

PEDAGOGIA GRUPAL

una experiencia
de capacitación

OSVALDO ALMARZA
M^{re} EUGENIA CARCAMO
MIGUEL MARFAN

PARTICIPACIÓN
CONDUCCIÓN
ORIENTACIÓN
GRUPAL



cide

Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación

PEDAGOGIA GRUPAL

**Una experiencia de Capacitación
(Del 2 al 5 y del 8 al 12 de Enero de 1990)**

Equipo Coordinador:

**Osvaldo Almarza
María Eugenia Cárcamo
Miguel Marfán**

Informe: Osvaldo Almarza

Dactilografía: Gloria Contreras

CIDE

Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación

Santiago, Mayo 1990

PRESENTACION

Durante las dos primeras semanas de enero de 1990, un grupo de religiosas del Instituto Dolores Sopeña, cuya vocación se centra en la acción pastoral, realizaron un Taller de Pedagogía Grupal, coordinado por un equipo de tres profesionales del CIDE.

El propósito de este Taller fue principalmente crear un espacio para reflexionar sobre diferentes aspectos del trabajo con grupos que ellas realizan. El programa de trabajo estuvo centrado primordialmente en 4 contenidos: diagnóstico, proceso grupal, conducción y rol del educador.

El horario de trabajo se estableció durante la mañana de 9.30 a 13.30 y en la tarde de 15.30 a 19.00 horas, en la casa central de la congregación (Gran Avenida, P. 27 - La Cisterna).

El presente documento pretende entregar una visión global y resumida de esta experiencia, haciendo referencia a las actividades desarrolladas y desde el punto de vista de la coordinación.

Este servicio educativo forma parte del trabajo del equipo de educación popular y capacitación metodológica del CIDE.

INTRODUCCION

1. Los preparativos

Desde hacía un par de meses que manteníamos contacto con la responsable (Hna. Provincial de la Congregación) y en sucesivas reuniones fuimos definiendo el tema del taller y sus diversos contenidos. Aunque este tipo de temática no es lo más representativo del quehacer del equipo, nos pareció que había la suficiente experiencia acumulada en los coordinadores como para hacer frente a este requerimiento.

Se definió en común un plan de trabajo y sus objetivos.

Objetivos.

1. Conocer y reflexionar elementos de los procesos grupales (diagnóstico y etapas).
2. Conocer y experimentar técnicas de apoyo en trabajos grupales.
3. Desarrollar estrategias de formación de grupos y acompañamiento.
Reflexionar el rol del educador o educadora.

Contenidos.

1. Realidad del lugar donde trabajamos.
Diagnóstico-grupos, características, principales problemas).
2. Proceso grupal partiendo de la constitución de grupos:
 - Nacimiento
 - Crecimiento
 - Maduración
3. Rol del educador o educadora:
 - Conducción
 - Acompañamiento
 - Conducción de reuniones
 - Orientación
4. Proyección
¿Cómo seguir adelante?

Luego nos dimos a la tarea minuciosa de preparar cada una de las actividades proyectadas, para ello nos repartimos los contenidos generales y cada uno tuvo la responsabilidad de proponer al resto la modalidad de trabajo, su definición y sus alcances. Esta preparación tuvo estrecha li-gazón con la ejecución, ya que en la mayoría de los casos las personas que prepararon tuvieron a su cargo la conducción de la actividad con el gru-po (aunque no exclusivamente).

La preparación gruesa concluyó con la estructuración de cada actividad con sus pautas respectivas. En este sentido establecimos un cierto criterio priorizando los materiales para la primera semana y para la segunda preveer algunos momentos para terminar de elaborarlos. Aquí se conjugaron dos aspectos; por un lado la imposibilidad real de tener todo hasta el mínimo detalle y por otro, tratándose de una experiencia de este tipo, era muy probable (y deseable) que surgieran otros temas específicos o que el pro-grama original sufriera variaciones. Disyuntiva siempre presente en la tarea educativa pero difí-cil de asumir en la práctica.

La primera semana se definió en función de dos contenidos, el diagnóstico; entendido como una forma de ver la realidad de los grupos, des-cribirla para luego interpretarla de acuerdo a ciertas categorías que posibilitaran una modifi-cación de esa realidad, y el proceso grupal; en el sentido de establecer algunos criterios que permitieran percibir algunas etapas presentes en la vida de los grupos. Ambos contenidos tenían como propósito el de aportar elementos teórico-prácticos para mejorar la acción de los grupos y de las personas participantes en ellas.

Como punto de partida se planificó un tiempo para trabajar la integración grupal (aunque era un grupo que se conocía entre sí) y para explicitar su visión a priori sobre el taller.

La segunda semana, se planificó en función de un conjunto de contenidos que tuvo como hilo conductor algunos aspectos más concretos del trabajo grupal, los roles, la participación, el estilo de conducción, la animación, orientación personal y el rol del educador; para concluir el proceso del taller se programó un tiempo para planificar proyectos locales integrando en esto, lo aportado por el taller. Finalmente la consabida evaluación.

Se contempló además un par de personas invitadas (un artista y un educador) para complementar el taller y un paseo para descansar y "tomar aire" para luego retomar la tarea con nuevas energías.

De toda esta planificación, lo que todavía antes del taller no estaba totalmente definido eran los invitados, previendo el caso de que estos no asistieran, realizar de todas maneras otra actividad similar y evitar dejar estos espacios vacíos.

(A esta altura del cuento es probable que las participantes ignoren estos pormenores, no exentos de dificultad. Algunos compartidos con la responsable).

Un par de paquetes puestos en una de las casas de la Congregación dio por finalizada esta parte y la fiesta de Año Nuevo puso una cortina musical a la realización del taller.

PROGRAMA DE TRABAJO TALLER PEDAGOGIA GRUPAL
INSTITUTO DOLORES SOPEGA (2 al 12 de Enero 1990)

1ra. Semana

	MARTES 2	MIÉRCOLES 3	JUEVES 4	VIERNES 5
9.30	Integración Grupal	Diagnóstico: "El trabajo grupal" (Aspectos metodológicos)	Proceso Grupal ↓	Etapa Crecimiento
11.30	C A F E			
	Expectativas Temores Presentación Programa	↓	↓	↓
13.30	A L M U E R Z O			
15.00	Diagnóstico: "La realidad de los grupos" (Aspectos Sociales)	Plenario "Presentación de los diagnósticos" (Aspectos metodológicos)	Puesta en Común	Etapa Madurez "Proyección Comunitaria"
17.00	T E			
18.00		"Posibles Soluciones..."	Etapa de Iniciación	
19.00	Síntesis	Síntesis	Síntesis	Síntesis

2da. Semana

	LUNES 8	MARTES 9	MIÉRCOLES 10	JUEVES 11	VIERNES 12
9.30	Recapitulación tra. semana Presentación Programa 2da. semana	Recapitulación. . Participación. . Conducción	Orientación grupal y Acompañamiento.	Rol del Educador "Sentido y Vocación". Invitado:	Proyectos Intercambio crítico.
11.30	C A F E				
	La participación: . Roles . Obstáculos	Las reuniones. "La animación"	↓	↓	Plenario
13.30	A L M U E R Z O				
15.30	Conducción Grupal "Estilos"	↓	Paseo	Los Proyectos	Evaluación
17.00	T E				
18.00	Invitado:				Cierre
19.00		Síntesis		Síntesis	Convivencia

2. Ejecución

La ejecución o "puesta en escena" de este taller tuvo estrecha relación al programa elaborado previamente.

Las primeras actividades estuvieron orientadas a dar el enmarque general para el desarrollo de esta experiencia, esto quiere decir, establecer un cierto estilo educativo y una forma de trabajo, ya que desde el inicio se producen los primeros "acercamientos" entre el equipo coordinador y participantes.

El punto de partida, en nuestra experiencia, es clave para la orientación de las actividades y esto porque entre otras razones, se produce una "imagen de entrada" a que las personas necesitan asirse para securizarse en la nueva experiencia. Estas primeras percepciones son fuertes y a menudo no fáciles de modificar posteriormente.

La conjugación de expectativas y temores con los objetivos propuestos son la base del posterior desarrollo de la experiencia. Esto significa, para el educador, ser particularmente sensible a las interacciones grupales, a las expresiones y reacciones de los participantes, a las intervenciones (discursos). De igual modo el grupo está atento a estos indicadores aunque no necesariamente como una totalidad, sino más bien, en función de las visiones particulares y sus experiencias previas, anteriores. Esta dimensión del encuentro, a menudo suele ser menos visible. Una actitud de la coordinación de confianza,

paciente, atenta, acogedora puede crear condiciones favorables para los posteriores procesos de integración.

TEMORES Y EXPECTATIVAS

Los principales temores y expectativas recogidos fueron:

Grupo 1	
ACTITUDES - Disponibilidad. - Apertura. - Deseos de aprender. - Doble ilusión: conoce parte del Taller TEP.	EXPECTATIVAS - Aprovecharlo: aprender la técnica y el mensaje del ejercicio. - Que sea realista. - Que sea útil para nuestra evangelización. - Que sirva para valorar a c/u de las personas en su labor apostólica. - Mejorar la comunicación. - Descubrir el modo de trabajo en Chile. - Saber usar el material.
NIEDOS - Que por nuestra "verbosidad" hagamos perder tiempo. - Por algunos conocer material y/o técnicas, intervenir en la conducción. - No saber transmitir lo que recibimos para entusiasmar y trabajar en conjunto. - Que sea otro curso más y encargarlo.	SUGERENCIA Que lo hagan los colaboradores.

Grupo 2

TEMORES

- Cansador (tiempo).
- Un curso más.
- No asumir las técnicas en la revisión de obras.
- Falta de confianza en nuevas técnicas.
- No seguir el hilo conductor del taller.

ESPERANZAS

Lograr un cambio de actitud:

- Llegar a ser participativa.
- Deseo de renovarnos.
- Integrar efectivamente a los laicos en la Obra.
- Dejar que otros sean protagonistas.
- Toda la provincia camina en la misma dirección.

Grupo 3

EXPECTATIVAS

- Formas nuevas de animar los grupos.
- Facilidad para relacionarse con otras personas.
- Enriquecerse, actualizarse en las nuevas formas de animar grupos.
- Conocimiento para tener más seguridad.
- Metodología que ayuden a animar grupos, partiendo de su realidad, con su participación y sin ser impositivas.

TEMORES

- No captar lo que nos quieren transmitir.
- Que sea demasiado largo.
- Que sea un curso más.
- Temor a la repetición.
- Perder el tiempo, o no aprovecharlo bien.

Sugerencias: Hora de trabajo en la tarde de 16 a 19.30 hrs.

Grupo 4

TENORES

- Horario ajustado.
- Exceso de trabajo.
- Parece largo.
- No aprovecharlo.
- No comprender.
- No adentrarse en el curso.
- Aburrirse.
- Que sea un curso más.

EXPECTATIVAS

- Aprender nuevas técnicas.
- Que ayude a crecer.
- Capacitarnos para capacitar.
- Que nos entregue las herramientas necesarias para compartirlas.
- Que los medios sean apropiados apropiados para entregarlos a las personas sencillas.
- Novedoso, posible de aprender y aplicable.
- Enriquecernos y conocernos como provincia.

Grupo 5

EXPECTATIVAS

- Unidad de criterios como provincia. (Aplicables según grupos de trabajo).
- Renovación de metodología.
- Pautas concretas que ayuden a la continuidad de los grupos.
- Enriquecerse para poder darse de mejor manera a los demás.
- Que el taller nos ayude para abrírnos y ayudarnos unas a otras.
- Saber los objetivos del taller.
¿Hacia dónde vamos?

TENORES

- Que se haga pesado.
- Temor a no tener que aportar.
- Temor a cerrarnos ante cosas nuevas.
- Temor a no saber asumirlo.
- Temor a que se realicen muchas dinámicas.

La ejecución propiamente tal implicó a lo menos las siguientes acciones:

- Preparación y acuerdo en quién hace qué en el equipo, respecto de cada actividad y revisión de los materiales de trabajo.
- Explicación y presentación de la actividad, indicando su sentido, su ubicación en el conjunto y los procedimientos de los ejercicios ofrecidos. Determinando la modalidad de trabajo y los tiempos aproximados. Hubo cortes naturales debido a las comidas que era necesario respetar y hacerlas coincidir con el desarrollo del trabajo.
- Un "paseo" por los grupos para aclarar dudas y procedimientos y además para dar indicaciones concretas, cuando se solicitaba.
- Modificación del programa en cuanto a adelantar en dos días la unidad sobre rol y vocación del educador, esto requirió proponer una actividad "puente": Las maletas para el viaje, en relación a los proyectos.

Respecto de los invitados finalmente se contó con la colaboración de Patricio Cariola s.j. (Director del CIDE) para complementar la reflexión sobre el rol del educador y vocación y como artista la presencia de "Florcita Motuda".

3. Evaluación

Resulta difícil distinguir entre lo que es la evaluación formal y la informal pero necesaria para la coordinación, esto se expresa en el inter cambio de opiniones sobre lo que va ocurriendo y las predicciones de lo que puede suceder, confortando siempre con el programa general establecido.

En esta experiencia, además de lo informal, se estableció momentos claves de evaluación:

1. "La síntesis diaria": Casi todos los días se dejó un espacio de por lo menos 30 minutos, para que los participantes expresaran sus percepciones sobre el trabajo realizado y para la coordinación fue el momento adecuado para señalar aspectos globales para orientar mejor el proceso de aprendizaje.
2. "La recapitulación": La mañana del día lunes de la segunda semana, se dejó para revisar lo ya desarrollado en la primera parte y su relación con la jornada de fin de semana que el grupo había realizado (en relación a su Congregación). Permitted también abrirse al programa de trabajo de la segunda semana.
3. "Jugando y evaluando": El último día se dedicó a una actividad destinada a evaluar la experiencia en distintas dimensiones. En base a un conjunto de preguntas, divididas las participantes en tres equipos, se dieron a la tarea de ir respondiendo por turnos a distintas preguntas en una carrera

contra el tiempo. Hubieron también algunas pruebas generales para todos los grupos por igual. Un jurado "calificado" fue asignando puntos para cada prueba. Al final todos ganaron (con la experiencia de este taller).

