

**DOCUMENTO DE CIRCULACION INTERNA
SEPTIEMBRE 83**

SERIE: TEMAS DE

EDUCACION POPULAR

6 EL APRENDIZAJE GRUPAL

SERIE TEMAS DE EDUCACION POPULAR

- 1.- LA EDUCACION POPULAR HOY EN CHILE (ELEMENTOS PARA DEFINIRLA)
- 2.- EDUCACION POPULAR Y CULTURA POPULAR
- 3.- LOS PROCESOS DE CONCIENTIZACION
- 4.- PRACTICA EDUCATIVA Y ORGANIZACION POPULAR
- 5.- ORIENTACIONES POLITICAS DE LA EDUCACION POPULAR
- 6.- EL APRENDIZAJE GRUPAL

Este documento forma parte de una serie de seis Temas de Educación Popular que nuestro equipo ha desarrollado a partir de sus experiencias en el terreno de formación de educadores populares.

Con esta serie de documentos pretendemos aportar a la reflexión que los propios educadores populares realizan a partir de su práctica. así como a las tareas que realizan directamente con organizaciones y grupos.

Los Temas abordados constituyen a nuestro juicio, preocupaciones comunes a todas las prácticas de educación popular, más allá de su diversidad; constituyen asimismo contenidos básicos a tener en cuenta para su planificación, implementación, evaluación y sistematización.

Los documentos que componen esta serie son el fruto del trabajo y discusión realizados con los educadores populares que han participado en nuestros programas de formación en los últimos dos años.

EQUIPO DE EDUCACION POPULAR
ECO

IRENE AGURTO
GONZALO DE LA MAZA
MARIO GARCES
PEDRO MILOS

Agradecemos a Juan Eduardo García Huidobro y Rodrigo Vera su valioso aporte a la temática de esta serie.

ELEMENTOS DE TEORIA DEL APRENDIZAJE GRUPAL

EQUIPO DE EDUCACION POPULAR ECO

1. EL PROBLEMA DEL APRENDIZAJE EN LOS GRUPOS

1.1. EL PROBLEMA

En general queremos responder a la pregunta siguiente ¿Qué elementos debemos considerar para hacer de los grupos una experiencia educativa? En nuestro trabajo partimos de la realidad de grupos ya existentes, o fomentamos la agrupación de personas - particularmente en el medio popular- e intentamos canalizar nuestro aporte educativo allí. ¿Cuándo un grupo favorece realmente procesos de aprendizaje de sus componentes? ¿Qué es lo educativo en la acción grupal? ¿Cómo podemos reforzar las dinámicas que consideramos educativas?

1.2. EL APRENDIZAJE

Por aprendizaje entendemos una modificación en las formas de comprender y de actuar del individuo que influyen directamente en la manera como éste se inserta en su medio social. En estos términos aprender implica ruptura interna de las pautas de conducta social de los sujetos.

El aprender a aprender es el objetivo de todo aprendizaje. El aprender a enfrentar situaciones diversas de manera creativa, inédita sobre la base de las experiencias acumuladas, sin caer en una aplicación mecánica de aquellas soluciones que pudieron ser válidas en situaciones anteriores.

En dicha perspectiva no concebimos un aprendizaje. un cambio en las personas, sin un análisis crítico de lo que pudieron ser sus experiencias anteriores, sin un análisis crítico de su práctica cotidiana. Un mero cambio de conducta o de comportamiento no asegura que haya existido un verdadero cambio en el sujeto. En un proceso de aprendizaje así entendido intervienen cambios de actitudes frente a su realidad, desarrollo de aptitudes de cada uno de los individuos y una adquisición de nueva información. Estos tres elementos componen una propuesta de integración del individuo donde el cambio requiere ser integral tanto en la esfera del sentir, pensar, como del actuar. Así como él se modifica en estos tres planos, se producen condiciones para modificar sus formas de comunicación social, donde ellos se encuentran involucrados naturalmente.

El proceso de modificación de un individuo es un proceso complejo en que el educador contribuye con condiciones para que se produzca con profundidad y celeridad. Los educadores, somos "profesionales" en la conformación de "situaciones de aprendizaje" que proponemos como adecuadas para el aprendizaje buscado por los participantes. El cambio no depende de nosotros facilitamos algunos elementos para que éste se pueda producir.

1.3. LOS GRUPOS DE APRENDIZAJE

Desde la concepción de aprendizaje, se nos plantean un conjunto de posibilidades que puedan alcanzarse por medio de trabajo en grupos, siempre y cuando se oriente conscientemente en función de ellos. El desenvolvimiento grupal no es arbitrario ni azaroso y la acumulación de experiencia e investigación permite establecer elementos de juicio para incidir sobre el desarrollo grupal, para hacerlo más productivo desde un punto de vista

educativo. Por ello no basta trabajar en grupo para alcanzar ciertos y determinados objetivos. Los objetivos constituyen verdaderos desafíos que el grupo asume igual que cada uno de sus integrantes como algo a alcanzar. Todo proceso de aprendizaje supone cierto grado de crecimiento, de ruptura de estereotipos y por tanto los participantes podrán o no ser capaces de quebrarlos. Lo que aquí señalamos es que la situación grupal reúne condiciones adecuadas para que esos quiebres se alcancen. No podemos asegurar que siempre se puedan efectivamente alcanzar. El logro dependerá de múltiples factores entre los cuales se encuentra, evidentemente, el querer cambiar, el querer aprender, la voluntad de crecer y reformular pautas de conductas internalizadas con anterioridad a la situación grupal. En ese marco podemos señalar algunos objetivos que pueden ser logrados en grupos de aprendizaje que difícilmente pueden ser alcanzados en otras modalidades más tradicionales de aprendizaje.

- a. La experiencia de los participantes se puede constituir en el centro de reflexión del grupo permitiendo una vinculación estrecha entre la teoría y la práctica de los participantes. Fruto de esto surge el análisis crítico de la práctica pudiendo el conjunto de los participantes cuestionar simultáneamente la suya, independientemente que ésta sea analizada especialmente. Es decir, el análisis de la práctica de un participante permite ir examinando en forma simultánea la del conjunto. Esta posibilidad nos parece importante en función de nuestra concepción de aprendizaje, que parte del supuesto que sólo existe cambio en la actitud de una persona en la medida que disponga de una capacidad de analizar críticamente su propia práctica. Si se produjera un cambio sin una conciencia del porqué se produce, nos parece que sería sólo un cambio de conducta. Esto no supone crecimiento en la persona ni acrecentamiento en autonomía para decidir conscientemente su inserción social.
- b. Permite vivir experiencias de relaciones democráticas entre los participantes donde el decidir juntos establezca condiciones para actuar juntos como fruto de un pensar juntos .
- c. La interpelación entre los participantes el encuentro de diversas visiones provenientes de distintas experiencias y modos de pensar, puede ayudar a desarrollar una actitud antidogmática frente al conocimiento de la realidad social y personal.
- d. En la interacción grupal, permite la generación y potenciamiento de fuerzas movilizadoras a nivel de conjunto y de los individuos personalmente considerados. El grupo genera estímulos afectivos e ideológicos en el hecho de compartir una tarea común, parte a su vez de un proyecto común que puede ser más amplio que la tarea específica.

