



UNIDAD SEAD 241

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

Dinámica de Grupo en el proceso
enseñanza-aprendizaje

Alejandrino Castañeda Vélez



Investigación documental presentada para optar por
el título de Licenciado en Educación Primaria

San Luis Potosí, S.L.P., 1981

UNIVERSIDAD
PEDAGOGICA
NACIONAL

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACION

SAN LUIS POTOSI, S.L.P., a 31 de OCTUBRE de 19 81

C. Profr. (a) ALEJANDRINO CASTAÑEDA VELEZ
Presente (nombre del egresado)

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes --
Profesionales y después de haber analizado el trabajo de titula-
ción alternativa INVESTIGACION DOCUMENTAL
titulado "DINAMICA DE GRUPO EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE".
presentado por usted, le manifiesto que reúne los requisitos a -
que obligan los reglamentos en vigor para ser presentado ante el
H. Jurado del Examen Profesional, por lo que deberá entregar diez
ejemplares como parte de su expediente al solicitar el examen.

ATENTAMENTE



El Presidente de la Comisión

S. E. P.
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL
UNIDAD SAN LUIS POTOSI

SAN LUIS POTOSI, S.L.P.

PROFRA. BELEN GUERRERO RAMIREZ.

A mi madre.

A mi suegra.

A mis hijos.

A Eloína, mi novia ayer; hoy,
mi esposa, compañera, guía y
sostén en mi vida y en la de
nuestros hijos.

PREFACIO

El complejo proceso enseñanza-aprendizaje nos induce cada día a prepararnos mejor, como docentes y nos enfrenta al problema de comunicar un contenido de aprendizaje a nuestros alumnos. Así, cada vez, requerimos de instrumentos técnicos que permitan el logro de nuestros objetivos en la docencia.

Justo es, señalar aquí, que las técnicas grupales emanadas de la Dinámica de Grupo, son los instrumentos técnicos de transmisión y comunicación más coherentes y adecuados a la época que nos toca vivir.

Alejandrino Castañeda Vélez

INDICE

| | Página |
|--|--------|
| INTRODUCCION | 9 |
| CAPITULO I. MARCO DE REFERENCIA | 11 |
| 1.1 Educación | 11 |
| 1.2 Enseñanza | 13 |
| 1.3 Aprendizaje | 17 |
| 1.3.1 El aprendizaje es un cambio | 20 |
| 1.3.2 Relativamente permanente | 21 |
| 1.3.3 Resultado de la práctica | 22 |
| 1.4 Programa escolar | 24 |
| 1.5 Comunicación | 26 |
| CAPITULO II. DINAMICA DE GRUPO | 32 |
| 2.1 Origen | 32 |
| 2.2 Qué es la Dinámica de Grupo | 34 |
| 2.3 Concepto de grupo | 39 |
| 2.4 Principios básicos de la acción de grupo | 41 |
| 2.4.1 Ambiente | 42 |
| 2.4.2 Reducción de la intimidación | 42 |
| 2.4.3 Liderazgo distribuido | 43 |
| 2.4.4 Formulación del objetivo | 43 |

| | | |
|--|---------------------------------------|----|
| 2.4.5 | Flexibilidad | 44 |
| 2.4.6 | Consenso | 44 |
| 2.4.7 | Comprensión del proceso | 45 |
| 2.4.8 | Evaluación continua | 45 |
| CAPITULO III. TECNICAS GRUPALES | | 47 |
| 3.1 | Antecedentes | 47 |
| 3.2 | Qué son | 50 |
| 3.3 | Cómo elegir la técnica adecuada | 52 |
| 3.4 | Funciones del coordinador de un grupo | 54 |
| 3.5 | Normas generales | 57 |
| CAPITULO IV. TECNICAS DE INTEGRACION | | 59 |
| 4.1 | Inventario de vida | 60 |
| 4.2 | Presentación | 62 |
| 4.3 | Fiesta de presentación | 63 |
| 4.4 | Ventana de Joharí | 65 |
| 4.5 | La orden del capitán | 67 |
| 4.6 | Verificación | 68 |
| CAPITULO V. TECNICAS CON LA PARTICIPACION DE ALUMNOS | | 71 |
| 5.1 | Relaciones en un grupo | 72 |

| | | |
|---|---------------------------------|-----|
| 5.2 | Discusión | 79 |
| 5.3 | Diálogos simultáneos | 81 |
| 5.4 | Lluvia de ideas | 83 |
| 5.5 | Phillip's 6'6 | 85 |
| 5.6 | Reja | 87 |
| 5.7 | Estudio de casos | 89 |
| 5.8 | Equipos de oyentes | 91 |
| 5.9 | La representación | 93 |
| 5.10 | Comentarios breves | 95 |
| 5.11 | Comentarios breves mesa redonda | 97 |
| CAPITULO VII. TECNICAS CON LA PARTICIPACION DE EXPERTOS | | 99 |
| 6.1 | La conferencia | 99 |
| 6.2 | Panel | 101 |
| 6.3 | Simposio | 103 |
| 6.4 | Entrevista pública | 105 |
| 6.5 | Jurado | 107 |
| 6.6 | Debate | 109 |
| 6.7 | Seminario | 111 |
| 6.8 | Mesa redonda | 114 |
| CONCLUSIONES | | 116 |
| BIBLIOGRAFIA | | 120 |

| | |
|--|-----|
| GLOSARIO | 122 |
| ANEXO I. EXPLICACION DE LA VENTANA DE JOHARI | 128 |
| ANEXO II. INDICE DE ILUSTRACIONES | 130 |

INTRODUCCION

En la actualidad la educación en todos sus niveles se enfrenta al problema surgido del acelerado incremento de la explosión demográfica, los avances de la ciencia y la tecnología y la actualización de la metodología en la enseñanza.

Tal circunstancia conlleva la intención de las autoridades educativas con ingerencias especiales -municipal, estatal, federal- por elevar la calidad de la educación.

Para los docentes de nuestra época la situación problemática radica en poder aprovechar la contribución que ofrecen el conjunto de disciplinas científicas para encauzar los programas escolares a sus máximos logros superando la calidad y abatiendo los índices de ausentismo y reprobación. Sus efectos repercutirán en un positivo aprendizaje de los niños y jóvenes de México.

Este trabajo de investigación documental, como alternativa para titulación como Licenciado en Educación Primaria en la Universidad Pedagógica Nacional, contempla cubrir los siguientes objetivos:

1) ANALIZAR el alcance del campo de la Dinámica de Grupo a través de sus diversas técnicas en las actividades del proceso enseñanza-aprendizaje.

2) IDENTIFICAR las mejores técnicas grupales con sus características, ventajas, aplicaciones y recomendaciones

3) PRESENTAR conclusiones aplicables a los diferentes grupos de alumnos en las aulas.

Simultáneamente, esta investigación documental demuestra la siguiente hipótesis:

LA DINAMICA DE GRUPO, A TRAVES DE SUS DIVERSAS TECNICAS, LOGRA LA INTERACTUACION DE LOS ALUMNOS EN EL PROCESO EN - SEÑANZA-APRENDIZAJE, ANALIZANDO LAS FORMAS DE COMPORTAMIENTO HUMANO EN UN GRUPO, PARA MEJORAR SU APRENDIZAJE.

CAPITULO I

MARCO DE REFERENCIA

1.1 EDUCACION

En su más amplio concepto, la educación alude al proceso de desarrollo integral de una sociedad, promovido por sus instituciones como la familia y la escuela, y que se realiza básicamente a través de un aprendizaje.

En nuestro país, dentro del marco constitucional del artículo tercero y de la Ley Federal de Educación, el propósito prioritario de la educación es propiciar el desarrollo integral de los individuos, capacitándolos para que ejerzan en la sociedad las responsabilidades que les correspondan, resultantes de su interacción con el medio en que se desenvuelven; es decir: propiciar la autorrealización del educando. Así, la educación es un instrumento básico y fundamental para el desarrollo social, económico y cultural del país.

El avance mismo de la ciencia y la tecnología, además de otros factores sociales, obliga a la realización de cambios en todos los aspectos de la educación y forma de vida

de una sociedad, a tal grado que todo el sistema educativo nacional se adapta a esos cambios y a todo un complejo de exigencias educativas en expansión que aparecen cada vez, en la sociedad en que vivimos.

Bajo este criterio, la función de la educación será la de desarrollar las capacidades de los estudiantes para que le permitan desenvolverse eficazmente en su ambiente, y modificarlo, a fin de tener una mayor y más duradera satisfacción para sí mismo y los demás. En la medida en que las potencialidades individuales se vayan incrementando y a mayor cantidad de sujetos que lo hagan positivamente, más saludable será para el desarrollo y progreso de la sociedad.

Los vocablos enseñanza y aprendizaje con frecuencia se utilizan juntos, indistintamente, o como sinónimos, - pero son en su significado, diferentes, pues cada uno presenta diferentes aspectos de la Filosofía de la Educación.

Educación implica enseñanza y aprendizaje. Aprender es un proceso mediante el cual cada sujeto, con su propia experiencia cambia en su conducta; incluso, por autoactividad. Enseñar involucra un algo ya previsto para aprenderse. No es algo meramente accidental o al azar.

La educación a través del proceso enseñanza-aprendizaje sólo se realiza cuando se hace con la finalidad de aprender, de lo que se aprenderá y de cómo se aprenderá. No puede darse la educación ante ausencia de fines, propósitos, metas, programas, planes de estudio y objetivos educativos.

1.2 ENSEÑANZA

La responsabilidad de enseñar, desde el nivel preescolar hasta el profesional, cada vez presenta dificultades, esencialmente por las más recientes investigaciones, a la vez del crecimiento de la población estudiantil y a la necesidad de elevar la calidad de la educación en el ámbito nacional.

El notorio aumento de estudiantes en todos los niveles exige aumentar en la misma proporción el número de profesores y al mismo tiempo, exigir que la función del docente cambie a la función multidisciplinaria que la sociedad exige en la preparación de sus miembros, de tal manera que éstos, puedan enfrentarse a las situaciones problemáticas que les plantea la vida moderna. Allí, el profesor debe ocupar el sitio que le corresponde como orientador, guía, asesor, catalizador de reflexión crítica, motivador, agente de cambio y fa-

cilitador del proceso enseñanza-aprendizaje. El público no iniciará reformas educativas básicas. La principal responsabilidad para mejorar la enseñanza, descansa en las personas que se dedican a ella; es decir, en los maestros.

El magisterio requiere de nuevas técnicas de trabajo, de medios, de estrategias, de recursos que coadyuven en su tarea de orientar el aprendizaje de sus alumnos. La enseñanza es una profesión dedicada al servicio social y requiere entrega, responsabilidad y cariño. Es por ello que el estudio actualizado toma un lugar importante en la tarea docente para que sus conocimientos y actuación no resulten obsoletos.

En su libro "La profesión más peligrosa", Frank G. Jennings expresa lo siguiente: "La enseñanza es la profesión más peligrosa. Trata con lo más precioso de nuestros recursos naturales..." (1)

Si los maestros no ganan y conservan la categoría y el respeto que requiere su profesión, asumirán sus funcio-

(1) Citado por Huskew, L.D. y McLendon, J.C.,
ESTO ES LA ENSEÑANZA, Ed Trillas, México,
1965, p 238

nes los prácticos, los decididos, que pueden instruir muy bien a la gente pero que no pueden permitirse el lujo de la aventura humana en la educación. Por tanto, la enseñanza debe vivir siempre en constante renovación, considerando que no hay en el campo de la enseñanza-aprendizaje metodologías nuevas o viejas, sino metodologías útiles.

En consecuencia, al conducir el aprendizaje, el maestro eficiente debe:

- Actuar con profundo amor a sus alumnos en su nivel educativo.
- Saber la razón por la que enseña.
- Conocer a sus alumnos como personas.
- Conocer la asignatura o programa escolar que enseña.
- Saber enseñar.
- Despertar el interés en sus alumnos para motivarlos y canalizarlos positivamente.
- Apoyarse en su enseñanza con adecuados métodos y técnicas.
- Someter a prueba su enseñanza a través de la evaluación.

En suma, el buen maestro como cualquier profesional responsable, es aquél que conoce su trabajo y lo realiza con gusto; es el que sabe que, como parte esencial de la sociedad, debe trabajar de la manera más efectiva con los alumnos a él encomendados; y, finalmente, preocuparse por alcanzar la profesionalización de la enseñanza en alto grado de eficiencia académica.

Dar clases es diferente a enseñar. El buen profesor, ¿enseña o da clases? Si los alumnos no aprenden, ¿ha ocurrido la enseñanza? "Dar clases es simplemente tratar un tema-asunto sin importar si el estudiante asimiló o no, es decir, si hubo o no cambio en la conducta del mismo" (2)

Enseñar es mucho más complejo y profundo, más com prometido. Se trata de un proceso mediante el cual el maestro selecciona el material que debe ser aprendido y realiza una serie de operaciones cuyo propósito consiste en poner al alcance del estudiante esos conocimientos. Estas operaciones incluyen asignaciones y explicaciones, requiriendo varios tipos de prácticas docentes, Enseñar es un verbo transitivo.

(2) García González, Enrique y Rodríguez Cruz, Héctor M., **EL MAESTRO Y LOS METODOS DE ENSEÑANZA**, Ed Edicol, México, 1980, p 15

Se enseña a alguien. Por tanto, enseñar a un alumno implica introducir en él, un cambio evidente en su comportamiento o en su conducta. En esta forma, si un docente frente a su grupo se esfuerza al máximo por comunicar su mensaje y no produce cambios evidentes y medibles en sus alumnos, no ha enseñado. Tampoco habrá enseñado si a pesar de lograr cambios duraderos en sus alumnos, éstos son diferentes a los objetivos planificados.

Enseñar, en síntesis, es producir aprendizaje. Enseñar incluye que los receptores lean cierto material, que realicen demostraciones específicas y que tomen parte en las actividades planeadas para producir cambios por medio del diseño de experiencias de aprendizaje. El maestro enseña hasta que el alumno aprende; y el alumno aprende, hasta que el maestro enseña.

1.3 APRENDIZAJE

El aprendizaje consiste en adquirir nuevas formas para hacer las cosas, para satisfacer los deseos o para retener un conocimiento en la mente y luego, repetirlo cuando sea necesario. Una persona -estudiante, espectador, receptor- ha aprendido según la capacidad con que pueda realizar

eficazmente un procedimiento en el plano educativo o cuando pueda realizar cualquier actividad o cosa que necesite en su vida. El aprendizaje debe proporcionar mejores formas para hacer algo. Para que los conocimientos sean más útiles deben aprenderse en relación con algo que pueda hacerse, repetirse, reproducirse, identificarse, juzgarse, evaluarse.

El aprendizaje no se efectúa en una forma misteriosa e inexplicable; no se asimila automáticamente lo que se percibe a través del oído o de la vista, si no se hace un es fuerzo mental para retener el conocimiento o repetirlo.

Son factores del aprendizaje que se interrelacionan, los siguientes:

- MOTIVACION
- CONCENTRACION
- ACTITUD
- ORGANIZACION
- COMPRENSION
- REPETICION

El aprendizaje se obtiene en cada individuo normal, en una intersección importante de asignaturas: Fisiología, Pedagogía y Psicología (Fig 1)

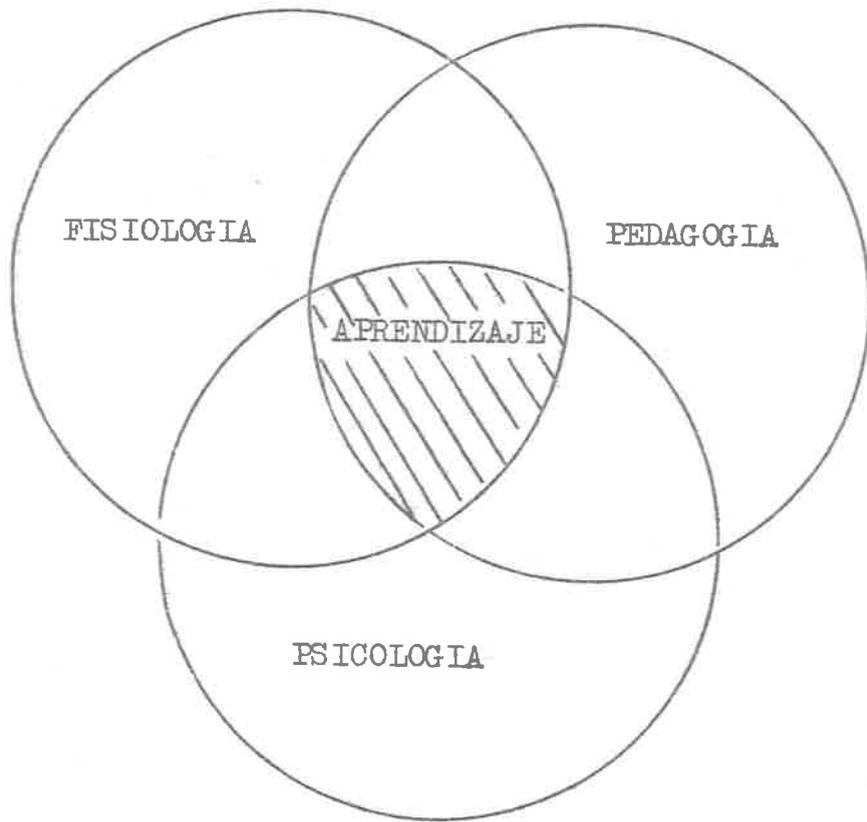


Fig. 1, INTERRELACIONES DEL APRENDIZAJE

Los estudios más recientes, realizados en el campo de la Psicología, sobre el aprendizaje, lo enfocan así: "Se entiende por aprendizaje el proceso, en virtud del cual una actividad se origina o se cambia a través de la reacción a una situación encontrada, con tal que las características del cambio registrado no puedan explicarse con fundamento en las tendencias innatas de respuesta, la maduración o estados transitorios del organismo (fatiga, drogas, etc)" (3)

Sin embargo, sobre aprendizaje no se ha dicho la última palabra, ni se dirá. Lo que sí es evidente es que el maestro, dedicado a enseñar, a conducir el aprendizaje tiene en cuenta otros conceptos significativos: "Aprendizaje es un cambio relativamente permanente del comportamiento que ocurre como resultado de la práctica" (4)

1.3.1 EL APRENDIZAJE ES UN CAMBIO. Una alteración que puede manifestarse cuando un sujeto es capaz, por ejemplo, de repetir una lista de palabras, de identificar las respuestas correctas de una prueba que no identificaría antes de haber estudiado la lección.

1.3.2 RELATIVAMENTE PERMANENTE. La permanencia del cambio se aprecia en la medida que el sujeto es capaz de hacerlo de nuevo. Se distingue de lo meramente pasajero pero no dura indefinidamente, por eso es "relativamente permanente"

1.3.3 RESULTADO DE LA PRACTICA. La práctica es indispensable en el aprendizaje. Muchas veces la presentación repetida del estímulo es el factor decisivo en el aprendizaje.

En síntesis, el aprendizaje es más eficaz cuando el maestro utiliza en la conducción del proceso enseñanza-aprendizaje diversas técnicas de la Dinámica de Grupo que propicien la interacción -poniendo en juego el mayor número de sentidos a la vez-, pues con ellas aprende o ratifica lo que ya conoce de su labor docente: las formas de comportamiento hhmando en un grupo. El suyo.

(3) Hilgard y Bower, TEORIAS DEL APRENDIZAJE, Ed Trillas, México, 1977, p 14.

(4) Ardila, Rubén, PSICOLOGIA DEL APRENDIZAJE, Ed Siglo XXI, México, 1980, pp 18-19.

La sociedad exige a sus miembros ciertos requisitos conductuales, pero ellos tienen a su vez, derecho a recibir una educación que les ha de capacitar para responder a esas demandas que la sociedad les hace.

Ubicada así, la educación a través del proceso enseñanza-aprendizaje, deberá responder a cuatro fines relacionados con actividades básicas de la vida estudiantil:

1. Estimular el desarrollo individual y grupal en todo lo que sea posible.
2. Fomentar adecuadas interrelaciones con cada grupo escolar.
3. Sensibilizar a los estudiantes hacia el bienestar de los demás.
4. Preparar a los alumnos para que progresen en su nivel profesional.

En este último punto quedan incluidas muchas instituciones con objetivos educacionales específicos que atienden al estudiante en determinadas etapas de la vida de su desarrollo. Todas tienen una responsabilidad pero, son a tal vez las llamadas de educación superior las que se enfrentan a una tarea muy especial, puesto que de ellas egresan

los elementos que, la mayor parte de las veces, asumen la dirección del desarrollo de la sociedad.

En la República Mexicana, las instituciones que se han responsabilizado de las tareas educativas son aquellas de financiamiento popular como las Universidades, Tecnológicos, Instituto Politécnico Nacional, Normales Regionales, Normales Estatales, Normales por Cooperación, cuyas políticas de acción y filosofía nacionalista las hacen identificar con el pueblo mismo.

Los maestros, por su parte, se han preocupado por estudiar los aspectos más significativos de este fenómeno, - cuyos criterios pueden resumirse así:

- + Investigación de los factores psicológicos y sociales que influyen en el aprendizaje y en el aprovechamiento de los recursos educativos.

- + Desarrollar técnicas destinadas a mejorar la enseñanza y adaptarla a las necesidades individuales y sociales; incrementar el rendimiento general de los alumnos y su preparación para la vida en una sociedad cambiante; comprender la influencia de factores ambientales desfavora -

bles que actúan sobre los educandos, e incorporar los nuevos conocimientos científicos y culturales al contenido de la enseñanza.

- + Aplicar técnicas adecuadas para evaluar el grado de aprendizaje en los alumnos.
- + Actualizar los planes y programas escolares.
- + Incrementar el uso de las técnicas participativas en base a la Dinámica de Grupo.

1.4 PROGRAMA ESCOLAR

Un programa escolar es conceptualizado como cualquier actividad que ha sido diseñada para producir cambios - específicos en la conducta de los alumnos. Un programa podría ser una sólo lección, un curso completo de estudios, un libro de texto programado, un curso propedéutico especial o un complejo sistema escolar.

En educación, hoy día, el gobierno federal dirige sus mejores esfuerzos, en la búsqueda de las mejores solucio-

nes. Los problemas son numerosos. En los últimos años varios miles de jóvenes han fracasado en su intento de terminar una carrera profesional o técnica y han ingresado a una sociedad en donde no son ni aprendices ni obreros calificados: deambulan en la inseguridad y en el desempleo, pues es el resultado de su trabajo realizado a medias, de una educación no terminada y deficiente. Su destino: el fracaso.

Los programas de capacitación para maestros a través de las escuelas normales, de la Dirección General de Mejoramiento Profesional del Magisterio, de las Escuelas Normales Superiores y de la Universidad Pedagógica Nacional, tienen como meta prioritaria elevar la calidad de la educación a través de sus programas de estudios, cuyos objetivos son:

1. Brindar la educación básica a toda la población escolar (6 a 14 años)
2. Vincular la educación terminal con el sistema productivo de bienes y servicios, social y nacionalmente necesarios.
3. Elevar la calidad de la educación.
4. Mejorar la atmósfera cultural del país.