Presentamos a continuación las preguntas y las respuestas de los grupos:

- ¿Qué etapas del proceso grupal suelen ser más complejas? ¿Por qué?

R.: ETAPA: Apatía (crisis) o desánimo.

- ¿Crees que este fue un curso para la "biblioteca"? ¿Por qué?

R.: ¡No! porque ya lo estamos poniendo en práctica. No es para el intelecto, es para practicarlo en la vida.

- ¿Qué cualidades son más difíciles de desarrollar para ser un buen animador?

R.: - Escucha
- Participación
- Valorar al otro

- ¿Qué técnicas de las aprendidas consideran de utilidad para sus grupos?

R.: La del cuerpo humano, de la maleta, mecanismos de adaptación al grupo.

- ¿Qué obstáculos perciben para la implementación de los proyectos elaborados?

R.: Nosotras mismas con actitudes indiferentes. Mucho trabajo, no estar bien ubicadas en la realidad.

- ¿Qué les aportó el estilo de coordinación puesto en práctica en el taller?

R.: Lo que es realmente trabajar en equipo. Metodología de trabajo.

- Nombre los 3 temas más novedosos que experimentaron en el taller.

R.: - Metodología
- Rol del Educador
- Diagnóstico

- ¿Qué es lo fundamental del Rol del Educador?

R.: Ser persona y querer construir persona, con todo lo que esto implica.

- ¿Qué de lo visto y experimentado puede aplicar ya a su trabajo?

R.: Animación y acompañamiento de grupo y personal.

- ¿Qué es participación?

R.: Comprometerme con toda mi persona a la construcción del objetivo convenido por el grupo.

- Lo que menos les gustó del taller.

R.: Cotejar las alternativas con pauta, larga, pesada.
Impuntualidad de los participantes.

- ¿Qué elementos de la realidad debe contemplar un diagnóstico participativo?

R.: Participación dentro de la comunidad que vive.

- ¿Qué actitudes son básicas para la orientación personal?

R.: - Fe en la persona (creer).
- Escucha.
- Acogida.
- Confianza.
- "Saber perder tiempo".
- Interés por lo suyo.
- Ayuda a que descubra soluciones.
- Seguimiento.
- Partir de su situación concreta.
- Cariño.
- Respeto.

- Lo que más le gustó del taller.

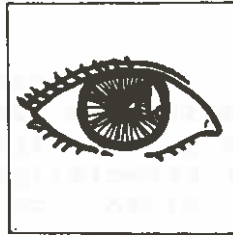
R.: - Unidad del equipo.
- Grado de confianza.
- Testimonio.
- Acogida.
- Respeto.
- Ubicación en lo nuestro.
- Dedicación.
- Riqueza del material.
- Técnicas.

- ¿Qué sugerencias harían para un próximo taller de este tipo?

R.: Cancionero más amplio.
Ha resultado tan super bueno que hemos pensado repetir este taller en el futuro.

Prueba:

- Inventar un grito de saludo a los otros grupos.
- Representar un oficio entre todos en una mímica.
- Traer 5 insectos diferentes y vivos.
- Juntar 10 monedas de 1 peso.
- Formar la fila más larga con zapatos, zapatillas, pantuflas.



1. EL DIAGNOSTICO

Cuando el médico examina a su paciente busca dos cosas: identificar los síntomas que éste presenta (por ejemplo fiebre, tos, dolor, etc.) y determinar las causas de éstos (infección, inflamación, herida, etc.). Sólo entonces hace su diagnóstico y entrega un tratamiento o receta.

Del mismo modo, cuando se piensa en el diagnóstico de una situación social (un grupo, población, etc.) habitualmente lo que se hace es identificar los problemas que en ella surgen y describirlos. A veces se avanza un paso más y también se intenta explicar las causas de estos problemas. Comúnmente el diagnóstico hecho en estas condiciones es asumido por un técnico que viene a conocer la realidad, aplica uno o más instrumentos para recoger la información, la analiza y luego la entrega en un informe escrito.

Nosotros postulamos que el trabajo de diagnóstico no debe quedar en lo meramente informativo y descriptivo, ni tampoco debe ser una tarea de especialistas que "mira" una realidad ajena a él mismo. Pensamos que el diagnóstico debe constituirse en un proceso participativo y educativo, es decir, que permita a los participantes de un grupo (o a los habitantes de un sector) profundizar en el conocimiento de su realidad y problematización de la misma.

Entendemos por **problematización** el proceso por medio del cual el grupo toma conciencia de su realidad, es decir, identifica los principales problemas, busca las causas de éstos y logra determinar las consecuencias de estos problemas en ellos y/o en el grupo.

El diagnóstico puede responder a la necesidad de conocer y explicar el medio (la realidad) de acuerdo a la finalidad del trabajo que se desea realizar y este conocimiento y explicación del medio puede ser problematizador y no quedarse en lo meramente descriptivo.

En este contexto, el diagnóstico es educador. Posibilita a los participantes detectar los problemas de su grupo y/o comunidad y proyectar la posibilidad de solución a sus problemas.

Para llevarlo a cabo, el diagnóstico plantea una serie de pasos:

- elección o definición del tema del diagnóstico.
- determinación de los aspectos del tema que se desea conocer.

- elaboración de instrumentos (juegos, encuesta, cuestionario).
- período de aplicación de instrumentos de recolección de información.
- procesamiento, análisis y discusión de datos.
- presentación de resultados.

De acuerdo a estos planteamientos consideramos muy importante la creación y aplicación de técnicas e instrumentos que permitan la participación activa del o los grupos en el proceso de diagnóstico, como por ejemplo: trabajo en pequeños grupos, juegos, dramatizaciones, folletos de trabajo, imágenes a descubrir, etc.. (1)

A continuación presentamos el esquema de un ejercicio para trabajar este tema:

I. La Realidad de los Grupos (aspectos Sociales)

A. Ejercicio 1

- Anotar en una hoja:

1. Actividad que realiza (describir en forma no muy extensa).
2. Cantidad de personas con las que trabaja.
3. Hacer un listado de los principales problemas que enfrenta el grupo con el que se trabaja.

B. Una vez realizado lo anterior, se forman grupos por tipo de actividad y se comparte lo trabajado en el ejercicio 1.

1) De Taller de Capacitación Metodológica para Educadores Populares. CIDE, 1984. M.C. Avilés y O. Revoco.

C. Ejercicio 2

Técnica "Tiro al blanco"

El grupo ubica los problemas más centrales (puestos en tarjetas) y fundamenta por qué lo son.

D. Papelógrafo con la síntesis de lo trabajado.

II. El Trabajo Grupal (aspectos metodológicos)

A. Ejercicio 1

- Anotar en una hoja:

1. Problema (s) metodológico (s) que enfrenta en un trabajo con el grupo.

B. En los mismos grupos ya formados, se realizan las siguientes actividades:

1. Se comparte lo realizado en el ejercicio 1.
2. Seleccionar 5 problemas más relevantes y fundamentar por qué los consideran así.
3. Expresar estos 5 problemas a través de alguna expresión plástica (collage, dibujo, afiche).

III. Plenario. Presentación de los diagnósticos

A. Los grupos presentan los diagnósticos realizados, sobre los aspectos sociales y metodológicos.

B. Lectura sobre importancia de realizar buenos diagnósticos.

IV. Posibles Soluciones.

- A. Plantear soluciones posibles a los problemas que presentan los grupos con los que trabajamos.
- B. Plantear soluciones posibles a los problemas metodológicos que se enfrentan en el trabajo con los grupos.
- C. Cada grupo prepara un papelógrafo con una síntesis.
- D. Plenario.

Algunos resultados de este trabajo son:

PROBLEMAS ESTRUCTURALES

- | | |
|--|--|
| . Miseria | . Realidades hogareñas |
| - hacinamiento | conflictivas |
| - relaciones familiares deterioradas: madres solteras, separaciones. | - alcoholismo |
| | - cesantía |
| | - bajos salarios |
| | - prostitución |
| . Salud Mental | . Apatía, falta de esperanza, frustración. |
| - depresión | |
| - soledad | . Pobreza, dificultades económicas. |
| - alcoholismo | |
| - drogas | |
| . Pocas expectativas | . Salud, vivienda. |
| . Apatía | . Analfabetismo. |
| . Desmotivación | . Ignorancia, mentalidad fatalista. |
| . Analfabetismo | |

PROBLEMAS LOCALES

- . Inestabilidad en la asistencia.
- . Resistencia a la formación.
- . Poca concurrencia de hombres.
- . Los colaboradores.
- . Conocimiento verdadero de la realidad.
- . Programación, planificación.
- . Activismo.
- . Falta de preparación de la catequista.
- . Falta de claridad de objetivos.
- . Lo económico (recursos limitados).
- . Manejo de técnicas de animación grupal.
- . Poca apertura a otras instituciones.
- . Desmotivación nuestra Versus audacia.
- . Asistencialismo.
- . Inser. en la flia.
- . Falta de recursos humanos.
- . Comunicación en el grupo (pelambres, rumores).
- . Grupos heterogéneos (edad, religión).
- . Interés material por necesidad real (utilitarismo).
- . Afán de poder.
- . Competencia entre los miembros del grupo.
- . Deserción (no fidelidad a la formación).
- . Proselitismo político.

PROBLEMAS

SOLUCIONES POSIBLES

Los Colaboradores

- Colaboradores forman otros colaboradores.
- Formación (métodos y técnicas). Examinar rol en diferentes estilos.

Rol del Formador

- ¿Realmente conozco mi rol?
- ¿Por qué dificultades?
- Lealtad consigo mismo, consecuente, afrontar realidad y roles.

Necesidad de incluir a otros

- Formación intelectual y actitud apertura--
--> Trabajo equipo, técnicas.
- Formación todos niveles y edades, distintos medios.
- Formación permanente, responsable y adecuada.
- Convicción de aprender según destinatarios.

Evang. concreta

- Revitalizar el carisma en nuevas técnicas para toda la obra.
- "Saber" perder tiempo, dar cariño, visitar.

Finalmente, incluimos parte de un artículo que a nuestro juicio permite aclarar lo tratado:

La relación entre práctica-teoría-práctica tiene su fundamento en el hecho de que la práctica social es fuente, criterio de verdad y fin último del proceso de conocimiento.

La práctica social es el conjunto de actividades que realizamos concientemente e intencionadamente en lo económico, lo político, lo ideológico, lo cultural, lo cotidiano; esta práctica social está inmersa en la realidad objetiva. La reflexión que hagamos sobre esta práctica y esta realidad no pueden ser ideas abstractas, sino por el contrario, elementos que deben confrontarse continuamente con la realidad y la práctica.

La finalidad de todo este proceso de conocimiento es la transformación de la realidad, la superación de la práctica social haciéndola más eficaz y eficiente en función de la liberación del pueblo.

Veamos con más cuidado estos tres momentos:

a. Partir de la Práctica.

La práctica social contiene diversas prácticas específicas de acuerdo a las actividades que realicemos. Así, podremos hablar de una práctica productiva, práctica política, práctica cultural, práctica educativa, práctica organizativa, las cuales están vinculadas entre sí de acuerdo a las relaciones que las personas establecen con la naturaleza o entre sí para satisfacer sus necesidades. Estas prácticas dentro de la práctica social, son la materia prima, la fuente, el punto de partida de nuestra reflexión, de nuestra teoría.

Visto desde una concepción educativa de carácter participativa, se plantea así:

1. La elección de los temas de estudio debe surgir del diagnóstico de la realidad y de la práctica de los participantes punto de partida.
2. El proceso de enseñanza aprendizaje debe tomar en cuenta la experiencia, el nivel de conocimiento, la cultura y el lenguaje de la gente. Es decir el COMD. A esto lo llamamos punto de entrada.

Cuanto más sencillo, próximo y cercano sea el "punto de entrada", y cuanto más se relacione con la práctica y la realidad punto de partida, mayores son las posibilidades de comprensión y conocimiento.

Este enfoque educativo propone métodos y técnicas para este partir de la práctica, al igual que para todo el proceso educativo. Las técnicas de diagnóstico y las de animación permiten lograr el punto de entrada y el de partida, y lograr el clima de confianza necesaria para el trabajo educativo.

Si no partimos de nuestra realidad para comprenderla, mal podremos transformarla; pero partir de la práctica no significa quedarse en las apariencias, sino ir acercándose a la esencia de esa realidad y esa práctica. Es ir descubriendo las necesidades reales, en la medida que correspondan a las necesidades sentidas y esas necesidades sean expresadas.

b. La Teorización.

Realmente empezamos a teorizar sobre la práctica desde el momento en que partimos de esa práctica; pero hay un momento metodológico en que hacemos énfasis, intencionalmente, ordenadamente, en esa reflexión.

Se teoriza a partir de la práctica y no sobre la práctica, logrando nuevos niveles de comprensión de la propia realidad y de la propia práctica.

El hecho de que la práctica constituye el punto de partida significa que la teorización va a vincularse, va a "amarrarse" con una problemática concreta, evitando la dispersión hacia temas ajenos de la realidad. Por eso la teorización no es un hecho intelectual desligado de la práctica, sino más bien un proceso ordenado de abstracción, una visión más profunda y total de la realidad, una nueva mirada crítica y creadora de la práctica; es desarrollar la capacidad de pensar con nuestra propia cabeza. Es pensar el por qué y el para qué de las cosas pero siempre ligado a la práctica, a la realidad.