2. PARA COMPRENDER LOS GRUPOS

2.1. EL GRUPO CONFORMA UNA REALIDAD PSICOSOCIAL COMPLEJA

Si adoptamos una terminología proveniente del psicoanálisis, podemos dar una imagen de lo que ocurre -desde un punto de vista psicosocial- en la interacción entre personas que llamamos "grupo" (definido como conjunto de personas reunidas en torno a una meta común). El encuentro de personas al interior del grupo conforma una "trama vincular" entre ellas que se traduce en un conjunto de "mutuas representaciones internas" entre los participantes. La relación cara a cara nos obliga reconocer la presencia de los otros; al mismo tiempo, nos obliga a reconocer que nuestra presencia individual no va a pasar desapercibida a los demás. Este hecho "moviliza internamente" a los sujetos una serie de "fantasías inconcientes" que lo llevan a conformar una imagen fantasiada del grupo en su conjunto y una imagen fantasiada de cada uno de los demás participantes. Simultáneamente esta persona va construyendo, fantasiadamente, su propia imagen al interior del grupo.

En esta trama de relaciones vinculares entre los participantes se desarrollan procesos psicosociales generados por la interacción grupal. En estos procesos los sujetos realizan una serie de "transferencias". una serie de "proyecciones" en el grupo y en los demás, que son necesariamente producto de sus historias personales y de las evocaciones que motiva en él la situación grupal y las imágenes externas de los demás participantes. En una primera instancia de conformación grupal todas las mutuas representaciones son fantasiadas por la biografía del conjunto de participantes y por el "aquí y ahora" que actúa como motivador o recordador de dicha historia puesta en acción al interior del grupo.

En una situación grupal los sujetos necesariamente movilizan sus respectivos "mundos internos", mundo conformado por el conjunto de experiencias de vida que los individuos traen al grupo y que evocan para buscar una representación de la situación grupal. La situación grupal motiva a los sujetos a evocar sus recuerdos. sus vivencias similares anteriores para adquirir seguridad y movimiento en el grupo. Esta presencia de los "mundos" en la realidad grupal se le denomina la "verticalidad" de los sujetos. oponiéndole el concepto de "horizontalidad" que se refiere al "aquí. y ahora" de la trama vincular de los participantes al interior del grupo.

En este sentido hemos denominado la realidad grupal como una realidad psico-social compleja. Es decir, por comprometer la verticalidad y la horizontalidad de los participantes y del grupo dando origen a una entidad grupal que supera a los individuos Aisladamente considerados.

Estas representaciones, que el grupo, hace de si mismo -y que ligan los "mundos internos" de los participantes con el "aqui y ahora" grupal- van variando y transformándose a lo largo del proceso que sigue el grupo. En este proceso se conforma como grupo en la medida en la que se logre transitar del predominio de las "transferencias" y "proyecciones" de cada uno hacia el otro producto de la experiencia anterior, a un real conocimiento que surge de la experiencia común del grupo y frente a la cual los participantes se han abierto.

En un segundo nivel, diremos que también la conformación grupal moviliza en los individuos un conjunto de "ansiedades", provenientes tanto de la experiencia individual pasada como de la interacción grupal. En una primera etapa surgirán prioritariamente de la "verticalidad", para luego jugarse en la "horizontalidad" de la relación grupal. Se expresan en las esperanzas que se depositan en el grupo así como en las frustraciones que se producen en el proceso grupal.

La importancia de considerar estos "factores subjetivos" en el funcionamiento grupal radica en que son los propios del accionar del principal instrumento con que cuentan los grupos para llevar adelante sus metas: las personas. Sólo comprendiendo lo que les ocurre a las personas al formar parte de un grupo, podremos plantearnos seriamente las tareas que esas personas pueden realizar y las mejores formas de hacerlo. (1)

2.2. LA IDEA DE "CONSTANTES" EN LOS PROCESOS GRUPALES

En todo grupo existen procesos comunes, se pueden determinar constantes si bien cada grupo posee características particulares, por sus objetivos, su composición, etc.; también se pueden determinar algunos procesos que son propios de cualquier grupo y que pueden ser investigados en forma sistemática, para determinar su validez y aplicabilidad a situaciones grupales muy diferentes. Esta observación de procesos reiterativos y recurrentes en la "trama vincular" de los grupos da origen a un "marco de referencia" sobre los grupos. Este marco de referencia, en la medida en que lo desarrollemos, puede ser instrumento muy valioso en manos del educador, ya que le entrega claves para "leer" lo que ocurre en un grupo y poder encarar, por lo tanto, de mejor forma su trabajo con él. Esto también puede hacerse intuitivamente, pero la sistematización de los elementos permite facilitar y ordenar esta labor, posibilitando guiar con mucho mayor precisión el proceso grupal. Nótese que hablamos de guiar el "proceso grupal" y no el grupo. Se trata de esclarecer con el grupo aquellos elementos que condicionan -positiva o negativamente- la consecución de la tarea que se han propuesto. El rol que le cabe al educador es ir señalando los rasgos de esos procesos grupales e ir capacitando al grupo para reconocer por sí mismo esos elementos. Así se podrán ir enfrentando aquellas situaciones que dificultan el trabajo del grupo y mejorando el grupo en tanto que instrumentos de una acción determinada.

3. CONSTANTES EN LOS PROCESOS GRUPALES

3.1. ELEMENTOS PARA LA EVALUACION GRUPAL

Los procesos de investigación grupal, que han ido observando los fenómenos grupales en forma sistemática, han ido elaborando pautas de observación que nos permiten actualmente disponer de formas de evaluación. Ellas nos sirven de punto de referencia para interpretar los procesos grupales a partir de la clasificación de modelos de conductas o de las distintas formas de interacción que han llegado a ser sistematizadas.

(1) "En la enseñanza, el grupo trabaja sobre un tópico de estudio dado, pero mientras lo desarrolla, se adiestra en los distintos aspectos del factor humano. Aunque el grupo está concretamente aplicado a una tarea, el factor humano tiene importancia primordial, ya que constituye el 'instrumento de todos los instrumentos'. No hay ningún instrumento que funcione sin el ser humano. Nos oponemos a la vieja ilusión, tan difundida, de que una tarea se realiza mejor cuando se excluyen los llamados dos factores subjetivos y sólo se considera 'objetivamente'; por el contrario, afirmamos y sostenemos operativa y prácticamente, que el más alto grado de eficiencia en una tarea se logra cuando se incorpora sistemáticamente a la isla al ser humano total. Por otra parte, con esto no hace sino aceptar los hechos tal cual ocurren: incorporamos al ser humano en la teoría y en la conducción operativa de la tarea porque ya estaba incluido de hecho. Pero esta inclusión es ahora "desalienante", de tal manera que el todo quede integrado y que la tarea y las cosas no terminen absorbiendo (alienando) a los seres humanos. En el mundo humano, la mayor objetividad se alcanza incorporando al ser humano (incluso los factores subjetivos) es decir, tomando las cosas tal cual ocurren, para entenderlas y poder lograr que ocurran mejor.

A través de su actividad, los seres humanos entran en determinadas relaciones entre sí y con las cosas, más allá de la mera vinculación teórica con la tarea a realizar, y en este complejo de elementos subjetivos y de relación constituye el más específico factor humano de la misma". José Bleger. los Grupos Operativos en la Enseñanza.

En primer lugar presentaremos un conjunto de elementos que nos sirven para evaluar el funcionamiento del grupo. Son procesos que, en general, se tienen en todo grupo y cuya conjunción configura una "situación grupal" determinada, su utilidad es ayudar a "medir" el "desarrollo" del grupo y posibilitar el enfrentamiento de problemas específicos.