5. Aumentar la eficiencia del sistema educativo

Se trata, en suma, de vincular el programa educativo con la realidad del estudiante.

Los profesores deben conocer a fondo los programas escolares del nivel en que trabajan en la docencia, y ser capaces de estructurar experiencias de aprendizaje para sus alumnos. Los profesores son en lo general, generadores de hipótesis, orientadores del aprendizaje y conductores de la enseñanza.

Los profesores que saben cómo enseñar, pero que no saben qué enseñar son tan comunes como aquellos que saben enseñar, pero que no saben cómo hacerlo. Ambos son igualmente deficientes. Un erudito impotente para comunicar didácticamente sus conocimientos, es tan nulo como un pedagogo que no tiene conocimientos que comunicar.

1.5 COMUNICACION

La educación requiere brindar capacidades para que el discípulo pueda comunicarse en el binomio maestro-

alumno y, además, habilidades para aumentar los canales de comunicación. La educación en sí, es un proceso de comunicación.

Existe una estrecha relación entre educación y comunicación. "Comunicación es participar algo en común, significando ello no la acción mecánica o externa de realizar una tarea conjuntamente con otros, sino el percibir el mismo grado de conmoción interna emocional que el otro (con-sentir)"⁽⁵⁾

Para John Dewey esa situación es la única que explica cómo puede pasar un elemento cultural a otra persona; en síntesis, como se puede educar. La experiencia compartida a través de la comunicación -tener algo en común- es la única posibilidad para que un estudiante adquiera el conocimiento de la asignatura del programa que cursa.

El tema de la comunicación es evidente hoy día en todos los ámbitos pues fortalece la democracia en una sociedad que avanza hacia su futuro.

(5) Dewey, John, DEMOCRACIA Y EDUCACION, Ed Losada, Buenos Aires, 1956, p 74

En la escuela, a través de las técnicas grupales de la Dinámica de Grupo se logra fijación e incremento en el dominio cognoscitivo de su educación integral en el educando: "conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, síntesis y evaluación" (6) La naturaleza misma de la democracia como relación humana requiere abrirse y brindar el máximo de relaciones y oportunidades de comunicación en un circuito bilateral -en ambos sentidos: profesor-alumno, alumno-profesor-, para tener la mayor cantidad de puntos de contacto y el máximo grado de apertura hacia los demás. En concreto: el mayor grado de comunicabilidad posible:

Cuando el maestro maneja adecuadamente los instrumentos de la comunicación por medio de técnicas apropiadas está dotado de un recurso valioso para reforzar la enseñanza. Con esos instrumentos técnicos, puede lograr el incremento de la comunicabilidad, a la par que el maestro siente que le permiten realizar la educación considerada como idéntica a comunicación.

Toda comunicación que incrementa la comunicabi -

(6) Bloom, Benjamín S, et al, TAXONOMIA DE LOS OBJETIVOS DE LA EDUCACION, Ed El Ateneo, Buenos Aires, 1979, pp 57-159

lidad a través de la transformación de miembros inmaduros a maduros, es una comunicación educativa. Así, los grupos van evolucionando en su madurez, a través de la comunicación y cada institución educativa que logre esta meta, podrá decir: "los grupos no nacen, se hacen" (7)

Lograr madurez es parte de la tarea del maestro frente a sus alumnos. Y requiere a la vez, un esfuerzo sistemático, planeado y definido. No bastará pronunciar la palabra "grupo" o "equipo" como si fuera una receta milagrosa. Es necesario ayudar a los grupos a crearse, a formarse, a que tengan funcionalidad, a identificarse. Ello implica conocer sus diferencias individuales, la escala de sus valores -axiología-, sus intereses y sus formas de comportamiento individual y colectivo en las actividades docentes.

La comunicación se realiza entre un emisor y un receptor -maestro-alumno, televisión-auditorio, radio-audien-cia, pitcher-catcher- y es más efectiva cuando se hace bilateral llevando un mensaje, una clase o un propósito en un código bien definido -hablar a los alumnos en términos de "su" comprensión- y los canales adecuados para llegar al destino. (Fig 2)

(7) Gibb, Jack R., MANUAL DE DINAMICA DE GRUPOS, Ed Humanitas, Buenos Aires, 1964, pp 17-108

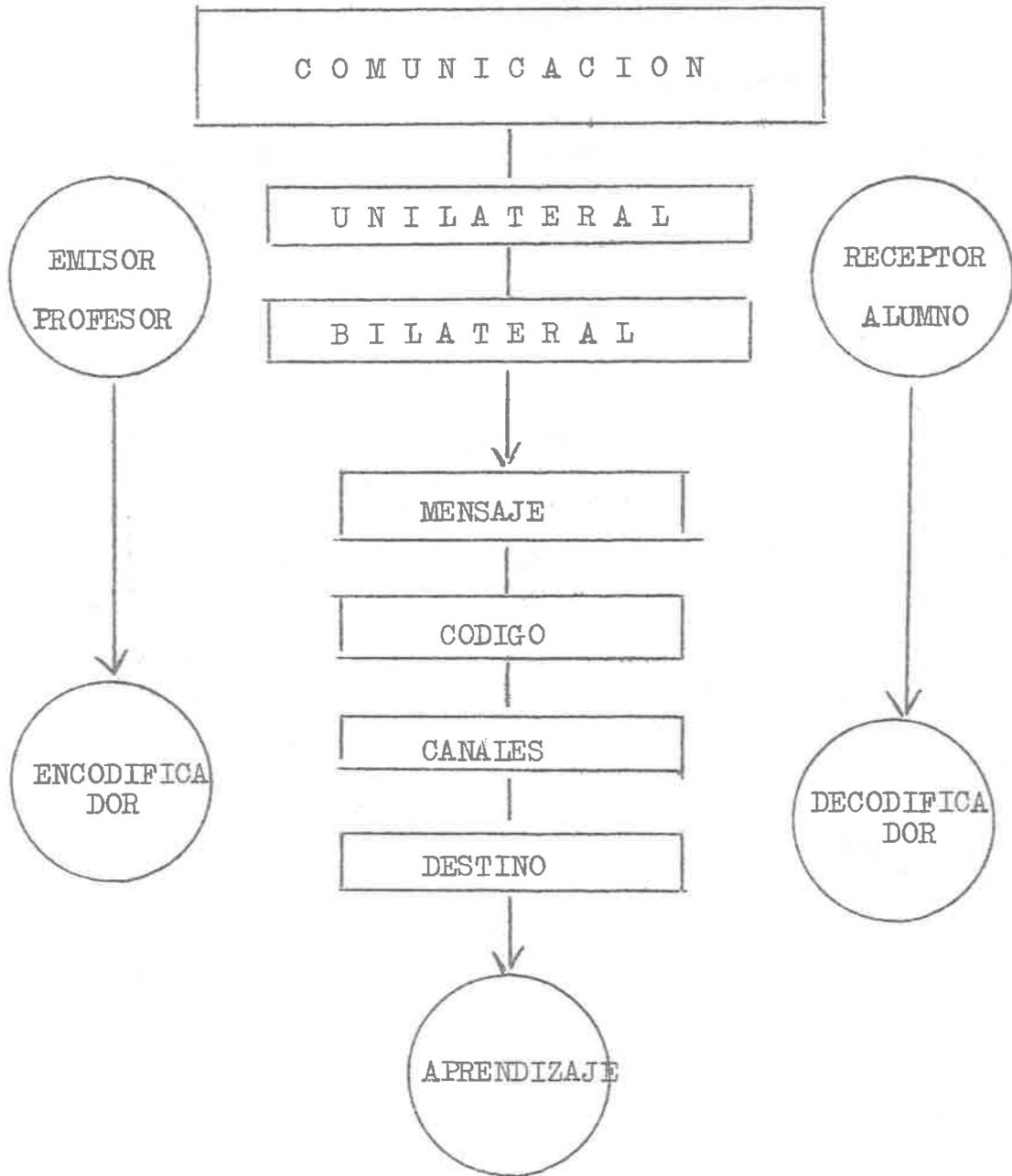


Fig 2, ESQUEMA DE LA COMUNICACION.

La comunicación debe vitalizar a todos los miembros del grupo. De hecho, el mensaje que transmite el grupo es más eficaz y positivo que el individualista. Los grupos de mayor comunicación son los más maduros y operantes, pues lo que se percibe claramente, se expresa también claramente. El grupo, a través de la comunicación conforma al individuo y el individuo, al grupo.

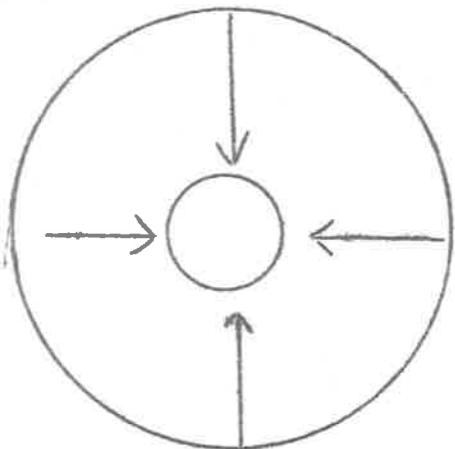


Fig 3, EL GRUPO INFLUYE EN
EL INDIVIDUO

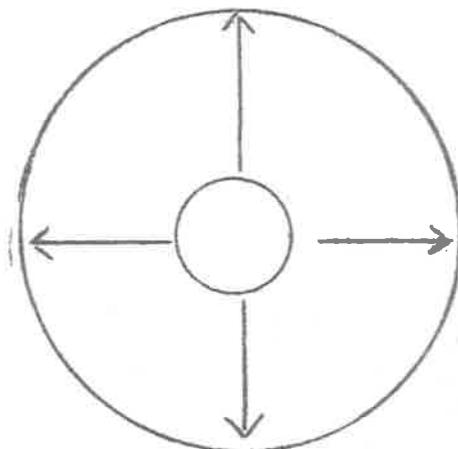


Fig 4, EL INDIVIDUO INFLUYE
EN EL GRUPO.

CAPITULO II

DINAMICA DE GRUPO

2.1 ORIGEN (+)

En los Estados Unidos en la década de los treinta se inicia de manera formal el estudio de la Dinámica de Grupo en la misma época en que Edward L. Thorndike ponía en marcha su teoría de aprendizaje conocida como "conexionismo".

A raíz de la iniciación de la puesta en marcha de nuevas técnicas de comunicación y participación en los grupos, el campo de la educación amplió el concepto de los objetivos, la metodología y los recursos como medios de comunicación educativa. Preparar a los alumnos para vivir en sociedad, más bien que transmitirles simplemente conocimientos, se hizo la meta educativa en las escuelas públicas y

(+) Etimológicamente:

- 1) DINAMICA = parte de la mecánica que trata de las leyes del movimiento en relación con las fuerzas que lo producen.
- 2) GRUPO = pluralidad de seres o cosas que forman un conjunto material o mentalmente considerado.
- 3) DINAMICA DE GRUPOS = movimiento y energía producidos por una pluralidad de seres que forman un grupo.

"aprender haciendo" se volvió el tema popular que se completó con proyectos de grupos, centros de interés, participaciones grupales y actividades extraclase. Los profesores se interesaron por orientar en sus alumnos las habilidades del liderazgo, la cooperación, la membrecía responsable, la democracia y las relaciones humanas.

Gradualmente se hizo aparente que los profesores se veían obligados a tomar decisiones que afectaban el curso de los acontecimientos en los grupos de alumnos y que necesitaban principios científicos basados en la psicología, la pedagogía y la sociología para conducir las acciones de los estudiantes hacia metas positivas de aprendizaje.

Entonces, empezó a crearse la idea de la función del maestro como guía y líder del grupo de alumnos a su cargo, pero también como líder de la comunidad donde prestaba sus servicios, puesto que no sólo necesitaba capacidad en la conducción del programa escolar, sino también requería habilidad para elevar y mantener latente la motivación en el proceso enseñanza-aprendizaje, y en esa forma, poder generar y estimular la participación positiva para el logro de los objetivos de la educación.

Aunque la controversia sobre este enfoque general de la educación ha trascendido hasta nuestros días y hasta nuestro país, la profesión educativa a través de sus docentes, ha acumulado considerables conocimientos sobre la forma de comportamiento humano de un grupo en la relación dinámica de enseñar-aprender.

La Dinámica de Grupo hizo suyas esas experiencias para formular hipótesis de investigación. Así, los maestros, psicólogos y sociólogos además de otros especialistas establecieron estrechas relaciones de trabajo para mejorar las metas en educación, comunicación, relaciones humanas e interactuación en los grupos escolares. Tanto la práctica docente como las investigaciones sociales y psicológicas se beneficiaron mutuamente con los logros obtenidos. Varias tendencias convergieron, de modo que la Dinámica de Grupo empezó a tomar fuerza. La importancia teórica y práctica de los grupos fue empíricamente demostrada. Ya no se discutía la posibilidad de realizar investigaciones objetivas y cuantitativas sobre la dinámica de la vida en grupo que influían sobre la conducta y las actitudes de los individuos.

2.2 QUE ES LA DINAMICA DE GRUPO

La Dinámica de Grupo es la disciplina moderna den-

tro de la Psicología Social fundamentada en la teoría de la estructura o Gestalt transferida en el concepto básico de "teoría del campo de la conducta del grupo", el cual representa la "teoría de la naturaleza de los grupos y de la integración dentro de los grupos, e incluye un conjunto de técnicas" (8)

Por una parte la Dinámica de Grupo se refiere a las fuerzas que actúan en cada grupo a lo largo de su existencia y que lo hacen comportarse en la forma como lo hace. Estas fuerzas constituyen el aspecto dinámico del grupo: movimiento, acción, cambio, interacción, reacción, transformación, etc.; y se distinguen de los aspectos relativamente estáticos, tales como el ambiente físico, el nombre, la finalidad, la constitución, etc. La interacción o acción recíproca de estas fuerzas y sus efectos resultantes sobre un grupo dado, constituyen su dinámica.

En otra dimensión semántica, la Dinámica de Grupo es un campo de estudio, una rama de las ciencias sociales que se dedica a aplicar métodos científicos para determinar por

(8) Orested, M.S., EL PEQUEÑO GRUPO, Ed Paidós, Buenos Aires, 1936, pp 42-50

qué los grupos se comportan en la forma en que lo manifiestan.

Hoy día, la Dinámica de Grupo en el proceso enseñanza-aprendizaje se le califica como "técnica básica en el aprendizaje y fundamental en la enseñanza" (9) La necesitan conocer maestros y alumnos pues trata de la adquisición de capacidades, habilidades y aptitudes; consolida la interpretación de lo estudiado en clase y proyecta su acción fuera del aula; nutre y retroalimenta a los miembros del grupo creándoles un clima emocional exento de tensiones, evidenciando el mejoramiento de las relaciones humanas, la eliminación de obstáculos para el aprendizaje, el respeto por la educación personalizada y el ambiente propicio a la libertad de expresión y, finalmente, a la democracia.

La moderna pedagogía, apoyada en el método científico, desarrolla capacidades en el educando tales como enfrentarlo a investigar, descubrir, experimentar, razonar, comunicarse, expresarse, saber escuchar. En suma, lo enfrenta a aprender a actuar en grupo para que "aprenda a aprender". La educación activa, basada en el desarrollo de las

(9) Andueza, María, DINAMICA DE GRUPO EN EDUCACION, Ed Edicol, México, 1980, p 11.

técnicas grupales aumenta la capacidad de crítica, la inventiva, el espíritu de colaboración, la toma de decisiones y de conciencia, y, finalmente, el enfrentamiento a situaciones nuevas o problemáticas.

En el contexto de la Dinámica de Grupo el comportamiento de un individuo está determinado por la estructura de su situación actual, en su "aquí-ahora". La personalidad de los participantes no ejerce acción sino en función del campo de fuerzas originado por la respuesta de cada uno a todos. Esto confirma que es difícil predecir la conducta de un individuo en grupo. Sus reacciones dependerán en última instancia de la interacción entre su personalidad y la personalidad de los otros miembros del grupo.

La Dinámica de Grupo trata de explicar los cambios internos que se producen como resultado de las fuerzas y condiciones que influyen en los grupos como un todo. También se interesa por investigar los procesos mediante los cuales la conducta individual se modifica en virtud de la experiencia del grupo, y trata de poner en claro por qué ocurren ciertas cosas en los grupos y en los individuos.

En síntesis:



LA DINAMICA DE GRUPO SE OCUPA DEL ESTUDIO DE LA CONDUCTA DE LOS GRUPOS COMO UN TODO, Y DE LAS VARIACIONES DE LA CONDUCTA INDIVIDUAL DE SUS MIEMBROS COMO TALES, DE LAS RELACIONES ENTRE LOS GRUPOS, DE FORMULAR LEYES O PRINCIPIOS, Y DE DERIVAR TECNICAS QUE AUMENTEN LA EFICACIA DE LOS GRUPOS.

2.3 CONCEPTO DE GRUPO

El concepto de grupo es altamente comprensivo y se utiliza para designar conjuntos muy dispares en sus características: desde los que miran un escaparate hasta los que ven una película o integran una familia.

Un grupo es la reunión de individuos donde existe interacción de fuerzas y energías. No es un grupo, por ejemplo, las personas que viajan en el autobús urbano o presencian un encuentro de fútbol. Los miembros de un grupo actúan frente a frente, conscientes de la existencia de todos sus integrantes. Se sienten unidos unos con otros por "lazos emocionales cálidos, íntimos y personales; poseen una solidaridad inconsciente basada más en los sentimientos que en el cálculo"(10)

Para que exista un grupo es preciso que haya interacción entre las personas y conciencia de relación común. Entre ellos debe existir una verdadera relación personal y comunitaria. En el grupo, cada miembro debe percibir al -

(10) Olmsted, M.S., op cit, p 83.

al otro como persona individual. Además hay una conciencia colectiva de la relación común, se tiene en cuenta la existencia de los demás, la comunicación de ese "uno" con los "otros" en forma directa y franca.

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

- 1a) Una asociación definible; una colección de dos o más personas identificables por nombre.
- 2a) Conciencia de grupo. Los miembros se consideran como grupo, tienen una percepción colectiva de unidad, una identificación consciente de unos a otros.
- 3a) Un sentido de participación en los mismos propósitos. Los miembros tienen el mismo objeto modelo, o metas e ideales.
- 4a) Dependencia recíproca en la satisfacción de necesidades. Los miembros necesitan ayudarse mutuamente para lograr los propósitos para cuyo cumplimiento se reunieron en grupo.

5a) Acción recíproca. Los miembros se comunican unos con otros.

6a) Habilidad para actuar en forma unitaria. El grupo puede comportarse como un organismo unitario; muestra "unidad dentro de la pluralidad"

7a) El grupo debe tener una estructura interna: distribución de roles que se reconocen. El grupo es la más común, así como la más familiar, de las unidades sociales.

2.4 PRINCIPIOS BASICOS DE LA ACCION DE GRUPO

Jack R. Gibb, psicólogo norteamericano sistematizador del grupo participativo, en su obra MANUAL DE DINAMICA DE GRUPOS ha elaborado ocho principios básicos que pueden servir de guía y orientación para el aprendizaje del trabajo de grupo y la más adecuada aplicación de sus técnicas. Tales principios son los siguientes: (11)

(11) Citado en ANTOLOGIA: TECNOLOGIA EDUCATIVA
2o Grado IEPEP, SEP, 1976, pp 61-63

2.4.1 AMBIENTE

El grupo debe actuar dentro de un ambiente físico favorable, cómodo, propicio para el tipo de actividad que ha de desarrollarse. El ambiente físico influye sobre la "atmósfera del grupo" y por tanto debe estar dispuesto de modo que contribuya a la participación, la espontaneidad y la cooperación de todos los miembros. El local no debe ser demasiado grande (sensación de "grano de arena en el desierto"), ni demasiado chico (sensación de "lata de sardina"). Se cuidará que haya mesa, asientos, útiles para todos. Los miembros deben poder verse cómodamente para intercambiar ideas cara a cara.

2.4.2 REDUCCION DE LA INTIMIDACION

Las relaciones interpersonales deben ser amables, cordiales, francas, de aprecio y colaboración. El actuar en un grupo puede producir sentimientos de temor, inhibición, hostilidad, timidez, que se engloban en el concepto de intimidación. La reducción de las tensiones favorece el trabajo y la producción de grupos. Los miembros deben conocerse mejor, ser tolerantes y comprensivos. Cuando se está cómodo y tranquilo, a gusto con los demás, la tarea resulta más pro-

vechosa y gratificadora, y el solo hecho de estar juntos es valioso.

Una de las utilidades del grupo es, precisamente, lograr buenas relaciones interpersonales.

2.4.3 LIDERAZGO DISTRIBUIDO

Todo grupo requiere una conducción (liderazgo) que facilite la tarea y favorezca el logro de sus objetivos; pero esa conducción ha de ser distribuída en todo el grupo con el fin de que todos los miembros tengan oportunidad de desarrollar las correspondientes capacidades. Por otra parte el liderazgo distribuído favorece la acción y la capacidad del grupo.

2.4.4 FORMULACION DEL OBJETIVO

Deben establecerse y definirse con la mayor claridad los objetivos del grupo. Pero esto debe hacerse con la participación directa de todos los miembros, pues de tal modo se incrementa la conciencia colectiva, el sentido del "nosotros" indispensable para el buen funcionamiento del grupo. Cuando los objetivos no son determinados "desde afuera", sino que responden a las necesidades de todos los miembros y éstos han participado en su elaboración, el grupo se

siente más unido y trabaja con mayor interés en el logro de los mismos.

2.4.5 FLEXIBILIDAD

Los objetivos establecidos deben ser cumplidos de acuerdo con los métodos y procedimientos que se hayan elegido. Pero si nuevas necesidades o circunstancias aconsejan una modificación de los mismos, debe existir en el grupo una actitud de flexibilidad que facilite la adaptación constante a los nuevos requerimientos. Debe evitarse la rigidez de las reglamentaciones o normas, pues éstas sólo sirven cuando favorecen la tarea del grupo, y pierden su valor cuando lo entorpecen.

2.4.6 CONSENSO

El grupo debe establecer un tipo de comunicación libre y espontánea, que evite antagonismos, la polarización, "los bandos"; y que haga posible, en cambio, llegar a decisiones o resoluciones mediante el acuerdo mutuo entre todos los miembros (consenso). El consenso se favorece con un buen "clima de grupo", cordiales relaciones interpersonales, espíritu de cooperación y tolerancia,

porque las barreras para una buena comunicación son casi siempre de tipo emocional e interpersonal.

2.4.7 COMPRENSION DEL PROCESO

El grupo debe aprender a distinguir entre el contenido de su actividad en sí misma, entre "lo que se dice" y la forma "cómo se dice". 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 participación, constituyen el proceso del grupo. Deben prestarse atención no sólo al tema que se está tratando, sino también, a lo que ocurre en el grupo en el transcurso de la tarea: roles que desempeñan los miembros, reacciones, tensiones, inhibiciones, ansiedad, manera de enfocar los problemas, resolución de conflictos, etc. La comprensión del proceso favorece una participación efectiva y oportuna, facilita el logro de objetivos, y permite ayudar a los miembros que en un momento dado lo necesitan.

