



8-C
-g

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ ARAGON ”

“LAS TECNICAS GRUPALES”
UNA OPCION PARA DINAMIZAR EL PROCESO
ENSEÑANZA - APRENDIZAJE EN EL NIVEL SUPERIOR

TESIS

Que para obtener el Título de:
LICENCIADA EN PEDAGOGIA

Presenta:
MA. EMELIA HERNANDEZ GOMEZ

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

San Juan de Aragón, Estado de México, 1988



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E.

	Pags.
INTRODUCCION.	
CAPITULO I. GENERALIDADES DE LA INVESTIGACION.	
1.1 OBJETIVO.	1.
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	2.
1.3 HIPOTESIS.	3.
1.4 JUSTIFICACION.	4.
1.5 METODOLOGIA.	6.
CAPITULO II. MARCO TEORICO.	
2.1 DINAMICA DE GRUPOS.	12.
2.2 CONCEPTO DE GRUPOS.	29.
2.3 ROLES QUE DESEMPEÑAN LOS MIEMBROS DE UN GRUPO.	37.
2.4 LAS TECNICAS GRUPALES: ASPECTO PRACTICO DE LA TEORIA DE DINAMICA DE GRUPOS.	41.
2.5 APLICACION DE LAS TECNICAS GRUPALES AL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.	43.
CAPITULO III. CLASIFICACION DE LAS TECNICAS GRUPALES.	45.
3.1 TECNICAS DE INTEGRACION.	46.
3.2 TECNICAS PARA DINAMIZAR EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.	64.
3.2.1 TECNICAS DE COMUNICACION.	65.
a. Técnicas de Motivación.	77.
b. Técnicas de Información.	83.
3.2.2 TECNICAS DE PROFUNDIZACION.	
a. Técnicas de Explicación.	88.
b. Técnicas de Discusión y/o conclusión.	90.
c. Técnicas de Análisis y Síntesis.	96.
d. Técnicas de Evaluación.	100.

CAPITULO IV. EDUCACION SUPERIOR.	104.
4.1 CONCEPTO DE EDUCANDO.	107.
4.2 CARACTERISTICAS DEL EDUCANDO.	109.
4.3 CONCEPTO DE EDUCADOR.	111.
4.4 CARACTERISTICAS DEL EDUCADOR.	114.
4.5 ROLES DEL EDUCANDO Y EL EDUCADOR.	118.
CAPITULO V. IMPORTANCIA DE ELEGIR UNA TECNICA ADECUADA.	120.
5.1 IMPLICACIONES DE LAS TECNICAS GRUPALES EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE, DENTRO DEL NIVEL SUPERIOR.	123.
5.2 CONSIDERACIONES GENERALES PARA ELEGIR UNA TECNICA GRUPAL.	128.
5.3 ANALISIS DEL USO DE LAS TECNICAS GRUPALES EN EL NIVEL SUPERIOR. (CARRERA: PEDAGOGIA. E. N. E. P. "ARAGON").	133.
5.4 CONDICIONES NECESARIAS PARA GENERALIZAR LA ELECCION DE LAS TECNICAS GRUPALES.	145.
ANEXOS.	153.
CONCLUSIONES.	158.
BIBLIOGRAFIA.	161.

I N T R O D U C C I O N .

Elaborar un trabajo de investigación, en el que se pretende presentar objetivamente, una visión profesional específica, que a lo largo de una carrera universitaria se ha adquirido y coadyuvar al enriquecimiento de la cultura, en alguna de sus dimensiones, es una tarea compleja, pero al mismo tiempo, es un reto para todo profesionista su construcción.

Desarrollar un tema específico en el área de pedagogía, resulta de cierta complejidad, porque dentro de esta ciencia, interviene la subjetividad, es decir la formación del hombre como sujeto de la educación; de modo que el proceso educativo del que seamos producto va a constituir un elemento determinante para la calidad en el desarrollo de la investigación.

Así la noción que los educadores aceptan sobre la educación, sus procesos formativos y sobre los elementos que en ella interactúan, determinará en su momento la orientación que se dé al proceso Enseñanza-Aprendizaje.

La historia nos ha mostrado múltiples evidencias sobre la enseñanza y el aprendizaje, que naturalmente permiten apreciar la variedad de circunstancias en las que se ha desarrollado este proceso.

Circunstancias, creadas por la caracterización de las sociedades de cada época y momento de la humanidad: políticas, sociales, económicas, ideológicas y filosóficas que han orientado la educación en general y por tanto el tipo de hombre que requiere cada sociedad, los contenidos educativos que han de formar su conciencia, para incorporarlo a la vida cultural de la misma.

En la actualidad, afirma Frederick Mayer en su Pedagogía Comparada, "la educación es un método a través del cual puede resolverse la desigualdad social; aunque ello no brinde respuestas totalmente favorables si despierta en el hombre la conciencia de sus posibilidades creadoras; entendemos en esta afirmación que es responsabilidad de los hombres críticos, creativos, reflexivos, y capaces de autodeterminarse en función de metas personales y sociales.

Sobre la base de estas consideraciones y de experiencias estudiantiles en el Nivel Superior, está orientada la elección del presente trabajo, cuyo propósito es proporcionar a los docentes el conocimiento y análisis de las técnicas Grupales, como alternativas que promueven un aprendizaje social y creativo a través del cual se logran los objetivos de aprendizaje a través de

experiencias desarrolladas en un ambiente escolar grato que permite no solo una adecuada comunicación entre los elementos de este proceso, sino el desarrollo de habilidades y actitudes que conducen al educando, hacia el objeto de conocimiento de modo accesible y práctico.

Su estructura será la siguiente: una primera parte descriptiva, que abarca el aspecto metodológico de la investigación, la Teoría de Dinámica de Grupos en su fundamentación teórica y su aspecto práctico, así como las características del Nivel Educativo Superior.

La Segunda se realizará con base a una investigación de campo, dentro de la cual se emplearán Técnicas de Observación, así como cuestionarios a Educandos y Educadores de la E.N.E.P. "Aragón", para establecer situaciones de diversa índole en los que se plantee la elección de la Técnica más adecuada.

En el Capítulo I contiene aspectos de fundamentación metodológica sobre el trabajo en general, el capítulo II que corresponde al Marco Teórico, es una reseña general de las Técnicas Grupales y su aplicación al proceso Enseñanza-Aprendizaje; en el Capítulo III se da una clasificación de la Técnicas Grupales; el Capítulo IV trata propiamente de la educación a Nivel Superior, así como de las características y roles tanto del Educando como del Educador.

Por último el Capítulo V estará compuesto por los resultados obtenidos durante la encuesta y las observaciones realizadas, así como un análisis de los mismos; finalmente las sugerencias en cuanto a condiciones necesarias para elegir una Técnica Grupal.

Al término se establecerán las conclusiones, logradas a lo largo del presente trabajo de investigación.

C A P I T U L O I.

1.1 OBJETIVO.

Dentro de la investigación se pretende:

Realizar un análisis profundo del empleo de las Técnicas Grupales, en el Nivel Superior, con el fin de llegar a establecer de manera sencilla, las condiciones necesarias a través de las cuales se generalice su utilización, y promover la participación dinámica del educando en su propio aprendizaje.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Considerando que la metodología del proceso Enseñanza-Aprendizaje es el eje de interacción entre sujeto y objeto de conocimiento y que ésta se integra, por un conjunto de técnicas y procedimientos que facilitan esta interacción. Que además estas técnicas aun estando al alcance del Educador en la mayoría de los casos se desconocen y si se utilizan se hace un uso indiscriminado de ellas.