La teoría de los grupos operativos (Pichon-Riviere, Bleger). denomina "vectores" a los elementos que permiten la evaluación grupal. Cuando hablamos de "vector" queremos señalar la línea de relación que se produce al interior del grupo entre los distintos participantes y de 108 participantes con el coordinador. Se usa el concepto de vector, extraído de la geometría, que señala la unión de dos puntos al interior de la circunferencia. Estos vectores no son etapas que se van recorriendo, etapas que se superen. Por el contrario, son aspectos recurrentes donde el grupo avanza y retrocede. donde asume determinadas características para luego crear interrelaciones nuevas y originales.

A. Afiliación e identificación

Se trata de fenómenos que viven los sujetos en los procesos grupales donde se guarda una determinada distancia con el grupo, sin incluirse totalmente en él.

En los momentos de afiliación se produce, por regla general, el "diálogo de sordos". Cada participante interviene preocupado de lo que él va a decir sin escuchar lo que dicen los demás salvo en aquellos aspectos que pueden decir relación con su apreciación al interior del grupo. Los participantes se encuentran preocupados por su imagen, por aparecer bien. de una manera tal de ser o llegar a ser aceptado por el grupo.

El conjunto de personas reunidas constituye una ocasión para mostrarse; en la medida que son personas desconocidas entre sí, todos estos momentos son de mucha ansiedad, de mucho miedo a ser rechazado, miedo a hacer el ridículo. de mucha fantasía de que a los demás no le está pasando lo mismo que a uno, etc.

En función de los esquemas de aprendizaje anteriores, el coordinador del grupo se nos presenta como protector o amenazante; como autoridad que debe dirimir la aceptación o rechazo personal. Esto se puede reconocer en el hecho que los participantes se dirigen al coordinador más que hablarse entre si. Pareciera que el único que importa que escuche es el coordinador. Esto se puede interpretar por la presencia de esquemas internalizados del aprendizaje escolar donde la única relación susceptible de ser valorada era la del profesor-alumno.

En los momentos de afiliación los sujetos activan sus esquemas de aprendizaje internalizados con anterioridad y tratan de actuar consecuentemente con ellos. En la medida que el sujeto no cambie ese esquema y se adecúe a las nuevas normas grupales, el proceso de afiliación puede tender a prolongarse. Para que ello ocurra, es necesario que el grupo establezca formas de reconocimiento y afiliación (que no siempre son explícitas) que permitan al participante no estar siempre luchando por su identidad, sino que ponerse en función del "nosotros" de la tarea común.

B. Pertenencia

Una vez que se ha desarrollado el primer proceso, puede decirse que los sujetos pasan a sentirse "parte" del grupo, hay un sentimiento de pertenencia logrado. Esto se hace notar con bastante claridad, cuando ya los participantes dejan de usar el "Uds." para dirigirse al grupo y el "yo" para sí mismo. Emplean con naturalidad el "nosotros" o no emplean pronombres para aportar una idea. Hay un sentimiento de integración, menor tensión y por lo tanto mayor confianza para aceptar lo que puede hacerse en común. Esto permite al

grupo elaborar formas de trabajo común para abordar una tarea. Se pueden diseñar estrategias, lograr acuerdos, asignar tareas, etc.

La pertenencia hace posible, en definitiva, la planificación. Antes de lograrla, cada uno está defendiendo lo suyo.

C. Pertinencia

Aquí se trata de medir hasta que punto las acciones, opiniones, aportes, etc., de cada uno son "pertinentes" a la tarea grupal, es decir, en cuanto apoyan al grupo en la consecución o esclarecimiento de la tarea a realizar. Es necesario determinar la proporción del esfuerzo grupal que no ha sido "pertinente" para evaluar la productividad del grupo. Lo que es o no pertinente varía de acuerdo a las fases por las que atraviesa el grupo.

D. Clima o distancia grupal

Este aspecto, esencialmente afectivo, se refiere a la disposición negativa o positiva a trabajar con un miembro del grupo. Esto configura el clima, la "situación" de grupo. Condiciona enormemente la productividad grupal y requiere ser explicitado como aspecto para darle un tratamiento grupal. De otra manera igual afecta pero bajo formas implícitas: gente que se corre, silencios incómodos, escasa participación, etc.

Estos y otros elementos (como los procesos de cooperación, comunicación y aprendizaje) condicionan como conjunto, unificadamente, una situación de aprendizaje. Desde este punto de vista, dicha situación puede ser considerada como "frente al cambio". Si se logra una actitud positiva frente al cambio que para cada uno implica actuar en grupo, estaremos posibilitando un real aprendizaje. La actitud frente al cambio demuestra capacidad o incapacidad de superar estereotipos, de rotar roles dentro del grupo, de abordar situaciones similares recurriendo a nuevos recursos y formas de acción. Por ello destacaremos ahora tres procesos especialmente relevantes que puede decirse ocurren en todo grupo; el juego de roles, la resistencia al cambio y los momentos grupales. Estos procesos dependen en cierta manera, de la evolución que vayan teniendo los elementos antes señalados.

3.2. LOS ROLES AL INTERIOR DEL GRUPO

La dinámica grupal consiste en un juego de asunción y adjudicación de roles. Roles que son asignados por el grupo a una persona que asume dichos roles. Por una parte se manifiesta una dinámica del individuo que con sus características e historia buscan asumir -en un determinado momento- cierto rol.

Para estos efectos, podemos entender por rol la ubicación que un individuo ocupa en la trama de relaciones que se produce al interior de un grupo. Lo característico de un rol es que es complementario de unos u otros roles. Los roles no son posturas que se den en forma aislada. Por el contrario el rol se define por la relación que un individuo establece con los demás participantes de un grupo.

Otra característica de los roles al interior de un grupo es el hecho que cada rol constituye un portavoz, una especie de representante del conjunto grupal. Así por ejemplo, cuando una persona interviene en el grupo esta hablando "a nombre" del grupo que ha motivado dicha intervención. En el grupo un rol es ocupado por la conjunción de la verticalidad del individuo y la horizontalidad del propio grupo. En un grupo un miembro, por regla general, habla por todos.

Podemos ejemplificar con dos de los roles más comunes: el de líder y el de chivo expiatorio.

El líder es aquel que ocupa una persona como unificador del grupo, como representante del sentir o del pensar grupal en cierto momento del desarrollo grupal. Entre los líderes podemos distinguir el líder afectivo que representa el sentir grupal. El líder de la tarea que representa la pertinencia. El líder saboteador que representa la impertinencia, el prolongador de la pretarea el representante de la resistencia al cambio, etc.

Complementario al rol de líder se encuentra el rol de chivo expiatorio. Se trata de aquel en el que el grupo deposita todas sus ansiedades, sus temores y frustraciones. Es el depositario de la "transferencia" negativa. En el rol de chivo expiatorio se manifiestan los mecanismos de segregación grupal. Este rol surge como complementario del liderazgo mediante el cual el grupo procura preservarlo de la contaminación negativa que esta pueda tener. Se trata de un proceso de disociación entre lo positivo que puede estar en el líder y lo negativo que puede reconocerse en el conjunto del grupo.

Además de estos roles podemos encontrar muchos otros directamente ligados a las características especiales de los participantes. Lo importante a tener en cuenta es la fijación de los roles en una misma persona y la influencia que tiene en un determinado rol la horizontalidad grupal y la verticalidad de sus miembros. En la fijación o "esterotipia" de los roles se manifiesta la resistencia al cambio' .

3.3. LA RESISTENCIA AL CAMBIO.

El aprendizaje grupal supone la comprensión de las pautas sociales de conductas internalizadas que generan y organizan las formas observables de interacción. En la medida que estas pautas son recogidas como propias estamos en condiciones de modificar. de asumir pautas nuevas y distintas a las habituales de cada uno. En la medida que esta comprensión no se produce, cuando no se objetivan de manera tal de ser analizada críticamente, estamos en presencia de una postura de resistencia al cambio.

