante sobre la personalidad de sus miembros.

Las sugerencias que se proponen a los docentes para al- canzar la integración grupal son las siguientes:

- Familiarizar a los miembros de la clase unos con otros y -- con el docente.
- Propiciar que el grupo trabaje en forma conjunta independien- temente de la supervisión directa del profesor.
- Entrenar a los estudiantes para interactuar directamente - unos con otros y valorar los comentarios e ideas de los de- más.
- Propiciar en los miembros del grupo el desarrollo de la coo- peración en forma productiva y madura.
- Enseñar a los alumnos a escuchar con atención ideas con las que al principio puedan estar en desacuerdo, pensar sus opi

niones cuidadosamente y aprender a llegar a avenencias cuando surjan conflictos.

- Exhortarlos a enfrentarse a los problemas, intentando analizar lo que está marchando mal, ayudarlos a comprender sus sentimientos y su conducta, y aprender modos constructivos de resolver conflictos.
- Inculcar en los miembros las habilidades y aptitudes necesarias para el trabajo del grupo.
- Encauzar al grupo a que lleguen a acuerdos satisfactorios para todos.
- Cambiar las actitudes de instrucción centradas en el profesor a las centradas en el grupo.
- Participar como observador y coordinador del grupo y no como caudillo.

Cuando hablamos de la dinámica de los grupos nos estamos refiriendo al resultado de la interacción de todos los factores que constituyen la situación del grupo. Tomando en cuenta que todo grupo tiene una dinámica propia, independientemente de que nos demos cuenta de ella o no.

La dinámica de grupos es la rama de las ciencias sociales que se encarga de estudiar científicamente al grupo, o sea, conociendo las leyes a que obedece la acción grupal y cuáles son las técnicas comprobadas que se pueden emplear para canalizar y hacer efectiva la dinamis del grupo. Pero, ¿qué se entiende por grupo? Según los estudios realizados por Olmsted, un grupo será definido como una pluralidad de individuos que se haya en contacto los unos con los otros, y tienen cierto elemen

to en común que comparten.

Considerando al grupo escolar como un grupo primario podemos decir que es aquél en el cual todos los miembros interactúan directamente, cara a cara, son conscientes de la existencia del grupo y de su pertenencia a él, y de la presencia de los otros miembros. (Spratt).

Para que se pueda afirmar que existe un grupo es necesario reunir las siguientes características:

- Que exista una asociación definible.
- Que haya conciencia de grupo.
- Compartir las mismas metas y objetivos.
- Ayudarse los integrantes mutuamente.
- Comunicarse unos con otros.
- Que el grupo se comporte como un todo.

Debemos tomar muy en cuenta que el aprendizaje de cada alumno es consecuencia de la interacción y comunicación que establezca con el resto de los integrantes del grupo al que pertenece. Por lo tanto, los requisitos que un docente debe tomar en cuenta para que se integre el grupo son los siguientes:

- Se comparta un lugar y un tiempo.
- Exista una interacción y comunicación, es decir, un trabajo cara a cara.
- Que los miembros estén involucrados en el logro de los objetivos grupales.
- Que los miembros sean conscientes de su pertenencia al grupo y de la presencia de los otros miembros.

Los maestros debemos preocuparnos por formar grupos ac-

tivos, puesto que mientras un grupo trabaja conjuntamente para lograr lo que se propone, los miembros están trabajando simultáneamente para lograr metas individuales. No olvidando que en el grupo es importante aprender a compartir, relacionar las habilidades y capacidades con los integrantes del grupo de acuerdo con sus intereses, alcanzando los objetivos en forma conjunta.

Los principios básicos que nos ayudarán y servirán de guía y orientación para el aprendizaje de cómo trabaja el grupo y la más adecuada aplicación de sus técnicas, son: ~~los siguientes~~: el ambiente en que se desenvuelve el grupo, las relaciones interpersonales, el liderazgo distribuido, la formulación y flexibilidad de los objetivos, el espíritu de cooperación y tolerancia, la comprensión del proceso del grupo y la evaluación continua.

Uno de los instrumentos que utiliza el docente en el proceso enseñanza-aprendizaje son las técnicas grupales, las cuales eficazmente aplicadas ayudarán también a la integración del grupo.

Para Cirigliano y Villaverde, las técnicas grupales son maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad del grupo, sobre la base de conocimientos suministrados por la teoría de la dinámica de grupos.