Se observa que es indispensable realizar un análisis cuidadoso de las causas y efectos, que dichas consideraciones tienen en relación con el proceso de Enseñanza-Aprendizaje en el Nivel Superior, para determinar: ¿En qué medida pudieran controlarse las variables que por su carácter influyen y determinan los resultados de dicho proceso?

1.3 HIPOTESIS.

Actualmente en el Nivel Superior se observan deficiencias dentro del proceso Enseñanza-Aprendizaje, también se ha observado que éstas en su gran mayoría se deben a un inadecuado uso y hasta en algunos casos por el desconocimiento de estrategias metodológicas, hoy en día se cuenta con las Técnicas Grupales que haciendo un uso adecuado de ellas resultan ser un gran recurso como alternativas en la optimización del proceso E-A.

1.4 JUSTIFICACION.

La calidad de la enseñanza, es un adjetivo que constantemente denota la preocupación de Investigadores, Docentes y Educandos; denota también la preocupación fundamental de nuestro Sistema Educativo Nacional.

De acuerdo con la Ley Federal de la Educación en su art. 15 señala "El Sistema Educativo Nacional comprende los tipos elemental, medio y superior en sus modalidades escolar y extraescolar.

También define cada nivel como a continuación se presenta:

Elemental:	Medio:	Superior:
-Preescolar	-Secundaria.	-Licenciatura
-Primaria.	-Bachillerato.	-Maestría y
		-Doctorado.
(Art. 16)	(Art. 17)	(Art. 18)" (1)

Esta preocupación, surge a partir de cubrir la necesidad de hacer de la educación un proceso y una garantía individual y social que el sistema político señala para todos y cada uno de los Mexicanos.

En la actualidad ya no resulta aventurado afirmar, que la gran mayoría de los Mexicanos tiene acceso a las aulas, en todos los niveles educativos, así como de todos y cada uno de los estratos sociales.

La preocupación por educar a un mayor número de Mexicanos casi ha sido superada sin embargo, paralelamente al aspecto cuantitativo es necesario mejorar y elevar los niveles académicos dentro del proceso educativo.

Ello implica: superar limitaciones en cuanto a contenidos educativos, metodologías y recursos; tres rubros que de alguna manera se identifican con el objeto de conocimiento, por otro lado superar limitaciones que existen en el ambiente de la Docencia como, actividad orientadora de las experiencias de los Educadores.

(1) Vázquez José de Jesús. Vademécum. Edit. Porrúa. México D. F. 1963. pág. 190.

De modo que, en un afán de coadyuvar a resolver, por supuesto en forma sencilla estas dificultades, este trabajo estará dirigido a dos ejes fundamentales de la labor educativa estos son: El Docente y la metodología, básicamente en el Nivel Superior.

1.5 METODOLOGIA.

Ante cualquier fenómeno de la realidad el ser humano se caracteriza por ser inquieto ante el origen, es decir el porqué?, cómo? y cuándo?, máxime si ese fenómeno afecta directamente a su realidad cotidiana.

Realiza una búsqueda de datos a través de pistas aportadas por el fenómeno, la búsqueda necesita de un orden es decir de una adecuada sistematización y así de esta forma pasa de ser un simple indagar, una sencilla búsqueda a una formal y plena investigación.

Por investigación se entenderá el conjunto de actividades organizadas a través de las cuales se llega a la esencia del fenómeno ya que "la esencia a diferencia de los fenómenos no se manifiesta directamente, y por cuanto que el fundamento oculto de las cosas debe ser descubierto mediante una actividad especial..." (2)

En todo proceso de investigación siempre están presentes elementos filosóficos y científicos, la ciencia nos aporta recursos que nos orientan y permiten llegar al fin de nuestros objetivos y la filosofía puede ser entendida como "el esfuerzo sistemático y crítico tendiente a captar la cosa misma, la estructura oculta de la cosa y descubrir el modo de ser del existente." (3)

Lo anterior es claramente comprensible cuando reconocemos que cada Investigador adopta una postura filosófica ante el objeto de conocimiento y esto es a partir de la concepción que tiene de hombre y de cosmos.

Cada uno actúa con su carga subjetiva, pero trata de obtener un conocimiento objetivo y sistemático, vale decir científico.

Al referirnos a conocimiento científico estaremos tocando el término ciencia, ésta es definida por Mario Bunge como "un creciente cuerpo de Ideas..., que puede caracterizarse como conocimiento racional, sistemático, exacto, verificable y por consiguiente, falible". (4)

(2) Kossik Karel. Dialéctica de lo concreto. Edit. Orijalbo. México D. F. 1963. Pág. 27.

(3) Ibidem. pág. 80.

(4) Bunge Mario. La Ciencia su Método, y su filosofía. Edit. Siglo XXI. Buenos Aires 1964. pág. 7.

Por consiguiente podemos decir que la ciencia en su estructura posee dos partes fundamentales lógicamente interrelacionadas, estas son:

- a) Un sistema de ideas establecido provisionalmente y denominado conocimiento Científico.
- b) Una actividad productora de nuevas ideas, llamada Investigación Científica.

Para propósitos del presente es necesario recordar que existen básicamente tres tipos de investigación: La Documental, la de Campo y la Experimental, en apariencia manejan elementos que excluyen a una de otra pero por lo regular se complementan en la práctica.

"La Investigación Documental como su nombre lo indica, depende fundamentalmente de la información que se recoge o consulta en documentos entendiéndose este término, en sentido amplio, como todo aquel material de índole permanente; es decir, al que se puede acudir como fuente o referencia en cualquier momento o lugar, sin que se altere su naturaleza o sentido, para que aporte información o rinda cuentas de una realidad o acontecimiento.

Las fuentes documentales pueden ser, entre otras; documentos escritos, como libros, periódicos, revistas, actas notariales, tratados, encuestas y conferencias escritas; documentos filmicos, como películas, diapositivas, filminas, etc.; documentos grabados, como discos, cintas, cassetes, etc.

La Investigación de Campo es aquella en que el mismo objeto de estudio sirve de fuente de información para el investigador.

Consiste en la observación directa y en vivo, de cosas, comportamiento de personas, circunstancias en que ocurren ciertos hechos.

Las técnicas usualmente utilizadas en el trabajo de campo para el acopio de material son: la encuesta, la entrevista, la grabación, la filmación, la fotografía, conforme con el tipo de trabajo que se está realizando pueden utilizarse una o varias de estas técnicas al mismo tiempo.

Finalmente la Investigación Experimental: es la que propicia la realización de un fenómeno mediante la deliberada combinación de ciertos elementos muy particulares. Los datos que se obtienen en un momento y en

un lugar dados, representan situaciones casi siempre irrepetibles, cuyos resultados solo tendrán validez en la medida en que el fenómeno pueda nuevamente instrumentarse para que produzca resultados iguales o por lo menos parecidos." (5)

La anterior tipología de la Investigación, ha sido mencionada con el propósito de resaltar básicamente a la Investigación Documental y la de Campo ya que en este se ha recurrido a ellas y a sus técnicas, para haber hecho posible su realización.