Esto significa:

- Superar lo superficial, lo aparente para entrar a los elementos esenciales.
- Situar los hechos dentro de un contexto o estructura global.
- Ver la dinámica, el movimiento de las contradicciones.

Teorizar es un ir y venir entre nuestra práctica-realidad y nuestro pensamiento, entre la práctica y la teoría, entre el hacer y el pensar.

La teorización debe incorporar los conocimientos de otras personas, de otras épocas, de la historia de los pueblos; pero no en forma mecánica pues no se trata de transmitir conocimiento, sino producirlo con los aportes de nuestra propia reflexión pero ayudados con otros pensamientos. Esta teorización significa que:

- El proceso es realizado colectivamente por los participantes a su propio ritmo, orientados por el educador.
- Se avanza de lo más conocido, fácil, cercano y concreto hacia lo más complejo.
- Las ideas deben ser discutidas, dialogadas, ejemplificadas y contrastadas con la vida y realidad de los participantes.
- El educador debe guiar el proceso, debe poseer dominio del tema que se reflexiona colectivamente para aportar y elevar el nivel de producción de conocimiento.
- El trabajo productivo y creador son elementos y partes importantes del estudio, conjugando teoría y práctica, trabajo manual e intelectual.
- El clima debe ser de confianza y animación, sin sacrificar el fondo por la forma.

c. El Regreso a la Práctica.

El conocimiento no es un fin en sí mismo. No es saber por saber, sino saber para impulsar la transformación en beneficio del pueblo. Esta transformación es integral pues significa una nueva manera de hacer la economía, la política, la ideología de la colectividad. En las personas significa cambiar tanto en sus destrezas manuales, como en sus capacidades intelectuales, en los valores humanos y las normas de conducta.

Volvemos pues a la práctica, pero esto no significa que volvamos al mismo punto de partida, sino más bien a la posibilidad de una nueva

práctica. Una práctica mejorada, para transformar mejor la sociedad. Una práctica cada vez más transformadora.

Este momento puede aplicarse de varias formas:

- La elaboración de un plan de acción, que integre compromisos para la modificación y superación de la práctica social que fue el punto de partida.

- También puede suceder que en el último paso el proceso educativo sirva para comprobar la validez de nuestro análisis y de nuestra práctica, o para darnos cuenta que debemos profundizar la reflexión, para mejorar nuestra acción o viceversa.

- El proceso educativo no termina con el taller, sino que continúa en la realidad cotidiana con una nueva práctica social, que a su vez será un nuevo punto de partida en el futuro, y así sucesivamente. De esta manera el proceso educativo integra la práctica y la teoría en forma de un **espiral ascendente** (expresa una superación cualitativa y progresiva) y no como una línea recta. De esta manera se alcanzan nuevos niveles de profundización. (2)

2) Raúl Leiss. El Arco y la Flecha.

En: La Formación Metodológica de los Educadores Populares. Documento del Colectivo de Apoyo Metodológico del CEAAL. Santiago, Marzo 1989.

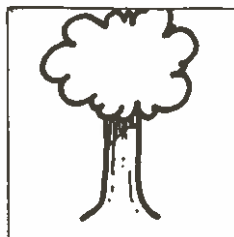
17

THESE RESEARCHES ON THE HISTORY OF THE
CIVILIZATION OF THE MEDITERRANEAN

THESE RESEARCHES ON THE HISTORY OF THE
CIVILIZATION OF THE MEDITERRANEAN

THESE RESEARCHES ON THE HISTORY OF THE
CIVILIZATION OF THE MEDITERRANEAN

THESE RESEARCHES ON THE HISTORY OF THE
CIVILIZATION OF THE MEDITERRANEAN



2. PROCESO GRUPAL

El comprender más profundamente el fenómeno de crecimiento que tiene cualquier grupo humano, consideramos que puede servir de ayuda a la tarea del responsable llámese asesor, coordinador o animador; intencionando así un proceso espontáneo para transformarlo en un hecho educativo susceptible de ser observado, experimentado y con posibilidades de aprender de él.

Darse cuenta del proceso grupal e identificar distintas etapas en el mediano y largo plazo, puede asegurar el crecimiento de sus miembros, especialmente de los más comprometidos, evitando así caer en el tedio, en la muerte prematura del grupo o quemando etapas antes de tiempo.

Muchas veces la evaluación del grupo que se suele hacer puede resultar un tanto vaga o demasiada puntual al no tener una claridad sobre un "antes" y un "después" de la historia del grupo.

Por otra parte, una reflexión profunda sobre el tema puede ofrecer pistas de solución a los momentos difíciles por los que atraviesa un grupo: el inicio, las diferentes crisis (pero necesarias), el paso de una etapa a otra, etc.

Otro aspecto que conviene señalar es que concebir un grupo como una suma de individuos sería negar la influencia mutua de la interacción y de la realidad del grupo como tal y por otra parte, la identificación grupal no implica la negación de los individuos en una entidad colectiva y anónima.

El proceso grupal depende en gran medida de la identidad de sus miembros. Es decir, la identidad grupal -factor de cohesión y unión- supone la identidad personal de sus miembros: el "quién somos" implica y requiere el "quién soy".

Las etapas (3) que presentamos a continuación no pretenden ser el "modelo" al cual deben adaptarse los grupos sino que algunas caracterizaciones que pueden "provocar" a los educadores en general a identificar los fenómenos del crecimiento y poder levantar algunas interrogantes sobre los grupos que conocemos y en los que participamos.

El ejercicio propuesto fue el entregar a cada grupo un set con 8 fichas que contenían una descripción de un momento de la vida de un grupo. Se trataba de darles un cierto orden cronológico

-
- 3) Material proveniente de: "Proceso Grupal". Cuaderno de Educación Nr. 96 CIDE. 1980, O. Almarza y otros.

y luego proponer un título a cada etapa y definir el rol del asesor y animador, junto con imaginar cuáles serían los principales temas o contenidos que el grupo debería abordar.

En la transcripción que presentamos a continuación se incorporan los aportes de los grupos y en el orden señalado por la coordinación.

ETAPA: NEO-NATO

Características:

- . A veces sólo un sueño
- . ¿Paternidad responsable?
- . ¿Fruto del Amor o del egoísmo?
- . Incertidumbre
- . Expectativas
- . Necesidad del otro, salir del aislamiento
- . Comienza a existir
- . Necesita muchos cuidados (Posibilidad de muerte prematura)
- . Condiciones sociales
- . Historia personal
- . Pasado a veces determinante
- . Objetivos difusos

Rol del Asesor (a)

Animador (a)

Acogida: Conocimiento e interés por cada persona.

- Directivo
- Convocar
- Presencia constante
- Acoger, escuchar.

- Fomentar:
 - Comunicación
 - Integración
 - Amistad
 - Acogida
- Aceptar dependencia del grupo.
- Clarificar objetivos.

Contenidos Centrales.

- Dinámicas de conocimiento e integración.
- Buscar objetivos a corto plazo.
- Técnicas de comunicación y conocimiento.
- Planificar-evaluar.
- Dinámicas
- Integración
- Comunicación
- Aportes para el conocimiento personal.

ETAPA: INFANTE

Características:

- . No se conocen entre sí como grupo.
- . Se asiste a reuniones a ver qué pasa, qué se hace.
- . Grupo dependiente e indefenso.
- . Inmediatismo, busca de lo práctico y el "ya".
- . Difícil predecir lo que va a hacer.
- . Esperar todo del asesor (a).
- . Muy imaginativo, grandes planes pero poco aterrizados
- . Temores no expresados y esperanzas no dichas.

Rol del Asesor (a)

Animador (a)

- Paciencia. Conocimiento del proceso grupal.
- Conciencia de la importancia de su liderazgo.
- Saber trabajar sobre sus intereses.
- Tener clara la dirección del grupo.
- Ayudar: definir objetivos, crear clima de confianza, apertura, respeto, valoración, conocimiento.

Contenidos Centrales.

- Dinámicas de relaciones interpersonales.
- Actividades: recreativas, sociales.
- Introducción a la oración.
- Valoración y aceptación personal y del otro.
- Técnicas de conocimiento e interrelación.
- Hacer diagnóstico de necesidades.

ETAPA: ADOLESCENTE

Características:

- . Carecen de objetivos muy definidos.
- . Se encuentran centrados entre sí.
- . Poca historia común
- . Cada integrante tiene su propia visión de las cosas.
- . Distintos puntos de referencia respecto de los valores y de la expresión religiosa.
- . Frustración, "sentirse desnudo" y arrepentirse de haberse abierto.
- . Necesidad del conocimiento mutuo y de la interrelación.
- . Puesta en común de lo que se quiere del grupo.
- . Gusto por las actividades gratuitas; paseos, once, etc.

Rol del Asesor (a)

Animador (a)

Confianza. Clarificar criterio.

- Seguir aclarando objetivos.
- Acomp. pers. a todos.
- Evitar caer en la crisis con el grupo.
- Hacer sentir a cada uno la importancia de su aporte personal.
- Estar presente.
- No imponerse.
- Serenidad y obj. en la crisis.
- Valorar y dar participación a líderes naturales.
- Apertura dif. opiniones.

nal dentro del grupo.

- Delegar responsabilidades.
- Renovar motivaciones.

Contenidos Centrales.

- | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|--|
| - Valoración y aceptación personal. | - Dimensión social de la persona. | - Proponer testimonio de vida. |
| - Antivalores de la sociedad. | - Importancia del grupo pa' crecer. | - Analizar acontecimientos actuales (religiosos, políticos). |
| - Valores del evangelio. | - Revisión. | |
| | - Evaluación de la vi- | |

ETAPA: JUVENTUD

Características:

- . Extrovertidos, quieren actuar, y a la vez cerrados.
- . Se rebelan contra la autoridad, pero la necesitan.
- . Independientes, pero se forman sub-grupos a partir de líderes.
- . Mucha dosis de idealismo en sus planes.
- . Ataque a lo impuesto (religión, padres, autoridad, etc.) sólo cuando hacen propios estos valores los viven.
- . Pasan por crisis fuertes, peleas frecuentes.
- . Buscan distinguirse de los demás.
- . Sentirse bien juntos.
- . Frecuentes cambios de actitud y en grado de compromiso.
- . Comienzan a surgir opiniones distintas.

Rol del Asesor (a)

Monitor (a)

Responsabilidad compartida.

- Moderador y coordinador.
- Revisar compromisos.
- Guía en la reflexión.
- Consulta y análisis.
- Facilita y propone material.

Contenidos Centrales.

- "Obras son amores y no buenas razones".
- Análisis de corrientes políticas, religiosas, culturales, etc
- Revisión de vida.

ETAPA: JOVEN ADULTO

Características:

- . Mayor autonomía respecto del asesor. Se da más la reflexión.
- . Se profundiza en la comunicación humana.
- . Se dan síntomas de mayor estabilidad, crisis menos frecuentes enfrentadas más claramente.
- . Compromisos asumidos, como grupo, con mayor seriedad.
- . Comienza a definirse con una escala propia de valores.
- . Se abren más a la sociedad: al cambio social, a la problemática humana.
- . Búsqueda de verdadero sentido del amor.
- . Comienzo de opciones (políticas, religiosas, etc.)
- . Se posee sentido de la justicia.
- . Se sienten bien como están.
- . Cierta autonomía del grupo.

Rol del Asesor (a)

Animador (a)

- Provocar la crisis, hacerles salir de su seguridad.
- Mantener la esperanza y los objetivos.
- Proponer actividades culturales, recreativas...
- No involucrarse en la crisis y soluciones.

Contenidos Centrales.

- Sentido de la autoridad.
- Diálogo.
- Liturgia de la reconciliación.
- Replantearse objetivos.
- Revisar y buscar soluciones crisis.

ETAPA: ADULTO

Características:

- . Tienen sentido claro de la responsabilidad y de las exigencias mutuas.
- . Asumen opciones vitales.
- . Compromiso "integrador" (Fe y Justicia).
- . Búsqueda permanente de la VERDAD.
- . Diálogo abierto entre posiciones distintas. Visión social amplia y crítica.
- . Fe en maduración.
- . Amistad profunda entre los miembros.
- . Apertura hacia otros grupos.
- . Distinción entre lo individual y lo grupal.
- . Se toman decisiones por consenso.
- . Tareas estables de servicios.
- . Aceptación de vivir con preguntas e interrogantes.

Rol del Asesor (a)

Monitor (a)

- Acompañar.
- Desapego del grupo.
- No desanimarse ante la autonomía.
- Apoyar integración fe-justicia.
- Coordinar actividades.

Contenidos Centrales.

- Profundización: humano-cristiana.
- Documentos Iglesia-Encíclicas Sociales.
- Marco doctrinal.
- Material sólido.

ETAPA: ADULTO - MADURO

Características:

- . Grupo reflexivo, exigente y responsable.
- . "Ya instalado" en la vida.
- . Fuertes relaciones interpersonales.
- . Opciones vitales plenamente asumidas.
- . Cierta pragmatismo sano.
- . Apertura hacia grupos distintos.
- . Conciencia de los propios límites.
- . Convicciones profundas.
- . Libertad responsable.
- . Objetivos claros y de revisión permanente.
- . Algo dogmático.
- . Objetividad en los juicios.
- . Sentido de la "paternidad" (misión).
- . Grupo "acogedor".

Rol del Asesor (a)

Monitor (a)

- Seguimiento espiritual.

- Consulta.

Contenidos Centrales.

- Testimonios de vida.

- Oración-retiros.

- Ejercicios espirituales, acompañamiento personal.