En un grupo podemos reconocer una situación como ésta en "la pauta estereotipada" de conducta resultante de un estancamiento en el proceso de aprendizaje de la realidad y de deterioro de la comunicación, viciando el abordaje del objeto de conocimiento y situación de tarea.

La resistencia al cambio nos esta revelando los mecanismos de defensa de los individuos. el encerramiento en su mundo interno. El miedo a la pérdida -a lo conocido- y el miedo a lo desconocido- el miedo al ataque- impiden la desarticulación. El aprendizaje supone cierto grado de desarticulación para una posterior articulación renovada. La huida de esta situación de cambio la denominamos resistencia al cambio.

El proceso de cambio. el proceso de superación no debe ser entendido como lineal. Consideramos el aprendizaje como espiral. con avances y retrocesos sin volver nunca al punto inicial. La historia grupal se incorpora paulatinamente al proceso de crecimiento de cada uno de los participantes. Con esto queremos decir también que el cambio de actitud es un cambio que no surge de una linealidad. es fruto de una acumulación de experiencia y de saltos o rupturas en cada uno de los miembros y en el grupo en su conjunto.

3.4. MOMENTOS EN LOS GRUPOS

En el proceso de un grupo podemos distinguir la apertura, el desarrollo y el cierre. En el primer momento se conforma el grupo viviendo intensamente los procesos de afiliación y pertenencia. En el desarrollo se vive la conformación y puesta en práctica de un proyecto grupal. En el cierre el grupo comienza a vivir el duelo de su separación al término.

En las sesiones de trabajo podemos distinguir la pretarea la tarea y el proyecto. La pretarea es el momento en que el grupo da vueltas alrededor del trabajo. de lo que corresponde hacer. En este momento se pone en juego técnicas defensivas del grupo movilizadas por la resistencia al cambio y destinadas a postergar la elaboración de ansiedades que funcionan como obstáculo.

Por una parte se quiere empezar pero se tiene miedo de no poder abordar la tarea con éxito y la productividad que se desea.

La tarea consiste precisamente en el abordaje de la tarea donde el objeto se hace abordable a través de una elaboración que implica una ruptura de la "pauta estereotipada" que funciona como estancamiento del aprendizaje y deterioro de la comunicación.

El proyecto surge cuando se ha logrado una pertinencia de los miembros logrando el grupo concretar una planificación para abordar la tarea.

ANEXO

En este anexo presentamos dos exposiciones realizadas por Rodrigo Vera en el Taller de Aprendizaje Grupal llevado a cabo en ECO durante 1982. La primera de ellas aborda la NOCION DE GRUPO de acuerdo a la conceptualización de "grupos operativos" creada por E. Pichón Riviere. En base a esa forma de entender lo que es un grupo se desarrolla en la segunda exposición el ROL DEL COORDINADOR, uno de los aspectos claves en el desenvolvimiento grupal. Del texto original hemos eliminado aquellos párrafos referidos a la experiencia misma del Taller, conservando los aspectos conceptuales.

LA NOCION DE GRUPO

1. GRUPO EN SENTIDO AMPLIO

El término grupo posee una gran ambigüedad por la multiplicidad de sentidos en el cual es empleado. Así por ejemplo. las ciencias sociales en general designan con este término una categoría de clase, de sector social, etc. Así hablan de grupo social, etc.

Aquí utilizaremos el término grupo, si bien en sentido amplip, en forma más precisa. Diremos que grupo se entiende como un conjunto de personas reunidas.

Con esta acepción tan amplia podemos: distinguir varios tipos de grupo, para luego referirnos a los grupos operativos.

A) LA MUCHEDUMBRE

Se habla de muchedumbre cuando los individuos se encuentran reunidos en gran cantidad en un mismo lugar. sin haber tratado explícitamente de reunirse. Cada uno de los participantes de la muchedumbre trata de satisfacer al mismo tiempo una motivación individual. Así por. ejemplo, una cola de cesantes. una paralización del metro, etc. Entre las muchedumbres podríamos incluir lo vulgarmente denominado aglomeración, agolpamiento, concentración, concierto, peregrinación, tumulto, etc.

Para ilustrar un poco los tipos de consideraciones a que se llega en este tipo de grupo mencionamos los estados psicológicos que se dan habitualmente en la muchedumbre:

- a) Pasividad de las personas reunidas hacia todo lo que no sea la satisfacción inmediata de su motivación individual.
- b) Ausencia o bajo nivel de los contactos sociales y de las relaciones interpersonales.
- b) Contagio fácil de las emociones y rápida propagación al conjunto de una agitación surgida en un punto de la muchedumbre .
- d) Estimulo latente producido por la presencia de los demás en dosis masi~ va. Este tipo de estimulo puede estallar en forma de acciones colectivas pasajeras y paroxísticas. marcadas por el sello de la violencia o el entusiasmo. O. inversamente puede inducirse un sentimiento generalizado de apatia colectiva impermeable a casi todas las intervenciones externas.

Existe una clasificación de la muchedumbre: CONVENCIONALES, aquellas que se producen en forma repetitiva. Por ejemplo entre los individuos que almuerzan todos los días en el mismo lugar; que viajan en una misma micro a la misma hora. etc. ESPONTANEAS, aquellas que se producen por un accidente o por una síntesis imprevista.

B) LA BANDA

Se habla de banda cuando los individuos se reúnen voluntariamente, por el placer de estar juntos, por búsqueda de los semejantes. En el sentido de las bandas de animales se habla de la interacción. En los seres humanos consiste en buscar en los pares modos de pensar y de sentir idénticos a los propios, sin ser necesariamente conscientes de esto.

Las bandas más conocidas se dan entre niños y adolescentes. Se dice que el placer de formar parte de la banda proviene de la supresión o suspensión de la exigencia de adaptarse al precio de una tensión psíquica penosa, a un universo adulto o social con todas sus reglas de pensamiento y de conducta. Se dice también que estas bandas pueden presentar para algunos un sustituto del amor de la relación interpersonal que implique compromiso. Si la banda se hace durable se va transformando en un grupo primario y por tanto de características diferentes.

c) EL AGRUPAMIENTO

Se habla de agrupamiento cuando las personas se reúnen en un número pequeño, mediano o grande (varias decenas o centenas, raramente de varios millares) con una frecuencia de reuniones más o menos grande, con una relativa permanencia de 105 objetivos en el intervalo de las reuniones. Por ejemplo en el campo intelectual y artístico: academia, capilla, círculo, club, escuela, etc. En el campo religioso: capítulo concilio, reuniones de agentes pastorales etc. En el campo político-social: gremio, bloque, partido, etc. Según el caso, esos tipos de agrupamiento se relacionan con la muchedumbre o con el grupo secundario, pero también pueden ser creados o animados por un grupo primario.

D) EL GRUPO PRIMARIO O GRUPO PEQUEÑO, REDUCIDO

Sus características básicas serían las siguientes:

-Número restringido de miembros, de tal manera que cada uno de ellos pueda tener una percepción individualizada de cada uno de los otros, ser percibidos recíprocamente por éstos y entre los cuales pueda producirse una gran comunión.

Persecución en común y de manera activa, de los mismos objetivos -dotados de cierta permanencia- asumidos como objetivos del grupo, que responden a diferentes intereses de los miembros y son valorizados por ellos.

-Relaciones afectivas que pueden llegar a ser intensas entre los miembros (simpatía, antipatías etc.) y que pueden constituir subgrupos de afinidades.