Primeramente fué preciso hacer una revisión previa del material, libros, conferencias escritas, revistas, etc.; posteriormente se procedió a la realización de fichas de trabajo, bibliográficas y de análisis.

Una vez reunido el material fué preciso definir el objeto de estudio con claridad, las metas a alcanzar, así como la selección de los medios a través de los cuales fuera posible llegar al logro de las metas; por lo que se precisó de la Encuesta por medio del Cuestionario, la Entrevista dirigida o estructurada; y a la Observación participante como instrumentos de la Investigación de Campo ya que resultan grandes auxiliares para la obtención de resultados en una investigación de tipo social. Por lo anterior resulta interesante y necesario el definir a cada técnica de Investigación.

Encuesta para Rojas Soriano es: "una técnica que consiste en recopitar información sobre una parte de la población denominada muestra..." (6)

La Encuesta se efectiviza por medio del Cuestionario. Este no es otra cosa más que un conjunto de preguntas sistematizadas, que nos sirven para obtener datos, información de un sector de la población.

Para la elaboración del Cuestionario fué necesario como parte inicial, basarse en el cuerpo de la Teoría que sustenta al trabajo, es decir en el Marco Conceptual, los objetivos, la hipótesis de la Investigación.

(5) Cfr. Cazares Hernández, et. al. Técnicas actuales de Investigación Documental. Edit. Trillas. México D. F. 1966. pág. 14.

(6) Rojas Soriano, Raúl. Guía para realizar Investigaciones sociales. edit. UNAM. México 1982. pág. 137.

Se vigió que las preguntas se relacionaran directamente con el objetivo central del trabajo, que fueran sencillas, claras y precisas. Que mantuvieran un orden lógico, que el lenguaje fuera de acuerdo a la población a encuestar y además que no hubiera preguntas que indujeran a la respuesta.

En lo referente a las entrevistas realizadas éstas pertenecen a la modalidad de Entrevista estructurada o dirigida en la cual se necesita de la realización previa de un cuestionario ver (Anexo II). Se lleva a cabo "cara a cara", se necesita al igual que cualquier entrevista la creación de un clima de confianza para el entrevistado (aunque en este caso no fué muy necesario ya que éstos fueron educadores de la E.N.E.P. ARAGON) y por razones de tiempo se entraba de lleno al cuestionario, las respuestas fueron anotadas al término de la entrevista.

La aplicación de los cuestionarios se llevó a cabo de la siguiente manera:

Se tomó como universo a la población de la carrera de pedagogía de la E.N.E.P. ARAGON (ambos turnos) en el periodo escolar 87-II.

El procedimiento para determinar la muestra pertenece a la modalidad del muestreo no probabilístico en el cual se escoge arbitrariamente a las personas para contestar el cuestionario. Además la selección pertenece al tipo denominado por "cuotas" el cual establece que: "las cantidades de personas a entrevistar son preestablecidas por los encuestadores" (7)

La selección de la muestra se realizó como sigue: tomando en cuenta que el total aproximado de educandos de la carrera es de 1000 y el de educadores es de 80 (dato proporcionado por la Coordinación); se acordó trabajar con el 10% de la población es decir 100 educandos pero un poco más de educadores éstos fueron 30. Una vez determinado el tamaño de la muestra se procedió a su distribución en los dos turnos; se aplicaron 50 cuestionarios para educandos en cada turno.

Al saber que cada turno abarca cuatro semestres (en este caso) segundo, cuarto, sexto y octavo; al dividir cada turno se estableció que, la muestra a fin de ser representativa debería estar compuesta por 12 educandos de

(7) Baena Paz, Guillermo. Instrumentos de Investigación. Editores Unidos Mexicanos. S. A. México 1980. pág. 109.

tres semestres cualquiera y uno seria de 14 de tal manera que al sumarlos el total de educandos fuera de 90.

En el caso de los Educandos estos fueron elegidos al azar ya que algunos de ellos laboran ambos turnos no fue necesario seleccionarlos por turno.

Por ultimo la Observación participante, esta a diferencia de la observación comun requiere de involucrarse en los fenómenos observables. "La Observación participante permite, en cambio, adentrarse en las tareas cotidianas que los individuos desarrollan; sus actitudes y conductas ante determinados estímulos;..." (8)

En la Observación ordinaria el individuo queda fuera del grupo, no participa activamente.

Anton de Schutter en su obra investigación participativa dice: "El Investigador en la Investigación participante no necesita hacer conocer los propósitos de su trabajo. Ni siquiera necesita contar que va a observar algo. El se incluye y va a vivir, temporalmente, en un grupo; "participa" de alguna manera en la vida cotidiana para, desde esta posición estudiar al grupo." (9)

Previo a la realización de la observación participante fue necesario elaborar una guía de observación (ver anexos) a fin de resolverla al final de las sesiones asistidas, vale decir que algunos docentes conocieron la razón verdadera de adentrarnos a trabajar en el grupo, motivo que no afectó la realización de la observación participante, la selección de los grupos para la observación fué al azar, procurando de 3 a 4 asistencias por semestre en cada turno.

Por lo tanto la Metodología será entendida en el sentido Pedagógico es decir, como un medio a través del cual es posible analizar los hechos esenciales del proceso de Enseñanza-Aprendizaje, es decir con el carácter lógico que aporta la Pedagogía.

En cuanto a la Teoría que sustenta la metodología del trabajo en si es en primer lugar, el positivismo por su carácter objetivo e instrumentalista ya que se trata de una Investigación Descriptiva debido a que ésta es apropiada al objeto de estudio.

(8) Rojas Soriano. Op. Cit. pág. 120.

(9) Schutter de Anton. Investigación participativa. Edit. CREFAL, Patzcuaro Michoacán México 1985. pág. 250.

Como ya se mencionó con anterioridad este trabajo posee un carácter informativo en su primera parte, a través del contenido sobre el tema central y dentro de la segunda un carácter analítico y descriptivo básicamente, por eso se hace uso de técnicas de la Investigación Documental y la de Campo, tal es el caso de las fichas, la encuesta, la observación observación y la entrevista.

Todo esto con el propósito de organizar lógica y racionalmente los elementos que integrarán al presente en los siguientes capítulos.

C A P I T U L O I I .

MARCO TEORICO.

2.1 DINAMICA DE GRUPOS.

La Teoría de la Dinámica de Grupos surge en la búsqueda de un nuevo tipo de escuela, pretende lograr un productivo proceso Enseñanza-Aprendizaje, tanto para Docentes como para Educandos. Constantemente oímos hablar de Dinámicas Grupales, Técnicas Grupales, como sinónimos, que si falta o existe una Dinámica Grupal pero en realidad, ¿qué es la Dinámica de Grupos?