2.4.8 EVALUACION CONTINUA

El grupo necesita saber en todo momento si los objetivos y actividades responden a las conveniencias e inte-

reses de los miembros. Para ello se requiere una evaluación o examen continuo que indague hasta que punto el grupo se halla satisfecho y las tareas responden al objetivo planteado con anterioridad. Esto permite introducir cambios de acuerdo con el principio de flexibilidad antes expuesto. El propio grupo elegirá las técnicas que considere más apropiadas para realizar esta evaluación.

Es necesario tomar en cuenta que estos principios no pueden ser aplicados rigurosamente desde el primer día de clases de un ciclo escolar. Ellos significan en cierto modo una de las metas del grupo: realizar una acción positiva dentro del sistema más adecuado. La maduración del grupo se irá logrando a medida que estos principios alcancen su más plena vigencia. El autor agrega: "los miembros de un grupo no nacen; se hacen" (Gibb)

CAPITULO III

TECNICAS GRUPALES

3.1 ANTECEDENTES

El avance de la educación hace necesaria cada vez la aplicación de las diferentes técnicas de la Dinámica de Grupo en todos los niveles donde exista la relación maestro-alumno. Es menester dotar de recursos de buena comunicación a quienes ya militan y seguirán militando en una sociedad cada vez más necesitada de elementos capaces.

El uso racional de las técnicas de la Dinámica de Grupo, abre la puerta a una mejor comunicación y a una mayor comprensión de quienes toman parte activa del proceso enseñanza-aprendizaje.

La acción grupal contribuye al desarrollo de un sistema de valores, pues "aceptar al grupo tal como es, resulta muy fructífero"⁽¹²⁾ Para vivir y trabajar con éxito en

(12) Rogers, Carl, GRUPOS DE ENCUENTRO,
Amorrortu Editores, Buenos Aires, 1978,
p 56

grupos, es importante aprender a compartir, y a experimentar la sensación del logro como un esfuerzo conjunto, y a relacionar las propias habilidades y capacidades con los intereses del grupo, ampliando así los propios conceptos sobre el mismo.

La proximidad física no hace necesariamente a un grupo. El ambiente que conduce al desarrollo no se genera automáticamente pues los miembros del grupo deben lograr tal ambiente positivo, con plena conciencia. Las habilidades y capacidades mancomunadas de los miembros hábiles del grupo deben complementarse y destacar el significado de la contribución del todo.

"Un ambiente en el cual puede florecer y madurar la interacción social hace posible una gran diversidad de aprendizajes, los cuales revisten una importancia fundamental en el desarrollo de las personas"⁽¹³⁾ En el ambiente de la participación se puede aprender a aceptar a personalidades y conceptos culturales diferentes. Se puede llegar a disfrutar de la compañía de otros individuos en razón de

(13) Lafourcade, Pedro, EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES, Ed Kapelusz, Buenos Aires, 1978, p 97

su estimulante variedad de puntos de vista, ampliando así la propia perspectiva. Se puede llegar a adquirir una buena habilidad en el proceso de la decisión de grupo, en la cooperación y en la colaboración.

Algunas de las interrelaciones entre educación y las técnicas grupales de la Dinámica de Grupo, son:

- + Las técnicas grupales se ajustan mejor a la concepción moderna de la educación y permiten satisfacer las exigencias que ésta plantea.
- + Permiten educar para la convivencia -ideal democrático- enseñando a convivir.
- + Permiten el surgimiento de habilidades diferentes al simple conocimiento.
- + Permiten efectivamente crecer y enriquecer la comunicación.
- + Pueden dar salida a ideales de los educadores que persiguen renovaciones en la educación, pero que no pueden hallar apoyo en los métodos tradicionales de la educación por la misma naturaleza

de éstos.

- + Pueden promover la aceleración del tránsito hacia una más moderna educación.

3.2 QUE SON

Las más recientes investigaciones efectuadas en la Psicología Social dentro de la Dinámica de Grupo, indican que las técnicas grupales son estructuras prácticas organizativas, útiles para facilitar y perfeccionar la acción de los grupos. Son también, procedimientos o medios concretos para organizar y desarrollar la actividad del grupo.

Las técnicas grupales estructuran y fundamentan la funcionalidad en el grupo; éstas, fundadas científicamente y probadas por la experiencia del trabajo docente, aumentan la natural energía del grupo. Se adaptan mejor al concepto moderno de educación porque educan para la convivencia, la interacción y la comunicación.

Las técnicas grupales favorecen las relaciones humanas.

Las técnicas grupales tratan de establecer un puente humano entre los miembros del grupo. Entonces, la Dinámica de Grupo trata de conseguir por medio de técnicas que los individuos se desarrollen, crezcan, maduren, establezcan nuevas formas de relaciones, estimulen y organicen el aprendizaje; es decir, ejerzan una función de guía. Representan un medio efectivo de acción. Pueden considerarse como una reacción contra el aburrimiento de clases donde el profesor se limita a hacer una disertación cuando no a dictar páginas y páginas del libro. Responden a la expansión de la enseñanza de nuestra época y al concepto democrático de la vida actual. "Las técnicas son el vehículo que conduce al grupo hacia sus metas"(14)

Las técnicas otorgan estructura al grupo, le dan una cierta base de organización para que el grupo funcione realmente como tal, puesto que no hay grupo que pueda operar si no crea una mínima organización interna. De aquí, la necesidad que cada docente conozca y utilice las técnicas adecuadas para realizar con eficiencia la conducción del proceso enseñanza-aprendizaje.

Sin embargo, es necesario considerar que una técnica no basta por sí misma para obtener el éxito deseado en la escuela.

(14) Andueza, María, op cit, p 41

No hay técnicas viejas o nuevas; solamente hay técnicas útiles.

Como cualquier otro método, las técnicas grupales deben ser vivificadas por el espíritu creador del maestro. Su eficacia dependerá en alto grado de su habilidad personal, de su buen 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)

Estas técnicas en comparación con los métodos didácticos, no deben 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.

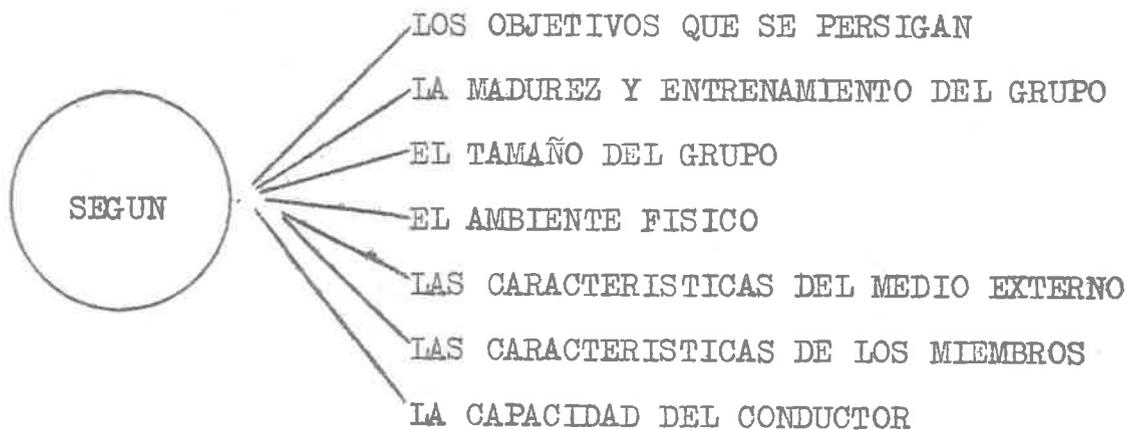
Así consideradas en su justo valor, las técnicas grupales facilitarán en gran medida la tarea de los docentes en sus grupos y les darán la oportunidad de escoger las mejores en el programa escolar a desarrollar.

3.3 COMO ELEGIR LA TECNICA ADECUADA

Las diversas técnicas grupales poseen característi-

cas variables que las hacen aptas para determinados grupos en distintas circunstancias. La elección de la técnica adecuada en cada caso, corresponde, por lo general, al maestro o conductor del grupo, salvo en los casos en que el grupo es lo suficientemente maduro para decidir por sí, al respectó.

"Para seleccionar la técnica más conveniente en cada caso habrá que tomar en consideración los siguientes factores:" (15)



(15) Villaverde, Cirigliano, DINAMICA DE GRUPOS EN EDUCACION, Ed Humanitas, Buenos Aires, 1971, p 68

3.4 FUNCIONES DEL COORDINADOR DE UN GRUPO

La función del coordinador -maestro, líder, instructor- es conseguir que el grupo rinda lo máximo, conforme a sus posibilidades, valores, conocimientos y habilidades. Todo su esfuerzo debe concentrarse en coordinar las ideas del grupo para que éste consiga encontrar la solución a la situación problemática presentada.

He aquí lo que NO DEBE HACER el coordinador:

- No debe llevar él, la voz cantante.
- No dejar que el grupo se anarquice.
- No debe atacar o ridiculizar a nadie en el grupo.
- No debe dar él las soluciones directamente.

Y ahora, lo que SI DEBE HACER el coordinador:

- 1) Al principio deberá pedir a los alumnos o a los participantes a un grupo de encuentro, que se presenten a sí mismos en la forma más sencilla posible, dando su nombre completo, con el

fin que empiecen a tenerse confianza; a romper "el hielo" en las relaciones personales.

- 2) Dará lectura a las preguntas o asuntos que se discutirán, primero a todas en general y luego volverá a explicar la primera pregunta o asunto. A continuación indicará que puede iniciarse la discusión señalando el tiempo destinado para ello.
- 3) Se mantendrá tranquilo dejando que el grupo inicie la discusión, o alentándolo si es que no la inicia .
- 4) Hará que todos los elementos que forman el grupo tomen parte de la discusión exponiendo sus puntos de vista, en forma ordenada, sin dejar que se formen diálogos unilaterales, o que una o dos personas monopolicen las intervenciones.
- 5) Tomará nota de las opiniones importantes que se viertan, para luego darles lectura y sea el grupo el que defina o afine las conclusiones.

- 6) En el caso que tenga que dar su opinión personal, lo hará en forma tal que parezca que es la opinión vertida en forma global por el grupo. Esto es... "ustedes han opinado en sus deliberaciones sobre este caso y creo interpretar que quieren decir esto..."

- 7) Presentará las ideas en forma ordenada, lógica y orgánica, indicando las contradicciones a la idea que se va formando -si las hubiere-, les dará objetividad y a la vez impersonalizará - las aportaciones personales.

3.5 NORMAS GENERALES

No es posible un cambio serio en el sistema educativo, sin afectar con bastante radicalidad el tipo de grupos y el tipo de relación que se tiene establecida.

Las técnicas grupales que derivan de la Dinámica de Grupo pueden ser utilizadas eficazmente en el desarrollo de una metodología del aprendizaje. Cada una de ellas posee sus propias reglas específicas derivadas de su naturaleza particular.

Todo docente debe tener en cuenta las siguientes normas que, a manera enunciativa más no limitativa, caracterizan en lo general a las técnicas grupales:

- + Quien se proponga utilizar las técnicas grupales derivadas de la Dinámica de Grupo en el ámbito de la Psicología Social, debe conocer previamente sus fundamentos.
- + Antes de utilizar una técnica grupal debe conocerse suficientemente su estructura, su dinámica, sus posibilidades y sus riesgos en la aplicación con los alumnos.

- + Debe seguirse en todo lo posible las fases del procedimiento de cada técnica.
- + Las técnicas grupales deben aplicarse con un objetivo claro y bien definido.
- + Requieren de una atmósfera cordial; es decir, de un clima emocional exento de tensiones.
- + En todo momento debe existir una actitud cooperante.
- + Debe incrementarse en todo lo posible la participación activa de los miembros.
- + Los miembros de cada grupo deben adquirir conciencia de que el grupo existe en y por ellos mismos, y sentir que están trabajando en "su" grupo.
- + Todas las técnicas grupales se basan en el trabajo voluntario, la buena intención y el "juego limpio"

CAPITULO IV

TECNICAS DE INTEGRACION

Las técnicas de integración, aplicadas en el aula, son técnicas -formas de orientación del aprendizaje- que preparan al alumno para comunicarse en el trabajo a realizar, en pequeños grupos o en equipos. Incluyen la ruptura del hielo y la comunicación.

Se usan cuando hay una experiencia nueva por descubrir, un grupo escolar que inicia sus actividades docentes, la presentación de un maestro nuevo; cuando hay tensión, miedo, rigidez, silencio, gestos... hielo.

Cada uno de los integrantes del grupo escolar trae su propio código lingüístico condicionado por la historia personal y por el contexto social en donde se ha desarrollado. Están manifiestas allí, en esa dinámica grupal las experiencias personales de relaciones humanas que han ido matizando un propio sistema de comunicarse, de defenderse, de atacar, de simular; es decir, cada uno trae su propio juego, para simular una posición, parapetarse en ella y "no comunicarse" con los demás.

Por esto, las técnicas de integración enfocan la necesidad de recuperar, en el grupo, la propia palabra, la capacidad de escuchar sin distorsionar y expresar el lenguaje del cuerpo.

4.1 INVENTARIO DE VIDA

Apela directamente a un análisis personal, a una introspección que lleva a medir la escala de valores del alumno; a proyectar sus planes al futuro y a pensar en "su" elogio póstumo.

Dimensiones del grupo: individual, equipos y grupo general.

Tiempo requerido: una hora.

Materiales utilizados: un impreso y lápiz.

Disposición física: El grupo general trabaja a través de sus miembros en forma individual, luego comenta en sus equipos que se integran de cuatro a seis personas según el número total de participantes. Finalmente, en el grupo general se hacen los comentarios sobre los propósitos de esta técnica.

MATERIAL IMPRESO:

1. Desde el punto de vista existencial ¿ cuándo me siento totalmente vivo(a) ? ¿ cuáles son las cosas, los acontecimientos, las actividades que me hacen sentir que vale la pena vivir, que es maravilloso estar vivo(a) ?
2. ¿ Qué es lo que hago bien ? ¿ En qué puedo contribuir a la vida de los demás?
3. Dada la situación actual y mis aspiraciones ¿ qué necesito aprender a hacer ?
4. ¿ Qué deseos debo convertir en planes? ¿ He descartado algunos sueños por no ser realistas y que debo volver a soñar?
5. ¿ Cuáles recursos sin desarrollar o mal utilizados tengo?
6. ¿ Qué debo empezar a hacer ya?
7. ¿ Qué debo de dejar de hacer ya?

8. Las respuestas dadas a las preguntas anteriores ¿cómo afectan a mis planes y proyectos inmediatos para los tres próximos meses o para el año próximo?
9. ¿Qué planes específicos puedo elaborar en este momento?
10. ELOGIO POSTUMO: ¿ que me gustaría que dijeran de mí, en "mi" funeral?

4.2 PRESENTACION

DESCRIPCION. Los nuevos integrantes de un grupo escolar inician a conocerse con esta técnica "presentación".

OBJETIVOS. Permitir al grupo romper la tensión que existe al inicio de clases; facilitar que las personas hablen de sus sentimientos y no sólo de sus ideas; y, tener una percepción global de las riquezas y de las lagunas que hay en el grupo.

INTEGRANTES. No más de 30 personas. Si son más, es menester subdividir el grupo en grupos de 12.

TIEMPO: Aproximadamente medio minuto por participante, dispuestos en círculos.

DESARROLLO. El maestro explica al grupo que el conocimiento personal de los participantes es un proceso que se podrá intensificar durante el curso, pero es necesario que cada uno se presente al grupo, diciendo cinco cosas que lo caractericen y cómo se siente en ese momento. Finalmente el conductor de la técnica hará una síntesis o pedirá a uno o dos miembros del grupo que resuman algunos aspectos comunes en la presentación.

OBSERVACIONES. Los integrantes del grupo que asistan a partir de la segunda o tercera sesión, deberán hacer sus presentaciones sobre la marcha del curso.

4.3 FIESTA DE PRESENTACION

DESCRIPCION. Presentarse a través de una tarjeta que portarán sobre el pecho prendida con un alfiler, deambu-
lando por el salón, en silencio. Después viene el diálogo y se les exhorta para que pregunten algo más que no encontraron en sus tarjetas.

OBJETIVOS. Permitir a los participantes darse a conocer de una manera relativamente rápida y sin temor.

INTEGRANTES. Diez participantes mínimo.

TIEMPO: 30 minutos aproximadamente.

DESARROLLO: Se les entrega una hoja de papel con la pregunta "¿QUIEN SOY YO?", escrita en la parte superior, para cada participante, dotados de lápiz y alfiler para que durante diez minutos escriban 5 definiciones de sí mismos, con claridad para que los demás puedan leerlas, con el objeto de conocerse unos a otros. Al terminar de escribir, se prenden las hojas frente a cada participante y empiezan a moverse por el aula como si estuvieran en una fiesta social, pero sin hablar hasta que todos hayan participado en la comunicación visual. Después de esta fase silenciosa, los participantes pueden regresar con aquellas dos personas que les interese de los encuentros previos. En ese momento ya pueden hablar y se les anima para que pregunten lo que normalmente no preguntarían.

OBSERVACIONES. Estimular a los participantes a que en forma sincera escriban sus características personales.

4.4 VENTANA DE JOHARI (16)

DESCRIPCION. Visualizar el esquema de la ventana de Joharí y expresar su situación real y su situación ideal en la comunicación interpersonal(Ver el Anexo I)

OBJETIVOS. Visualizar el estilo de comunicación interpersonal y analizar sus diferentes áreas de comunicación escuchando la apreciación de los compañeros sobre cada participante.

INTEGRANTES. Grupo indefinido en pequeños grupos de tres elementos,

TIEMPO. Una hora, utilizando papel y lápiz.

DESARROLLO: El docente, instructor o guía explica claramente en qué consiste la Ventana de Joharí. Cada participante dibuja en el papel cómo siente que está su propia ventana, modificando la dimensión de cada área de acuerdo a como cada quien visualiza su propia realidad.

(16) ANTOLOGIA: TECNOLOGIA EDUCATIVA II, LEPEP, SEP, México, 1977, pp 87-89

Una vez acabado el trabajo anterior -no antes para no contaminarlo-, se dividen en ternas todos los participantes. Cada quien va a dibujar cómo visualiza él la Ventana de Joharí de los otros dos compañeros. Al concluir, lo comentan teniendo en cuenta las tres versiones (la propia y la de los dos compañeros). Enseguida con todo el grupo reunido, poner en común el proceso de todo el trabajo, primero a nivel vivencial de sentimientos, y posteriormente a nivel teórico.

Puede llegarse, a partir de la experiencia interpersonal, a analizar la situación de comunicación en una determinada institución escolar o grupo, haciendo la gráfica de la Ventana de Joharí de esa institución o grupo.

Igualmente, la Ventana de Joharí puede ser un buen punto de partida para una profundización teórica o práctica en comunicación.

OBSERVACIONES. El ideal de comunicación busca una mayor ampliación del área libre, lo cual implica la disminución, de las demás áreas, sin querer por ello eliminarlas en su totalidad.

4.5 LA ORDEN DEL CAPITAN

DESCRIPCION. Se transmite una orden verbal, emitida por el capitán para ser recibida por el teniente, el subteniente, el sargento y el cabo. El teniente recibe del instructor del grupo o del profesor la orden inicial. Los otros tres elementos están fuera del salón y se les irá llamando de uno a uno, quienes a su vez recibirán el mensaje y lo transmitirán a su subalterno. Finalmente el cabo, lo transmite a la tropa, es decir, al resto del grupo que se encuentra en el aula.

OBJETIVOS. Analizar la comunicación verbal y las implicaciones que ella tiene en la transmisión de un conocimiento o un mensaje, como en este caso.

INTEGRANTES: Cuatro personas como receptores-transmisores y el resto del grupo observando.

TIEMPO: 15 minutos

DESARROLLO: La orden que recibe el teniente y que se irá transmitiendo a sus compañeros hasta llegar al grupo, es la siguiente:

" Por orden del capitán, los soldados se presentarán mañana a las once horas en uniforme de campaña en el campo de ejercicios, para presenciar el eclipse de sol que anuncian los periódicos. Más tarde, un especialista en la materia hará la explicación del raro fenómeno, pero si llega a llover los soldados pasarán al comedor en donde tendrán lugar dichas explicaciones "

OBSERVACIONES. La orden irá teniendo interferencias al pasar de una persona a otra y cuando llegue al grupo habrá diferencias notables en su fidelidad.

4.6 VERIFICACION

DESCRIPCION. Es una técnica de dinámica de grupo y dinámica mental, Consiste en tomar la idea propuesta por alguien y devolverla al transmisor para verificar si es exacta mente lo que dijo; se repite para tener la certeza de haber comprendido; enseguida, y solamente entonces, se puede enviar el propio mensaje. Normalmente contestamos sin certificación de que hemos entendido exactamente lo que el otro quería decir, Por eso surgen muchas discusiones inútiles y se pierdo el tiempo.

OBJETIVOS. Comprobar que el mensaje enviado por el emisor ha sido captado adecuadamente por el receptor; entornar a los participantes para escuchar antes de rechazar o interpretar; y, aprender a transmitir mensajes directos que faciliten la comprensión y eviten la distorsión.

INTEGRANTES. Todo el grupo, en ternas.

TIEMPO. Aproximadamente 30 minutos, tomando 7 minutos por cada combinación de participantes.

DESARROLLO. En cada grupo de tres elementos habrá un árbitro y dos que le harán de emisor y receptor, alternativamente. El emisor enviará un mensaje de acuerdo a los siguientes puntos:

- El mensaje debe ser directo; no muy largo.
- Tratará acerca de un solo tema.
- Apelará a utilizar los sentimientos.

El receptor lo devolverá de acuerdo con las siguientes reglas:

- No simplificar ni eliminar ninguna parte importante del mensaje.

- No resumir excesivamente, pero tampoco repetir al pie de la letra.
- No jerarquizar, por ejemplo, "Lo más importante que tú me dijiste...", ni evaluar.

Enseguida se realiza una ejemplificación. El instructor del grupo, el maestro o el guía-asesor pide un voluntario que envíe su mensaje. Cuando ha terminado de transmitir el instructor dice: "Si te entendí bien, tú dijiste..." (repite) al final la pregunta. ¿Era esto lo que querías decir? Espera entonces, que el emisor conteste. En caso de una verificación adecuada el instructor dice a su vez: "Entonces yo quiero decir que..." o bien "Esto me hace sentir..." (solamente entonces aporta su punto de vista)

De este modo el voluntario y el hablan tres ó cuatro veces, hasta que el mecanismo de la verificación sea bien captado por el grupo.

OBSERVACIONES. Dividir el grupo en ternas; cada rotación durará siete minutos. En caso de que alguien no verifique adecuadamente tóca al transmisor facilitar al receptor la escucha del mensaje. Pueden enviarse mensajes ficticios.

CAPITULO V

TECNICAS CON LA PARTICIPACION DE ALUMNOS

5.1 RELACIONES EN UN GRUPO

El grupo camina en determinada dirección movido por una serie de fuerzas complejas, a veces difíciles de precisar: energía, cambios, reacciones, actividades, retrocesos, aciertos, equivocaciones...