Si se realiza una buena selección de las técnicas se proyectará en el grupo una dinámica activa y participativa, dejando a un lado el sistema tradicional de enseñanza, encontrando en la aplicación de las técnicas grupales la motivación del-

grupo.

La eficacia de las técnicas grupales dependerá en alto grado de la habilidad personal del docente y de su aplicación oportuna.

El principal propósito de las técnicas grupales es el de beneficiar a los miembros y lograr los objetivos del grupo.

Las diversas técnicas de grupo poseen características variables que las hacen aptas para determinados grupos en distintas circunstancias.

La Secretaría de Educación Pública dota erróneamente al maestro, de un libro de técnicas grupales como si éste fuera un recetario de cocina, sin mencionar ampliamente aspectos tan importantes como son: cómo elegir la técnica adecuada; la importancia, beneficios y consecuencias de las mismas; sin conscientizar a los docentes que la aplicación adecuada de éstas dependerá principalmente de la habilidad, experiencia y preparación profesional.

Los factores que deben considerarse para seleccionar la técnica más conveniente son:

- a) Los objetivos que persigue el grupo.
- b) La madurez y entrenamiento del grupo.
- c) El tamaño del grupo.
- d) El ambiente físico.
- e) Las características del medio externo.
- f) Las características de los miembros.
- g) La capacitación del conductor.

Uno de los principales objetivos de este trabajo es pro

porcionar ayuda a los docentes en la medida de nuestras posibilidades, basándonos en las investigaciones y estudios realizados; todo esto con el fin de propiciar en el aula la integración grupal haciendo uso de las diferentes técnicas.

Es importante observar que las sugerencias que se brindan son flexibles, empleándolas y aplicándolas de acuerdo a las necesidades, características y situaciones del grupo.

A continuación nos permitimos citar algunas de las técnicas que mejores resultados nos han proporcionado en cuanto al logro de objetivos como a la participación grupal en cada una de las asignaturas básicas de aprendizaje.

En la asignatura de español se pretende que los alumnos comprendan y disfruten lo que leen, que encuentren motivos para expresarse por escrito y que desarrollen su capacidad comunicativa, para lo cual recomendamos la técnica de corrillos, la cual permite la creación de una atmósfera informal en el grupo, estimula la participación de todos los miembros, permite el intercambio de ideas, facilita la comunicación y participación de todos, estimula la división del trabajo y de la responsabilidad, ayuda a liberar a los alumnos de sus inhibiciones para participar defendiendo sus ideas.

Para ser más concretos ejemplificaremos en el aspecto de la lectura la aplicación de dicha técnica (corrillos).

No olvidemos que el proceso de la lectura es complejo y que en forma errónea comúnmente enfrentamos al alumno con los textos con el fin de apropiarse de la información contenida en ellos, en lugar de permitir la libre formación de equipos en --

los cuales se nombra un coordinador y un secretario. En seguida el maestro plantea una serie de ejercicios, como por ejemplo el comentar la lectura, reflexionar sobre la misma, formular -- preguntas, etc. Después de 10 o 15 minutos los coordinadores -- leen el trabajo realizado en cada corrillo y se discute sobre -- el mismo, argumentando las opiniones que se manifiesten.

Esto permite a los alumnos reflexionar, criticar, parti-- cipar y ser más activos haciendo a un lado la indolencia y apa-- tía, involucrándose el grupo en su totalidad.

En cuanto a matemáticas, sugerimos el empleo de la téc-- nica grupal "Foro", ya que siendo de corte informal permite la-- libre participación de los miembros del grupo, propicia el obte-- ner variedad de opiniones conduciéndolos al análisis y refle-- xión para poder construir e ir modificando su propio conocimien-- to.

Para el estudio de las ciencias naturales se recomienda la utilización de la técnica "Estudio de casos" tomando en cuen-- ta que ésta permite la participación total del grupo, brindando importancia a los objetivos que se desean alcanzar, permite ma-- nejar las experiencias de los alumnos a la vez que origina la -- discusión guiada, conduciendo al grupo al análisis de situacio-- nes y de hechos; desarrollando la flexibilidad de razonamiento, mostrando que puede haber diversas soluciones para un mismo pro-- blema ayudando a los integrantes del grupo a observar, regis-- trar, experimentar, comprobar y concluir sobre su trabajo.