"La frase ganó popularidad desde la segunda guerra mundial; pero desafortunadamente, al aumentar su uso, el significado se hizo impreciso, según un empleo bastante frecuente la Dinámica de Grupos se refiere a una especie de ideología política preocupada por las formas en que debieran organizarse y manejarse los grupos". (1)

La dinámica de grupos es el resultado de las fuerzas de grupo. Es elemento eficaz para cambiar cualitativamente al Individuo". (2)

Ha sido definida por Sargent y Williamson como: "un movimiento surgido de la psicología de la Gestalt, que destaca las fuerzas sociopsicológicas existentes dentro del grupo" (3)

Existen diferentes concepciones para definir a la Teoría de Dinámica de Grupos y una de las más completas es: "Un cuerpo de conocimientos teóricos que permite esclarecer los fenómenos grupales de la vida escolar enriqueciendo las posibilidades docentes, del cual se derivan Técnicas Grupales que pueden ser utilizadas eficazmente en el desarrollo de una metodología del aprendizaje". (4)

Es decir la Dinámica de Grupos no es un simple método sino todo un conjunto de bases teóricas que posibilitan las condiciones para que la metodología cumpla su función.

- (1) Cartwright, Dorvin. Dinámica de Grupos. Edit. Trillas. México D.F. 1964. pág. 18.
- (2) Andueza, María. Dinámica de Grupos en Educación. ANUIES. Edit. Trillas. México D.F. 1965. pág. 28.
- (3) S. Stansfield Sargent y Robert. C. Williamson: Social Psychology en: Bany/Johnson. La Dinámica de grupo en la Educación. Edit. Aguilar. Madrid 1961. pág. 17
- (4) Curigliano y Villaverde en: Reyes Rosales. Dinámica de Grupos. Edit. Oasis. México. D.F. 1964. pág. 17.

El término también puede referirse, a las fuerzas que actúan en un grupo dentro de las diversas funciones e interacciones realizadas por los miembros, a este conjunto de fuerzas también se le llama Dinámica Grupal.

Por ser un término tan amplio y pasar de ser no sólo una frase hecha a un campo de conocimientos científicos, la Teoría de Dinámica de Grupos, es necesario señalar las condiciones que propiciaron su surgimiento, para posteriormente ubicarlas en el ámbito educativo.

El auge del estudio de los pequeños grupos se debió, en un principio, a trabajos aislados que se fueron desarrollando en un clima histórico, social e ideológico favorable. Fueron las condiciones sociales de los Estados Unidos en la década de los cuarentas las que significaron un terreno propicio para el florecimiento de los estudios sobre la Dinámica Grupal.

Como es de suponerse las condiciones económicas, propiciaron el estudio de los factores de rendimiento de los grupos de trabajo en el campo industrial. Pues se requería una mayor producción a nivel Nacional.

La Segunda Guerra Mundial sin duda alguna fué un factor determinante, surge la necesidad de realizar investigaciones en cuanto a los fenómenos de cohesividad.

Dadas las anteriores circunstancias surgen diferentes enfoques sobre la Teoría General de Grupos:

"La encuesta de Hawthom realizada en una fábrica cercana a Chicago (1927-1932), inspirada en Elton Mayo y cuya finalidad era estudiar las relaciones entre las condiciones de trabajo y el rendimiento de los obreros fué un estudio pionero.

Se analizaron y variaron condiciones como alumbrado, calor, humedad, horario de trabajo, descansos, sistemas de remuneración, etc., que llevaron a los investigadores a analizar los fenómenos psicológicos de grupo, las relaciones interpersonales informales y sus implicaciones en el rendimiento, así como los sistemas administrativos y jerárquicos.

Se observó un grupo de 14 obreros constantemente durante 8 meses en su trabajo diario en un pequeño taller, su vida colectiva, sus valores y sus normas secretas, sus interacciones con el resto de los trabajadores y su estructura interna, se obtuvieron dos conclusiones: todo lo que aparentemente era objetivo como las condiciones exteriores y materiales del trabajo, tenían un sentido

psicológico y social; el grupo propició la formación de una organización informal, o sea, no oficial, cuya función fue la de mantener un modelo de comportamiento colectivo que protegiera al grupo en contra de las presiones exteriores." (5)

"La sociología de Moreno. A los 21 años (1913) en Viena, Jacob Lew Moreno, estudiante de medicina, toma parte de un experimento de readaptación social de prostitutas por medio de discusiones en pequeños grupos.

De estos experimentos concluye que cada participante del grupo podría convertirse en agente terapéutico de los demás, que el grupo poseía una existencia, una coexistencia y una estructura específica.

Ya en 1923, Moreno propuso los primeros "diagramas de Interacción de grupo".

En 1925 emigra a los Estados Unidos en donde crea el psicodrama en 1928, y en 1932 el test sociométrico.

A partir de 1938 elabora los ensayos de teatro terapéutico en Viena. A este período corresponden las siguientes ideas:

La dimensión social es la esencia de la personalidad. Esta es un conjunto de papeles sociales, la posibilidad de representarlos y de cambiarlos.

Todo grupo humano tiene una estructura afectiva informal, que determina el comportamiento de la relación entre sus miembros.

La convergencia de las ideas de Moreno y de Lewin, dan fundamento a la psicología de la Dinámica de Grupos". (6)

"Análisis de Factores de Catell. Raymond Catell y sus colaboradores en la Universidad de Illinois diseñaron un planteamiento por medio del cual trataron de determinar las principales dimensiones de los grupos, a través de la identificación de sus elementos claves; análisis de factores.

(5) Cfr. Cornatón, Michel. Grupos y Sociedad. Edit. Tiemp Nuevo, S. A. Caracas, Venezuela. 1900. pág. 174.

(6) Cfr. Carlvright D. y Zander A. Dinámica de Grupos. Investigación y Teoría. Edit. Trillas. México. 1976. pág. 383.

Esto significa -dice Catell- que uno puede medir en un gran número de grupos, un gran número de atributos y determinar un número más limitado de dimensiones independientes, por medio de las cuales pueda ser más económica y funcionalmente definido cualquier grupo particular en una población dada de grupos." (7)

Catell se interesa en la personalidad del individuo, preferentemente en los factores de energía, habilidad y dirección. El planteamiento de Catell ha venido a enriquecer los conocimientos de la Dinámica de Grupos.

"Psicoterapia de Grupo. El planteamiento psicoterapéutico nace a principios del siglo con Freud, pero no es sino hasta 1920 en su libro "Psicología de Masas y Análisis del yo " que intenta explicar desde el punto de vista psicoanalítico los fenómenos de grupo." (8)

Fueron sus discípulos quienes aplicaron técnicas para estudiar los aspectos emocionales, fundamentalmente inconscientes en el proceso de grupo y sus efectos sobre la personalidad.

De aquí se derivan dos enfoques, de la Teoría de la Dinámica de Grupos, uno es el enfoque del grupo en el ámbito sociológico y la de los grupos terapéuticos en el ámbito del psicoanálisis, desde el punto de vista del terapeuta: "causas dinámicas latentes de interacción entre cada miembro del grupo, las cuales producen y conforman la conducta del grupo. Para los sociólogos; la dinámica se refería a las manifestaciones conductuales del grupo y sus efectos sobre los individuos que lo componen" (9)

Ahora es el momento de tratar a la teoría de Lewin, la cual aporta los primeros elementos para el surgimiento de la Dinámica de Grupos como campo de conocimiento.

"Kurt Lewin (1890-1947), psicólogo alemán emigrado a E.U. en 1934 perteneció a una época de grandes e importantes movimientos científicos y psicológicos que ejercieron de alguna manera influencia en su pensamiento

(7) Cfr. Rodney, V. Napier, Matt K. Gershenfeld. Grupos Teoría y Experiencia. Edit. Trillas. México. 1979. pág. 10.