¿Qué tipo de poder tiene el grupo? ¿Qué fuerza lo mueve? ¿Por qué los grupos se comportan como lo hacen?

La interacción entre los miembros del grupo es evidente. Por esta corriente grupal se modifica la conducta del individuo. Las fuerzas físicas al comunicarse producen un cambio en la conducta del participante, y por tanto, se produce el aprendizaje, o se refuerza.

De la variedad de individuos nace el progreso del grupo. Un grupo donde todos piensan igual se estacionaría; no avanzaría. Del enfrentamiento de las diversas fuerzas surge la dialéctica vigorosa, las técnicas con la participación de alumnos, entre los cuales están los siguientes tipos: (Fig 5)



Fig 5, TIPOS DE ALUMNOS QUE PUEDEN ENCONTRARSE EN UN GRUPO

Y además, los siguientes casos:

AIGUNOS MIEMBROS DEL GRUPO SE ALTERAN CUANDO
OTROS NO ESTAN DE ACUERDO CON ELLOS.

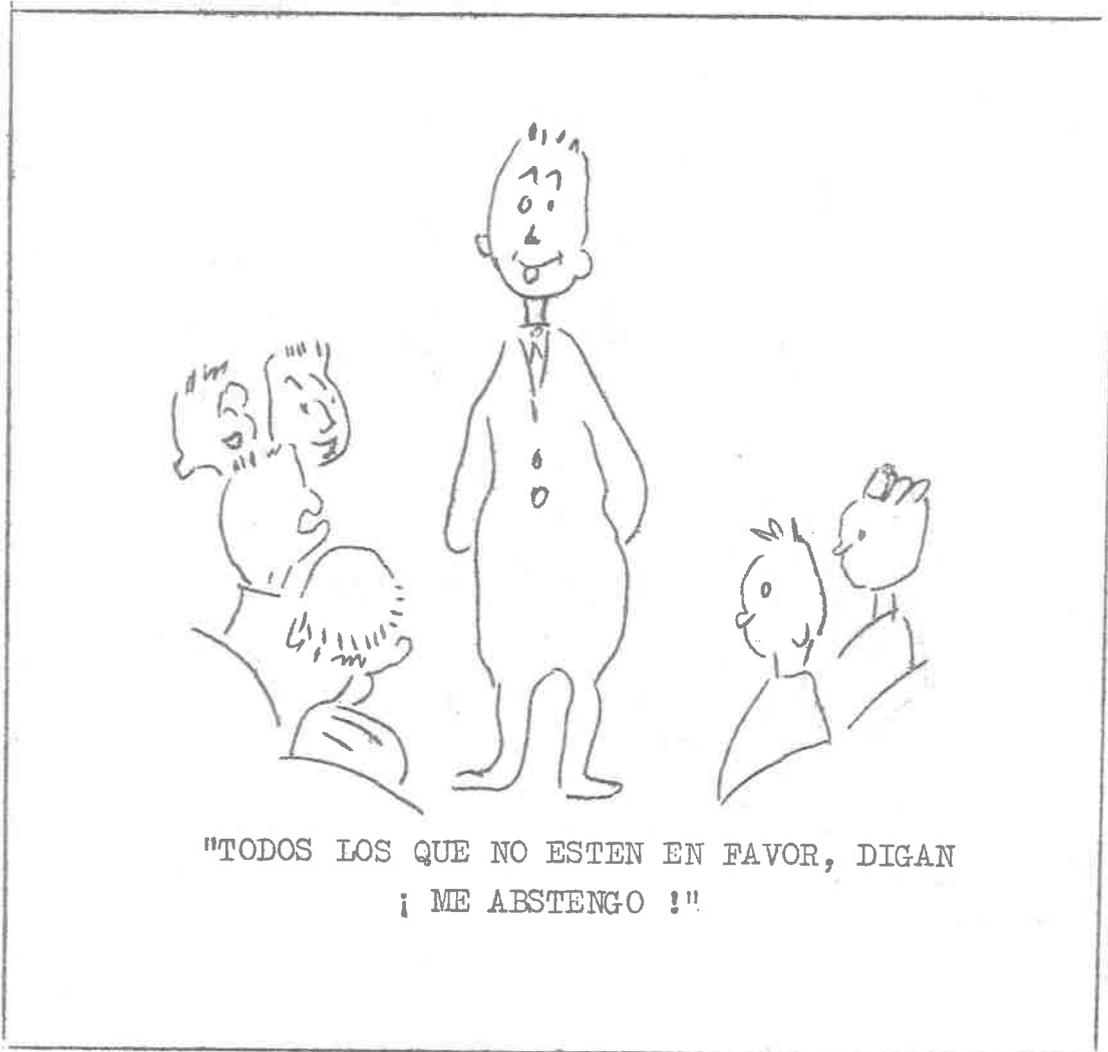


Fig 6, ALTERACIONES

ALGUNOS MIEMBROS DEL GRUPO SON EGOCENTRICOS.



Fig 7, ASI LOS HAY...

AIGUNOS MIEMBROS DEL GRUPO NO SE
SIENTEN LIBRES PARA EXPRESAR LO
QUE PIENSAN, LO QUE SUGIEREN, LO
QUE QUISIERAN.

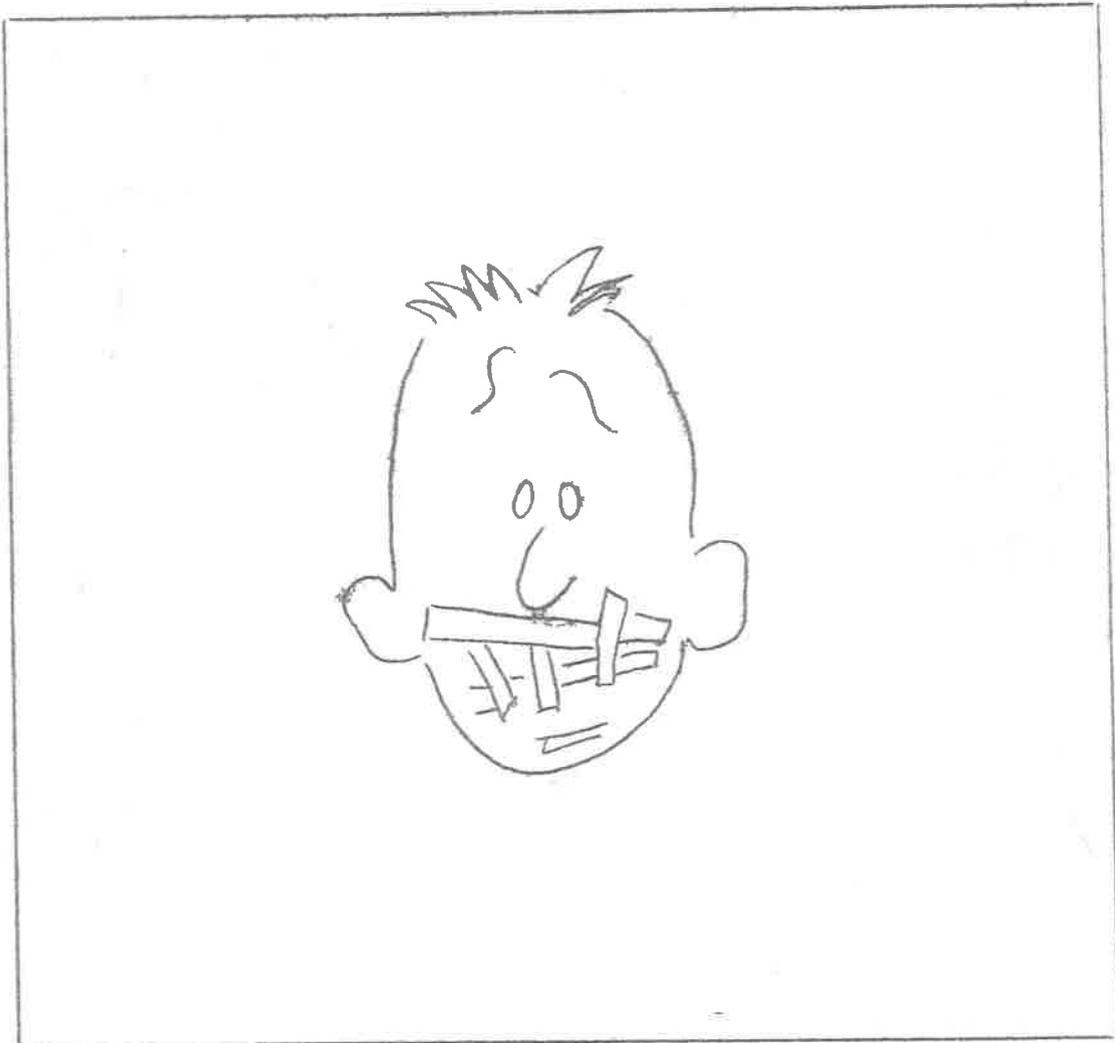


Fig 8, SENSIBLES



Fig 9, YO ENSEÑO...

Algunas veces el grupo es demasiado grande y las relaciones de persona a persona, son excesivas. La comunicación es deficiente y en consecuencia, el aprendizaje será endeble.

FORMULA. Para el número de relaciones en un grupo existe una fórmula expuesta por el Dr. LeRoy Ford (17) que es la siguiente:

$$n(n-1)$$

que se explica así: el número de relaciones "n" es igual a la multiplicación de ese factor por "n" menos uno.

EJEMPLO: Si usted forma una terna de alumnos para dialogar y comunicarse, el número de relaciones entre ellos es:

$$n = 3(3-1) = 3 \times 2 = 6 \text{ relaciones}$$

Si los equipos son de:

$$4 \text{ alumnos, habrá: } 4(4-1) = 4 \times 3 = 12 \text{ relaciones}$$

$$5 \text{ alumnos, habrá: } 5(5-1) = 5 \times 4 = 20 \text{ relaciones}$$

$$15 \text{ alumnos, habrá: } 15(15-1) = 15 \times 14 = 210 \text{ relaciones}$$

(Fig 10)

(17) Ford, LeRoy, PEDAGOGIA ILUSTRADA, Ed Progreso, México, 1978, p 72

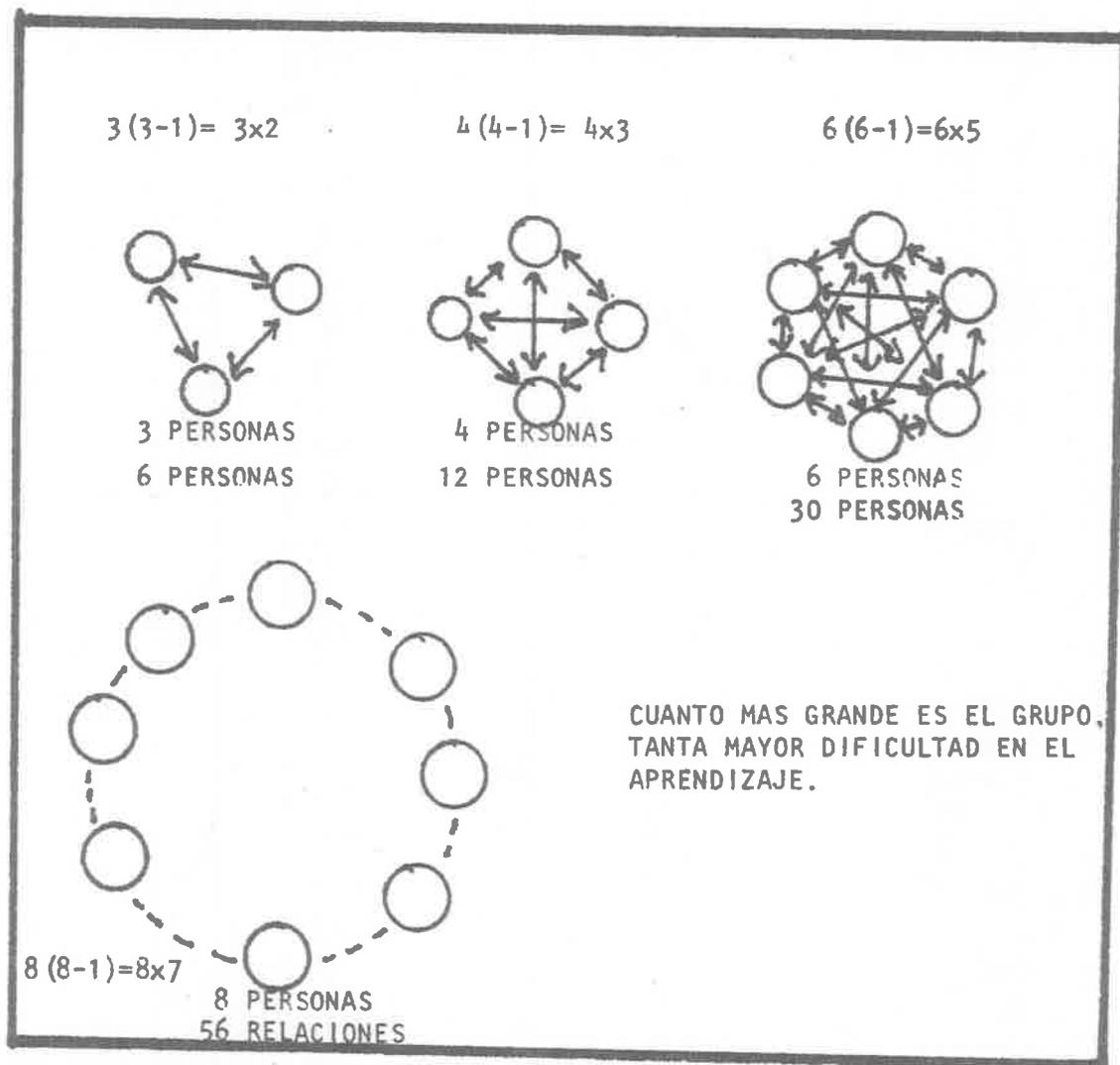


Fig 10, NUMERO DE RELACIONES EN UN GRUPO

$$n(n-1)$$

5.2 DISCUSION

DESCRIPCION. El grupo participa activamente en la elaboración del conocimiento mediante la intercomunicación, la exposición de puntos de vista contrastados, el ordenamiento del pensamiento, la facultad de razonamiento y el análisis crítico. Es un intercambio mutuo, cara a cara. Es más que una simple conversación ya que tiene método y estructura, pero a pesar de ello puede ser informal y democrática. (Fig 11)

OBJETIVOS. Despertar el interés de los alumnos; favorecer el desarrollo de la capacidad de reflexión, análisis y síntesis; e intercambiar ideas y opiniones.

TIEMPO. BASE: una hora, mientras haya interés.

DESARROLLO: El coordinador hace una breve introducción sobre el tema -p.ej: cómo mejorar nuestra biblioteca- y formula la primera interrogante dando principio al diálogo, designando previamente al secretario quien tomará nota de las aportaciones del grupo. Deberá cuidar que la discusión se desarrolle dentro del tema, manteniendo al grupo consciente de los objetivos, discutiendo con serenidad y objetividad. Puede haber un observador y un experto.

OBSERVACIONES. No puede emplearse esta técnica con grupos numerosos. La información que los miembros tengan puede ser muy limitada; por ello requiere dirección muy hábil, para que el tema de la discusión no se desvíe con facilidad, pues las personas parlanchinas pueden dominar con facilidad la conversación. Los grupos juveniles se excitan con frecuencia.

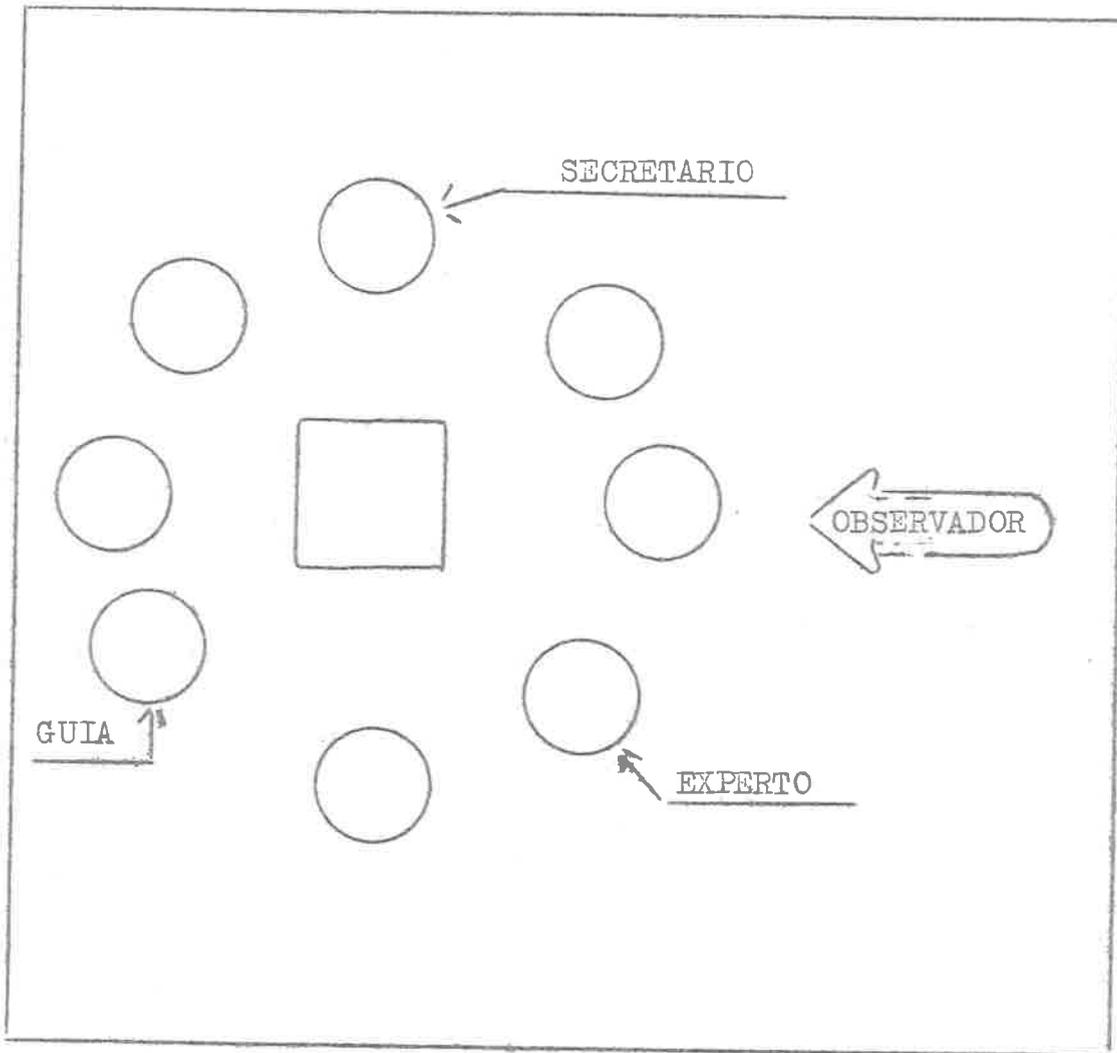


Fig 11, DISCUSSION

5.3 DIALOGOS SIMULTANEOS

DESCRIPCION. La técnica de DIALOGOS SIMULTANEOS con siste en que un grupo grande se divide en parejas para hablar en voz baja para no molestar e interrumpir a los demás, sobre un tema concreto - p.ej: cómo podemos mejorar las relaciones del grupo -, de manera que los otros no se enteren. El grupo trabaja simultáneamente. Puede obtenerse una opinión compartida. Luego se analizan los resultados. (Fig 12)

OBJETIVOS. Obtener opiniones compartidas; lograr la participación de todo el grupo; y, recoger sugerencias.

INTEGRANTES. Todo el grupo dividido en parejas.

TIEMPO. Cinco minutos

DESARROLLO. Esta técnica no requiere mucha preparación. Se usa cuando se va a iniciar un tema nuevo o para conocer la información que el grupo tiene sobre él. El coordinador, maestro o guía puede elaborar tarjetas en las cuales vaya impreso el problema a comentar o escribirlo en el pizarrón para que las parejas discutan y den sus puntos de vista. Un tema podría ser: COMO PODEMOS MEJORAR LAS RELACIONES DEL GRUPO, u otro parecido.

OBSERVACIONES. Es un procedimiento totalmente informal. Garantiza la participación total del grupo. Es fácil de organizar y poner en práctica. Puede producirse alboroto porque todos hablan a la vez, pero es una muestra de trabajo organizado y dirigido con buenos resultados en la intercomunicación personal y en la comunicación grupal.

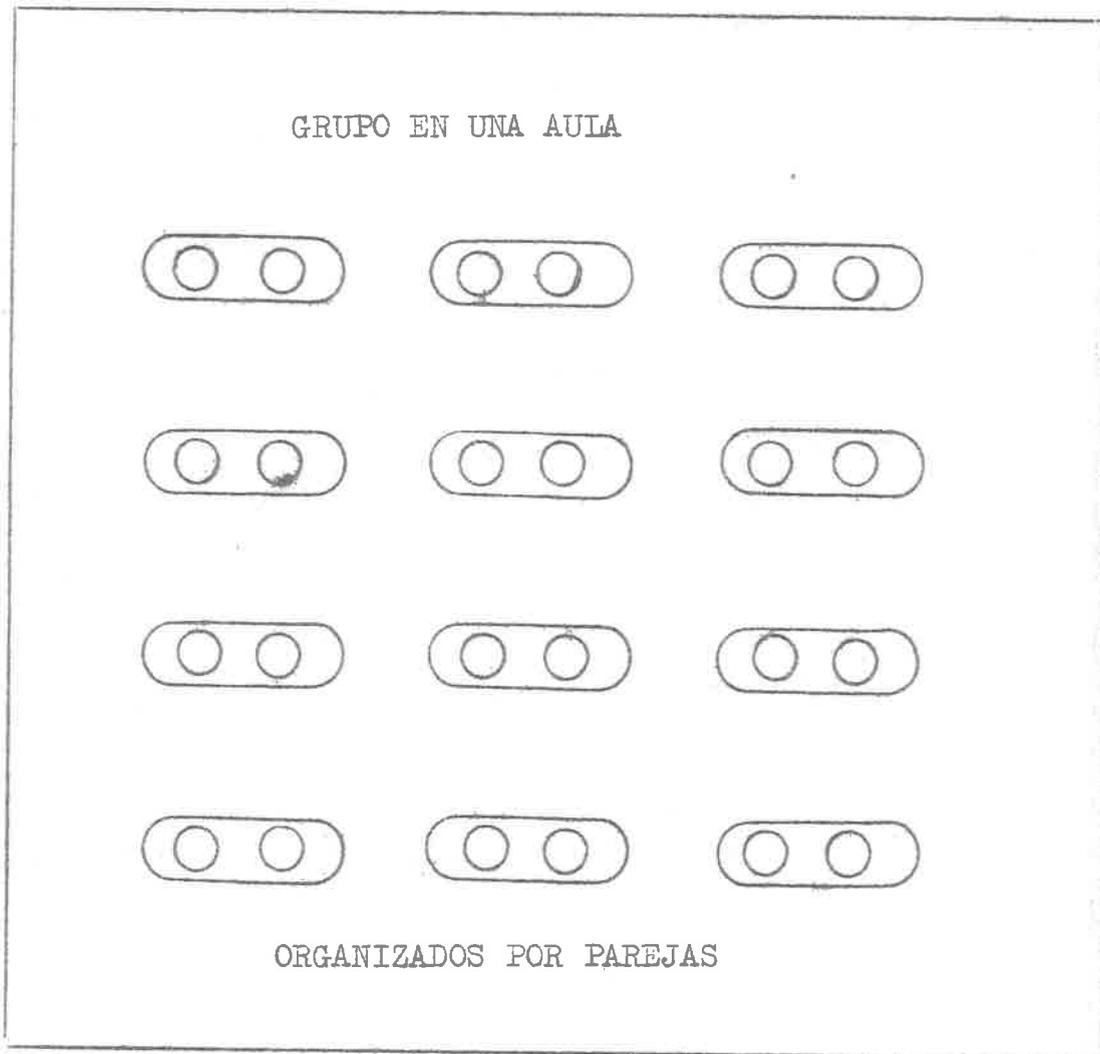


Fig 12, DIALOGOS SIMULTANEOS

5.4 LLUVIA DE IDEAS

DESCRIPCION. Los miembros de un grupo hablan con toda libertad, libres de inhibiciones, sobre un tema o cuestión, con objeto de producir ideas originales y provocar nuevas soluciones. Se establecen nuevas relaciones entre los hechos e integrarlos de manera distinta. El ser humano además de razonar, puede crear e intuir. Esta técnica se basa en el supuesto psicológico de que si las personas actúan con toda libertad en un clima informal y con absoluta libertad para expresar lo que se les ocurra ya sea real, imaginario, fantástico, extravagante, lógico, existe la posibilidad de que surja la idea brillante y creadora. (Fig 13)

OBJETIVOS. Desarrollar la imaginación creadora, tratando de encontrar ideas originales logrando nuevas soluciones al asunto. P.ej: QUE INCENTIVOS PUEDEN OFRECERSE A LOS ALUMNOS PARA MOTIVARLOS A ESTUDIAR MAS.