-Firme interdependencia de los miembros y sentimientos de solidaridad; unión moral de los integrantes del grupo fuera de las reuniones y de las acciones en común.

-Diferenciación de roles entre los miembros. -Constitución de normas, de creencias, de signos y de ritos propios del grupo (lenguaje y código del grupo).

Todas estas características no están necesariamente presentes a la vez en el mismo tiempo.

En el grupo así definido se desarrollan conductas de mantenimiento que apuntan a la conservación del grupo como realidad física y como imagen ideal, y conductas de progresión que provocan la transformación:

- de las relaciones entre los miembros
- de la organización interna.
- del sector de la realidad física o social en el que el grupo ha elegido sus objetivos.

Se hace una distinción entre grupo primario y secundario. El primario supone una asociación y cooperación íntima frente a frente. Se trata de un grupo con lazos íntimos, cálidos, cargados de emoción que se establecen entre todos sus miembros; la solidaridad y la obtención de ventajas mutuas son espontáneas en él, no calculadas. Por el contrario en el grupo secundario, las relaciones entre los miembros son frías, impersonales, racionales, contractuales y formales; las comunicaciones por escrito son más importantes que las comunicaciones orales.

Por los intercambios afectivos intensos que se llevan a cabo entre los miembros, la familia es el ejemplo típico de grupo primario. Otros ejemplos son: brigada, comisión, comité, comunidad, núcleo, secta, etc.

Para estos efectos, es decir para una primera aproximación de la noción de grupo, se puede designar este tipo de grupo igualmente como primario, o reducido o pequeño.

E) EL GRUPO SECUNDARIO

El grupo secundario u organización es un sistema social que funciona regido por instituciones (jurídicas, económicas, políticas, etc.) dentro de un segmento particular de la realidad social (deporte, acción social, acción política, etc.). Una empresa industrial, un hospital, una escuela, un partido político o un movimiento filantrópico, son organizaciones.

La organización es a la vez:

- un conjunto de personas que persigue fines determinados idénticos o complementarios;
- un conjunto de estructuras de funcionamiento que rigen las interrelaciones de las partes componentes (servicios, comités, etc.) y que más o menos determina los roles de las personas. En el grupo secundario, las relaciones entre individuos son a menudo más formales, frías e impersonales (burocracia, por ejemplo).

2. REUNION, GRUPO y COMUNIDAD.

Esta distinción, nos puede permitir un uso más estricto de ciertos términos sobre la base que estamos conceptualizando nuestra práctica grupal de aprendizaje.

A) REUNION : Es el momento en el cual los integrantes de un grupo se encuentran juntos. Es un momento de la vida de un grupo .

B) GRUPO: Cualquiera sea la naturaleza de la reunión existe un antes y un después. La vida del grupo engloba tanto los momentos de la vida colectiva como el tiempo de la vida individual de cada uno de los participantes.

Entre reunión el grupo sigue existiendo, sigue sirviendo de referencia. Nos referimos a él mucho más allá de la misma reunión. De hecho sigue existiendo y sigue enriqueciéndose por la influencia que naturalmente ejerce en nuestras experiencias.

C) COMUNIDAD: Se refiere a una voluntad individual y colectiva de los miembros de un grupo de llegar a una comunión total a un consenso de vida, de acción, de lucha. Se trata de un compromiso con un objetivo colectivamente fijado. No es importante para esto que se tenga que vivir juntos para tener una comunidad. Se refiere más bien a una voluntad de compartir, de actuar, en forma colectiva, etc.

3. EXPERIENCIA GRUPAL y CONCEPTO DE GRUPO

Seguiremos profundizando la TEORIA y la TECNICA de grupos operativos que ha sido sistematizada por la Escuela de Psicología Social de Enrique Pichón Riviere. Cuando hablamos de teoría nos estamos refiriendo al marco de lectura desde el cual se interpretan los procesos grupales. Por técnica entendemos la utilización que hacemos del grupo operativo como una modalidad de aprendizaje que nos permite en forma simultánea adquirir una teoría analizando críticamente nuestra práctica como educadores populares a objeto de transformarla.

Para delimitar el concepto de grupo, los autores de esta escuela y concretamente, Armando Bauleo, hace una diferenciación entre experiencia grupal y el concepto de grupo.

Por EXPERIENCIA GRUPAL se entiende a la expresión de lo vivido por los sujetos posibles de la experiencia, es el relato de lo por ellos vivido, es el discurso sobre lo sentido y percibido en dicha situación, es lo comunicado durante y después de haber atravesado las interrelaciones personales del grupo. La experiencia grupal la tienen los participantes que se han reunido a desarrollar un proceso de aprendizaje. que implica el aprender a aprender, preguntándose a lo largo del proceso vivido, por aquellos elementos teóricos que faciliten su interpretación. El participante de la experiencia grupal procura conectar su mundo interno con las exigencias de la interrelación personal que conforma la trama vincular del grupo al cual intenta pertenecer y ser un sujeto protagónico.

El CONCEPTO DE GRUPO, lo hacemos desde la ubicación de quien observa o coordina una experiencia grupal. Es decir, desde el lugar de alguien, que aunque está en la experiencia grupal, sufre respecto de la misma un descentramiento. Este descentramiento, está dado especialmente por su función. La función, será la de facilitar el proceso grupal interpretando lo que a los otros sucede. Pero, a su vez, esta función delimita que su labor es diferente a la del grupo. El grupo efectuará un aprendizaje. El coordinador o el observador, mirará como lo llevan a cabo.

La labor del equipo de coordinación es visualizar la relación del grupo con su finalidad, con su objetivo, y el tipo de movimiento que el grupo efectúa para arribar a su fin. Dicho descentramiento no llega a límites tales, como para decir que esté totalmente fuera de la experiencia. Dicho de otro modo, no estamos hablando de neutralismo ni de distancias que llevan afuera de la experiencia del proceso y en último caso del compromiso con la situación. Se trata de distancias que permiten operar y que se fundan en funciones y labores diferentes para llevar a cabo un objetivo. Para terminar de ubicar la posición de un coordinador y observador en grupo, diría que las funciones de ambos van ligadas con la función de integrante, -constituyendo estructuras que, desde diferentes posiciones, permitan el desarrollo del movimiento grupal.

Los integrantes de un grupo tendrían como finalidad llevar a cabo una labor, y para el desarrollo de su trabajo utilizan la interpretación y la mirada de alguien que les ayude a objetivar los obstáculos latentes, presentes en dicho desarrollo, para levantarlos y lograr su finalidad.

Por lo tanto, la labor de los tres roles, que es parcial, se totaliza en el producto logrado. De ninguna manera pretendemos que estos roles sean jerárquicos, que alguno de ellos tengan por derecho propio tener la verdad o la correcta visión de lo que está sucediendo. La relación entre la coordinación y el grupo es precisamente el poder avanzar venciendo estereotipos y disociaciones., La coordinación procura facilitar un proceso que debe ser asumido por el conjunto de los integrantes.

Cuando hablamos del concepto de grupo nos referimos a una instancia que está más allá y más acá de los otros sujetos que realizan la experiencia grupal. Nos referimos a una instancia que en su constitución participan elementos de su procedencia social:

-ELEMENTOS DE LOS SUJETOS: lógicamente insertados socialmente, se refieren a su verticalidad, a sus experiencias personales, a su proceso de crecimiento, a sus particulares formas de comunicarse y relacionarse con los demás, etc.