(8) Cfr. Freud, Sigmund. Psicología de las masas y análisis del Yo. Obras Completas. Tomo III. Edit. Biblioteca Nueva. Madrid 1970. pág. 120.

(9) Kissen, Morthon. Dinámica de grupo y psicoanálisis de grupo. Edit. Limusa. México D. F. 1987. pág. 30.

sobre todo la física, pues considera que (el propósito de la dinámica en Psicología tanto como en física consiste siempre en referir el objeto a la situación, en abordar la conducta de un individuo o de un grupo en su campo).

Este campo es espacio de la vida, abarca a la persona o el grupo, el ambiente psicológico tal como es para ellos." (10)

En consecuencia como seguidor de la corriente de la *Gestalt* (teoría de campo). Lewin crea la teoría y la técnica para abordar el estudio de las interrelaciones entre los sujetos y su evolución en un grupo restringido, la llamada Dinámica de Grupos, que es una teoría que busca explicar los fenómenos grupales con hipótesis y con factores verificados en el terreno práctico, otorgándole con ello un carácter experimental, pues sus trabajos se dirigen más al laboratorio que al campo natural.

"Para Lewin el grupo es un campo social entendido como una totalidad en movimiento (dinámica), constituida por entidades sociales coexistentes y a la vez interdependientes, cuyo destino es la transformación". (11)

Los elementos que lo integran se hallan determinados por la estructura del grupo su génesis y su desarrollo.

La personalidad al igual que el grupo es un todo dinámico formado por sistemas, procesos, acciones, etc.

De ahí la consideración del grupo como un organismo que desarrolla tensiones positivas y negativas, determinadas por los deseos y las defensas.

Algunos de los principales aportes son:

a) La interpretación de la personalidad como un sistema estructurado (el self) por círculos concéntricos, en el centro se encuentra el yo íntimo, integrado por los valores fundamentales del individuo; éste se encuentra rodeado por el yo social, que incluye los valores

- (10) J. Maisonneuve. La Dinámica de los Grupos. en: Vigueras Moreno Susana. Tesis "La concepción Operativa de Grupo en Educación Superior". Aragón Estado de México. 1983. pág. 19.
- (11) "Dinámica de Grupos" en: Revista Temas de Psicología Social No. 2. pág. 95-96 en: Vigueras Moreno Susana. Tesis. Op. Cit. Pág. 19.

compartidos con otros grupos o subgrupos y en la periferia, se encuentra el yo público, que constituye el aspecto más superficial de la personalidad, como los contactos interpersonales y las relaciones.

b) La utilización del método de la discusión no dirigida como una técnica del coordinador para disminuir las tensiones, la resistencia al cambio y llevar al grupo a un estado de crisis que genere una modificación de las actitudes de sus miembros. A este proceso le llamo desicristalización y recristalización.

c) La definición de conducta grupal como un conjunto de operaciones que tienden a resolver las tensiones y a restablecer el equilibrio.

d) La definición de espacio de vida como un conjunto que incluye todos los hechos que existen para un individuo o para un grupo, en un momento dado en su campo de existencia personal.

e) La visión del grupo como factor de cambio en el contexto social inmediato a partir de la influencia de cada uno de sus miembros.

f) El descubrimiento de importantes factores psicosociales que afectan al cambio y a la resistencia al cambio, fenómenos que deben analizarse en el contexto social en que surgen.

Desde una perspectiva histórica puede considerarse la Dinámica de Grupos como convergencia de varias proyecciones de las Ciencias Sociales, y con mayor amplitud como producto de la sociedad particular en que surgió.

En conclusión: La Dinámica de Grupos echó raíces, ante todo, en los E.U. y los países del noroeste europeo, aunque también han existido importantes avances en Israel, Japón e India. Al parecer, tres condiciones principales parecen haber sido necesarias para su surgimiento y subsecuente desarrollo.

A) Una sociedad que diera apoyo.

Hacia finales de los años treinta, las condiciones culturales y económicas de los E.U. eran favorables al surgimiento y crecimiento de la Dinámica de Grupo.

"Se evaluaba altamente la ciencia, la tecnología y

la solución racional de problemas y el progreso". (12)

Por entonces surge la Tecnología Educativa, ésta es: "la encargada de abordar el proceso Enseñanza-Aprendizaje en forma sistemática y organizada y nos proporciona estrategias, procedimientos y medios emanados de los conocimientos científicos en que se sustenta". (13)

Surge como respuesta a tres problemas básicos:
Lograr un educación de mayor calidad, educar a un mayor número de personas y con un menor costo.

Es fuertemente apoyada por muchas ciencias entre las que destacan en el área didáctica:

La Psicología, la Teoría de Sistemas y la Comunicación.

En conclusión la Tecnología Educativa puede considerarse como de recursos y descubrimientos científicos aplicados a la educación con el propósito de mejorar el proceso E-A.

Las otras dos condiciones que propiciaron el surgimiento de la Teoría de la Dinámica de Grupo fueron:

B) Nuevas profesiones que se desarrollaron.

Para los años treinta un gran número de profesiones definidas habían surgido en los E.U., quizá más que en cualquier otro país.

Muchas de ellas se relacionaban directamente con grupos de gente, y se preocupaban por mejorar la calidad de su práctica, se dedicaron a codificar procedimientos y a descubrir principios generales que les sirvan para manejar grupos.

C) Teoría de la Psicoterapia de Grupo.

(12) Cartwright, Op. Cit. pág. 20

(13) Contreras, Elsa y Ogalde Isabel. Principios de Tecnología Educativa. Colección de cuadernos pedagógicos. Edit. Edicol. México D. F. 1983 pág. 5-7.

Aunque por lo general se consideraba a la Psicoterapia como una rama de la Psiquiatría, el usar grupos con propósitos psicoterapéuticos surgió en campos no estrictamente médicos, como el caso de Alcohólicos Anónimos.

Como es claro observar, la Teoría de la Dinámica de Grupos no surge por generación espontánea, mas bien es el resultado de condiciones históricas, culturales, y políticas, que tiene aplicación no sólo en el ámbito educativo sino en todo aquel en el que existan grupos humanos.

Hasta el momento se hace necesario señalar que Técnicas Grupales y Dinámicas de Grupos son dos conceptos distintos, y como elementos didácticos, se encuentran íntimamente relacionados, hecho que posteriormente se amplió, no obstante es importante desde ahora no confundirlos.

También es importante mencionar, que la Teoría de Dinámica de Grupos posee fundamentos que resaltan su valor como tal dentro del ámbito didáctico, se encuentran de manera implícita, es preciso detenerse en su marco de referencia para lograr esclarecerlos y explicitarlos.

Contextualización de las Técnicas Grupales:

Ahora, es el momento de ubicarnos en la existencia de las Técnicas como aspecto práctico de la Teoría de Dinámica de Grupos, en el ámbito educativo, se encuentra formando cuerpo de la Didáctica. Esta como sabemos, es la rama de la Pedagogía que se ocupa del estudio de la metodología del proceso Enseñanza-Aprendizaje y de los elementos que intervienen en él, éstos son: Educando, Educador como primer término.

La importancia de la Didáctica se debe a que ésta describe, explica y fundamenta los métodos más adecuados y eficaces para el mejor aprovechamiento de los conocimientos, es decir proporciona los elementos requeridos para la mejor conducción del proceso E-A, dentro de ellos se encuentran las Técnicas Grupales.