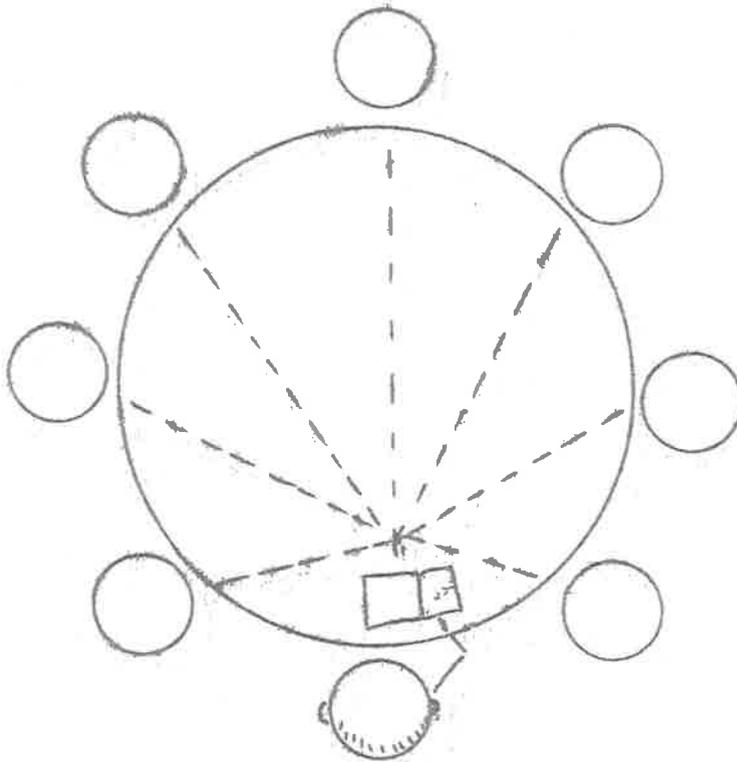
INTEGRANTES. Todo el grupo dividido en equipos con un secretario que tome nota de las opiniones de sus compañeros. Al final, lee las conclusiones.

TIEMPO. Cinco minutos.

DESARROLLO. Centrar su atención en el problema para que las ideas surjan a manera lluvia. Se suprime la crítica y se fomenta la libre asociación de ideas. Cada quien dice lo que se le venga a la mente.

OBSERVACIONES. Propicia la espontaneidad. Desarrolla capacidades creativas. Se requiere cantidad de ideas para que de entre ellas, se escojan las que mejores posibilidades de éxito representen.

TODO LO QUE SE VENGA A LA MENTE SOBRE EL ASUNTO QUE SE TRATE, HAY QUE EXPRESARLO INMEDIATAMENTE, AUNQUE SEA EN FORMA ATROPELLADA.



UN SECRETARIO DEL EQUIPO, TOMA NOTA

Fig 13, LLUVIA DE IDEAS

5.5 PHILLIP'S 6'6

DESCRIPCION. Los alumnos de un grupo escolar se dividen en pequeños grupos de seis elementos, para discutir durante seis minutos un tema - ¿ por qué en algunas ocasiones los alumnos no aprenden ?- y llegar a conclusiones. De los informes de los subgrupos se extrae la conclusión general que el grupo hace suya. (Fig 14)

OBJETIVOS: Obtener la participación de todos los miembros del grupo; analizar la información propuesta como solución; y, lograr una respuesta democrática.

INTEGRANTES. Los integrantes del grupo general de una clase, se dividen en equipos de seis elementos, designando a un coordinador y a un secretario. A cada integrante del equipo le corresponde hablar durante un minuto dando sus puntos de vista sobre las situaciones problemáticas que deban solucionarse en su grupo.

TIEMPO: Seis minutos para discutir el tema específicamente y otros seis minutos para leer las conclusiones de los equipos. En total, doce minutos.

DESARROLLO. El maestro, coordinador o guía explica al grupo el funcionamiento de la técnica Phillip's 6'6 y la agilidad que se requiere en esa participación. Luego de haber discutido, el responsable de los alumnos pide que los secretarios lean las conclusiones y que se anoten en el pizarrón.

OBSERVACIONES. Util para la exploración del criterio del grupo y para conocer el consenso general rápidamente.

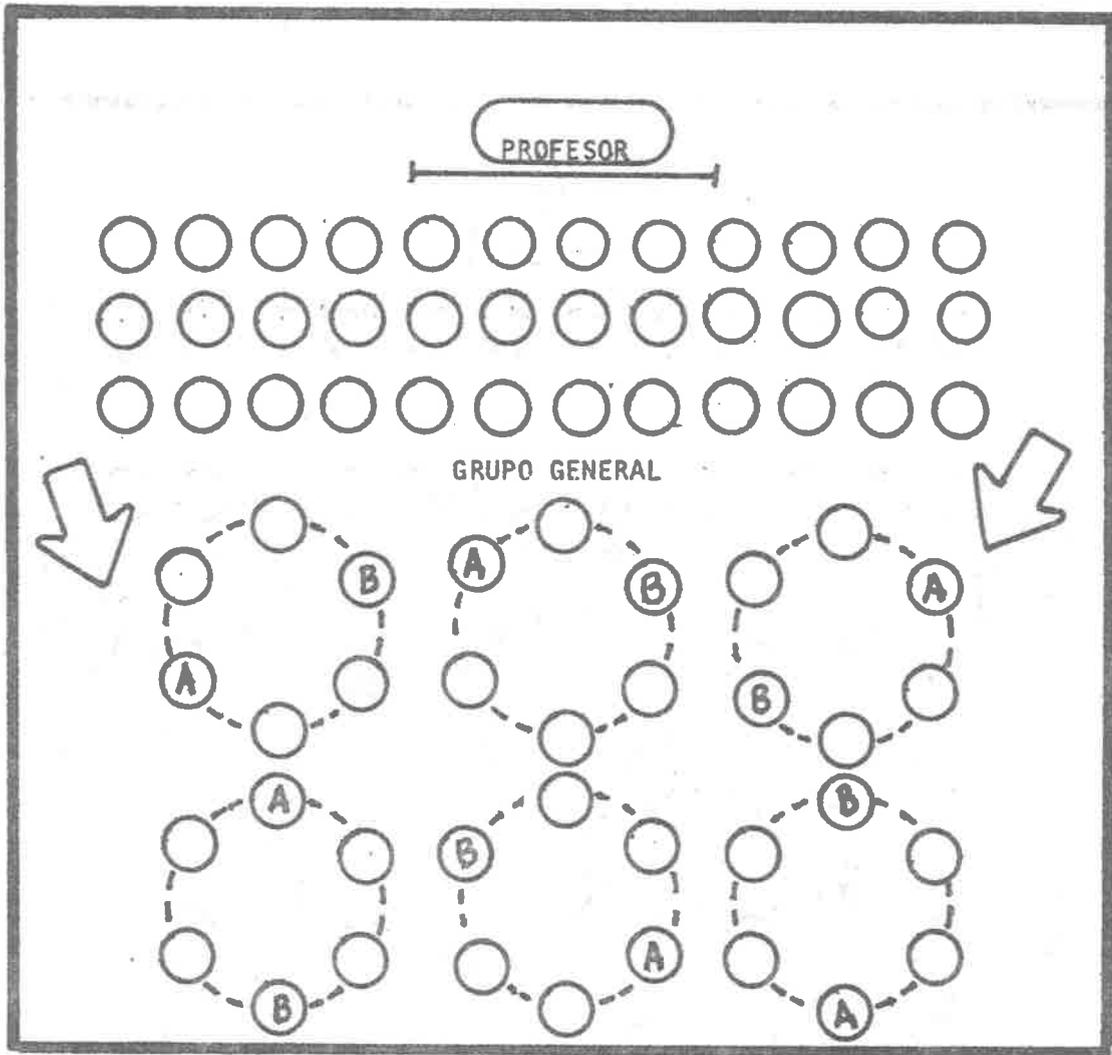


Fig 14,

PHILLIP'S 6'6

A= COORDINADOR

B= SECRETARIO

5.6 REJA

DESCRIPCION. La dinámica de esta técnica trata de que la información comunicada a un grupo se extienda a todos los integrantes del grupo. Cada miembro del equipo debe tener claro el comentario que se hizo en él. (Fig 15)

OBJETIVOS. Aprovechar los conocimientos y experiencias de personas de diferentes formaciones.

INTEGRANTES. Todo el grupo dividido en equipos; si hay 25 alumnos, será en 5 equipos de 5; si son 36 alumnos, será de 6 equipos de 6; si son 50 alumnos, habrá siete equipos de 7 y el alumno restante se designará como observador.

TIEMPO. Una hora, dividida en dos secciones de 30 minutos cada una.

DESARROLLO. El profesor puede llevar tarjetas impresas o anotar en el pizarrón el tema de discusión; por ejemplo ¿ CUALES SON LAS MEJORES CONDICIONES PARA EL APRENDIZAJE ? En la primera parte, todos fungen como secretarios anotando las opiniones de sus compañeros. Antes, se numeran del 1 en adelante. Cuando termina la discusión viene el cambio de elementos: los que obtuvieron el número 1, irán a la mesa que el profesor designo con el No. 1, y así sucesivamente. En esa nueva organización se elige a un secretario que ~~tom~~ toma nota de las

opiniones de sus compañeros.

OBSERVACIONES. La información del equipo individual llega a todos los equipos.

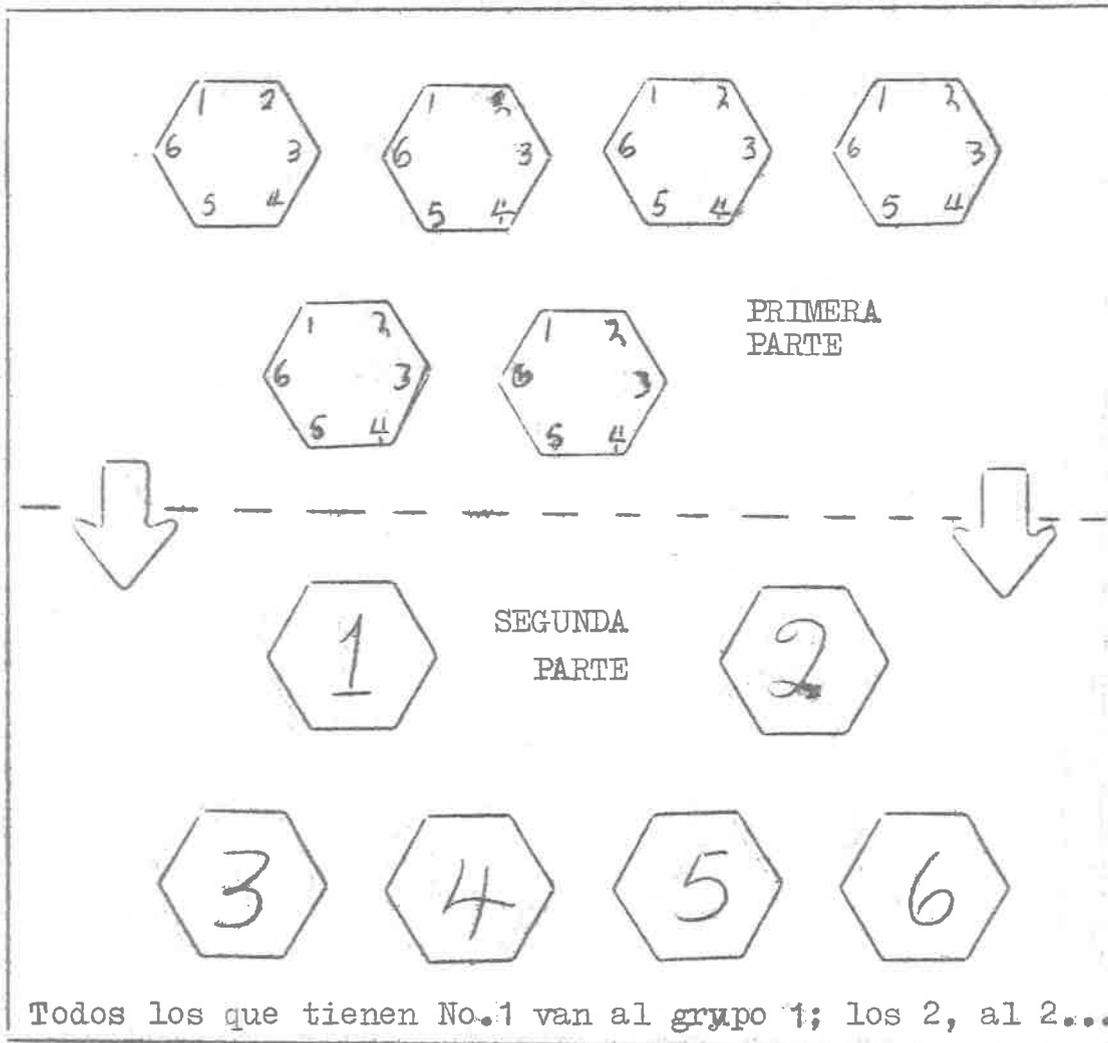


Fig 15, REJA

5.7 ESTUDIO DE CASOS

DESCRIPCION. El grupo analiza un "caso" con todos los detalles y pormenores para extraer luego conclusiones y soluciones al problema. El "caso" es un hecho acaecido realmente, seleccionado con cuidado por el maestro -p.ej: la inflación-, presentado de tal modo que sugiere el análisis hondo e intercambio de ideas. No sólo es el hecho en sí sino más bien la explicación amplia y detallada del mismo. Al final se presentan varias soluciones al "caso". (Fig 16)

OBJETIVOS. Poner al grupo en contacto con hechos reales.

INTEGRANTES. Todos los alumnos del aula, o un equipo seleccionado por el grupo.

TIEMPO. Una hora, dependiendo de la complejidad.

DESARROLLO. El profesor y los alumnos de la clase seleccionan el "caso", el cual, de ser posible, debe ser presentado por escrito al grupo junto con un cuestionario que fa facilite el análisis. Enseguida, el maestro explica el propósito de trabajar mediante esta técnica y reparte el material impreso preparado para tal fin. El grupo estudiará el "caso"; lo analiza y da sus puntos de vista. Surge el intercambio de ideas y opiniones. El conductor evitará dar su opinión para dejar que los miembros del grupo piensen por sí mismos. Terminada la discusión el conductor efectúa la recapitulación presentando las soluciones propuestas. Destaca los aspectos originales y el grupo reflexiona sobre las mejores soluciones pa ra el caso estudiado.

OBSERVACIONES. Debe seguirse el siguiente proceso: investigación del hecho, definición del problema, análisis del problema y solución.

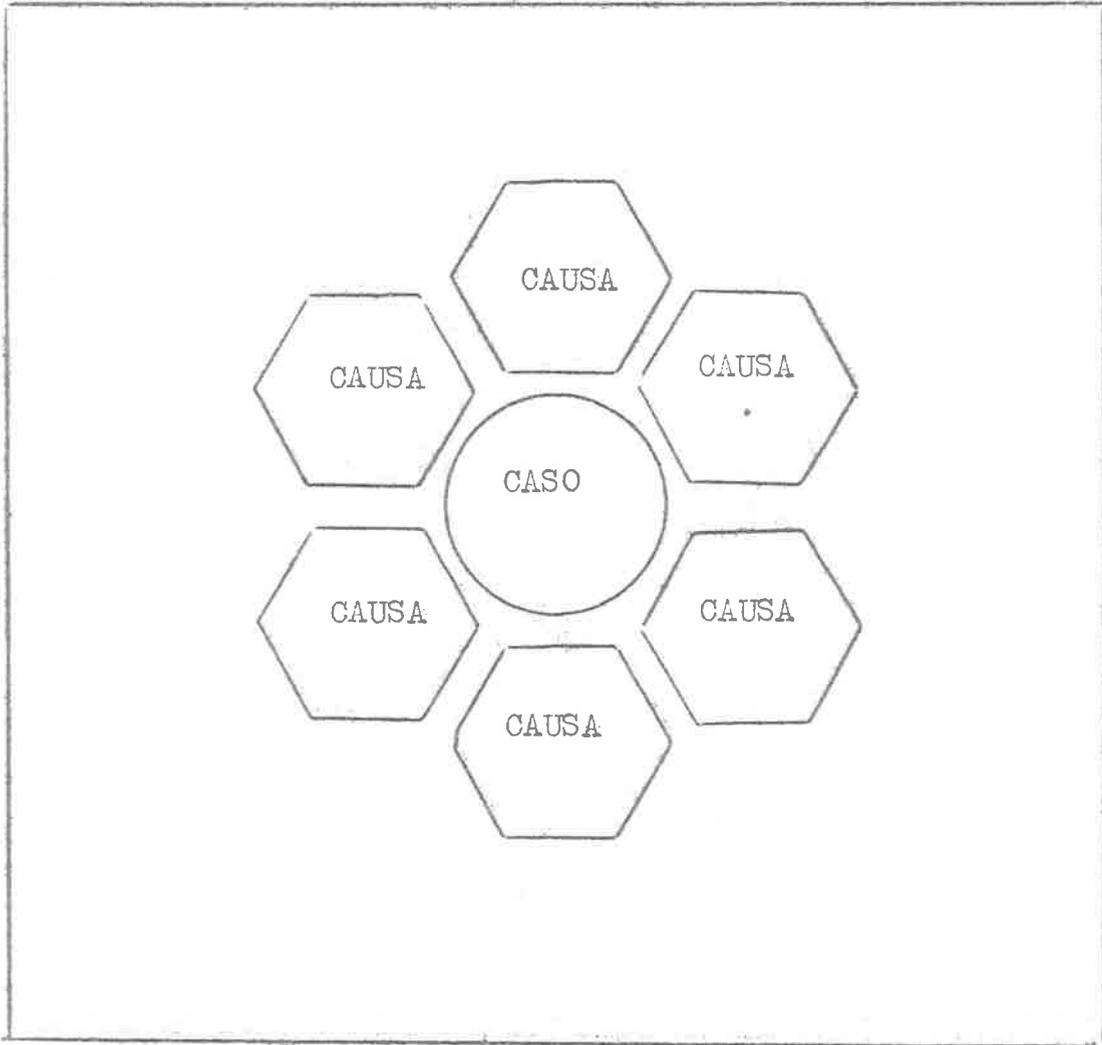


Fig 16, ESTUDIO DE CASOS

5.8 EQUIPOS DE OYENTES

DESCRIPCION. Estos equipos se constituyen dividiendo al grupo escolar con anterioridad a la reunión. A cada equipo se le pide que en dicha reunión escuche, teniendo un asunto específico en mente. Luego los equipos informan acerca de este asunto. (Fig 17)

OBJETIVOS. Detectar ideas importantes que pueden ser inadvertidas de otra manera; poner énfasis en los aspectos de un problema; y, para presentar información de una manera diferente a la tradicional.

INTEGRANTES. Todo el grupo, en equipos.

TIEMPO: Una hora.

DESARROLLO. El profesor hace las indicaciones necesarias con anterioridad, en base a su planeación, con la finalidad de que los alumnos participen. Les asigna los temas específicos. Esto sirve para que el grupo en general aumente su interés y atención, permite que todos los miembros participen hablando o escuchando, les anima a proseguir la discusión y permite al maestro la oportunidad para considerar las motivaciones de los alumnos.

OBSERVACIONES. Limita el intercambio de ideas.