ETAPA: ANCIANIDAD

Características:

- . Amigo de la rutina y de lo establecido.
- . Objetivos no actualizados.
- . Muy estructurados.
- . Susceptibles a las críticas.
- . Viven en y del pasado.
- . Se sienten solos.
- . Tentación de espiritualismo.
- . Critican a grupos diferentes tratándolos de "avanzados" o "no cristianos".
- . Predominan en ellos los "fossilizado" y el capricho.
- . Saben dar consejos pero no recibirlos.
- . Dicen que no hay nada "nuevo para ellos". (Falso sentido de la experiencia).

Rol del Asesor (a)

Monitor (a)

- Grupo de vida como retro-alimentación.

- Aceptar la muerte del grupo.

Contenidos Centrales.

- Preparación para la misión que le confía la Iglesia o la Comunidad Civil.

- Acompañar.

A modo de conclusión del ejercicio, se puede señalar que los procesos grupales habitualmente no son "lineales" sino más bien se pueden representar a través de una "espiral", ya que a menudo, las situaciones de crisis emergen en cualquier momento poniendo nuevos desafíos al grupo y a sus coordinadores.

Para profundizar más en el proceso grupal, seleccionamos tres etapas para una mayor reflexión: la etapa de inicio, las crisis grupales y la madurez. Se trabajó la primera y la segunda, sobre la tercera se aportó sólo una pauta para evaluar el proceso grupal.

ETAPA INICIAL

Para tratar esta etapa se propuso un ejercicio sobre las percepciones iniciales que se producen comúnmente en un grupo cuando se inicia. A cada grupo se entregó un set con breves descripciones sobre distintas maneras en que las personas tratan de adaptarse a la dinámica grupal. Se les pidió leer detenidamente cada ficha y luego asignarse una que le refleje más y otorgar otra a una persona del grupo, sin que se repitan las personas. Luego se comparten las percepciones recíprocas.

A continuación presentamos el documento que sirvió de base para el ejercicio:

Seis a ocho personas han conformado un grupo; pero una persona no sabe qué hacer. Su nariz apunta hacia adelante; sus pies en cambio, buscan una salida hacia atrás. Quiere y no quiere. ¿Cómo adaptarse a la dentada rueda del grupo? ¿Lo admitirán? ¿No lo admitirán? ¿Cómo adaptar, dentro de sí, lo que se quiere y lo que no se quiere? La adaptación grupal es una lucha continua por aceptarse a sí mismo e integrarse en el grupo.

Todo individuo que se mete a un grupo se encuentra condicionado por tres fuerzas básicas: "seguridad", "cambio" y "llamar la atención".

En primer lugar, el afán de "seguridad". "Hoy no se cede, mañana sí". Cada persona que viene a un grupo tiene ya un status, una forma de ser y de relacionarse con los demás: más o menos conoce sus puntos fuertes y débiles, sabe cómo le resultan las cosas y no va a ceder fácilmente si no ve seguridad en el paso nuevo que puede dar. Se mantiene a la expectativa con el cinturón de seguridad bien puesto.

En segundo lugar, la necesidad de "cambio". Hay que soltar amarras, desligarse, liberarse. Del grupo viene la luz, el sol, el calor. Uno sale de sí mismo y empieza a verse de un nuevo modo. Para eso viene al grupo: para cambiar algo que no gusta, aprender de la experiencia de otros, soltando ataduras y despejando máscaras, apareciendo tal cual uno es, tomando confianza en sí mismo.

En tercer lugar, "llamar la atención". "Aquí estoy yo". Cada persona que viene voluntariamente al grupo va a hacerse notar de algún

modo: callada o riendo, cantando o haciéndose la despistada; cada persona busca el hacerse presente y de que se le tenga en cuenta. Todo el mundo que viene a un grupo tiene una imperiosa necesidad no sólo de ser aceptado, sino de saber que es efectivamente aceptado, sentirlo así: ¿Aquí estoy? ¿Se dan cuenta? ¿Cuenta conmigo? ¿Soy algo para ustedes?

Estos tres aspectos constituyen la radiografía de todo individuo que entra en un grupo:

- . Seguridad, no dar un paso si no estoy lo bastante seguro de cómo voy a quedar ante los demás.
- . Necesidad de cambio, para eso vine al grupo: tengo que buscar nuevas soluciones para mi vida.
- . Llamar la atención, necesito hacer algo para que sepan que yo estoy aquí y comprobar cómo reacciona ante mi presencia: si me aceptan o no.

Sin embargo, no todo esto es fácil. Cada persona vive adaptada, encadenada, prisionera de su propio lastre. Cada bola de hierro constituye la adaptación singular de cada preso: ésa es su pena, su delito que arrastrará durante un tiempo. Esta imagen nos ayudará a visualizar distintos tipos de adaptaciones que suelen darse en un grupo: situaciones que controlan nuestro movimiento cuando nos relacionamos con los demás.

* La persona que se muestra agresiva. A este individuo; por ejemplo, le acaban de robar. Si no logra dar con los culpables, es muy probable que cuando llegue al grupo, reaccione agresivamente con quienes de uno u otro modo se meten con él. En realidad está ajustando su conducta no a lo que pasa en el grupo aquí y ahora, sino a sus propios problemas personales fuera del grupo. Otras veces, existen personas a quienes les encanta mostrarse "agresivas"; con ello logran captar la atención de los demás y ser tenidos en cuenta.

* Fantasia: Cuando la persona no logra ser tenida en cuenta por los componentes del grupo o necesita de algún modo una mayor estima y aprecio, infla los globos, se agarra de ellos y sube, despegas. Fantasia: contar cosas imposibles, inflar los hechos, dar un salto en el aire y, mientras dura la ascensión, atraer la mirada de todos. El ajustarse mediante la fantasía consiste en dar como reales hechos imaginarios e intentar conseguir con ello el que se fijen en uno. Es muy propio de quienes en realidad tienen un bajo concepto de sí mismo y, en vez de aceptarse tal como son, intentan elevar su figura colgándose, naturalmente en el aire.

* Mostrarse negativo. Abrir en acordeón un NO prolongado. No se trata de ponerse en contra precisamente, sino más bien de no colaborar, no decir nada, callarse. NO al sí y NO al no: ni esto ni aquello. Nada. Encapricharse. Mostrar como no atención a lo que se trata en el grupo. Inhibirse. Pero con una condición: que los demás noten perfectamente que es un NO colaborar, NO emitir opiniones, pero estar allí. Mostrarse negativo, indiferente, cuando los demás saben muy bien que, por dentro, no lo está y le gustaría de verdad ser tenido en cuenta por el grupo. Pero así callándose, inhibiéndose, haciéndose el distraído, lograr preocupar a la gente... hasta que alguien o todos le invitan a hablar: entonces suelta lo que en horas ha ido acumulando, prueba bien clara de que "no estaba" pero "estaba".

* Proyección: El padre culpa al profesor, el profesor culpa al niño; el niño culpa a su madre; la madre culpa... al destino: ese dedo inexorable que lo tiene escrito todo. Hay personas que no son capaces de aceptar su propia responsabilidad: siempre les dijeron, por ejemplo, que todo lo hacían mal, siempre les castigaron, les tuvieron mala. Entonces, por ejemplo, para sacudirse críticas y rechazos de encima, "proyectan" en

los demás los motivos de su conducta; incluso para apoyar sus palabras -acostumbradas a que no se les crea-, citan a autores, libros y personas importantes que, naturalmente, no existen o jamás lo dijeron. No confían en sí mismos y "ajustan" sus acciones, "proyectando" en los demás sus propios riesgos. Luego, si los demás no lo aceptan, suele decir: "La culpa no es mía; yo sólo hice lo que otros me habían dicho...".

* **Identificación:** Su escudo es el "SI". Todos tienen razón: el de la izquierda y el de la derecha. Depende de dónde se vea más protegido. Allí pondrá su pie y asentará su vida. Pero por poco tiempo. En seguida cambiará la luz y se arrimará al sol que más calienta. Incluso buscará apoyarse en el líder del grupo. Muchas personas "se identifican" con otros no porque crean de verdad en lo que las otras dicen o piensan, sino porque, al identificarse, se sienten protegidos. Tanto es así que, a veces, se arrojan las ideas de los demás y las manifiestan como propias; tal es la necesidad y urgencia de ser estimados.

* **Regresión:** Cuando una persona no puede enfrentarse a una situación difícil, regresa, retrocede, adaptando en esa misma situación en papel más fácil. Por ejemplo, en un grupo hay ocho señores discutiendo un problema difícil. Pero uno de ellos ve que el tema se pone complicado y casi inalcanzable para él, teme entonces quedar desplazado, que no se le tenga en cuenta. Entonces reacciona tomándolo a la chacota, comportándose como un niño, haciendo "gracias"; esto es, adoptando en esta situación un papel más simple. Logra así quizás una situación graciosa, pero, en el fondo, se ve su incapacidad real de enfrentarse o aceptar el auténtico papel que se le pide en aquel momento. "Hacer de niño" no está mal, pero "hacer de niño" cuando se espera que "hagas de adulto" es un modo de ajustar la conducta.

* **Desplazamiento:** ¿Quién echó a perder la grabadora? La respuesta del niño es una patada a la pelota fútbol. No se trata precisamente de echar la culpa a otro: eso sería un ajuste de proyección. No. El niño acepta seguramente la culpa, pero desplaza la cuestión a ver si, con ello, el profesor se olvida de la grabadora famosa. Sucede lo mismo en el grupo: cuando alguien ve que no puede llevar el tema a un terreno más propicio, "desplaza" los aspectos interesantes de los demás para insistir en el propio, donde se siente cómodo y seguro. Esto no lo hace, naturalmente, en

favor del grupo, sino para que los demás le vean mejor, le aprecien, "desplazando" lo que no le conviene o desfigura su imagen.

* La racionalización: En realidad, no hace falta tanta fórmula y discurso para llegar a una conclusión tan simple: "Me gusta ser viajante". Cuando las personas tienen que buscar -incluso sin mediar pregunta- tantas razones para justificar lo que en realidad ya son, suele decirse que se produce un ajuste de racionalización: buscar razones aparentes que dejen bien ante los demás, buscar motivos sutiles, decir mucho que te da lo mismo. Contar a todo el mundo otra vez la misma historia para que se entienda tu proceder, puede ser un indicio de no estar convencido de lo que dices: es buscar un modo aparente de quedar siempre bien, pero indica en el fondo una falta de comunicación sincera con los restantes del grupo.

* Idealización: Tanto la Directora como la Administradora estaban convencidas de la necesidad de implantación en el colegio de los llamados "métodos activos". Pero, tanto una como otra, tenían sus dificultades: "los métodos activos son una amenaza de la disciplina", pensaba la directora. "Los métodos activos son un descontrol para la economía", sospechaba la Administradora. ¿Qué hacer? No nos vamos a poner en contra. Es más fácil "idealizar": poner los "métodos activos" tan altos, tan altos, hablar de ellos como de una cosa tan buena, tan pura, tan ideal, afirma rotundamente que requieren un cambio tan profundo en las personas, en las instalaciones, en la organización... que la gente vea que, por el momento, es imposible adoptarlos. "Porque, eso sí -decía- todo o nada". Y, claro, todo se quedó en el cometa que se lleva el viento.

* Compensación: Hay personas que tienen ideas luminosas y bueno, se les enciende la ampolleta. Y hay otras que, para "compensar" hablan y hablan: "Bla-bla-bla". En este caso, no importa tanto lo que dicen, sino por qué lo dicen. Con lo fácil que sería aceptar cada uno su propio papel y posibilidades. Pero no. Como está bien visto el "encender ampollitas", tener ideas luminosas, todo el mundo a quien no se le ocurre nada especial procura "compensar" como puede: hablando, aunque sea sin sentido, limpiando el encerado, repartiendo papeles en grupo, haciendo algo que pueda llamar la atención. Cuando esta llamada de atención responde a una necesidad angustiosa del individuo, se dice que se produce la compensación:

hacer algo para "compensar" las limitaciones que uno tiene en el grupo ante los demás.

* Conversión: Algo así como "convertir" los problemas psicológicos en problemas físicos. Somatizar. Esto es: cuando lo pasa mal en el grupo, comienza a tener dolor de estómago, cuando no le aceptan las ideas propias, comienza a sentir mareos y le duele la cabeza, cuando no lo dejan hablar, siente angustia y se restriega los ojos; cuando quiere demostrar que no le interesa el grupo, se acuesta en la silla o bosteza. Conversión es un tipo de adaptación que consiste en intentar demostrar corporalmente (gestos, posturas, dolores, ademanes, etc.) lo que en realidad está pasando por dentro. Con ello logra captarse la atención de los demás y que centren su mirada en uno.

Las adaptaciones grupales no son buenas ni malas. Simplemente, son: están ahí. Representan a diversas formas de comportamiento en grupo con un fin primordial: llamar la atención de los demás -siempre con un matiz un tanto angustioso- para que se fijen en uno. Estos mecanismos constituyen una necesidad para muchos; pero son al mismo tiempo un auténtico juego dinámico, un tanteo para ver y comprobar hasta qué punto somos aceptados. Estos fenómenos no son ni más -ni menos tampoco- que el duro y apasionante trabajo cotidiano. (4)

4) Basado en: Padres y Maestros. Técnicas de conducción de Grupos. Ed. Paulinas.

ETAPA: Las Crisis

Para tratar esta etapa, se diseñaron 5 casos que ilustran situaciones críticas en la vida de los grupos. El ejercicio consistió en analizar cada uno (para cada grupo), identificando posibles causas y señalando algunas probables soluciones.