Por otra parte, considerando que la Educación es el objeto de estudio de la Pedagogía y sabiendo además que esta última, es un proceso social que pretende desarrollar las capacidades del individuo de manera armónica e integral.

De acuerdo con la ley federal de la educación, esta es "el medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; es proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad, y es factor determinante para la adquisición de conocimientos y para formar al hombre de manera que tenga sentido de solidaridad social". (14)

En el anterior se resalta la contribución de la sociedad en este proceso formativo del individuo para con la sociedad, ambos elementos indispensables para hacer de la educación un proceso unico, formativo y creador.

Precisamente para lograr dichos propósitos y para ayudar o contribuir a que se alcancen participan ciencias auxiliares tales como: la Psicología, Sociología, Filosofía, Biología, etc.

Es importante señalar la relación que existe entre éstas y la Pedagogía, a continuación se presenta una breve descripción de dicha relación:

a) Psicología y Pedagogía: La Pedagogía posee los elementos teóricos necesarios para concebir, dentro de sí el proceso formativo llamado educación, pues éste es su objeto de estudio.

La Psicología por su parte, es la ciencia que se encarga del estudio de la conducta humana y por su parte provee a la Pedagogía con un conjunto de elementos teórico-prácticos, entre los que se encuentran, las teorías de personalidad para conocer al Educando, la forma como se da la adquisición de conocimientos, etc., para la mejor dirección de los individuos, dentro del proceso E-A.

b) Sociología y Pedagogía: La Sociología se encarga del estudio de la sociedad y de sus elementos, al ser el sujeto de la Educación uno de estos elementos, además de ser un ser Psíquico, es un ser Social; por su parte la Pedagogía se encarga de la educación del individuo en sociedad, encargándose de su formación individual y social.

c) Biología y Pedagogía: La relación entre ambas se debe principalmente a que antes de realizar una formación integral es necesario conocer su estructura morfológica.

"No hay que olvidar que el ser con el cual se trabaja, es en primera instancia, un ser dotado de un cuerpo regido por determinadas leyes". (15)

(14) Vazquez, Jose de Jesus. Vademécum. Edit. Porrúa, México D. F. 1975. pág. 193.

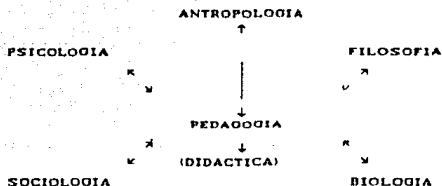
(15) Nassif, Ricardo. Pedagogía General Edit. Kapelusz, Buenos Aires 1992. pág. 50.

d) **Filosofía y Pedagogía:** El ser humano posee dentro de sí, una concepción de la vida, del mundo debido a ello puede dar explicación a los fenómenos que se presentan en su ambiente.

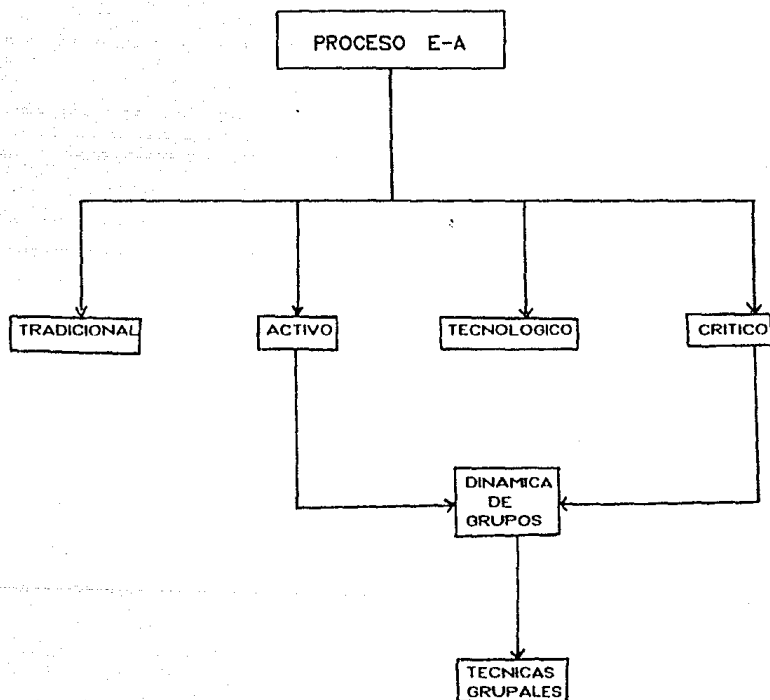
La Filosofía es entonces una reflexión teórica sobre lo que le rodea.

Las anteriores son llamadas ciencias auxiliares porque son básicas sus relaciones con la Pedagogía, también existen otras llamadas especiales (Matemáticas, Física, Geografía, Historia, Antropología, etc.), las cuales se relacionan con ella, pero su relación no es tan directa.

GRAFICAMENTE LA RELACION SERIA DE LA SIGUIENTE MANERA:



LA UBICACION PRECISA DE LA "TEORIA DE LA DINAMICA DE GRUPOS" Y SU ASPECTO PRACTICO (TECNICAS GRUPALES), SE PUEDEN APRECIAR CLARAMENTE EN EL SIGUIENTE ESQUEMA:



Fundamentos de la Teoría de la Dinámica de grupos.

Fundamento Pedagógico.

La Dinámica de Grupos se basa en fundamentos Pedagógicos, Psicológicos, Epistemológicos y Sociológicos.

Es importante recordar, que los métodos activos pertenecen a la corriente Pedagógica llamada *Escuela Nueva* y ésta inicia su aparición desde finales del siglo XIX, la actividad pedagógica es concebida como una actividad funcional primordialmente, el aprendizaje debe partir del Educando (*Evolución copernica de la educación moderna psicocentrismo*).

"La doctrina de los métodos activos da un nuevo sentido en la conducta del Educando y saca de ahí importantes consecuencias, advierte que lo fecundo del proceso educativo reside en una específica acción, y cierta actividad que no se exige al alumno desde afuera, a título de una imposición externa; sino de una actividad sugerida y orientada por el maestro, tomando en cuenta los vivos intereses del saber y las exigencias académicas del Educando; una actividad que va de dentro hacia afuera, vale decir autoactividad". 40

La Revolución de la Educación se vió fuertemente influida por Dewey.

John Dewey (1859-1952), nació en la ciudad de Burlington, estado de Vermont, en la región rural de Nueva Inglaterra, en Estados Unidos. Su pensamiento tiene influencia de Carlos Darwin, Friedrich Hegel, Platón y en general de la filosofía griega. Su interés se centra principalmente en la educación, sus propósitos y sus elementos, tal es el caso de la escuela.

"La escuela, para Dewey, no es un preludio de la vida, sino mas bien una sociedad en miniatura. La democracia no debe aplazarse; en las aulas, el niño puede aprender la cooperación en trabajos de grupo. Según Dewey, crecemos sólo en la medida en que participamos colectivamente en la solución de dificultades y problemas comunes.