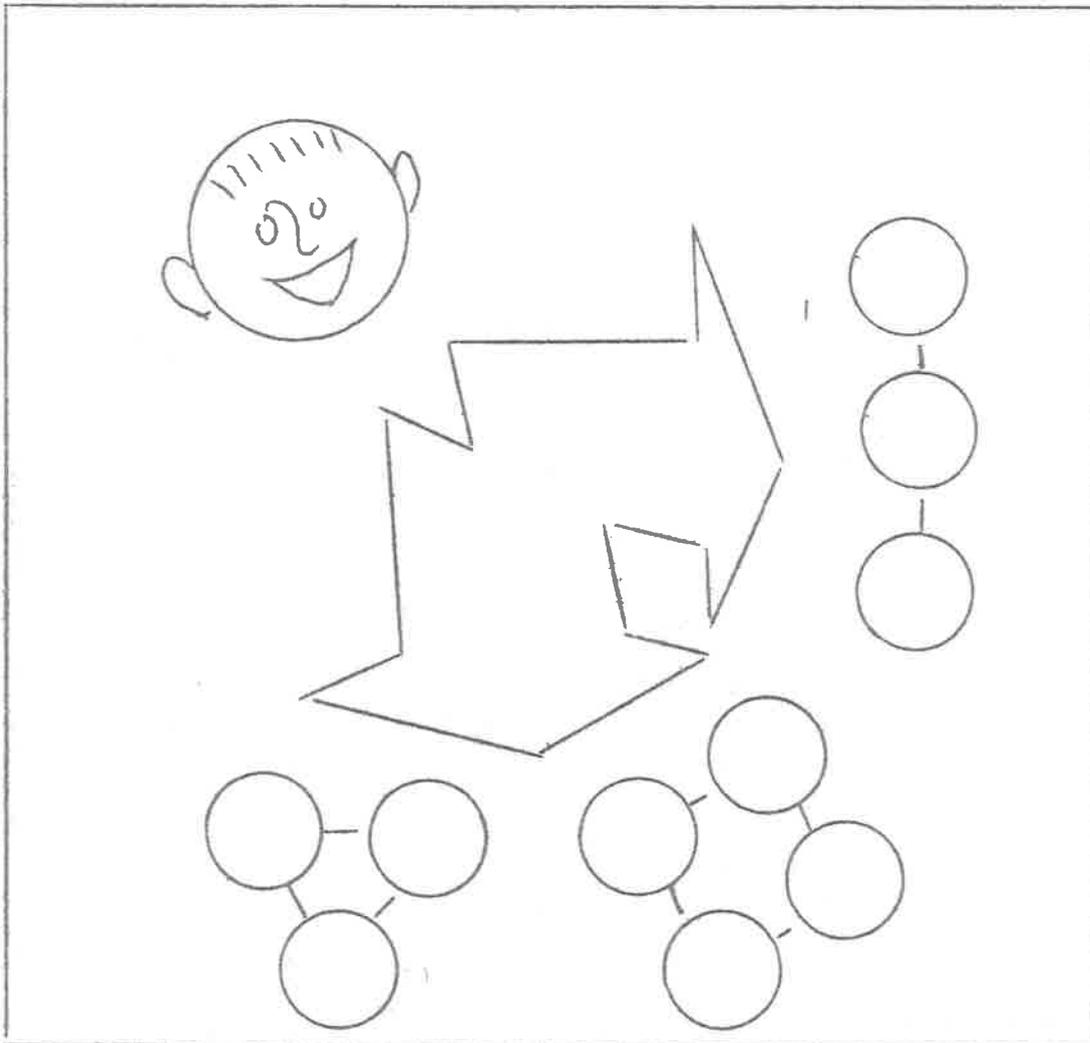


Fig 17, EQUIPOS DE OYENTES

5.9 LA REPRESENTACION

DESCRIPCION. La representación de un papel es la dramatización, sin ensayo, de un conflicto -reclamar ante el Director de la escuela, una calificación que, según el alumno el maestro le anotó injustamente- llevada a cabo por dos o más personas con el propósito de que tal conflicto sea analizado por el grupo. (Fig 18)

OBJETIVOS. Presentar objetivamente una situación que requiere análisis y juicio de la audiencia.

PARTICIPANTES: Dos o más elementos con un papel definido sobre su actuación.

TIEMPO: Treinta minutos de presentación y treinta minutos más, para los comentarios del grupo. Total: 1 hora.

DESARROLLO. Se usa cuando los miembros del grupo necesitan aumentar su conocimiento sobre puntos de vista opuestos y tienen habilidad para la representación; o cuando se trata de cambiar actitudes. Además cuando el empleo de emociones ayude para la representación del problema que busca soluciones entre los miembros del grupo.

OBSERVACIONES. Los miembros de la clase, en sus equipos, pueden identificar a los participantes con sus propios problemas. Requiere hábil conducción. Limita el número de situaciones en las que puede emplearse esta técnica.

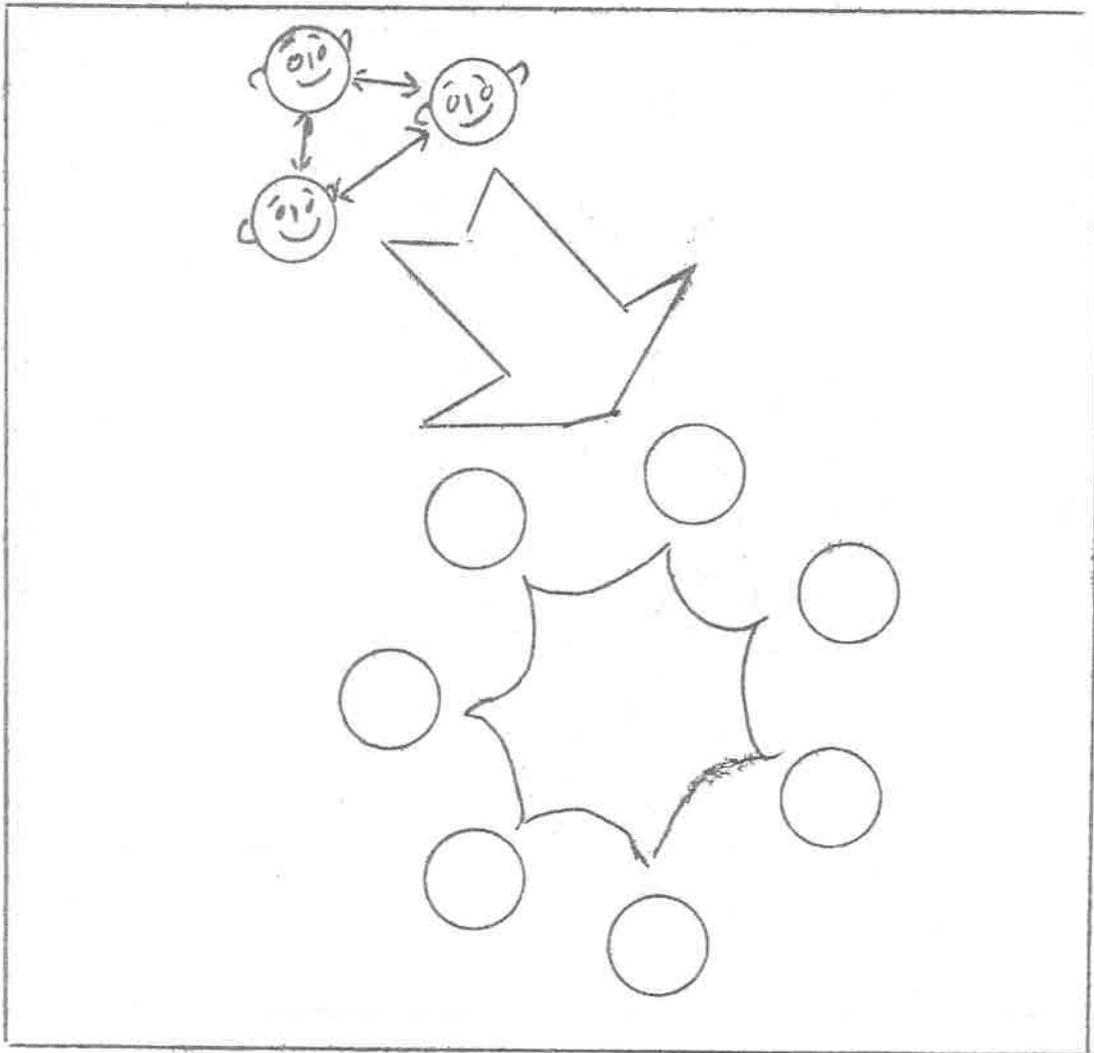


Fig 18, LA REPRESENTACION

5.10 COMENTARIOS BREVES

DESCRIPCION. Esta técnica consiste en presentar series de comentarios breves ante el grupo escolar con la participación de uno o varios líderes. Los comentarios deben presentar diferentes aspectos del asunto tratado, por ejemplo: LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA. (Fig 19)

OBJETIVOS. Analizar los puntos de vista de los líderes.

PARTICIPANTES. De uno a tres oradores que fungan como líderes de su grupo y los alumnos en general formando el auditorio.

TIEMPO: Treinta minutos.

DESARROLLO. El profesor, conductor o líder anuncia que tres elementos del grupo expondrán sus puntos de vista respecto a los derechos laborales de los trabajadores para participar en las utilidades de la empresa en la cual han laborado. Recibirán información al respecto. Se pone énfasis en algunos aspectos del problema. El cambio de oradores aumenta el interés y añade variedad. Puede planearse esta serie de comentarios breves con mucha anticipación.

OBSERVACIONES. En ocasiones falta espontaneidad e inventiva y acción recíproca en el grupo, puesto que éste sólo escucha. Entrando en detalles de desarrollo, es difícil controlar el tiempo, pues hay tendencia a extenderse demasiado.

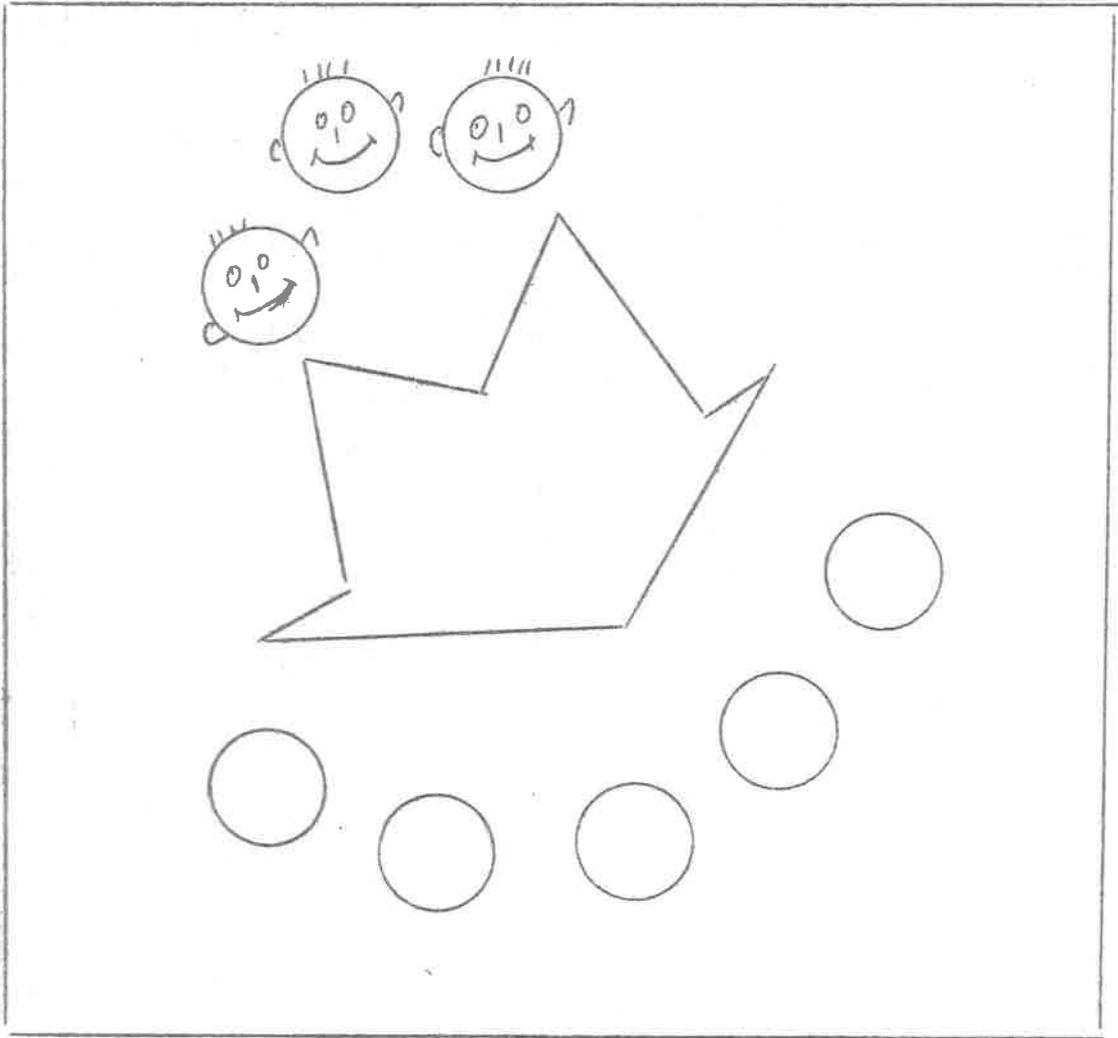


Fig 19, COMENTARIOS BREVES

5.11 COMENTARIOS BREVES MESA REDONDA

DESCRIPCION. Esta técnica consiste en una discusión organizada alrededor de un tema interesante -p.ej: farmacodependencia-, seguido por la participación del auditorio constituido por los alumnos de una clase. (Fig 20)

OBJETIVOS. Establecer comunicación entre oradores y público, en forma breve.

INTEGRANTES. Todo el grupo.

TIEMPO: Treinta minutos.

DESARROLLO. Después que los comentaristas expusieron el problema, el maestro comunica a los alumnos que pueden participar en forma breve formulando sus comentarios sobre el tema tratado. Es benéfica esta técnica cuando las ideas difíciles o confusas deban ser aclaradas, cuando el grupo es grande y necesita información concreta. La reacción del grupo a través de sus comentarios se añade a los valores de los comentarios porque proyecta luz sobre los puntos de discusión. Así, la reacción del auditorio estimula a escuchar con propósito.

OBSERVACIONES. Cuando la participación y respuesta del grupo se demora, es difícil controlar el tiempo, y así, este tipo de comentarios breves mesa redonda puede prolongarse sin poder evitarlo. Es benéfica esta técnica cuando una combinación de la presentación del contenido y la reacción del auditorio, a través de su clase escolar, es necesaria.

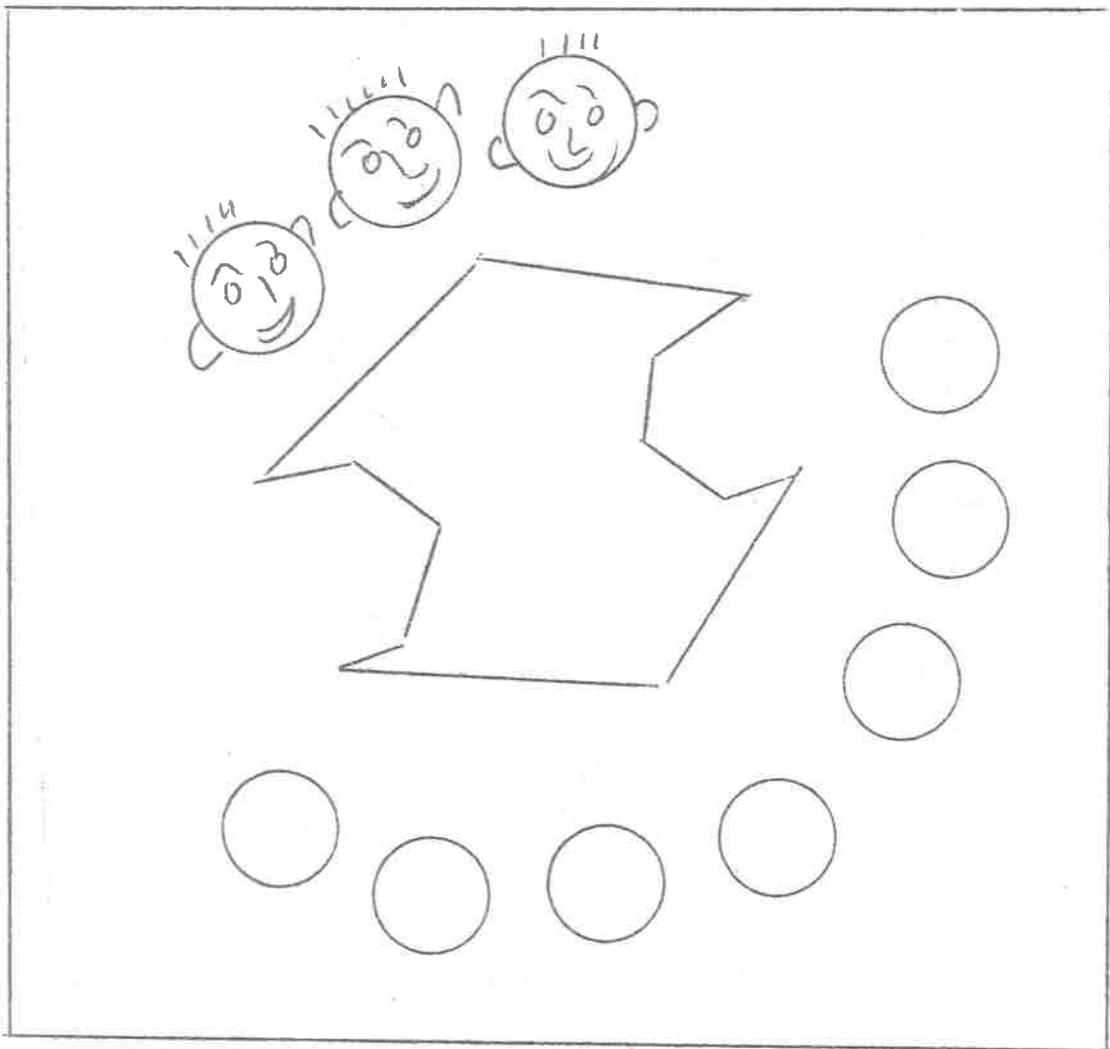


Fig 20, COMENTARIOS BREVES MESA-REDONDA

CAPITULO VI

TECNICAS CON LA PARTICIPACION DE EXPERTOS

6.1 LA CONFERENCIA

DESCRIPCION. Un expositor calificado pronuncia un discurso ante un auditorio. Es, quizás, la técnica más empleada comúnmente. (Fig 21)

OBJETIVOS. Presentar información de una manera formal y directa, proporcionando información experta con continuidad, explorando facetas limitadas de un problema, o analizando sus posibles soluciones. Ayuda al grupo de alumnos a compartir las experiencias de una persona calificada.

INTEGRANTES. Un expositor o varios, según el caso y los temas a tratar ante el grupo.

TIEMPO. Una hora.

DESARROLLO. El coordinador debe especificar los objetivos de la reunión - p.ej: conocer el ceremonial para Honores a la Bandera-, invitar e informar al expositor del tema que va a tratar; procurar, por otra parte, que los integrantes del grupo estén físicamente cómodos.

OBSERVACIONES. No abusar de esta técnica. Exige gran habilidad por parte del ponente y del grupo para tratar con abstracciones y generalizaciones. No es efectiva para grupos que carecen de interés para aprender.

"Según Rubén Ardila, el aprendizaje es un cambio de conducta..."



Fig 21, LA CONFERENCIA

6.2 PANEL

DESCRIPCION. El panel consiste en el estudio de un tema por parte de un grupo de alumnos seleccionados por sus compañeros, quienes deben exponerlo, uno por uno, desde su punto de vista personal, para que la clase, a su vez, discuta dicho tema. Ejemplo de tema: ERRADICACION DE LA VIOLENCIA EN ESCUELAS DE ENSEÑANZA SUPERIOR. Participantes: 1o) Significado, 2o) Realidades, 3o) Consecuencias y 4o) Problemas legales. (Fig 22)

OBJETIVOS. Intercambiar información sobre el tema y discutirlo.

INTEGRANTES: De 4 a 6 elementos seleccionados.

TIEMPO. Una hora

DESARROLLO. Cada uno de los participantes expone su tema desde su punto de vista personal, hasta agotar las participaciones planeadas previamente por el maestro. Al desarrollar esta técnica, el coordinador presenta a los panelistas, ordena la conversación, controla el tiempo, plantea nuevos problemas, rechaza criterios extravagantes, aprueba los acertados, vigila el diálogo para que no se desvíe del tema señalado. Antes de agotarse el tiempo les pide a los panelistas que hagan un resumen y acto seguido, él destaca los conceptos más importantes. Finalizando el panel, la conversación puede pasar al público, sin que sea necesario que los miembros del panel estén presentes. El coordinador contesta las preguntas del auditorio a manera de canalizador.

OBSERVACIONES. Esta técnica es útil en la escuela para tratar cualquier tema de interés, especialmente con situaciones personales, deportivas, sociales y académicas.

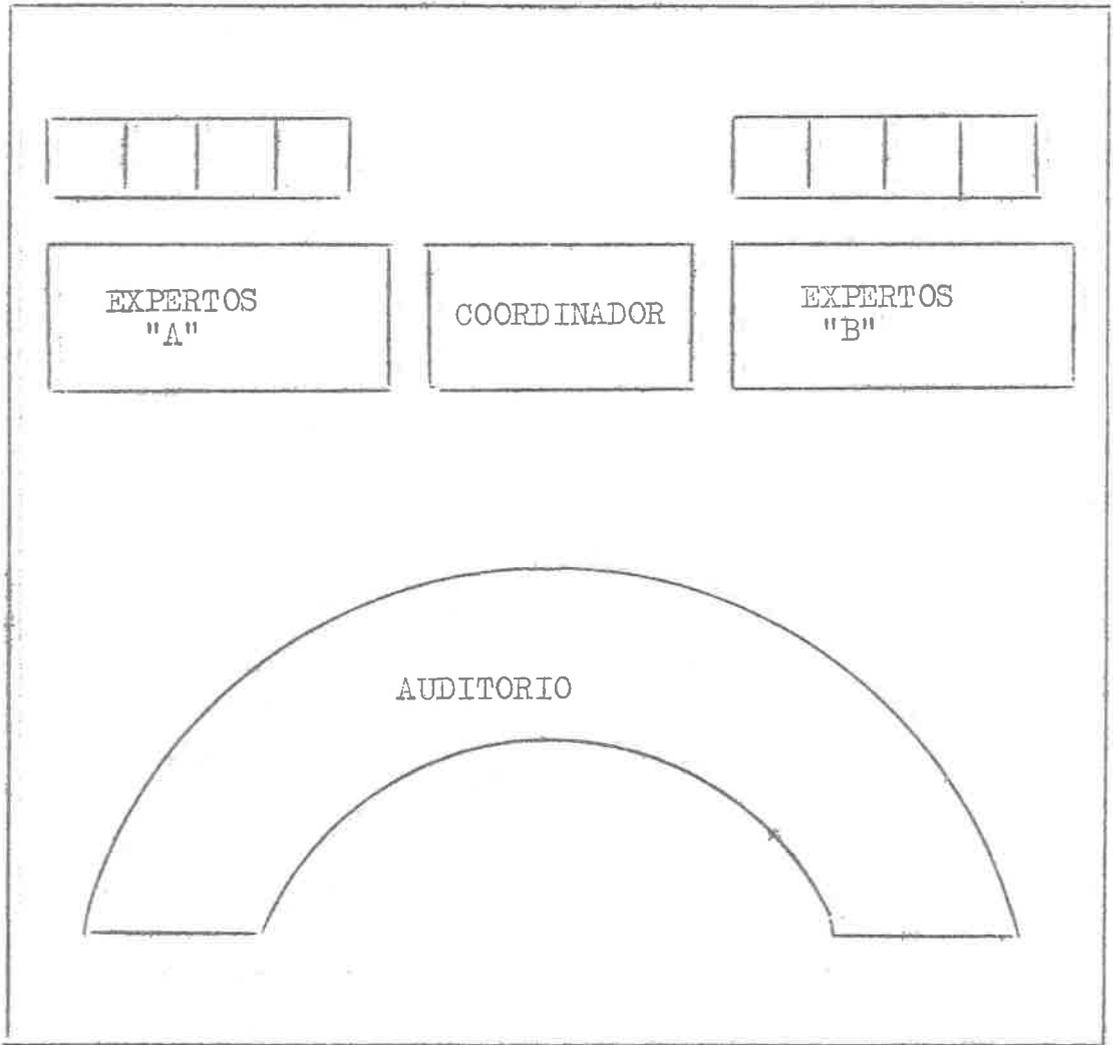


Fig 22, PANEL

6.3 SIMPOSIO

DESCRIPCION. Exposición de un tema a nivel profundo desde diferentes puntos de vista a fin de integrar la visión completa del mismo. Al terminar la exposición de los expertos en la materia, el tema debe quedar comprendido con amplitud. La exposición es individual, en forma sucesiva, coherente. Por ejemplo, el tema FARMACODEPENDENCIA será tratado por el médico, de los trastornos al organismo; por el psiquiatra, las consecuencias emocionales; por el abogado, las implicaciones jurídicas; por el sacerdote, la problemática moral; y por el maestro, los problemas sociales de integración familiar. (Fig 23)

OBJETIVOS. Presentar información completa sobre el tema elegido, por especialistas, y enfocar los subtemas parciales en forma ininterrumpida y coherente.