CAUSAS

CASO A

SOLUCIONES

1. Asesor nuevo: poco conocimiento del grupo.
2. Poca clarificación de objetivos.
3. Falta de integración.

- . Es un grupo que viene reuniéndose hace un año.
- . Está constituido por 12 jóvenes de ambos sexos, de 18 a 20 años.
- . Josefa es la asesora hace un mes.
- . En la última reunión Josefa propuso ir de paseo al Cajón del Maipo, las reacciones fueron:

Manuel: Es una excelente idea ya que el grupo este último tiempo no ha andado muy bien y con este paseo arreglaremos todos los problemas de convivencia que tenemos.

Maria: Pienso que la idea es buena pero hay cosas más importantes, como preparar la misión de verano.

Pedro: Podemos aprovechar el paseo y tra bajar en la programación de la misión.

Enrique: No se pueden mezclar las cosas. Nuestro grupo se formó para poner

- Diagnóstico del grupo.
- Rescatar lo positivo.
- Clarificar los objetivos.
- Compromiso para llevar adelante los objetivos.
- Formación en la línea de respeto y valoración del otro.
- Evaluaciones.

se al servicio de la Parroquia y no al servicio nuestro.

Luisa: Yo vengo a este grupo porque los considero mis amigos y no entiendo que no podamos ponernos de acuerdo.

Josefa: Si me permiten, si el paseo no les parece, podemos pensar en otra cosa como una reflexión de fin de semana. Yo conozco a alguien que nos quitará.

Octavio: Creo que hay persona en este grupo que no están en condiciones de realizar una jornada de reflexión en forma seria.

Juana: ¿Podrías decir qué persona puede o no puede asistir?
¿De cuándo acá hay "dos clases" de participantes?

Anita: ¿A qué hora vamos a terminar? Tengo que ir a estudiar para una prueba que tengo mañana.

CAUSAS

- Falta integración.
- Falta aceptación mutua.
- Falta diálogo.
- Falta apertura a lo nuevo.
- Falta tolerancia a lo antiguo.
- Julio siendo líder pudo influir.
- No evaluar.
- Faltó interés por parte de Ma. C.

CASO R

- . Es un grupo de 20 adultos colaboradores del centro.
- . Habitualmente asisten regularmente 6 a 8 a reuniones, el resto se excusa por motivos personales.
- . María del Carmen, responsable del Centro se encuentra con Julio que es uno de los colaboradores más antiguo del Centro.

María : ¡Hola Julio! ¿Qué gusto de verte!
del C. ¿Cómo has estado?

Julio: ¡Hola! Bien, bien, en general bien.

María : Te hemos echado de menos en el Centro, antes eras el más entusiasta de los colaboradores.

Julio: Cierto, pero las cosas han ido cambiando.

María : ¿Cómo? ¿Crees que ya no es lo del C. mismo?

SOLUCIONES

- Técnicas de:
- Comunicación.
 - Renovación.
 - Asignar rol entre los nuevos.
 - Acompañamiento personal. Mudo.
 - Técnica conocimiento.
 - Motivación.
 - Retroalimentación.

Julio: Creo que han entrado personas que tienen otros intereses y le han ido dando otra orientación al Centro. Para mí, los caladores deben servir desinteresadamente, por servicio a los más necesitados.

Maria: Pero si estás en desacuerdo por del C. qué no vas a reunión y planteas esto mismo.

Julio: Tengo otras preocupaciones y además, somos varios de los anti-quos que pensamos lo mismo y para no armar un conflicto hemos optado por irnos retirando.

CAUSAS

- Irresponsabilidad de la monitora en el cumplimiento de su compromiso.

CASO C

- . Grupo de 16 mujeres, que participan en un Taller de Corte y Confección.
- . Llevan 6 meses trabajando juntas.
- . Elvira es la monitora de este grupo.
- . En una reunión del taller en que Elvira no había llegado se conversó lo siguiente:

Cecilia: Esperamos no más, ya que no es la primera vez que Elvira falta.

Olga: Habrá tenido problemas, mejor esperemos un rato más.

Rosa: Su responsabilidad como monitora es estar presente, si no, que no comprometa. Más encima se le paga.

Eliana: Creo que debemos comunicarle estas irregularidades a la encargada del Centro para que tome medidas. Además en este grupo hay varias personas capacitadas y responsables para ser monitoras.

SOLUCIONES

- Que la responsable del Centro conozca la situación y hable con la monitora y escuche a todo el grupo.
- Provoque el diálogo entre monitora y grupo para aclarar la situación y juntas buscar la solución.

Marta: No, ella ha sido muy buena con nosotras y no podemos pagarle así. Quiero esperarla.

Lucía: No ayuda en nada al taller que opinemos sobre una persona que está ausente.

Francisca: Otros talleres dan gusto como trabajan, tienen sonitoras de primera y nosotras nos estamos quedando atrás. Yo estoy por pedir que se cambie. No estoy dispuesta a seguir perdiendo el tiempo.

CAUSAS

CASO D

SOLUCIONES

1. Objetivos no actualizados.
2. Carencia de actividades.
3. Temor a comprometerse.
4. Animadores no aptos.
5. Dependientes.
6. No se da respuesta a sus aspiraciones.
7. Desmotivación.
8. Rutina.

. Grupo de 18 jóvenes de entre 16 a 18 años.

. Llevan 2 años juntos.

. Sergio es el animador con la ayuda de Sofía.

. Antes de coenzar la reunión se produce el siguiente diálogo entre los que habían llenado:

Luis: A mí no me gusta venir a reunión como antes. Tengo la impresión de que no "pasa 'na".

Alberto: Yo también veo que a varios no les importa mucho el grupo. A veces vienen, otras no y así no se puede funcionar.

Carmen: Hoy a mí me costó mucho venir, no tenía ganas.

Esteban: Hemos caído en a rutina y las reuniones menudo son fomes y tal vez por eso no vienen los demás. No se me ocurre cómo podríamos cambiar ya que se han hecho varios intentos y no resulta.

1. Convocación urgente de todos los miembros.

2. Diálogo y evaluación fuera del ambiente habitual.

3. Elaborar programas de trabajo con:

- . Objetivos
- . Contenidos
- . Actividades (tanto formativas y de servicio)
- . Con evaluaciones periódicas

4. Si es necesario cambiar de animadores.

CAUSAS

CASO E

SOLUCIONES

- Inconformismo, inseguridad, complejos.
- Ambiente de desconfianza.
- Carencia sentido evangélico.
- Falta de diálogo y comunicación.
- Ausencia de evaluaciones.
- No profundización de lo aprendido.
- Diversidad de vivencia frente a lo recibido.
- Desintegración.

- . Grupo de Biblia formado por 8 adultos.
- . Llevan 6 meses reuniéndose una vez por semana.
- . A la salida de la última reunión tres personas comentan:

Inés: Me carga la Eugenia porque se lo habla todo, como si fuera la única que supiera.

Margarita: Yo creo que la culpa es de la monitora.

Isabel: Creo que la que complica más las cosas es la Pilar porque en vez de hablar del tema de la reunión, mete sus problemas personales, eso está bien en una pero no en todas.

Inés: Como si fuera poco, la Enriqueta no sé a qué viene, yo la conozco de antes y nunca había mostrado interés por cosas de la Iglesia.

- Revisión de vida.
- Evaluación grupal, individual y colectiva acompañada por la monitora.
- Clarificación y revisión de objetivos.
- Ambiente propicio para provocar diálogo.
- De parte de la monitora no sentirse víctima ni tomar partido.
- Confrontación V/S Percepción de la realidad de monitora.
- Palabra de Dios.
- Hacer evaluaciones periódicas.

EVALUACION GRUPAL

Pauta de Observación

Una manera de ver analíticamente los procesos grupales es a través de la aplicación de ciertas categorías. A nuestro juicio éstas, no sólo debieran constituir una herramienta del coordinador o animador del grupo sino que también debieran formar parte de los propios criterios del grupo al momento de auto-evaluarse.

A continuación se presentan algunos puntos que pueden servir de apoyo para la función de observación en vista a evaluar el desarrollo de distintos momentos de una sesión o de un período mayor de trabajo en un grupo.

Afiliación e identificación: Se trata de los fenómenos grupales en que se guarda una cierta distancia con el grupo, sin incluirse totalmente en él.

¿Se produce "diálogos de sordos"? ¿Los participantes se preocupan por su imagen, por aparecer bien? ¿Se dan temores a ser rechazados, a hacer el ridículo? ¿A quién se dirigen más los participantes cuando intervienen? ¿Cómo son las intervenciones largas, cortas, generales, específicas?

Pertenencias: Identificación con los procesos grupales, visualización de los integrantes como miembros de un grupo, una totalidad. Indicios de una "mutua representación interna".

¿El lenguaje de los integrantes incluye al grupo? ¿Hay códigos extra-grupales, hay códigos grupales? ¿Es factible la comunicación?

¿Hay indicios de que la situación grupal es confortable, penosa, indiferente, valorizada, desvalorizada? ¿Aparecen referencias a otros grupos? ¿Hay indicios de doble pertenencia? ¿Hubo sabotajes a la pertenencia? ¿Hubo líderes de pertenencia? ¿Piensa que la pertenencia está vinculada a la tarea o se apoya básicamente en necesidades afectivas de los integrantes?

En síntesis, ¿Se dio un acercamiento de la pertenencia en relación a las sesiones anteriores, se mantuvo igual, disminuyó, faltó, tuvo fluctuaciones, ante qué situaciones?

Cooperación: Aspectos que indican formas de colaboración entre los participantes y no de competitividad. ¿Participan en el diálogo un número de integrantes escaso, regular? ¿Los aportes resultan coherentes con la tarea? ¿Estos aportes son sumados, se integran?

¿Los aportes son de información teórica, de índole vivencial o afectiva?

¿Hay indicios de competición. Los roles aparecen complementarios o suplementarios?

¿Cuando un integrante se refiere al tema o hace un aporte a la tarea, la reacción es interesada, indiferente, hostil?

¿Se dan situaciones de dilema? ¿Con qué intensidad y frecuencia se dio a su juicio, un grado de cooperación escaso, regular, alto? ¿Esa cooperación fluctuó? ¿Ante qué temas y situaciones?

A su entender, ¿Qué favorece en este grupo y en esta reunión, la cooperación y qué obstaculiza?

Pertinencia: Relación del grupo con su objetivo, grados de acercamiento a él. Interesa definir los aportes.

¿Postergó el abordaje de la temática pertinente? ¿El abordaje de la temática fue directo, indirecto?

¿Emergieron problemas "personales", o problemas de la relación grupal?

¿En qué forma se conectaron con la tarea prescrita?

¿Qué temas se trataron? ¿Qué temas se omitieron?

¿Existe en el grupo un déficit real de información?

A su juicio, ¿El grupo fue pertinente? ¿Qué obstáculos se opusieron al logro de pertinencia? ¿Qué favoreció?

Comunicación: Visualizar en el grupo los tipos de interacciones y sus niveles de intensidad. Características de la comunicación gestual.

¿Hay coherencia entre comunicación-meta-comunicación?

Se cumple, a su juicio, el circuito de comunicación, es decir, el receptor da cuenta de haber recibido el mensaje. ¿Se escuchan, son receptivos, ¿El ritmo de la comunicación es uniforme, varía, ante qué situaciones?

¿Se recurre a códigos? ¿Con qué frecuencia? ¿Algún integrante o subgrupo queda marginado del proceso de comunicación?

Describe las direcciones dominantes de la comunicación: ¿Hacia el coordinador, hacia un integrante determinado, subgrupos, etc.?

¿Fluctuaciones del proceso?

¿Qué piensa acerca de las dificultades u obstáculos, existencia o inexistencia del "secreto grupal"?

Aprendizaje: Síntesis instrumentales logradas por el grupo.

¿El grupo puede realizar procesos de discriminación e integración?

¿Puede hablarse de una "productividad" grupal, de una creatividad?

¿Se advierten modificaciones en el proceso del pensar, o se mantienen las situaciones de dependencia, rigidez y estereotipos?

¿Se observa el desarrollo de la unidad de trabajo: clara, difusa, perfilada?

¿Reacción ante las intervenciones del coordinador? ¿Qué tipo de recursos nuevos usan? ¿Utiliza elementos logrados en reuniones anteriores? ¿El grupo se visualiza a sí mismo pensando, aprendiendo? ¿Va configurándose, a su juicio, un criterio común?

¿En qué hechos fundamenta el aprendizaje?

Clima grupal: Se trata del ambiente en que se desarrolla el proceso grupal. ¿Es predominantemente afectivo, cálido, hostil?

¿Se dan enfrentamientos, con qué intensidad y frecuencia? ¿El clima del grupo es de valorización de los miembros, de rechazo; a quién se rechaza, a quién se valoriza (integrantes, coordinador, observadores, profesor, institución)?

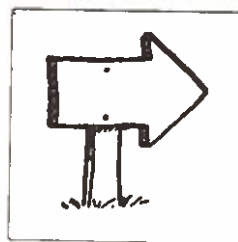
¿Los integrantes buscan contacto, lo eluden?

¿Se dan situaciones de liderazgo? ¿De qué tipo?

¿Cómo juega el líder su rol. Se rigidiza en él, lo modifica?

Fluctuaciones del clima grupal. Características y situaciones en que se presentan.

NOTA: Estas categorías se encuentran más desarrolladas en: "El Proceso Grupal" de E. Pichon Riviere.



EL ROL DEL EDUCADOR

El tema del educador en términos del programa de trabajo constituyó gran parte de la segunda semana, aunque se estructuró en función de diversas variables que están presentes en el ejercicio del rol y ésto, tanto en aspectos prácticos como teóricos.

El enfoque general utilizado acentúa el rol del educador en los términos de facilitador del trabajo grupal. Por ello creemos conveniente exponer lo que a nuestro juicio constituyen los elementos esenciales del animador, como la persona que "da vida" al grupo.