Su meta era hacer la educación más dinámica, democrática, para que triunfara una verdadera sociedad liberal. El pragmatismo es una filosofía experimentalista;

40) Larroyo, Francisco. *Pedagogía de la Enseñanza Superior*. Edit. Porrúa. México D.F. 1985. pág. 124-125.

el plan de estudios debe ser; plástico debe ser planeado cooperativamente; su función es poner en primer plano los intereses e ideales de los niños". (17)

Preparar a los niños para vivir en la sociedad, mas bien que transmitirles simplemente conocimientos, se hizo la meta educativa de las escuelas públicas. "Aprender haciendo" se volvió el tema popular, y se le complementó con cosas tales como proyectos de grupo, actividades extracurriculares.

Los profesores se interesaron por crear en sus alumnos las habilidades del liderazgo, la cooperación, la responsabilidad y las relaciones humanas, gradualmente se hizo aparente que los profesores, como los miembros de grupo, se veían obligados a tomar decisiones que afectaban el curso de los acontecimientos con los grupos de niños y que necesitaban principios para conducir tales acontecimientos hacia fines constructivos.

"Así, pues, en una sociedad auténticamente democrática la educación debería quedar controlada por el estado y todo el mundo debería acudir a la escuela, independientemente de su sexo, religión, destreza o clase social". (18)

Al pertenecer los métodos activos a la corriente Pedagógica de la Escuela Nueva, lo cual indica que la Teoría de Dinámica de Grupos pretende:

- a) Propiciar el conocimiento activo y comprensivo, a través de un trabajo grupal dentro del cual, se genere una autoactividad a través de la integración grupal.
- b) Toma en cuenta, las condiciones históricas en las que se dan las relaciones grupales y el contexto social en el que se presentan.
- c) Propiciar el desarrollo integral y armónico de los miembros de un grupo para el logro de las metas.
- d) El Educando, debe ser agente de su propio aprendizaje, creativo y social.
- f) Pretende una relación, Educando-Educador dinámica dentro del proceso Enseñanza-Aprendizaje.

(17) Mayer, Frederick. *Pedagogía Comparada*. Edit. Pax-México. México D.F. 1964. pág. 166-175.

(18) Bowen James y Hobson R. Peter. *Teorías de la Educación*. Edit. Limusa. México D.F. 1968. pág. 170.

Fundamento Psicológico.

La Dinámica de Grupos, tiene sus bases en la Teoría de la Gestalt, es preciso recordar que ésta considera al hombre un ser pensante en donde su percepción y contacto con la realidad son básicos para la integración de sus actividades, su aprendizaje.

Dicha integración se da, a través de las leyes de la organización.

La Psicología de la Gestalt, tuvo su comienzo y adquirió mayor éxito en el campo de la percepción; es decir se basa en los elementos, fondo y organización.

Los máximos representantes de la Psicología de Campo-Gestalt, con Mark Wertheimer (1880-1943), Wolfgang Kohler (1887-1967), Kurt Koffka (1886-1941) y Kurt Lewin (1890-1947).

Tratando de esquematizar los principios de la Gestalt estos estarían inmersos en las siguientes leyes:

- 1.- La ley de la semejanza o igualdad es determinante para formar grupos.
- 2.- La ley de la proximidad. Los grupos perceptuales se apoyan de acuerdo a la cercanía de las partes.
- 3.- La ley del cierre. Las áreas cerradas son más estables que las no cerradas y, por lo tanto, forman más rápidamente figuras en la percepción.
- 4.- La ley de la buena continuidad. La organización en la percepción tiende a ocurrir, de manera tal que una parte del segmento de línea recta parece continuar como línea recta.

El cierre y la continuidad son aspectos para articular la organización." 10

Por ello recibe el nombre de "estructuralista" se requiere de estructuras completas para hacer posible el conocimiento y asimismo el aprendizaje.

La Teoría de la dinámica de Grupos concibe al grupo como unidad en donde sus elementos se integran armónicamente para el logro de sus metas.

"Los psicólogos de la Gestalt se mostraron más interesados en totalidades organizadas que en elementos aislados, es decir, consideraron que el conocimiento sólo se logra a través de la experiencia sensorial, experiencia que refleja no sensaciones independientes, sino un todo o una estructura total organizada. El organismo es el que determina, a través de sus respuestas, lo que constituye un todo significativo. Admite entonces, que el conocimiento siempre dependerá, en parte, de la naturaleza del organismo que percibe". (20)

Fundamentos Sociológico.

Para identificar éstos, tenemos que ubicarnos en la época de los años treinta del presente siglo, además considerar, que la Teoría de Dinámica de Grupos surge inicialmente en E.U. y para propósitos de una Pedagogía funcional al sistema, en este caso capitalista (E.U) con miras a una mayor producción para el beneficio del desarrollo de la sociedad.

Por lo tanto esta educación desarrollada por el imperialismo pertenece a la corriente sociológica denominada Funcionalismo.

Dicha corriente postula que: La sociedad está compuesta por un conjunto de estructuras que deben funcionar de manera integral para el desarrollo de un país.

Además, estas estructuras deben de cumplir con funciones que vayan hacia resultados que repercutan directamente en la economía de un país, esta corriente concibe a la educación como un medio de obtener movilidad social; es decir a mayores conocimientos mejores oportunidades de un cambio dentro de la estructura social.

Cada individuo, debe cumplir una función encomendada por el sistema alcanzando un desarrollo individual y social al mismo tiempo.

Se busca una mayor productividad, a un menor costo de recursos y con una mayor calidad.

Fundamento Epistemológico.

La Epistemología, es considerada como la Teoría del conocimiento, la encargada del estudio, de la relación

del sujeto con el objeto, y del resultado que se genera a partir de esta relación; es decir de lo que llamamos conocimiento.

Existen tres modelos del proceso de conocimiento:

El primero es el mecanicista, se basa en la Teoría del reflejo. El objeto de conocimiento actúa sobre el sujeto y éste adopta un papel contemplativo, agente pasivo; por eso se dice que esta relación es mecánica.

El segundo es el denominado idealista y activista, consiste en el predominio del sujeto cognoscente sobre el objeto.

El tercer modelo se basa en la Teoría del reflejo interpretada por la filosofía marxista, establece una relación cognoscitiva en la cual sujeto y objeto mantienen una relación objetiva y real y cada uno actúa sobre el otro.

A partir del modelo que se presente, en el proceso de conocimiento será la postura que se adopte dentro del mismo.

Dentro de esas posturas encontramos precisamente al Pragmatismo, "dentro de tal concepción, el hombre no es primordialmente un ser especulativo y pensante, sino un ser práctico, un ser volitivo, su entendimiento se aplica totalmente al servicio de la voluntad y de la acción.

El entendimiento sirve al hombre no para indagar y conocer la verdad, sino para que el sepa conducirse en la realidad. La razón y el valor del conocimiento humano, son determinados por este fin práctico." (21)

"Al pragmatismo se le encuentra entre los sofistas, ellos daban más importancia al hombre que al universo, y creían que la verdad cambia constantemente y, por lo tanto, es siempre relativa. Charles Peirce su fundador en los Estados Unidos, pensaba que el pragmatismo era primeramente un método por el que podían aclararse las ideas.

William James llegó a ser uno de los protagonistas del Pragmatismo, para él la Educación, la filosofía y la psicología eran interdependientes, ya que todas tendían hacia una exploración completa de la experiencia. La

(21) H. Jensen. Teoría del conocimiento. Editores Unidos. México 1985. pág. 47.

función del Educador sería servir de guía y amigo, no dogmatismo en el aula, el maestro debe alentar, debe ser motor de progreso.