-ELEMENTOS DE PROCEDENCIA SOCIAL: son aquellos que condicionan el proceso grupal del aquí y el ahora del grupo en un momento social y político determinado. Además se incluyen los códigos de comunicación, su lenguaje, sus vestimentas, su información, su gama de preocupaciones, sus estímulos o "contra estímulos".

Cuando hablamos de "estructura que está más allá de los integrantes" referimos a aquello que conforma el conjunto de integrantes. Nos referimos a los modos de relación que el grupo establece entre participantes y la coordinación para abordar la tarea grupal. Nos referimos a la manera como el conjunto de participantes opera tras un objetivo.

4. GRUPO Y TAREA

Definimos al grupo, dice Pichon, como el conjunto restringido de personas, ligadas entre sí por constantes de tiempo y espacio y articuladas por su mutua representación interna, que se propone en forma explícita o implícita una tarea que constituye su finalidad.

Los grupos pueden ser espontáneos, pero también pueden ser organizados. Se quiere decir con esto que la interpretación puede ser regulada para potenciarla, para hacerla eficaz en vista a su objetivo. Esto es lo que se denomina planificación. De esto nace una técnica operativa que apunta a instrumentar la acción grupal.

A diferencia de otros grupos la tarea en el Taller (y en los grupos operativos) constituye una tarea explícita, racionalmente decidida. En este tipo de grupo que aquí conformamos la líder es la tarea.

Si bien la tarea es explícita, requiere un largo período de comprensión, de apropiación crítica y sobre todo, un largo período de ser efectivamente asumida por el grupo. La dificultad con la tarea constituye uno de los ejes de desarrollo de cualquier grupo que se plantee hacer lo que aquí procuramos hacer.

5. TECNICAS DE GRUPO, DINAMICAS DE GRUPO Y COORDINACION OPERATIVA

A) TECNICAS DE GRUPO

Es usual encontrar entre los educadores populares un gran interés por buscar "técnicas de grupo". Entendemos por esta búsqueda el deseo de manejar propuestas de trabajo que permitan al educador "conducir" al grupo a un determinado objetivo. Se trata del manejo de "recetas" o de fórmulas que pueden ser empleadas de manera espontánea o programada dependiente de los objetivos que nos pongamos a conseguir con un grupo.

Con las técnicas se trata de conducir y por lo tanto de conservar el poder y orientar al grupo así hacia el sentido que se desea. Desde luego que el aprendizaje de estas técnicas siempre es hecho bajo el pretexto, del interés de los demás. No nos planteamos que muchas veces la motivación básica que hay detrás de este aprendizaje es la seguridad para el que busca este manejo.

En general la literatura que se encuentra disponible sobre grupos se refiere a estas técnicas. En general la gente que trabaja con grupos en educación popular lo realiza sobre la base de este manejo. En general, también, cuando se nos solicita un apoyo en trabajo grupal se nos está solicitando que enseñemos o apliquemos este tipo de técnicas.

B) DINAMICAS DE GRUPOS

La búsqueda por el manejo de dinámicas de grupo de refiere al intento de superación de las técnicas de grupo, que se les estima demasiado directivas o manipulativas. Tratándose de un especialista en dinámica de grupo que realiza una animación donde él no interviene o interviene muy poco, su preocupación fundamental es que el grupo se asuma como tal- y se comunique y exprese mutuamente. Las palabras claves en este caso son: "AQUI y AHORA". Esto quiere decir no abordar más que los problemas originados en la unidad de tiempo donde el grupo se encuentra reunido: Ahora; y en la unidad de lugar: aquí, con exclusión de los problemas ajenos al grupo. El aprendizaje con esta modalidad de trabajo permite conocerse. relacionarse con intimidad. entender a los otros y descubrir los mecanismos de la vida en grupo en la práctica y no en la teoría.

Esta modalidad de trabajo es indudablemente muy útil para el crecimiento grupal y el crecimiento individual de los participantes. Requiere. una disposición especial de los participantes.

C) COORDINACIÓN OPERATIVA (O ANIMACION DE GRUPO)

En esta perspectiva de trabajo se desea evitar el escollo de centrarse en las técnicas y pretende utilizar la experiencia de la "dinámica de grupo" en lo que esta tiene de rico. en la facilitación de la expresión de cada uno, pero evitando su aspecto informal.

La coordinación de grupo tiene lugar en la vida de las organizaciones donde existen objetivos precisos a concretar y conseguir. Se trata de un apoyo a los grupos para que crezcan como grupo al mismo tiempo que sean eficaces, que efectivamente logren los objetivos que se proponen. Pero no se trata de lograr eficacia a cualquier precio. Se intenta posibilitar que todos se expresen, que se hagan cargo de los problemas de grupo los que se ven implicados en dichos problemas.

La coordinación,de grupo procura que simultáneamente se convierta la experiencia grupal en una ocasión educativa (de crecimiento) y en una experiencia "operativa" (productiva según los objetivos propuestos). Es decir quiere responder a una doble dimensión: la de las estructuras que hay que renovar en favor de una comunidad más amplia y la de las personas mismas que han de desarrollarse en forma que ellas mismas colaboren a que la comunidad se construya democráticamente. de forma libre, responsable y creativa.

A PROPOSITO DEL ROL DEL COORDINADOR

1. ROL Y ESTILOS DE COORDINACION

La información teórica que proporcionamos es un esquema-necesariamente incompleto-que intenta ser una reflexión, un comienzo de sistematización a objeto de analizar nuestros propios estilos de coordinación. Se trata que mediante el análisis de nuestra práctica como coordinadores de grupos vayamos estructurando nuestro marco de referencia que nos permita tener mejor comprensión de los procesos grupales donde desempeñamos nuestra labor.

Los temas que se encuentran relacionados con el rol de coordinador se relacionan con el conjunto de aspectos comprometidos con el proceso de aprendizaje grupal. Tratamos de

hacer una opción temática a objeto de centrarnos lo más posible y sin pretender aislar este rol del proceso de aprendizaje, podemos señalar:

El estilo de coordinación

La vinculación de la coordinación con el grupo

La tarea

El rol latente

La relación internalizada con el objeto de conocimiento.

Los modelos de relación

Las formas de intervención.

Sin intentar una definición de lo que podríamos entender por estilo de coordinación podemos partir de la base de que se trata de la manera como se combinan todos estos aspectos de manera coherente en el ejercicio del rol. Por rol podemos entender la ubicación que ocupa el participante en relación con los demás participantes. En este sentido, los roles son siempre complementarios, se juega en relación a otro u otros. En este caso nos planteamos el rol de coordinador en relación al grupo.

Como hemos dicho, se trata de estilos teóricos. Representan sistematizaciones de la práctica grupal que ayudan a hacer un análisis. Estos estilos pueden darse combinados entre sí, pueden encontrarse rasgos mezclados en forma complementaria o contradictoria. El encontrar uno de los rasgos de un determinado estilo no implica necesariamente que se trata de talo cual estilo. Ese rasgo debe ser interpretado al interior del proceso que el grupo se encuentra recorriendo para poder afirmar que nos encontramos en presencia de talo cual estilo.

Los estilos que presentaremos tienen como objetivo central el poder examinar los rasgos autoritarios que se encuentran presentes en nuestra propia práctica. Por lo tanto se trata de una clasificación intencionada. No pretendemos hacer tipificación completa de todas las posibilidades que se pueden encontrar en la compleja trama de interrelaciones al interior de un grupo .

Los estilos podemos ir examinándolos a la luz de como se combinan tres elementos: El grupo=G; la Tarea=T; y el Coordinador=C. Nos encontramos con la presencia de un triángulo donde iremos señalando las diversas combinaciones que tipifican cada rol.