INTEGRANTES. De 4 a 6 especialistas invitados.

TIEMPO. Una hora.

DESARROLLO. El coordinador inicia el acto, expone el tema a tratar. Explica brevemente el procedimiento a seguir. Presenta a los expositores y luego cede sucesivamente la palabra a cada uno de los miembros del Simposio. Tratará de establecer una atmósfera seria para que todos escuchen con atención. Lo importante es que cada uno de los expositores ofrezca el ángulo particular de su especialidad. Puede transformarse si así se desea, en un panel por preguntas directas del auditorio.

OBSERVACIONES. Es una técnica ventajosa en cuanto al nivel de comunicación, pero hay un mínimo de interacción en el grupo. El desnivel de conocimientos entre disertantes-auditorio puede ser negativo.

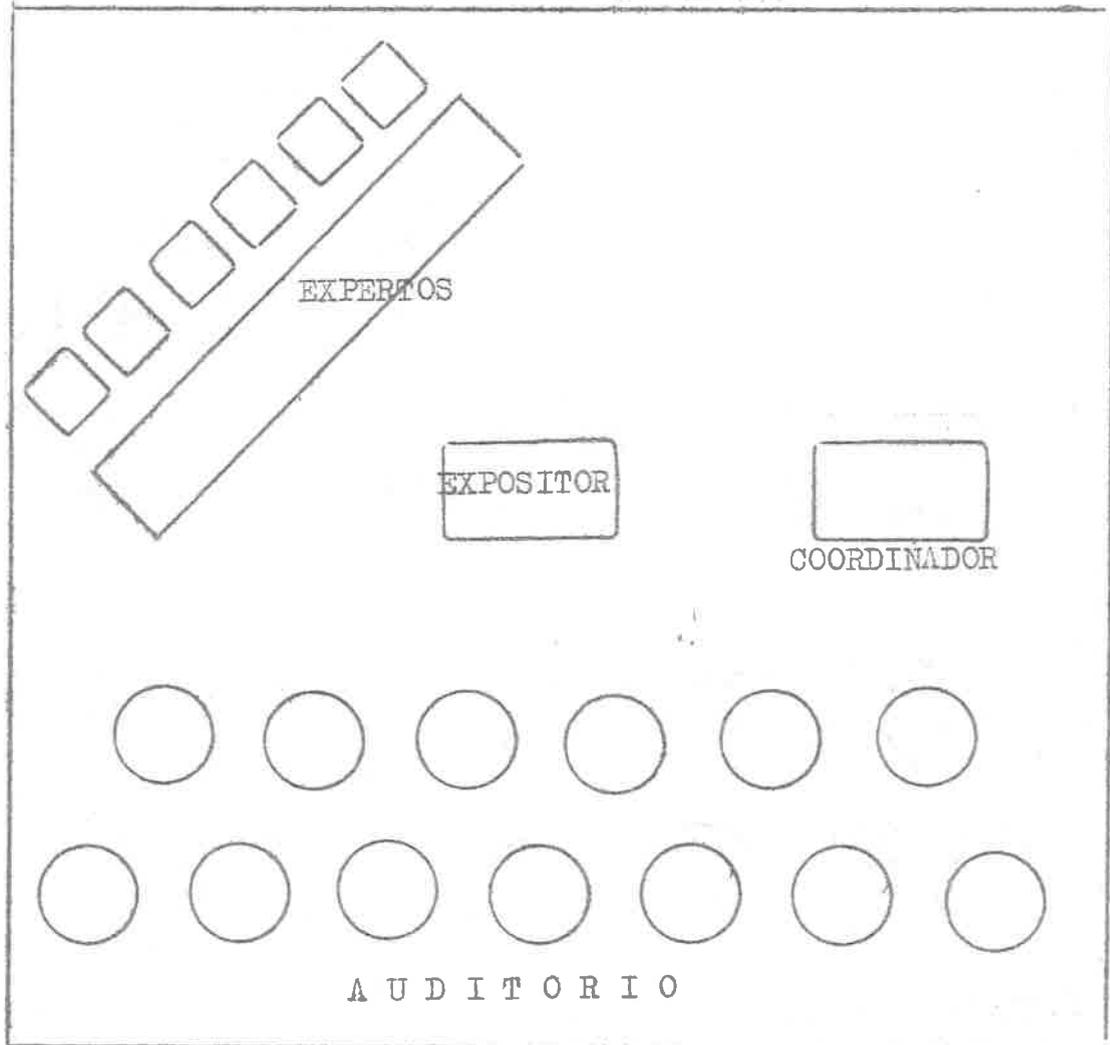


Fig 23, SIMPOSIO

6.4 ENTREVISTA PUBLICA

DESCRIPCION. Un especialista es interrogado ante un auditorio por un miembro de un grupo o asociación a la que representa, sobre un tema convenido con antelación. Por ejemplo: SITUACION JURIDICA INTERNACIONAL EN LA TOMA DE EMBAJADAS POR GRUPOS TERRORISTAS. La palabra clave en esta técnica es la relación que se entabla entre entrevistado y entrevistador. Contacto interpersonal que tiene por objeto el acopio de testimonios orales. La entrevista pública es individual, cuando el entrevistador es una sola persona; y colectiva, cuando el interrogatorio es hecho por varias personas. (Fig 24)

OBJETIVOS. Obtener información oral de una persona calificada sobre el tema; intercambiar opiniones e ideas y actualizar temas.

INTEGRANTES. Entrevistado y entrevistador o entrevistadores, si la entrevista es colectiva. Ambas partes deben poseer cualidades especiales, si se desea que la entrevista resulte interesante.

TIEMPO. Una hora, aunque puede haber flexibilidad.

DESARROLLO. El diálogo de la entrevista pública debe establecerse en una atmósfera agradable de confianza, sin tensiones. El entrevistador debe saber escuchar, conceder tiempo suficiente para las respuestas, no perder el tiempo, controlar la entrevista y llegar a una conclusión. Conviene que intercale preguntas de "impacto" para llamar la atención.

OBSERVACIONES. Se pueden adquirir importantes conocimientos de actualidad. Sin embargo, también puede ser poco interesante. Pueden surgir imprevistos que la hagan fracasar, molestar las tensiones, la indiscreción de las preguntas, la falta de tacto, etc.

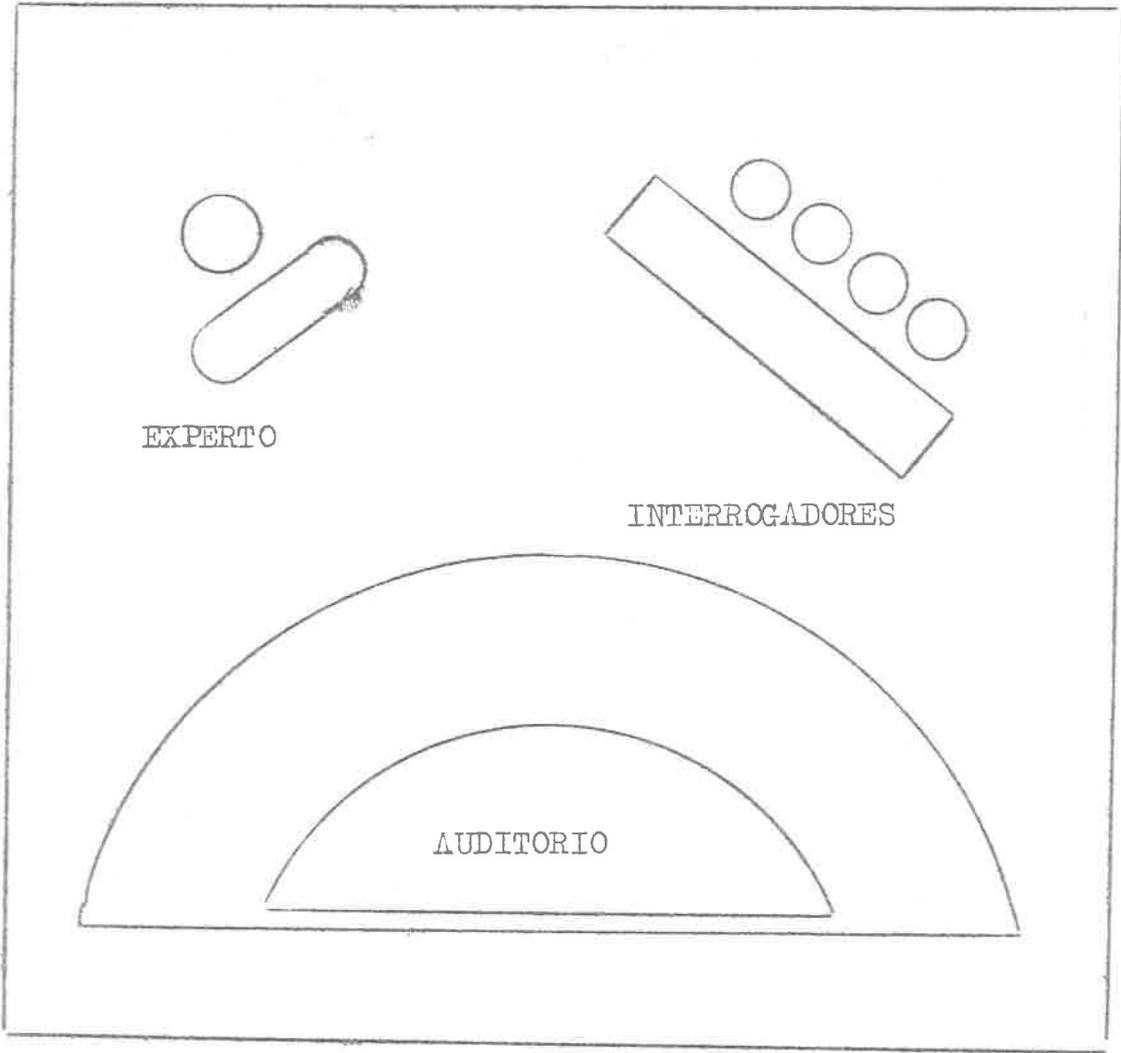


Fig 24, ENTREVISTA PUBLICA

6.5 JURADO

DESCRIPCION. El jurado consiste en una conversación delante de un auditorio, sobre un tema elegido de antemano -deberes y derechos del reglamento de la escuela- y requiere tres o más expertos invitados y un coordinador, que para los efectos escolares, puede ser el maestro. (Fig 25)

OBJETIVOS. Conocer en forma rápida la opinión de expertos sobre el tema a tratar, para normar el criterio del grupo.

PARTICIPANTES. Tres o más expertos invitados y un coordinador. El grupo general forma el auditorio.

TIEMPO: Máximo una hora.

DESARROLLO. Esta técnica de jurado se utiliza para analizar diferentes puntos de vista sobre un tema, con la participación directa de excentes controversistas y cuando el asunto es demasiado extenso para discutirse por todo el grupo y cuando es mejor para el auditorio "observar" y no participar en la discusión. Sirve para analizar seriamente las ventajas y las desventajas de un asunto.

OBSERVACIONES. Estimula el pensamiento y la capacidad de análisis. Presenta distintos puntos de vista. Descubre nuevas cuestiones. Requiere el empleo de las personas mejor capacitadas. La única desventaja es que impide que todos los miembros del grupo participen, pues forman la audiencia.

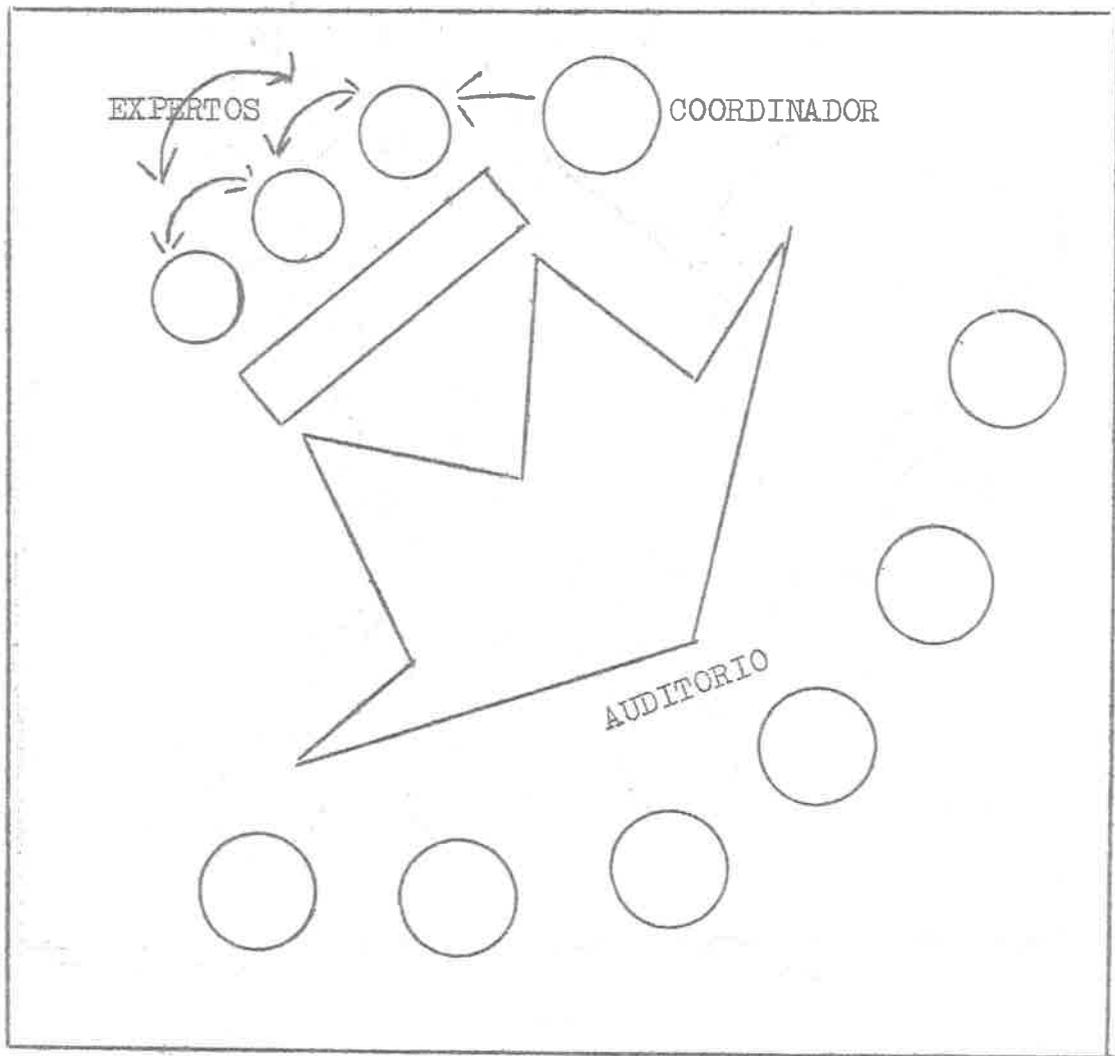


Fig 25, JURADO

6.6 DEBATE

DESCRIPCION. El debate es la técnica en la cual los oradores al presentar sus puntos de vista hablan en pro o en contra de determinada proposición -consecuencias de una tercera guerra mundial-. Las refutaciones pueden o no seguir. En lugar de controversias, los miembros del grupo tienen oportunidad de interrogar a los contendientes.

OBJETIVOS. Informar al grupo por medio de dos especialistas que se complementan.

INTEGRANTES. Personas capacitadas y expertas en el tema que debe tratarse. En general, dos especialistas y el director del debate.

TIEMPO. Media hora aproximadamente.

DESARROLLO. El director del debate hace una breve introducción para centrar el tema, dar instrucciones y ubicar al grupo mentalmente en el debate. Luego presenta a los debatistas y explica el procedimiento que ha de seguirse. Luego lanza la primera pregunta e invita a los especialistas a dialogar. Si el tema lo permite pueden usarse ayudas audiovisuales, información, ilustración, etc. Antes de dar por terminado el debate, debe llegarse a una conclusión sobre lo discutido. Se eviatarán las preguntas que pueden contestarse con un sí o un no, pues con éstas no se llegará al debate.

OBSERVACIONES. Sólo hay interactuación entre los participantes en el debate y hay poca participación del grupo que está realizando la función de auditorio aunque tienen facultades de participantes-interrogadores, si hay tiempo.

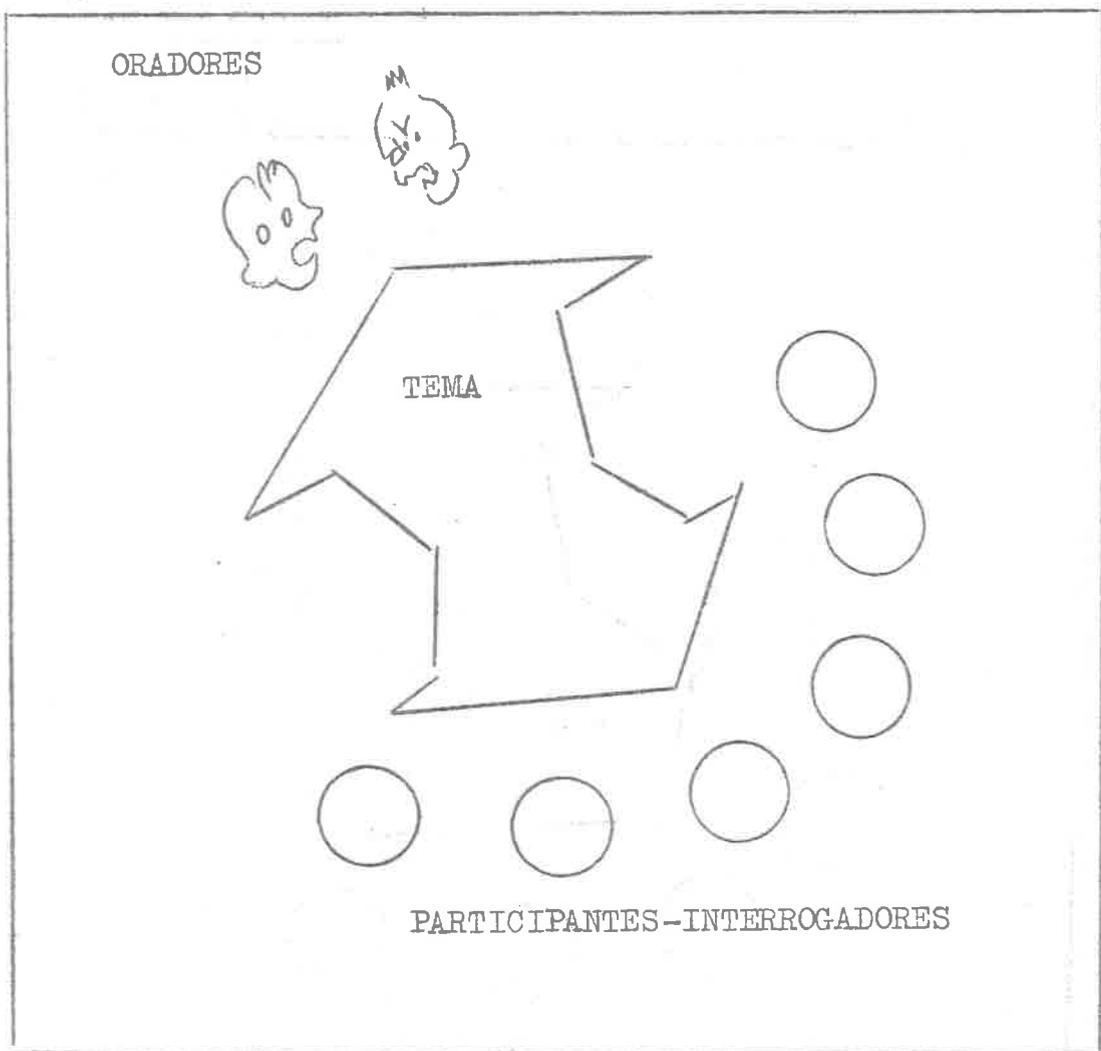


Fig 26, DEBATE

6.7 SEMINARIO

DESCRIPCION. Estudio sistemático de investigación de un tema planeado por un grupo. Reunión de un número pequeño de miembros que se unen para efectuar la investigación de un tema elegido - p.ej: ACTUALIZACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO EN EL NIVEL BASICO- Se trata de lograr el conocimiento completo y específico del tema. Los miembros se subdividen para el trabajo completo y específico, quienes deberán adquirir del exterior la información en una forma individual y luego compartirla con sus compañeros de trabajo. La investigación va asesorada por un especialista en la materia escogida. A través del seminario se asegura un aprendizaje eficaz: es formativo e informativo ya que pretende que el alumno conozca pero que también aprenda a conocer. En suma, la labor del seminario consiste en investigar, buscar información, discutir en colaboración, analizar hechos, exponer puntos de vista, reflexionar sobre los problemas suscitados, confrontar criterios en un ambiente de ayuda recíproca para poder llegar a las conclusiones del tema.

(Fig 27)

OBJETIVOS. Investigar intensivamente un tema planificado y compartir la investigación con el grupo.

INTEGRANTES. No menos de cinco ni más de doce participantes dirigentes. El director es un miembro que coordina la labor pero que no la resuelve personalmente. Un secretario toma nota de las conclusiones parciales y finales para editar la memoria del seminario. El resto del grupo participa en los diversos equipos en que se divide el personal.

TIEMPO. Dos, tres o cuatro horas si es preciso hasta que la exposición quede clara y el diálogo sea sin presión de tiempo. Pueden ser días, meses y hasta años.

DESARROLLO. En primer lugar requiere tiempo para planeación y realización del trabajo. Supone una minuciosa preparación del trabajo así como sesiones de evaluación para determinar la eficacia de la labor desarrollada y los objetivos logrados. El trabajo deberá ser producto de todos los participantes para lo cual será necesario que éstos posean intereses comunes y un nivel de preparación semejante.

La extensión del seminario depende del número y profundidad de temas a tratar así como del tiempo disponible.

El coordinador propone el plan que es discutido por el grupo. El plan personal con acuerdo del grupo queda convertido en plan definitivo, cuando se han hecho las indagaciones, buscado la información, consultado fuentes bibliográficas, recurrido a expertos y asesores, analizado datos e informaciones.

Concluye el seminario cuando se han logrado los objetivos. El grupo redacta las conclusiones. Finalmente se lleva a cabo la evaluación de las tareas realizadas. Se deberá evaluar también la participación de cada uno de los miembros, el interés y capacidad personal.

OBSERVACIONES. Las inquietudes intelectuales se aclaran en un seminario. El aprendizaje logrado de esta forma es de calidad superior al logrado en los libros de texto.