EL ANIMADOR (5)

En la historia de los procesos grupales y su interacción propia, cobra cada día mayor relevancia el término de facilitador. Es la persona que tiene todo el grupo en mente tanto en su red de relaciones internas, como en sus aspectos de contenido, de procedimiento y socio-emotivo, poniendo el acento en el crecimiento y cohesión del grupo"... Intenta mantener abiertas las vías de comunicación alentando la participación de otros, regulando el curso de ella". Es un catalizador; va compaginando y dando forma al mosaico grupal. Está dentro del grupo, es uno más, sin dejar de estar fuera, de acuerdo a las necesidades y apoyando el proceso grupal. El facilitador así descrito se identifica con un animador ideal.

El animador es el que acoge, el que busca el consenso y acepta las contribuciones de los demás. Su actitud denota solidaridad y compañerismo. Hace sentir que juntos se avanza mejor. Es el que estimula y refuerza de diferentes y sutiles maneras. Comprende y acepta, sin dejar de ser él mismo quien realmente es. El animador puede asumir roles y categorías como las anteriormente bosquejadas, sin perjuicio de muchas otras. No existe el animador químicamente puro. Parece ser que el animador es el alma del grupo por lo cual enfrenta permanentemente situaciones de dependencia y de contradependencia.

-
- 5) Adaptado de "El Animador de Reuniones". Cuadernos de Educación Nr. 7071 CIDE. O. Almarza y otros.

La tarea del animador se hace más compleja aun cuando el animador se inserta en el contexto educativo.

¿Quién es, entonces, esta persona tan especial?

¿Puede llegar a serlo cualquiera?

El animador es la persona madura y equilibrada. Madurez y equilibrio parecen ser condiciones de la adultez, proceso inacabado del ser humano... Se conoce y se acepta a sí mismo y a los otros como habiendo integrado en sí la historia del hombre y su propia historia, tiene claridad de metas y objetivos. Es coherente y congruente en el pensar, hacer y valorar el quehacer humano. Acoge con calidez. Escucha y respeta la opinión del interlocutor.

Es sensible para percibir desde la realidad misma del otro. En su accionar va generando y facilitando posibilidades de participación y expresión, pilares del proceso educativo. Siente empáticamente con quién está al frente. Se compromete y asume responsablemente sus compromisos. Estas delineaciones de una relación personal las incorpora en su quehacer grupal.

Es por ello que el animador ideal es gran conocedor de personas, conoce y sabe aplicar ejercicios, técnicas e instrumentos adecuados que facilitan el proceso grupal; conoce las etapas del proceso de su grupo; sus intervenciones son atinadas, sensatas y oportunas. Sabe respetar el tiempo de las personas y esperar, aun cuando muchas de las veces asume una actitud más bien directiva y autoritaria. Expresa sus sentimien-

tos en forma clara y espontánea; no conoce las máscaras ni rodeos. Es franca y sabe reconocer sus limitaciones, errores y defectos. Reconoce a la persona como una totalidad inacabada, donde cada uno va asumiendo su propia orientación en forma comprometida y responsable. Es por ello que otro rasgo característico del animador es la confianza, tanto en sí mismo como en los demás. Inspira confianza a quienes lo rodean, junto a una claridad y seguridad personal. Es alegre, eficiente, trabajador y generador del trabajo.

Este bosquejo de características ideales perfilan un modelo al cual se tiende, y que nunca está acabado, ni es definido.

Ahora bien, el animador es una persona concreta, con un estilo personal de vida que determinará su estilo de animación, donde pone en juego su personalidad (en un sentido profundo) y sus recursos personales, entendidos como aquellas cualidades que facilitan el acercamiento y la comunicación. El canto, el juego, el sentido del humor, la capacidad de síntesis, de organización, la simpatía, la facilidad de palabra, son recursos de los que habitualmente puede disponer un animador.

Existe una gama amplia de recursos metodológicos, técnicas de apoyo, que pueden adquirirse con una adecuada preparación. Es conveniente resaltar los riesgos que puede enfrentar un animador al trabajar con ejercicios si no es capaz de adecuar la técnica como medio para lograr los objetivos propuestos y dentro de su estilo personal.

En primer lugar se abordó el tema de la participación, luego el rol del educador, posteriormente la animación de reuniones y finalmente la orientación personal y grupal.

LA PARTICIPACION

Sin lugar a dudas, una de las tareas más desafiantes del educador es la de favorecer la participación en el grupo. Aunque este tema posee ciertas complejidades, lo hemos abordado a través de un ejercicio que se ubica dentro de las percepciones de los participantes indagando las causas más comunes que tiene la gente para no participar activamente en una reunión.

El procedimiento que se utiliza es repartir entre los participantes al azar un igual número de cartas para luego, por turno se da una vuelta en que cada participante juega una carta y fundamenta por qué es la causa más común. Una vez terminada la vuelta, el grupo elige una de las ya jugadas.

Se continúa del mismo modo hasta completar 3 a 4 vueltas.

A continuación presentamos el conjunto de tarjetas que contienen diversos aspectos sobre las causas de la no participación.

LA RAZON MAS COMUN QUE IMPIDE LA PARTICIPACION ES:

1. A pesar de ser un grupo donde los miembros se conocen, la situación o actividad que realizan es muy nueva.
2. Considerar la reunión y al grupo ineficaces.
3. Tener ideas opuestas a uno o varios miembros del grupo o al que lo dirige.
4. Tener miedo a ser juzgado por los otros, a ser contradicho por los otros o hacer el ridículo.
5. La presencia de gente que está observando cómo se trabaja y que no pertenece al grupo.
6. La presencia en el grupo de alguna persona a la cual no se le tiene confianza como al resto del grupo.
7. Hay demasiados participantes en el grupo.
8. La presencia en el grupo de otra persona que expresa muy bien lo que uno querría decir de modo que la propia intervención se hace inútil.
9. La presencia en el grupo de alguien que sobresale y acapara la reunión.
10. Se discute un problema demasiado delicado y más vale guardar silencio.
11. Hay demasiados y prolongados silencios en el grupo.
12. Estar en un sitio muy pequeño, mal ventilado, con calor e incomodidad.
13. Venir muy cansado del trabajo del día.
14. Estar mal ubicado en el lugar de reunión de manera de no ver bien a los que hablan o no oír bien, o no poder hacerse oír bien.

15. No tener claro cuál es el tema de la reunión o tener muy pocos conocimientos acerca de él.
16. La discusión es demasiado difícil como para entenderla y poder intervenir en ella.
17. Sentir antipatía en general hacia el grupo, o hacia ciertas personas del grupo, o hacia quien lo dirige.
18. No haber participado en la elección del tema que se trata en la reunión.
19. Esperar que en un rato más habrá la posibilidad de participar.
20. Esperar inútilmente que el que preside le dé la palabra.
21. Temor de alargar la reunión y apuro por terminar.
22. Ver que dos o tres personas discuten entre sí y acaparan casi toda la participación.
23. Decisión de no participar durante la reunión para no quedar comprometido.
24. Haber tenido una mala experiencia con alguna participación en una reunión anterior que lo hizo sentirse mal o que produjo problemas.
25. Sentirse muy poco considerado por las otras personas y creer que los otros tienen una pobre idea de uno mismo.
26. La discusión es muy acalorada y se dicen cosas muy hirientes.
27. Imposibilidad de hacer oír su voz en la discusión grupal.
28. No tener mucho interés por la reunión, por el tema, por los participantes, quedándose como un observador más que como un participante.
29. Tener sueño, estar enfermo, tener alguna dolencia que le preocupa.

30. Tener un descontento interior por estar en la reunión sin haberlo querido o por estar obligado a hacerlo.
31. Sentirse descontento por haber sido interrumpido una o más veces y tener ganas de irse del grupo.
32. Es la primera reunión del grupo y no conoce a ninguna de las personas presentes.

El resultado de los grupos fue:

Grupo 1

- Tener miedo a ser juzgado por los otros, a ser contradicho, o hacer el ridículo.
- Esperar que en un rato más habrá la posibilidad de participar.
- Haber tenido una mala experiencia con alguna participación en una reunión anterior que lo hizo sentirse mal o que produjo problemas.
- La presencia en el grupo de alguna persona que se le tiene miedo o no se le tiene una confianza como al resto del grupo.

Grupo 2

- Esperar que en un rato más habrá la posibilidad de participar.
- Se discute un problema demasiado delicado y no quiere comprometerse.
- Tener miedo a ser juzgado por los otros, a ser contradicho por los otros o hacer el ridículo.
- La presencia en el grupo de alguna persona a la cual se le tiene miedo o no se le tiene una confianza como al resto del grupo.

Grupo 3

- Miedo a ser juzgado, a ser contradicho por los otros o hacer el ridículo.
- Demasiado silencio en el grupo y los miembros participan muy poco.
- Ver que dos o tres personas discuten entre sí y acaparar casi toda la participación.
- Presencia de alguna persona a la cual se le tiene miedo o no se le tiene una confianza como al resto del grupo.

Grupo 4

- No tener interés por la reunión, por el tema, por los participantes, quedándose como un observador más que como un participante.
- Haber tenido una mala experiencia con alguna participación en una reunión anterior que lo hizo sentirse mal o que produjo problemas.
- Sentirse muy poco considerado por las otras personas y creer que los otros tienen una pobre idea de uno mismo.

Grupo 5

- Sentirse muy poca cosa y considerar a los demás como superiores a uno mismo (tener miedo a ser juzgado o hacer el ridículo).
- Haber tenido una mala experiencia.
- Acaparamiento de 1 o + personas en la reunión.

EL ROL DEL EDUCADOR

Para el trabajo de esta unidad se propuso un ejercicio para poder "personificar" la práctica que se realiza habitualmente sobre el rol. Se pidió asociar a una imagen que representa la silueta de una persona, para ser llenada con aquellas características que sean relevantes. Primero a nivel personal y luego a nivel grupal.

Algunos aspectos comunes fueron:

Cerebro (Inteligencia): Piensa, mueve, sentido común, busca caminos, lícido para discursar y relacionar, organizar, soñar, proyectar, alientar.

Nariz (Olfato): Olfatea el ambiente, percibe, reconocer al otro, distinguir, descubrir necesidades, motivaciones.

Boca (Voz): Habla la sabiduría, comunica, dialoga, participa, sonrisa amable, compartir, agradecer, callar, contar, etc.

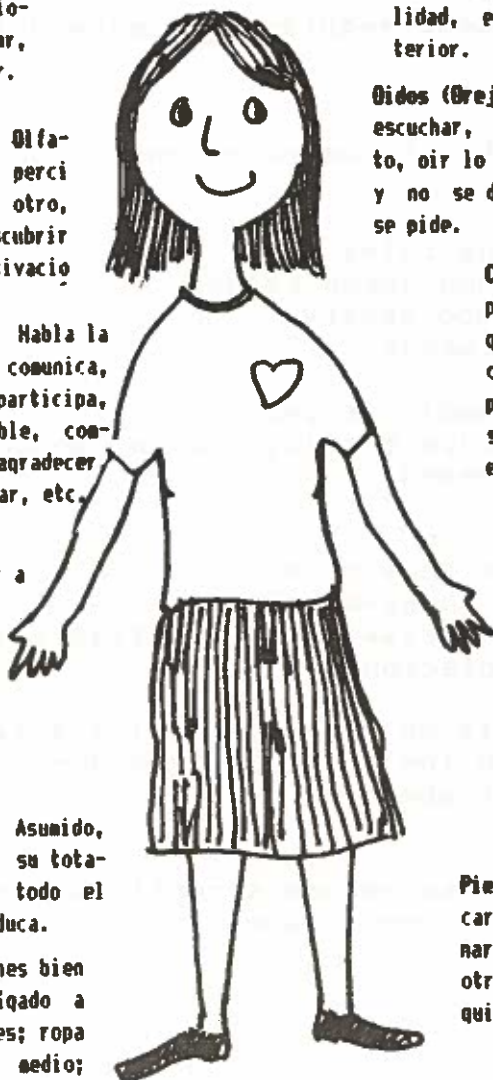
Cuello,
Flexible para mirar a todos los lados.

Hombros: Para aceptar el peso de las frustraciones en el proceso educativo.

Cuerpo: Asumido, aceptado en su totalidad, con todo el cuerpo se educa.

Otros: Pulmones bien oxigenados; hígado a prueba de golpes; ropa adecuada al medio; presencia física que de seguridad.

Rostros: Invitación a la paz, serenidad, participación.



Ojos (Vista): Observar, detectar, ser abiertos para conocer, no cerrados a la realidad, exterior e interior.

Oídos (Oreja): Sabe escuchar, estar atento, oír lo que se dice y no se dice, lo que se pide.

Corazón: Amar, comprender, darse, entregarse, aceptar al otro, luchar, transparente, acompañar, sentir, aceptar sin excepciones.

Manos: Enseña y ayuda, trabaja, aplaudir avances del otro, acariciar, sentir, dar cercanía, contar y puntualizar, apoyar, sostener, empujar, abiertas para dar y recibir.

Pies (Piernas): Buscar, acompañar, caminar, avanzar, ir al otro, firme ante cualquier acontecimiento.

ANIMACION

I. Los Roles

El esquema seguido para esta unidad fue:

1. Introducción.
2. Distribución de roles entre los participantes.
3. Juego de roles
 - 1 grupo juega roles
 - 1 grupo observa
 - 1 animador
4. Intercambio de papeles
 - El grupo que jugó roles, ahora observa y viceversa.
5. Evaluación
 - ¿Cómo se sintieron?
 - ¿Qué observaron?
 - ¿Qué harías tú, qué dirías tú?
 - Apreciaciones
6. Análisis de los obstáculos a la participación en los grupos en los que cada participante trabaja.