2. EL ESTILO PROTECTOR

Se trata de un coordinador que "sobreprotege" al grupo lo que lo lleva a "suplir" lo que el mismo grupo podría realizar por sí mismo, tanto a nivel de sentimientos, de pensamientos y de acción. Este tipo de coordinador hace lo que el grupo podría hacer, impidiendo por lo tanto el desarrollo el crecimiento y la maduración de los integrantes y del grupo en la realización de la tarea.

En el esquema, el coordinador se relaciona directamente con la Tarea, la hace por el grupo tratando que el grupo sea productivo, eficiente en el cumplimiento de sus objetivos. -

En su relación con el grupo emplea la seducción en forma permanente exhibiendo sus cualidades personales para cumplir con la tarea y así ser aceptado con sus rasgos de personalidad y su estilo de coordinación. No se preocupa de guardar distancia ni con la tarea ni con el grupo. Se involucra como un integrante más utilizando su poder de seducción y sus propias necesidades para jugar su rol. Es usual que este tipo de coordinador sea una persona simpática, cálida y dulce que cubra sus posibles agresividades y desconsideraciones hacia las posibilidades del otro y del grupo.

En términos de modelo podemos decir que se trata de un modelo paternalista de relación. Es decir, de una apariencia de libertad que de hecho no es concretizada en la acción. "El hijo puede hacer todo lo que él quiera, salvo aquello en que el padre no esté de acuerdo".

El rol latente es el de enfermero. El grupo es un enfermo, un individuo que requiere ser mejorado por otro que sabe perfectamente lo que necesita para mejorarse.

Entre los Códigos lingüísticos usualmente empleados podemos señalar: "espera, eso lo trataremos en un próxima reunión" "eso no conviene, es mejor de otra manera" "deja yo lo hago" ; "eso es incorrecto, lo correcto es decir o hacer..."

En este estilo hay evidente desvalorización de las posibilidades del grupo lo que lleva a establecer profundas relaciones de dependencia con el coordinador. El grupo siente que no puede funcionar bien sin la presencia del coordinador.

2. EL ESTILO AUTOCRÁTICO

En este caso se favorece una jerarquía en función a una operatividad, a una eficiencia. Es un juego de rol donde desde el coordinador se marca una situación de diferencia en relación a la operación o el valor del rol de coordinador, etc. pero donde se instauran desigualdades - jerarquías- que no son funcionales sino esenciales a dicho rol. El rol consiste en dirigir al grupo, el organizarlo para que puedan efectivamente lograr el objetivo propuesto. En cada reunión, o bien debe existir una pregunta que se debe contestar, o una manera precisa de como debe ser abordada la tarea.

En el triángulo prima la relación del coordinador con el grupo ubicándose entre el grupo y la tarea. En este caso no suplanta al grupo en relación a la tarea (caso del estilo protector) sino que le interesa que el grupo se conecte con la tarea en la forma programada por el coordinador. Existe en este caso, igual que en el anterior, una postura prejuiciada y desvalorizante respecto a la capacidad del grupo. Genera dependencia con el coordinador. El 'grupo siente que no puede actuar' sin su ayuda o dirección. No se fomenta el auto-gobierno grupal, la regularización se encuentra en las manos del coordinador .

Manifestaciones indicadores de este estilo son aquellas situaciones donde alguien debe dar la palabra, alguien debe ir organizando las intervenciones, centralizar el proceso de comunicación entre los participantes. Este personaje es el centro del proceso grupal. Entre los indicadores lingüísticos encontramos la entrega de instrucciones al grupo sin señalar las razones; la crítica a ciertas intervenciones; el ordenamiento inteligente del trabajo grupal. Es como un director de tráfico: "tu deberías decir que..." "tienes que ...", etc.

El rol latente es el de dictador. Frente a la imposibilidad que los integrantes se auto-gobiernen, él asume la noble tarea de gobernarlos.

Igual que en ese caso anterior, por regla general priman las necesidades personales del coordinador más que las necesidades del grupo. El coordinador procura gratificaciones motivadas por sus propias necesidades de reconocimiento. Le interesa sobre todo la relación que él entabla con el grupo más que la que el grupo entabla directamente con la tarea: "te necesito, no porque te quiero, sino porque así tengo el ámbito para el ejercicio de mi acción".

4. EL ESTILO DEMAGÓGICO O SEDUCTOR

Se denomina demagógico porque se plantea como líder democrático, aceptando todo lo que el grupo se proponga claudicando a su rol de apoyo al esclarecimiento del proceso grupal. Se plantea en forma populista: todo lo que Uds. plantean "yo soy capaz de conducirlo" ."Yo

puedo satisfacer las necesidades grupales". Es un estilo que concede para seguir coordinando de acuerdo a las transacciones que los grupos le solicitan. Se denomina igualmente a este estilo "seductor" porque la satisfacción en él la instaura en los grupos, pero siempre que pase el proceso que se realiza por el mismo. No comprende las secuencias grupales, los ritmos individuales y colectivos, los estilos y necesidades grupales que no pasen por el propio coordinador. Muestra su propia inseguridad y su propia necesidad de aplauso, estima colocando dicha necesidad en el grupo. Puede sentir gran malestar cuando el grupo no lo incorpora y lo deja de lado hasta que él mismo lo necesita. Se moviliza este coordinador por lo que él necesita: necesita al grupo como proyección de sus propios aspectos, para continuar ejerciendo la seducción.

El coordinador demagógico-seductor enfatiza el valor del grupo, alienta las cualidades del grupo y no señala ciertas resistencias y dificultades que el grupo vive para enfrentar la tarea o para conformarse como grupo. Por regla general, evita poner a otro en situación de conflicto por miedo a perder afecto o estima, Es un coordinador que gratifica al grupo, lo estimula,; "se está trabajando muy bien" ; "Uds. lo hacen perfectamente" .Por regla general sus juicios son positivos y acrecientan la seguridad grupal.

El rol latente es de un político populista. Las masas tienen la razón al mismo tiempo que requieren de un conductor, alguien que los dirija para donde ellos quieren ir.

En el esquema la interacción es entre el coordinador y el grupo que va y viene. El coordinador necesita al grupo y el grupo necesita a ese coordinador que lo seduce y alienta. El vínculo es entre el coordinador y el grupo a través de referencias a la tarea que es más cercana que en el modelo protector "yo puedo pensar por ti". En el seductor la expresión Sería: "tu piensas muy bien hasta aquí..."

Hasta aquí hemos visto tres estilos netamente autoritarios en la medida que crean dependencia y están condicionando el proceso grupal a su autoridad, ya está impuesta o conquistada. Ahora veremos otro estilo donde el autoritarismo se ve en forma más solapada pero como producto de ubicarse el coordinador en la situación de sumisión. El autoritarismo es un tipo de relación donde existe necesariamente dominación y sumisión. Se puede formar parte de una relación autoritaria tanto desde el sometedor como desde el sometido. Son como relaciones complementarias entre si donde se sellan relaciones de desigualdad, de jerarquía, de asimetría.

5, EL ESTILO DEPENDIENTE .

Se trata de un coordinador que crea su vínculo desde una desvalorización de sus propias posibilidades y acata (se coloca en una posición sumisa) con respecto al grupo que coordina. En este sentido el seductor también tiene una situación dependiente con el grupo pero predominan los mecanismos histéricos (preocupación obsesiva por su auto imagen)... En este caso predominan la introversión o la desvalorización de si.