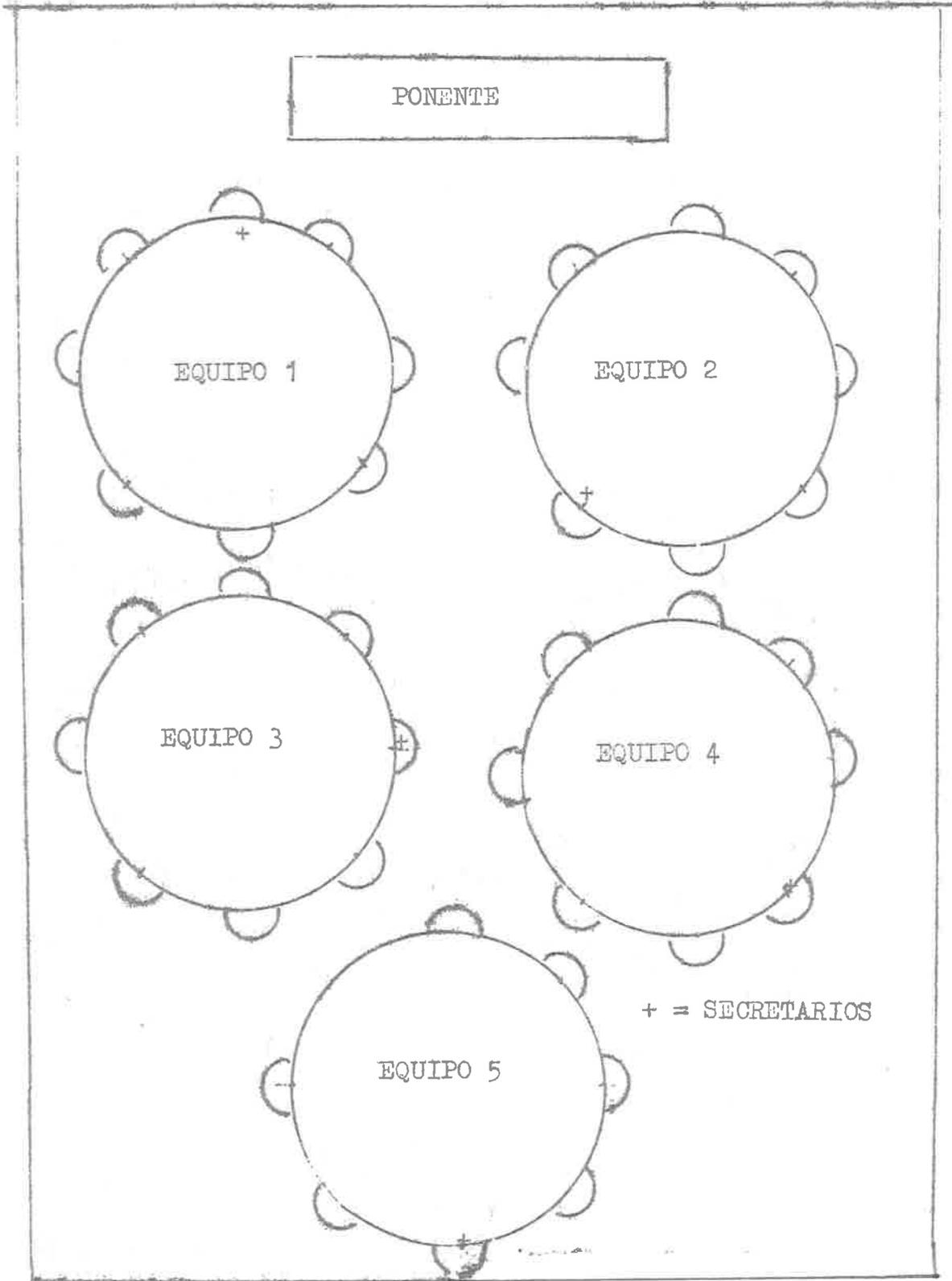


Fig 27, SEMINARIO

6.8 MESA REDONDA

DESCRIPCION. La Mesa Redonda sigue la línea de una conversación o discusión informal que escucha el grupo bajo la dirección de un moderador que cuida que la discusión siga el cauce temático trazado. El nivel de estudios no requiere de estudios especializados. Los puntos divergentes dan lugar a un debate entre ellos. Permite el máximo de interacción entre sus integrantes. (Fig 28)

OBJETIVOS: Informar al grupo por medio de una discusión; confrontar puntos de vista general convergentes y divergentes; y conocer criterios diversos sobre el mismo tema.

INTEGRANTES. De cuatro a seis especialistas.

TIEMPO. Una hora.

DESARROLLO. El coordinador presenta a los expositores y comunica al auditorio que podrá hacer preguntas al finalizar las exposiciones. Ofrece y concede la palabra alternando los miembros divergentes. Terminada la exposición en el tiempo previsto, el coordinador da por terminada la discusión. Por ejemplo, el tema tratado pudo haber sido ETICA DOCENTE. Hace un resumen que sintetiza los puntos semejantes y los opuestos. Expone conclusiones. Luego invita al auditorio a efectuar preguntas a los integrantes de la Mesa Redonda sobre las ideas y conceptos expuestos. No se establecerá discusión entre el auditorio y la mesa. Las personas del auditorio tienen derecho a una sola intervención por regla general. Se debe concluir mientras el interés está latente en el auditorio.

OBSERVACIONES. Evitar que la discusión sea monopolizada por una o dos personas.

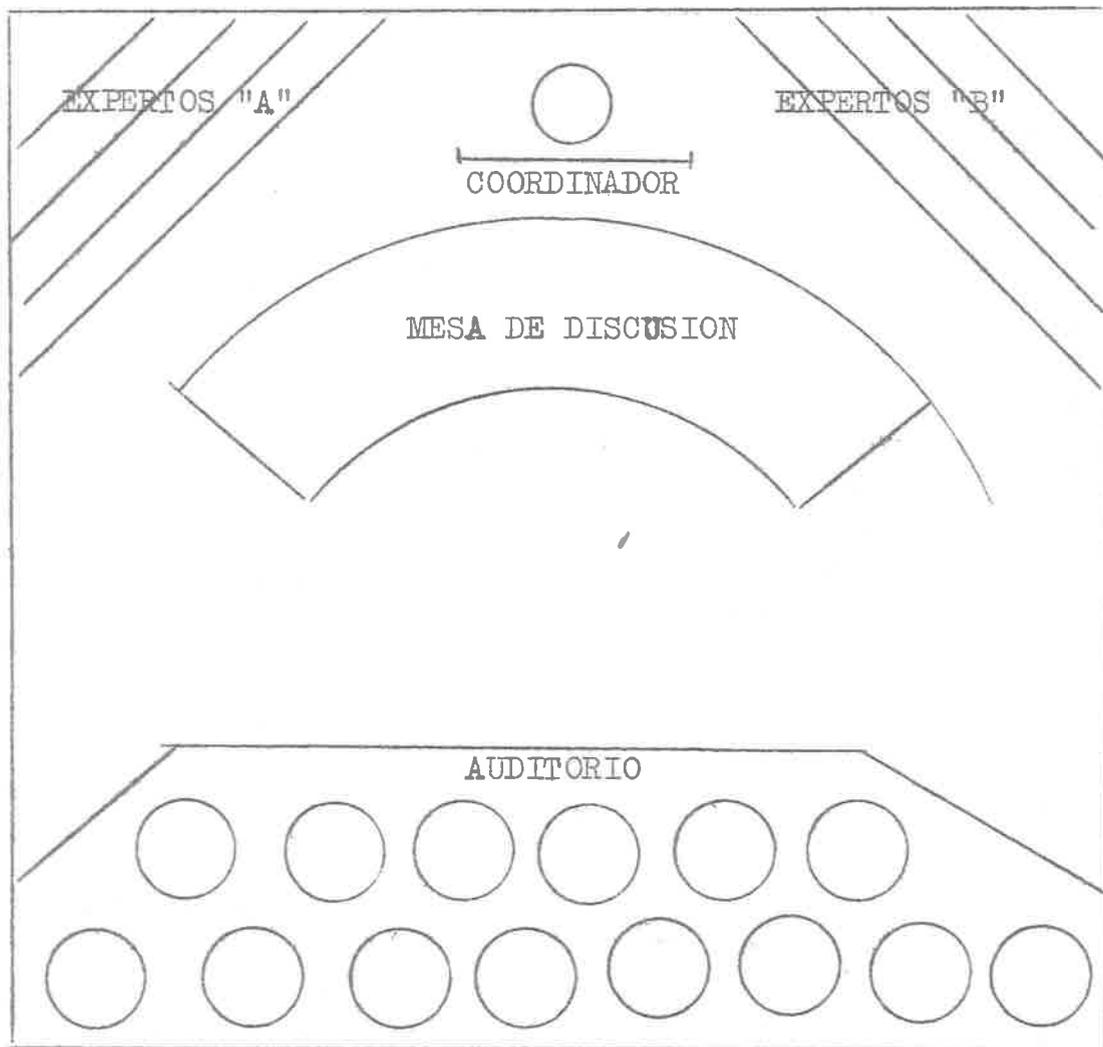


Fig 28, MESA REDONDA

CONCLUSIONES

La investigación documental realizada sobre DINAMICA DE GRUPO EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE, permite probar la hipótesis de que, la Dinámica de Grupo, a través de sus técnicas, hace posible la interacción de los alumnos para mejorar su aprendizaje y, presentar las siguientes conclusiones:

1a. La Dinámica de Grupo -rama moderna de la Psicología Social- es un cuerpo de conocimientos teóricos que permite esclarecer los fenómenos grupales de la vida escolar y las formas de comportamiento humano en un grupo, enriqueciendo las posibilidades docentes, de las que derivan las técnicas grupales que pueden ser utilizadas eficazmente en el desarrollo de una metodología del aprendizaje.

2a. Todas las técnicas grupales tienen como finalidad implícita desarrollar el sentimiento del "nosotros"; enseñar a pensar y a escuchar activamente; vencer temores e inhibiciones; desarrollar capacidades; y, crear una actitud positiva ante los problemas de las relaciones humanas.

3a. El trabajo escolar a través de las técnicas grupales permite a los alumnos mejor independencia personal, menos ocultamiento a las emociones, mejor actitud de innovación y manifiesta oposición a las rigideces tradicionales.

4a. Los participantes tienen la oportunidad de sentir una unión a intimidar, que no experimentan fuera del aula, porque revelan en los grupos su personalidad de manera más profunda y plena, en una relación de confianza mutua.

5a. Todo grupo es educador, por la influencia que ejerce sobre el individuo al que moldea. Un grupo estimula la sinceridad, la apertura, la autenticidad, la participación profunda, la liberación de rutinas y el rechazo de convencionalismos.

6a. La escuela, a través de la Dinámica de Grupo, desarrolla en los estudiantes sus capacidades de colaboración, orientando su formación democrática que los capacita como ciudadanos a vivir en sociedad y respetando los derechos ajenos y dispuestos a hacer valer los propios cuando sea necesario.

7a. Las bondades de la Dinámica de Grupo, por sus técnicas son: buscar soluciones a los problemas planteados, establecer la comunicación maestro-alumno e incrementar las relaciones interpersonales.

8a. La Dinámica de Grupo permite potenciar la propia acción educadora y alcanzar resultados de aprendizaje positivos, que no se logran de ningún modo por los mecanismos educativos tradicionales.

9a. El docente debe conocer las técnicas grupales en su estructura, ventajas y desventajas pues por sí mismas no son buenas ni malas, pero pueden ser aplicadas eficazmente, indiferentemente, o desastrosamente.

10a. Las técnicas grupales permiten desarrollar en el educando, habilidades para que aprenda a aprender, a investigar, a comunicarse; saber discutir, razonar, descubrir, experimentar, actuar en grupo.



"LOS DOCENTES SON LOS INTEGRANTES
MÁS DINÁMICOS Y CREATIVOS DE
CUALQUIER SISTEMA EDUCATIVO"

Fig 29, **ASESORES U.P.N.**

BIBLIOGRAFIA

Andueza, María, DINAMICA DE GRUPO EN EDUCACION, Ed Edicol, México, 1980, pp 140.

Ardila, Rubén, PSICOLOGIA DEL APRENDIZAJE, Ed Siglo XXI, México, 1980, pp 236.

Bloom, Benjamín S., et al., TAXONOMIA DE LOS OBJETIVOS DE LA EDUCACION, Ed EL Ateneo, Buenos Aires, 1979, pp 358.

Dewey, John, DEMOCRACIA Y EDUCACION, Ed Losada, Buenos Aires, 1956, pp 257.

Ford, LeRoy, PEDAGOGIA ILUSTRADA, Ed Progreso, México, 1978, pp 142.

García González, Enrique y Rodríguez Cruz, Héctor M., EL MAESTRO Y LOS METODOS DE ENSEÑANZA, Ed Edicol, México, 1980, pp 72.

Gibb, Jack R., MANUAL DE DINAMICA DE GRUPOS, Ed Humanitas, Buenos Aires, 1964, pp 306.

Haskew, L.D. y McLendon, J.C., ESTO ES LA ENSEÑANZA, Ed Trillas, México, 1965, pp 458.

Hilgard, Ernest y Bower, Gordon H., TEORIAS DEL APRENDIZAJE, Ed Trillas, México, 1977, pp 720.

Lafourcade, Pedro D., EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES, Ed Kapelusz, Buenos Aires, 1978, pp 402.

Olmsted, M.S., EL PEQUEÑO GRUPO, Ed Paidós, Buenos Aires, 1936, pp 286.

Rogers, Carl, GRUPOS DE ENCUENTRO, Amorrortu Editores, Buenos Aires, 1978, pp 179.

Tecnología Educativa, ANTOLOGIA, 2o LEPEP, SEP, 1977, pp 478.

Villaverde, Cirigliano, DINAMICA DE GRUPOS EN EDUCACION, Ed Humanitas, Buenos Aires, 1971, pp 273.

GLOSARIO

APRENDIZAJE

Cambio de conducta o comportamiento, relativamente permanente, como resultado de la práctica.

COMENTARIOS BREVES

Técnica grupal con participación de alumnos caracterizada por la oportunidad de participar, exponiendo sus puntos de vista, de dos a tres líderes, conocedores del tema.

COMENTARIOS BREVES MESA REDONDA

Discusión organizada alrededor de un tema interesante, seguido por la participación del auditorio constituidos por los alumnos de una clase.

COMUNICACION

Proceso al que precede la percepción y tiene una secuencia bien estructurada: fuente del mensaje, mensaje codificado, transmisión (canales), mensaje recibido y descifrado, y, finalmente: destino del mensaje. Pueden presentarse interferencias.

CONFERENCIA

Disertación de un expositor calificado quien trata un tema ante un auditorio, o una clase, o un grupo.

DEBATE

Dos oradores o dos equipos de expositores presentan sus puntos de vista y hablan en pro o en contra de determinada proposición. Las refutaciones pueden o no seguir y los miembros del grupo, en lugar de presentar controversias, tienen oportunidad de interrogar a los debatistas.

DIALOGOS SIMULTANEOS

Una clase se divide en parejas para analizar un problema o tema necesario para el aprendizaje. Hay ruido en el aula, pero es de trabajo. Todos participan.

DINAMICA

Parte de la mecánica que trata de las leyes del movimiento en relación con las fuerzas que lo producen.

DINAMICA DE GRUPO

Movimiento y energía producidos por una pluralidad de seres que forman un grupo.

Rama moderna de la Psicología Social que se ocupa del estudio de la conducta de los grupos como un todo, y de las variaciones de la conducta individual de sus miembros como tales, de las relaciones entre los grupos, de formular leyes o principios, y de derivar técnicas que aumenten la eficacia de los grupos.

DISCUSION

Elaboración del conocimiento mediante la intercomunicación, la exposición de puntos de vista contrastados, el ordenamiento del pensamiento y el análisis crítico.

EDUCACION

Suma total de procesos por obra de los cuales una comunidad o grupo social pequeño o grande, transmite sus poderes y sus objetivos a fin de asegurar su propia existencia y su continuo crecimiento.

Es dar al cuerpo y al alma -afirma Platón- toda la belleza de que son susceptibles.

ENSEÑANZA

Conducción o dirección del aprendizaje.

ENTREVISTA PUBLICA

Entrevista de un especialista que es interrogado ante un auditorio por un miembro de un grupo o asociación a la que representa, sobre un tema convenido con antelación.

EQUIPOS DE OYENTES

Grupos de alumnos a quienes se pide que escuchen una exposición y luego informen acerca de su percepción sobre el tema.

ESTUDIO DE CASOS

El grupo analiza un "caso" con todos sus detalles y pormenores para extraer luego conclusiones y soluciones al problema planteado.

FIESTA DE PRESENTACION

Presentación a través de una tarjetas prendidas sobre el pecho en donde con cinco rasgos se responde a la interrogante "¿QUIEN SOY YO?"

FUNCIONES DEL COORDINADOR

Facultades de quien dirige un grupo a través de técnicas grupales.

GRUPO

Reunión de individuos donde existe interacción de fuerzas y energías y conciencia de relación común. Entre ellos debe existir una verdadera relación personal y comunitaria.

INTEGRACION

Componer un todo con sus partes integrantes/ Someterse a/ Interrelación de compañeros en un grupo.

INVENTARIO DE VIDA

Técnica grupal de ruptura de hielo que se aplica al iniciar un curso o una nueva actividad.

LA ORDEN DEL CAPITAN

Técnica de comunicación verbal; transmisión de un mensaje a varios elementos hasta llegar al grupo. Sirve para analizar las deficiencias de la transmisión oral.

LA REPRESENTACION

Sociodrama o representación de un tema de estudio.

LLUVIA DE IDEAS

Decir todo lo que se venga a la mente con relación al tema señalado, de cuyas aportaciones, un secretario toma nota para leer al final, las aportaciones del equipo.

MESA REDONDA

Discusión informal que escucha el grupo bajo la dirección de un moderador. Participan de cuatro a seis especialistas. Los puntos divergentes dan lugar a un debate entre los especialistas.

METODO

Manera razonada de conducir el pensamiento de los alumnos para el logro de los objetivos educacionales.

PANEL

Participación de tres a seis elementos que abordan un tema desde su particular punto de vista.

PHILLIP'S 6'6

Seis elementos durante seis minutos (un minuto por participante) una vez que designaron un secretario abordan un tema y dan sus puntos de vista.

PROGRAMA ESCOLAR

Actividad que ha sido diseñada para producir cambios específicos en la conducta de los alumnos.

REFERENCIA

Narración o referencia del asunto a tratar.

RELACIONES EN UN GRUPO

Forma de interrelación entre los alumnos de un grupo escolar. Tiene su fórmula: $N=n(n-1)$. Por ejemplo: en un pequeño grupo de 6 integrantes, las relaciones serán: $N = 6(6-1) = 6 \times 5 = 30$

REJA

Un grupo escolar se divide en equipos, cuyos elementos se numeran del 1 en adelante. Todos son secretarios y toman nota de lo que opina todo el equipo. Al concluir esta fase, los integrantes de la clase que en sus equipos tuvieron el número 1, pasan a formar el nuevo equipo No. 1, quienes tuvieron el número 2, integrarán el equipo 2, y así, sucesivamente. En la segunda parte se designa un secretario que tome nota de las opiniones del equipo, quien las leerá cuando el coordinador lo indique.

SEMINARIO

Técnica de estudio más amplia que la discusión o el debate. Requiere una sesión de planeamiento y una evaluación final.

SIMPOSIO

Participación de especialistas sobre determinado tema. De tres a seis. Máxima duración de una hora. Los comentarios sólo se realizan entre ellos y no participa el auditorio.

TECNICA

Forma de orientación del aprendizaje.

VENTANA DE JOHARI

Técnica de integración para incrementar la comunicación entre los participantes de una clase. Tiene sus áreas: libre, oculta, ciega y oscura. El ideal de la comunicación busca una mayor ampliación del área libre.

VERIFICACION

Es una técnica de dinámica de grupo y dinámica mental que consiste en tomar la idea propuesta por alguien y devolverla al transmisor para verificar si es exactamente lo que dijo.

ANEXO I

EXPLICACION DE LA VENTANA DE JOHARI

Un esquema sencillo para visualizar la comunicación personal y de grupos, sistematizado por Joseph Luft y Harry Ingham (El nombre de "Johari" resulta de una caprichosa combinación de las sílabas iniciales de los nombres de los autores)

LO CONOCIDO POR EL
YO

LO DESCONOCIDO POR EL
YO

| | |
|-------------------|-------------------|
| I AREA LIBRE | III AREA CIEGA |
| II AREA OCULTA | IV AREA OSCURA |

LO DESCONOCIDO POR
OTROS

I. AREA LIBRE: esta área de la Ventana corresponde a las experiencias conocidas por el propio YO y por los demás con quienes está en una relación determinada, por ejemplo: el nombre, el tipo de trabajo, un cierto estilo de carácter, etc.

- II. AREA OCULTA: Yo conozco el contenido de las experiencias contenidas en esta área, pero los demás lo desconocen; de alguna manera yo lo oculto: sentimientos, comentarios, imaginaciones... que guardamos para nosotros mismos. Son nuestros secretos.
- III. AREA CIEGA: Al relacionarme con los otros surgen aspectos de mí mismo de los cuales no tengo conciencia: gestos, tono de voz, acciones... se forman impresiones sobre nosotros que los demás sí conocen y que nosotros desconocemos. Los que nos rodean saben cosas de nosotros que no nos dicen. Son los secretos de ellos con respecto a nosotros.
- IV. AREA OSCURA: Factores de nuestra personalidad, de los cuales no somos conscientes y que las personas que tienen relación con nosotros tampoco conocen. Es el área de nuestra motivaciones inconscientes, temores, deseos, que a pesar de no estar conscientes en nosotros influyen poderosamente en nuestra forma de relacionarnos.

El ideal de la comunicación busca una mayor ampliación del área libre, lo cual implica la disminución de las demás áreas, sin querer por ello, eliminarlas en su totalidad.

(Tomado de ANTOLOGIA: TECNOLOGIA EDUCATIVA, 2o
LEPEP, SEP, México, 1977, pp 88-89)

ANEXO II

INDICE DE ILUSTRACIONES

| | Página |
|--|--------|
| Fig 1, Interrelaciones del aprendizaje | 19 |
| Fig 2, Esquema de la comunicación | 30 |
| Fig 3, El grupo influye en el individuo | 31 |
| Fig 4, El individuo influye en el grupo | 31 |
| Fig 5, Tipos de alumnos que pueden encontrarse en un grupo | 72 |
| Fig 6, Alteraciones | 73 |
| Fig 7, Así los hay... | 74 |
| Fig 8, Sensibles | 75 |
| Fig 9, Yo enseño... | 76 |
| Fig 10, Número de relaciones en un grupo | 78 |
| Fig 11, Discusión | 80 |
| Fig 12, Diálogos simultáneos | 82 |
| Fig 13, Lluvia de ideas | 84 |
| Fig 14, Phillip's 6'6 | 86 |
| Fig 15, Reja | 88 |
| Fig 16, Estudio de casos | 90 |
| Fig 17, Equipos de oyentes | 92 |
| Fig 18, La representación | 94 |