En lo referente a la materia de historia, invitamos al-- docente a utilizar la técnica grupal de "Phillips 66", conside--

rando que permite promover la participación activa de todos los miembros del grupo, obteniendo las opiniones de todos en un tiempo muy breve, a la vez que se llega a la toma de decisiones obteniéndose información o puntos de vista de gran número de personas, desarrollando la capacidad de síntesis y de concentración en el alumno, permitiéndoles superar sus inhibiciones para hablar ante otros y estimulando el sentido de responsabilidad tanto individual como de grupo.

No debemos olvidar que en todo momento formamos parte de un grupo, llámese éste familia, grupo de amigos, barrio, comunidad, etc., en los que se ven involucrados aspectos culturales, económicos, políticos, sociales, históricos, etc., y por lo tanto tenemos el compromiso de propiciar la buena integración del grupo escolar.

Considerando que el principal responsable de que el proceso educativo mantenga la orientación deseada y elevar la calidad de la educación es el maestro, es él a quien corresponde que los distintos aspectos de la educación sean un todo integrado.

GLOSARIO

1. Agregado:

Conjunto de cosas homogéneas que forman un solo cuerpo.

2. Amorfa:

Sin forma regular o bien determinada. Carente de forma definida.

3. Bipedestación:

Que camina utilizando los dos pies.

4. Catarsis:

Desaparición de representaciones reprimidas ligadas a un trauma psíquico o cesación de una actitud mórbida, por medio de una verbalización terapéutica, acompañada de una descarga afectiva.

5. Cervicales:

Perteneciente o relativo a la parte posterior del cuello.

6. Cohesión:

Acción y efecto de reunirse o adherirse las cosas entre sí o la materia de la que están formadas. Enlace, unión de dos cosas.

7. Dinámica:

Dícese de la persona activa, diligente.

8. Hipótesis:
Suposición de una cosa, sea posible o imposible, para sacar de ella una consecuencia.
9. Hominización:
Relativo a la especie humana. Comprende al hombre actual.
10. Integración:
Dícese del momento en que se logra la unión, compenetración de las partes que forman un todo.
11. Interacción:
Es la acción mutua de varios seres.
12. Interrelación:
Dícese de la relación que surge entre dos o más individuos.
13. Morfológica:
Trata de la forma de los seres orgánicos, de sus transformaciones y de las leyes que la rigen.
14. Participativa:
Tener parte activa en la realización de un hecho o cosa.
15. Proceso:
Desarrollo o desenvolvimiento normal de algo.
16. Subyacente:
Que yace o está debajo de otra cosa.
17. Técnica:
Conjunto de procedimientos y recursos empleados en una ciencia.

cia o arte. Pericia o habilidad para usar de esos procedimi
mientos y recursos.

BIBLIOGRAFIA

ANTONS, Klaus. Práctica de la dinámica de grupos. Barcelona, España. Ed. Herder, 1986.

BEAL, George M., et. al. Conducción y acción dinámica del grupo. Buenos Aires, Argentina. Ed. Kapelusz, 1977.

BONFIL CASTRO, María Guadalupe, et. al. Grupos y Desarrollo. 1^a ed. México. Universidad Pedagógica Nacional, SEP, 1983.

CARTWRIGHT, Dorwin y Alvin Zander. Dinámica de grupos. 10^a ed.- México. Ed. Trillas, 1986.

CIRIGLIANO y Villaverde. Dinámica de grupos y Educación. Buenos Aires, Argentina. Ed. Humanitas, 1985.

DOISE. Psicología social y relaciones entre grupos. México. Ed. Fondo Educativo Interamericano, 1982.

GARCIA, María, et. al. El trabajo en equipo. México. Ed. Fondo-Educativo Interamericano, 1983.

GIBB, Jack R. Manual de dinámica de grupos. Buenos Aires, Argentina. Ed. Humanitas, 1978.

KLEIN, Josephine. Estudio de los grupos. Tr. de Julieta Campos. México. Fondo de Cultura Económica, 1985.

LOZANO, Lucero. Técnicas dinámicas y juegos didácticos para un-

español activo. 1^a ed. México, Ed. Porrúa, 1984.

MORENO, Jacobo. Fundamentos de la sociometría. Buenos Aires, Argentina. Ed. Paidós, 1962.

MUNGUIA ZATARAIN, Irma Y. y José Manuel Salcedo Aquino. Manual de técnicas de investigación documental. 2^a ed. México. - Universidad Pedagógica Nacional, SEP, 1985.

STANFORD, Gene. Desarrollo de grupos efectivos en el aula. México. Ed. Diana, 1981.