El coordinador en este caso se deja conducir, pero respondiendo a una actitud de espera respecto al grupo. Claudica de su propio proceso de pensamiento, no realiza sus propias asociaciones e interpretaciones del proceso grupal. Crea un vínculo temeroso con el grupo y en realidad no opera. El grupo predomina sobre la función del coordinador. Las formas verbales y gestuales, en general, enfatizan el pedido de permiso para hacer su intervención: "me dejan intervenir"; "quisiera decir" etc. Esta aceptación puede ser circunstancial u operativa pero se llamaría dependiente cuando el coordinador no puede entrar nunca o siempre llega cuando el grupo ya no necesita su intervención.

Como figura se puede decir que se trata de un "autoritario invertido". En el caso del profesor, es este el que domina al alumno. El caso inverso se daría cuando el profesor se somete a los alumnos sin tener una propuesta o idea del objetivo y metodología a seguir.

El rol latente sería el de paciente que se deja conducir a las distintas situaciones. Se conforma en la medida que sea incluido en el grupo y reconocido como tal. Su involucración es tal que no tiene distancia para operar y por tanto interviene desde sus propias necesidades de inclusión grupal.

Un coordinador dependiente puede ser también funcional a un grupo. El hecho que alguien los acompañe a donde ellos quieren ir en forma sumisa, les permita vivir una apariencia de avance o de crecimiento. Además puede ser que este coordinador de en forma indirecta seguridad al grupo en cuanto es capaz de "dominar" al coordinador.

6. EL ESTILO EVITADOR

Es un coordinador que en vez de contribuir al esclarecimiento grupal a la asunción de la tarea, contribuye a evitarla, a "enmascararla" .Puede no tener muy claro lo que evita. pero evita. Evita contenidos. conflictos, evita algo. En esta postura se convierte en líder del sabotaje de la tarea o de los objetivos del grupo. Entra fácilmente en complicidad con las resistencias al cambio, con las ganas de cambiar de tema cuando el tema se torna amenazante. En este caso el coordinador se involucra de manera tal con el grupo que se identifica con las -ansiedades grupales, es él y el grupo en relación a la tarea (en el esquema triangular).

Puede darse el caso también que los objetivos que persigue el coordinador no son los explícitos que se ha propuesto el grupo y trabaja tratando que el grupo alcance otros objetivos implícitos colocados por él.

El rol latente, en este caso sería el de conciliador o de escapista. Es difícil reconocer este rol por su sólo código lingüístico. Más bien hay que examinar el significado de sus intervenciones en la oportunidad en que las realiza.

7, ESTILO ABANDONADOR

En este caso el coordinador no contribuye ni a la resolución ni al tratamiento del conflicto que emerge en el grupo. Se presenta como indiferente a las situaciones dilemáticas y no comprende la riqueza, en términos de aprendizaje, que esas situaciones ofrecen. Responde a una concepción de aprendizaje lineal donde el pensamiento dialéctico no está instaurado en él como una estructura cognitiva. Esta centrado en él, en sí mismo y no ve la relación que el grupo está haciendo con la tarea: relación de explicitación, de dramatización, de elaboración, etc.

En términos de modelo corresponde perfectamente al "laissez-faire". En el esquema triangular está representado por un círculo que lo encierra a él. Esto quiere mostrar que la preocupación pasa por sus propios procesos y, viéndolos aún con buena intención, es incapaz para leer el vínculo del grupo con la tarea. "Laissez-faire" porque instaura el no límite (no el límite operativo con grados de libertad) sino el que lleva a las situaciones confusionales y a la no tarea.

En otras palabras , el abandonador no ve o no marca la relación grupo-tarea. El origen del estilo, además de una estructura de personalidad del coordinador, se da con una imposibilidad de percibir conflictos. No actúa por voluntad percibiéndolos. Aquí simplemente no los percibe.

..

Es difícil señalar cual podría ser el rol latente. Podría ser el hipocondríaco por el grado de encerramiento en sí mismo. Podría ser el ingenuo por su capacidad de percibir la realidad.

8, EL ESTILO COMPENSADOR O FACILITADOR

Es un organizador de la situación de aprendizaje. Fija ciertas condiciones para que el grupo haga por sí mismo el proceso, no para hacerlo él mismo. Fija un sentido, crea pautas y condiciones para que cada integrante pueda incluirse y al mismo tiempo pueda él incluirse desde el rol de coordinador.

.Es firme aunque no autoritario. Comprende desde la teoría y desde su propia práctica la necesidad de un encuadre y de fijar condiciones para la tarea. Esto no quiere decir que trate de imponer una propuesta. Por el contrario, favorece la discusión de la propuesta en su totalidad pero dando las razones que la fundamentan, que la justifican. Pero no se borra de la discusión, no niega la existencia de la propuesta y de la intencionalidad que ella persigue. Por el contrario favorece que se plantee su validez, que el grupo y cada uno de los integrantes 'rebele' si estima conveniente pero él al mismo tiempo se esfuerza para que esa propuesta sea cada vez más explícita al grupo. No se trata que persiga un sometimiento del grupo a la tarea o al estilo de coordinación de compensador. No sólo debe procurar una aceptación de la propuesta sino que una asunción consciente y libre de dicha propuesta a partir de las -resistencias al cambio que ella misma- esté provocando. En este sentido deberá tener muy en cuenta el ritmo grupal como la diversidad de verticalidades que pueden estar provocando oposición.

El coordinador facilitador contribuye a vivir, trabajar, gozar y programar. Confía con prudencia en las posibilidades del otro. Por eso crea condiciones para que el otro se incorpore, crea encuadres de coordinador democrático. Cumple funciones de COMPAÑERO en las tareas, pero confía en que el otro tiene posibilidades para pensar y para hacer en ese marco que es producto de la relación de él con el grupo.

Su función es contribuir a que el grupo se conecte con la tarea. Se conecta él mismo intentando crear en este caso un sistema, una estructura funcional al aprendizaje.

En el esquema triangular la relación básica, primordial, es la del grupo con la tarea. Esa es la relación que justifica la presencia de un coordinador. El resto de las líneas las colocamos punteadas por cuanto también, se relacionan pero de manera subordinada, diferente. Esto por cuanto deja -espacios para reflexionar sobre sí, para reflexionar sobre el grupo y para reflexionar- sobre la tarea.

En este último estilo existen preocupaciones básicas que el coordinador tiene siempre presente :

* Las pautas de aprendizaje internalizadas por los integrantes son por regla general de orden autoritario. Ese es el modelo de relación que justifica la interrelación de integrantes en un plano de igualdad como una vía de aprendizaje de vínculos de carácter democrático. Con el aprendizaje grupal estamos intentando analizar críticamente nuestras prácticas autoritarias a objeto de modificarlas.

* Los procesos grupales de aprendizaje no son lineales, enfrentan situaciones dilemáticas, conflictivas; surgen resistencias al cambio, obstáculos que en la medida que se enfrentan potencian el crecimiento grupal e individual.

* El grupo da origen a una estructura grupal de carácter psíquico que constituye una realidad compleja que puede constituir como un obstáculo al aprendizaje. Esta alarma grupal, que no es la suma de sus participantes, requiere ser objetivada para ser elaborada y

asumida por el grupo durante el proceso de aprendizaje. De aquí la necesidad de distancia del coordinador respecto al grupo para poder objetivar mejor.

Ya dijimos que aquí hemos visto una tipología, perfiles de arquetipos que no constituyen la realidad. Son instrumentos teóricos para revisar nuestra práctica. Podemos reconocer perfectamente en varios de los estilos enunciados sin implicar que la tipología sea inválida. Podemos también encontrar otros estilos que no hemos incluido aquí.