Lo que se expone a continuación es el primer juego de roles propuesto:

TEMA DE LA REUNION:

Evaluación de las actividades realizadas por el grupo durante el año.

GRUPO DESORDENADO:

- . Sobrepasan al animador
- . Se distraen fácilmente
- . Son bulliciosos, desorganizados
- . Poca capacidad para escuchar al animador

ROLES**. El Animador:**

Intenta mantener abiertas las vías de comunicación alentando la participación de todos, regulando el curso de ella.

Está dentro del grupo, es uno más, sin dejar de estar fuera, de acuerdo a las necesidades y apoyando el proceso grupal.

. El Activista:

Está ansioso por hacer y hacer cosas. No se pregunta por el sentido que las actividades tengan para el grupo. ¡El está lanzado a la actividad!

Cree que el grupo se justifica sólo si, al final de año, tiene un cúmulo de tareas realizadas.

. El Soñador:

Sube hasta las nubes proyectando el futuro. En teoría todo es posible y plantea metas prácticamente inalcanzables para el grupo, porque es incapaz de medir la distancia entre los medios disponibles y lo que se quiere alcanzar.

. El que cala hondo o profundo:

Habla poco, pero cuando lo hace, es sólido, profundo, va directamente al grano.

Lo que le interesa es lo central del problema y ahí ataca. No pierde el tiempo en banalidades.

. El Fatalista:

No cree en las capacidades del grupo, como tampoco en las personales. Piensa que es perder el tiempo proyectar actividades a futuro, porque de cualquier forma, no van a resultar.

. El tipo concreto:

Es el de los hechos de vida, recurre a la experiencia vivida, a lo real.

A veces sus ejemplos son tipo casero, muy simples.

. El Rebelde:

El se opone a todo por regla general. Si todos están de acuerdo en algo, él estará en contra. Necesita hacerse notar. Algunas veces tendrá argumentos, otras veces no. Lo que sí es seguro es que estará en contra.

. El Hombre Positivo:

Es el que encuentra siempre el lado bueno de las cosas y de las personas. A menudo defiende a los más débiles. Usa mucho el halago.

. El Defensivo:

Es la persona que cree que cualquier crítica al grupo es una cuestión personal.

Encuentra siempre excusas al fracaso colectivo. Por norma, tiende a rechazar cualquier crítica, tanto al grupo como a su propia persona.

. El Distraido:

Salta de un tema a otro.

Desvía a los demás de sus objetivos hablando de cualquier cosa en cualquier momento.

OBSERVACION

*** Observar en el Animador:**

- . Expresión de ideas (claro, confuso)
- . Uso de la palabra: habla él; hace hablar; escucha; centra la discusión en el tema; se desvía del tema, etc.

*** Observar en el grupo el clima:**

- . Angustiado; relajado; alegre; tenso, etc.
- . ¿Cómo se expresa esto?

* Observar el desarrollo del tema: (a lo largo de la reunión)

- . ¿Cómo comienza?
- . ¿Cómo se desarrolla?
- . ¿Cómo termina?

* Observar la participación de la gente:

¿Quiénes hablan más; quiénes menos; lo que aportan? ¿Va el contenido o es "na que ver"? ¿Se hacen preguntas? ¿Se dan largos discursos?

ORIENTACION PERSONAL

El tema de la orientación personal fue una solicitud expresa de los participantes.

Para abordarlo se utilizó la técnica de estudio de caso: La presentación se hizo en una breve dramatización para luego desarrollar un trabajo grupal siguiendo la misma pauta.

Presentamos a continuación todos los materiales de trabajo que se utilizaron para este ejercicio (6).

Teresa se queda sentada al término de la reunión de colaboradores del Centro, hojea distraidamente su cuaderno de notas. Espera un tanto nerviosa que Ana María la encargada del Centro se desocupe para poder plantearle un problema, que ella puede solucionarle. Trata de imaginarse la mejor manera de abordarla:

"Tengo un problema enorme: en mi casa la situación está muy difícil. Con mi papá cesante tendré que abandonar el Liceo y buscar un trabajo. Y no me gustaría dejar de estudiar..."

Mientras trata de ordenar sus ideas, se acerca Ana María y le dice:

- "Veo que me esperas, pasa a la casa para que conversemos más tranquilas".

6) El esquema seguido proviene de:
ORIENTACION Y SEGUIMIENTO PERSONAL.
Colec. Asesores Juveniles Nr. 4. CIDE
1983. O. Almarza y Otros.

- "No, no te preocupes. No es nada importante. No quisiera quitarte tiempo. Y además, supongo que tienes otras cosas más importantes que hacer".

Intervenciones posibles (señala la que más te convence)

- a) Nos conocemos hace tiempo y debías tener más confianza para hablar sin rodeos.
- b) Si te sientes aporreada, te sugiero poner por escrito el problema y luego analizarlo. Finalmente rezas sobre el asunto y verás como se soluciona solo.
- c) Todas las personas tienen sus problemas. Si no hubiera problemas que solucionar, la vida no tendría sentido.
- d) Me alegra que te hayas quedado. ¿De qué se trata?
- e) Por la cara que tienes me parece que se trata de un asunto muy importante para ti y que te preocupa.

Intervención de Teresa: "Me resulta difícil explicarlo... (silencio)
Déjame pensar un poco (pausa). Bueno: resulta que quiero dejar los estudios y trabajar para ayudar en mi casa".

Intervenciones posibles (elige una)

- a) Sería una locura. Una persona sin estudios no tiene posibilidades futuras o serían muy escasas.
- b) ¡Me imagino lo difícil que te resulta todo esto! Supongo lo mucho que te afecta a ti y a tus padres.

- c) Podrías hacer un trato con tus papás: terminar bien este año y luego evaluar la situación.
- d) Es muy típico de tu edad querer arreglar los problemas inmediatamente. Hay que darle tiempo al tiempo.
- e) ¿Y en qué piensas trabajar? No es fácil encontrar trabajo en estos tiempos.

Intervención de Teresa: "Yo creo que es mejor cortar por lo sano: dejo de estudiar y me pongo a buscar trabajo. A mis papás no les gusta ésto, pero, no veo otra salida".

Intervenciones posibles (elige una)

- a) ¿Crees que es la única razón por la que quieres dejar de estudiar o hay algo más?
- b) Si te fijas a tu alrededor son muchas las chiquillas que están en tu situación o peor. A todas les cuesta seguir estudiando.
- c) Al parecer esto te hace sentir mal. Tu papá sin trabajo, tu mamá preocupada y tú estudiando. Es un conflicto que te hace sufrir.
- d) Espera un poco, mejor sigue estudiando y busca algo para los fines de semana. Nosotros tenemos algún proyecto en el Centro.
- e) A tus padres no les gustará que dejes el colegio. Tú debes responder estudiando. Ellos verán como salir de ésto.

Intervención de Teresa: "En realidad me siento angustiada. Me cuesta ver claramente lo que será mejor. No quisiera desinteresarme por lo que pasa en casa".

Intervención que tú harías frente a esta intervención de Teresa.

ORIENTACION PERSONAL

Entrevistador 1

- * Escucha atentamente el problema de la persona que te consulta.
- * La ayuda que tú le des, debe tener las características siguientes.
 1. Tú piensas que si esta persona recurre a ti es porque le resulta difícil solucionar sola su problema, por lo tanto debes proporcionarle soluciones concretas.
 2. Describe una experiencia parecida que hayas tenido tú o alguien que tú conozcas y los pasos que diste o la otra persona dio, para solucionar el problema. Si la persona se resiste a seguir este camino y la experiencia que tú le contaste te sigue pareciendo válida, insiste de nuevo tal vez no te captó claramente.
 3. Recomienda, ordenadamente los pasos que tú darías si tú estuvieras en la situación planteada. Insiste en hacerle proposiciones de solución concreta hasta que la persona que te consulta encuentre que algunas le sirven para solucionar su caso.

Entrevistador 2

- * Escucha atentamente el problema que plantea la persona que te consulta.
- * La ayuda que tú le des debe cumplir las siguientes condiciones:
 1. No des consejos, ni cites experiencias tuyas o de otros. Evita la agresividad y la polémica.
Trata de ayudar a la persona a clarificar su problema y detectar las causas del mismo.

2. Ayuda a ver el problema aportando nuevos puntos de vista dejando la responsabilidad de la solución del problema a la persona misma.
3. Trata de seguir la línea de pensamiento de la persona, tal como ella lo plantea. Acompáñalo en el análisis reflejando sus vivencias.

Entrevistador 3

- * Escucha atentamente lo que te plantea la persona que te consulta.
- * La ayuda que tú le des, debe tener las siguientes características:
 1. Trata que la persona no le dé mucha importancia a su problema, ayúdala a olvidarlo pronto, disminuyendo la gravedad del caso.
 2. Háblale de otras cosas. Tienes todo el tiempo que quieras para conversar con la persona para distraerla.
 3. Pregúntale por hechos distintos o por personas ajenas al problema que le aqueja, llevándole a otra área de preocupaciones, tratando en lo posible de que no se dé cuenta.

Pauta de Observación. (Para cada una de las entrevistas)

A:

- Atiende cuidadosamente la presentación del problema y la conversación.
- Considera especialmente los **sentimientos no verbalizados** ... de cada persona.
- Fijate en cuáles son las proposiciones de los entrevistadores que te parecen más útiles para solucionar el problema de la persona y cómo reacciona ella, cuáles son sus sentimientos.
- Anota aquello que te llamó la atención.

B:

- Atiende cuidadosamente la presentación del problema y a la conversación.
- Observa la **comunicación no verbal**: los gestos, las posturas, movimientos, miradas.
- ¿Quién está más nervioso? ¿En qué se nota?
- ¿Es convincente la actuación? ¿Se producen tensiones? ¿Cuándo? ¿Cómo se manifiestan? ¿Cómo se superan?
- Anota lo que te llame la atención.

C:

- Atiende cuidadosamente la presentación del problema y a la conversación.
- Observa las intervenciones habladas:
 - ¿Se centran en el tema?
 - ¿Hablan con intervenciones cortas o largas?
 - ¿Quién habla más?
 - ¿Se producen silencios? ¿De qué tipo?
 - ¿Se expresan claramente o en forma vaga?
- Anota lo que te llame la atención.

Para poder guiar un cierto "estilo" de intervención se complementó el ejercicio con el contenido siguiente.

En la relación de ayuda, se dan algunas formas típicas de intervención:

El moralizador:

Es el que juzga la situación que se le plantea, emite juicios de valor y se centra en lo que -para él- es el "deber ser".

El solucionador:

Pretende conocer la mejor respuesta a cada problema. Da soluciones fáciles, considerando que no hay problema tan grande ni tan complejo como para que él no le encuentre de inmediato salida. A menudo dice: "se ahogan en un vaso de agua". Tiende a centrarse en el problema, prescindiendo de la persona.

El consolador:

Siempre conoce un caso parecido. Está convencido de que: "mal de muchos, consuelo de tontos", y trata a su entrevistado como si no fuera capaz. Desestima la importancia que atribuye la persona a su problema. Tiende a "vanalizar" los problemas.

El interrogador:

Hace preguntas para que el otro vaya aclarando y analizando su problema, las causas de éste, las posibles soluciones y las consecuen-

cias que implican esas soluciones que se encuentren, si se llega a eso.

El espejo:

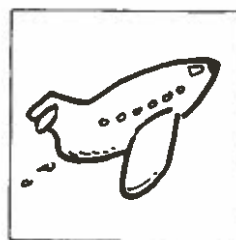
Refleja los sentimientos del entrevistado. Va a un nivel más allá de los hechos, que se plantean a nivel intelectual, para que la persona aprecie cómo siente, a nivel afectivo, lo que está viviendo, haciéndolo más integrado. Refleja lo vivido por la persona haciéndole avanzar.

Con esta caracterización no se pretende agotar los tipos de intervención del que da ayuda.

. ¿Qué otro tipo de intervención conoces, y qué características tiene ese orientador?

. ¿Cuál es el tipo de ayuda más eficiente? Eso depende, por lo menos, de dos factores: de lo que requiera la situación y de la personalidad del asesor. Lo más usual es que en una entrevista se den varios de estos tipos de intervención, en forma entremezclada.

Lo que sí es fundamental es que el que da la ayuda llegue a captar bien la situación y que se conozca a sí mismo y a su estilo de comunicación para ayudar a la persona a plantear claramente su problema, ubicar las causas de éste y encontrar soluciones reales.



4. EL PROYECTO

Al término de un proceso educativo es posible establecer un cierto dato evaluativo a través de la capacidad del grupo para expresar sus próximas acciones concretas. Este esfuerzo resulta en la medida en que durante el período de aprendizaje se fue apuntando a imaginarse formas de aplicación. Dicho de otra manera, llega el momento de prepararse para aterrizar, entendiendo por ello "no instancia" de síntesis, de vinculación entre los nuevos aprendizajes y la experiencia anterior; entre la experiencia que traía el participante y su formulación más teórica.

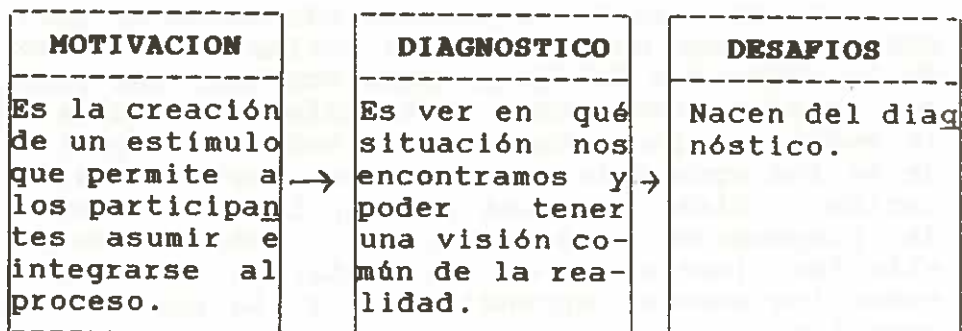
Para ello propusimos un ejercicio de planificación en la perspectiva de la vuelta a casa. Los grupos, esta vez por localidad, se dieron a la tarea de proyección, utilizando como guía "los pasos de la planificación".

LOS PASOS DE PLANIFICACION

1. Marco de Referencia

Es un conjunto de ideas, principios, criterios que en forma organizada conforman el "ideal" o "deber ser" de un grupo.

MARCO DE REFERENCIA



Plan de Acción.

Es poder establecer un camino de acción.

1. Definición de **objetivos** del plan.
2. Determinación de las **etapas** a través de las cuales se conseguirán los objetivos.
3. La programación de las **actividades** claves no llevarán a conseguir las metas en cada etapa.
4. La **evaluación** permanente del proceso.

Objetivos Generales:

Deben señalar claramente lo que buscamos lograr en un tiempo determinado de tal forma que cumplido el tiempo establecido, sea posible verificar en una evaluación, es decir, en qué medida hemos alcanzado lo que nos habíamos propuesto.

- Indican claramente las metas en un tiempo determinado.
- Sirven para operar.
- Deben ser coherentes con el diagnóstico.
- Deben ser evaluables: medir metas en el tiempo propuesto.
- Son transitorios.
- Deben señalar los tiempos parciales en los cuales se obtendrán los logros que ellos se proponen.

2. Determinación de las Etapas

Teniendo el objetivo claro, debemos pensar, cómo lograr que éste se cumpla.

Para lograr establecer el tiempo y así alcanzar el objetivo es necesario darnos algunas etapas:

- Etapa de motivación
- Etapa de formación
- Etapa de organización
- Etapa de evaluación

Programar por etapa:

- Debemos fijar con precisión y claridad las metas que nos proponemos alcanzar por etapa.
- La estimación del tiempo es un factor importante en la programación.
- Se debe señalar la estimación de los tiempos parciales por etapa, antes de estimar el tiempo total.

El proceso es progresivo:



3. Programación de Actividades Claves

- Es necesario seleccionar y precisar cuáles van a ser las actividades claves, para lograr las metas de cada etapa.
- Es importante fijar progresivamente las fechas en que se van a realizar las actividades, es decir, elaborar un programa o calendario de actividades para el año.

Seleccionar y programar ayudar a aterrizar la planificación.

Las metas de cada etapa se lograrán a través de actividades que se irán programando.

La selección de actividades deben ser:

- Claves o estratégicas para el objetivo.
- Adecuada a la meta de la etapa.
- Realizables de acuerdo a los recursos con que contamos.

La programación de las actividades seleccionadas en un calendario con sus fechas, es indispensable para la ejecución de nuestro plan.

En cada actividad hay que señalar:

- Los responsables
- La modalidad de trabajo
- Los destinatarios
- La estimación de los recursos necesarios

4. Evaluación

La evaluación es el motor que va asegurando el dinamismo y el seguimiento de este proceso.

Comprende cuatro etapas:

- a) Etapa de diseño:
 - Qué es lo que se va a evaluar
 - Para qué se va a evaluar
 - Cómo hacerlo
- b) Etapa de preparación:
 - Elaborar los instrumentos de evaluación
 - Aplicar los instrumentos
 - Recopilar datos
- c) Etapa de realización:
 - Estudiar los datos
 - Determinar logros y deficiencias
 - Reorientar el plan de acción
- d) Etapa de seguimiento:
 - Proceder a la aplicación del plan según la nueva orientación.

El resumen de los proyectos presentados fue:

OBJETIVOS	ETAPAS	ACTIVIDADES	EVALUACION
General: Integración de la comunidad.	1) Motivación 2) Apertura 3) Integración 4) conocimiento	Comunitarias . espirituales . reuniones . recreativas	Cada 2 meses. . Pauta de evaluación . Aplicación de la pauta.
Específico: - Vivir juntas. - Realizar actividades comunitarias.	5) Roles 6) Diálogo Interpersonal profundo 7) Aceptación		

OBJETIVOS	ETAPAS	ACTIVIDADES	EVALUACION
- Vivir una vida comunitaria.	Crear un clima de: - Confianza - Fraternidad	- Compartir la vida.	- Evaluar las actividades al término de ellas, en forma breve. (Feed-back).
- Aceptar a cada una con su realidad concreta.	- Comunicación - Diálogo - Interesarnos unas por otras. - Participación	- Comunicarnos en la fe. - Reuniones formales e informales. - Retiros. - Celebraciones diversas. - Días de campo.	- Cada 3 meses en forma más profunda aplicando algunas técnicas apropiadas para el caso.

OBJETIVOS	ETAPAS	ACTIVIDADES	EVALUACION
General: Crear fraternidad. Específicos: - Crear un grupo las que están en obras apostólicas. - Ser casa de acogida para jóvenes.	1) Integración (1 año simultáneo). 2) Motivación, formación permanente. 3) Apertura y aceptación de jóvenes.	- Motivación grupal. - Dinámicas. - Tardes comunitarias. - Lecturas comentadas apropiadas tercera edad (reglas instituto, etc.) - Fomentar creatividad. - Compartir la fe. - Leer y comentar encíclica de Iglesia. - Orientaciones pastorales. - Oración comprometida. - Estar abiertas y disponibles, alegres para todo lo que se necesite.	Cada tres meses con el proyecto comunitario.

OBJETIVOS	ETAPAS	ACTIVIDADES	EVALUACION
General: Lograr una comunicación, confianza y escucha. Específicos: - Momentos de intercambio interpersonal y comunitario. - Encuentros de la comunidad en la fe.	1 Año 1a Escucha	- Proyecto personal. - Dinámica y ejercicios. - Consejo comunitario. Compartir proyectos y sent. común apostólicos.	Cada 3 meses. ¿Me senti escuchada?
	2a Intercambio	- Mantener encuentros en la fe. - Consejo comunitario. Aceptar sugerencias e interpelac.	Con una carta.
	3a Revisión de vida	- Prep. encuesta trabajada personalmente. - Prim. puesta en común para "tantear terreno". - Hacer revisión de vida.	¿Cómo me senti? ¿Cuál fue mi dificultad? ¿Qué sugiero para otra revisión?
General: Opción real por la juventud.	1 Años 1a Contactar (jardines)	- San Marcos, San Andrés, Peñalolén y equipo de formación.	¿Son o no son jardines? Perspectivas de trabajo.

Específicos:

- | | | | |
|-------------------------------------|----------------------------|--|----------------|
| - Ambiente acogedor y agradable. | 2a Invitación | - Encuentro de oración, formación, recreación, misiones. | . Nr.
. Nr. |
| - Invitar a compartir nuestra vida. | 3a Acompañamiento personal | - Retiros EE.EE en la vida, internos, entrevistas. | |

OBJETIVOS	ETAPAS	ACTIVIDADES	EVALUACION
Generales: Al cabo de 1 semestre los componentes de la comunidad alcanzarán una integración grupal armoniosa.			
A Conocer rasgos concretos de "la historia" de cada integrante.	I	Autobiografía	- Comentario - Preguntas abiertas.
B Compartir por medio de dinámicas características de cada Inst.	II	- Fotopalabras - Gustos, no gustos. - Epitafio, etc.	- Me ayudó, no me ayudó. - Qué aprendí o conocí de la otra.
C Valorar aspectos positivos de cada integrante de la comunidad.	III	- Escribir rasgos positivos de cada integrante. - Disfraz.	- Cómo me siento (explicar)

OBJETIVOS	ETAPAS	ACTIVIDADES	EVALUACION
Convocadas por el Señor queremos ser comunidad que comparte la fe y la vida.	1a Comunicación - a nivel de Fe - a nivel de la Misión	- Privilegiar los tiempos de oración personal y comunitaria.	- Cada 3 meses . a nivel comunitario. - Dos veces al año con la provincial.
- Oración - Liturgia - Eucaristía - Fraternidad - Extender el reino.	2a Profundizar a través del discernimiento, nuestra vida comunitaria y trabajos apostólicos.	- Tiempos de encuentros gratuitos. - Reunión comunitaria. - Paseos. - Dinámicas de comunicación. - Misión compartida: programación, responsabilidad personal.	- Con material adecuado.

OBJETIVOS	ETAPAS	ACTIVIDADES	EVALUACION
General: Integración.	6 meses	EE	
Específicos:	a) Reflexión	Convivencia	
- Compromiso personal.	personal sobre el diagnóstico y un posible aporte a él.	Reunión comunitaria, asado.	
	b) Expresión del compromiso.		
- Favorecer el ambiente de confianza.	a) Conciencia expansiva.	Vacaciones: caminatas. Juegos de integración Natación Lecturas comunes que se refieren al tema.	
	b) Vida cotidiana.	- Eucaristía. - 1 día al mes salir juntas. - Dinámicas de integración, comunicación, conocimiento.	

- Favorecer medios de aceptación.	a) Orientación	- Lecturas comunes sobre este tema. - Retiros mensuales con sacerdote sobre el tema. - Tardes comunitarias con un psicólogo.	Se va dando por nuestros propios sentimientos. Crecimiento en: - capacidad de diálogo. - trabajo en equipo.
-----------------------------------	----------------	--	--

A MODO DE CONCLUSION

Tras concluir este taller de capacitación sobre el trabajo grupal, como equipo nos preguntamos, qué podemos decir sobre esta experiencia que sea generalizable y válido para las personas que encarnen la tarea educativa en estilo participativo, flexible, capaz de delegar y dar confianza más allá del dominio de cierta tecnología.

Un primer aspecto, que creemos conveniente señalar, es el proceso grupal que se dio en el taller mismo; en que se puede distinguir por un lado, la vivencia de ciertas etapas presentes en todo proceso como fue el diagnóstico, la formación de los participantes en un grupo de trabajo, algunos momentos de tensiones y finalmente un desenlace "feliz" que no significó haber resuelto todos los problemas sino más bien reconocer los problemas y verlos desde nuevos puntos de vista. Por otra parte, el proceso grupal entendido como una experiencia de crecimiento, implicó también entusiasmo, motivación, ganas de trabajar con el sentimiento de "ser grupo", compartiendo y celebrando las realizaciones de los equipos y de todos en general. Vivimos momentos de mucha cercanía con los participantes especialmente por medio de las síntesis diarias, de la gratuidad en las comidas, en el paseo y en los juegos (dinámicas).

Un segundo aspecto, planteado a través de las sucesivas evaluaciones, es la nitidez, más un proceso de esta naturaleza, de los conductores en convertirse en ciertos "modelos" al encarnar en términos reales el rol del educador al plantearse frente al grupo. Si bien es cierto que esta di-

men¹ción está presente al momento de evaluar, hasta ahora no habíamos recibido con tanta fuerza la devolución de estos mensajes que normalmente son menos explícitos. Este señalamiento de los participantes distingue y valora el trabajo de equipo como conjunto como también el aporte de las individualidades.

Un tercer aspecto se refiere a el grado de universalización que tiene esta temática, que en su petición aparece como algo muy específico y restringido para un grupo particular, en su realización y en el hecho de escribir este documento expresa un tema de permanente actualidad y muchas veces clave para la sobrevivencia de las organizaciones y que por cierto requiere de un aprendizaje de criterios, de actividades, de técnicas e instrumentos. Además de ser una experiencia que toca a las personas en su integridad y por lo tanto pasa a ser parte de su propia y cotidiana vida de relaciones: familia, grupos, instituciones, etc. Porque en definitiva el educador es una persona que en la medida que toma conciencia de sus aportes y limitaciones puede ayudar a nacer a otros.

Un cuarto aspecto, es tomar conciencia desde el equipo coordinador, de cómo se organiza y enmarca el proceso educativo, cómo se toman las decisiones, quiénes participan en éstas, cómo se da la relación de confianza la que permite avanzar o a veces frenar los trabajos. Cómo se seleccionan y se refuerzan los contenidos, cuánto tienen que aceptar y confiar los participantes en los conductores. Aún subsiste en nuestra práctica la pretensión de entregar "toda" la información y de aclarar todas las "películas" casi prescindiendo de las condiciones del proceso de

aprendizaje. En fin, cómo se concentra el poder en manos de los conductores y qué hacen con él, cuánto con capaces de compartirlo y muchas veces haciendo gala de un discurso participativo y democrático. Por cierto no tenemos respuestas a todas estas interrogantes sino más bien la posibilidad de comunicarnos y poder continuar discutiendo este punto.

Un quinto aspecto es percibir el crecimiento cualitativo del grupo en un espacio de dos semanas. Como vimos a algunas personas rompiendo sus propias barreras y atreviéndose a participar cada vez con mayor plenitud y ver como otras iban regulando sus intervenciones y dejando espacio a los demás. Sentimos que ésta es una de las grandes satisfacciones a que podemos aspirar como educadores. Ser sensibles a este punto es un aprender que vemos necesario ir ganando... y por último, nos surge un profundo agradecimiento a las personas que hicieron posible esta experiencia; a nuestros compañeros de equipo por su apoyo y aliento, a las responsables por su colaboración y confianza y al grupo de participantes que tuvo la madurez suficiente para seguir prudentemente este pequeño camino a veces claro y a veces con incertidumbres que honestamente ofrecimos.

Santiago, Mayo de 1990.

I N D I C E

	Págs.
. Presentación	3
. Introducción : los preparativos	5
la ejecución	11
la evaluación	16
. El diagnóstico	21
. El proceso grupal	33
. El Rol del Educador	63
. El Proyecto	87
. A Modo de Conclusión	101



DIAGNÓSTICO