Coincide con Dewey en su concepto de educador, por ello a Dewey se le reconoce como un pragmatista, poner en primer plano los intereses de los niños". (22)

Por ello resulta de fácil comprensión, el hecho de que la *Escuela Nueva* tenga bases en el Pragmatismo y los fundamentos de ésta sean la práctica y la funcionalidad, de los conocimientos del hombre a través de contenidos útiles.

La Teoría de la Dinámica de Grupos, posee dentro de las Técnicas Grupales elementos que propician en los Educandos procesos analíticos, sintéticos y reflexivos.

A partir de lo anterior, podemos concluir que: "La Dinámica de Grupos es un campo de investigaciones, dedicado a incrementar los conocimientos sobre la naturaleza de los grupos, las leyes de su desarrollo y sus interrelaciones con individuos, otros grupos o instituciones más amplias.

Puede identificársela por basarse en la investigación empírica, para obtener datos de significación teórica, por su hincapié en la investigación y teoría de los aspectos dinámicos de la vida de grupo.

Su amplia conexión con todas las ciencias sociales de la potencial aplicabilidad de sus hallazgos a la mayoría de la práctica social." (23)

(22) Mayer. Op. Cit. pág. 159-157.

(23) Carwright. Op. Cit. pág. 20

2.2 CONCEPTO DE GRUPO.

El presente trabajo presta especial atención al término grupo ya que este es el elemento esencial de la Teoría de la Dinámica de Grupos, pues gracias a él surgen las bases teóricas, razón por la cual el apartado que a continuación se presenta pretende ser detallado para su clara comprensión.

Un elemento indispensable dentro de la Teoría de la Dinámica de Grupos, es precisamente el humano, éste participa en ellos con su carga emotiva, cognitiva-ideológica y social las cuales están presentes al establecer "x" relaciones sociales entre individuos que pertenecen a un mismo grupo.

La formación de un grupo, surge por la necesidad de realizar funciones con ayuda en interrelación de otros, pues de no ser así la existencia humana sería casi imposible.

Malcolm y Hulda Koowels, nos dicen "el grupo ha sido siempre un medio importante para la realización de propósitos humanos.

Primero en la familia, después en el clan, la tribu, el gremio, la comunidad y el estado; los grupos han sido usados como instrumentos de gobierno, de trabajo, de lucha, de culto, de recreación y de educación". (24)

Por lo anterior, resulta claro comprender que a lo largo de la historia, el hombre ha tenido que vivir en constante interrelación con sus semejantes, para cumplir metas individuales, que ya en conjunto con otros pasan a ser metas comunes. Compartir metas comunes es una propiedad primordial de la existencia continua de los grupos: Las metas del grupo, orientan las actividades de éste en ciertas direcciones.

Los intereses, de cada miembro individual influyen, en la elección de una meta para el grupo, porque esa meta debe procurar satisfacción a cada uno de los miembros; de lo contrario no sería aceptada.

Desde los inicios del presente, se ha venido utilizando el término grupo, por ser un elemento central del mismo, antes de continuar con su desarrollo se hace necesario establecer como ha de entenderse el grupo y qué sentido hemos de darle para nuestros propósitos.

(24) Reyes Rosales, Jerónimo. Op. Cit. pág. 11.

Existen diferentes definiciones de lo que es un grupo entre ellas se encuentra la siguiente: "Alude a varias personas que trabajan en una situación cara a cara en una tarea que requiere su cooperación, por ejemplo un grupo de maestros interesados en investigar la enseñanza de la ortografía". (25)

Desde el punto de vista psicológico un grupo es: "un conjunto de personas que entran en interrelación entre sí, pero además y fundamentalmente el grupo es una sociabilidad establecida sobre un transfondo de indiferenciación o de sincretismo, en el cual los individuos no tienen existencia como tales y entre quienes opera un transactivismo permanente.

El grupo terapéutico se caracteriza por estas mismas cualidades; agregando el hecho de que uno de los integrantes del grupo (el terapeuta) interviene con un rol especializado y predeterminado, pero que ello (esta última función) se realiza sobre una base en la cual el terapeuta está involucrado en el mismo transfondo del sincretismo que el grupo". (26)

Desde el punto de vista sociológico el término grupo es "una designación para indicar cualquier número de personas, grande o pequeño, entre las cuales se han establecido tales relaciones que sólo se puede imaginar aquellas como: un conjunto...un número de personas cuyas realaciones mutuas son tan importantes para que demanden nuestra atención (Albion Small)". (27)

"Existe un grupo cuando dos o más personas poseen, como una de las cualidades de sus relaciones cierta independencia y cierta unidad reconocible. Los que componen el grupo se hallan frente a frente y forman opiniones distintas unos de otros. Hay interacción; es decir, cada uno de los componentes reacciona ante la conducta de cada uno de los otros". (28)

Las anteriores sólo son algunos ejemplos de la infinidad de definiciones que para el término grupo se han elaborado.

- (25) H. Peter y Bruce. Los Nuevos Medios de Comunicación en la Enseñanza. Edit. Paidós. Buenos Aires 1970 pág. 1070.
- (26) Bleger. Jose. Temas de Psicología. (Entrevista y Grupos), Edit. Nueva Visión. México D.F. pág. 11.
- (27) Reyes Rosales, Jerónimo. Op. Cit. pág. 17.
- (28) Bony/Jonhson. Op. cit. pág. 21.

Para propósitos de este, se han retomado elementos de algunas, tal es el caso de la que proporciona Pichon Riviere, "Es un conjunto de personas con un objetivo común", al que intenta abordar operando como equipo. La estructura del equipo sólo se logra mientras se opera.

El grupo operativo tiene propósitos, problemas, recursos y conflictos que deben ser estudiados y atendidos por el grupo mismo, a medida que van apareciendo; su examen se efectuará en relación con la tarea y en función de los objetivos propuestos". (20)

De la anterior se ha llegado a la concepción de grupo, como una pluralidad de individuos que se encuentran relacionados a través de un elemento de importancia común, a partir de dicho elemento se presentan por sí mismas, las condiciones para realizar metas en conjunto.

En el ámbito educativo que es el que nos interesa, el grupo trabaja sobre un tema de estudio dado, además existen intereses individuales que se tornan comunes, mientras se desarrolla el trabajo se presentan distintos aspectos del factor humano, aunque el grupo esté concretamente aplicado a una tarea, el factor humano tiene una importancia primordial.

En relación directa con el factor humano encontramos a otros dos factores conocidos con el nombre de Dinámica Interna y Externa.

a) Dinámica Interna

Este tipo de dinámica surge a causa de que los individuos llegan a un grupo con una serie de características propias, tales como, habilidades, intereses, deseos, etc., que constituyen su personalidad y que dan pauta al establecimiento de la Dinámica de Grupo de tipo interno entre estas fuerzas se encuentran la identidad, la atmósfera grupal; la evaluación grupal, las actividades, etc.

En síntesis la Dinámica Interna es la totalidad de las características propias del sujeto y de las características de grupo en general que se ven reflejadas en el interior del grupo.

b) Dinámica Externa:

Son aquellas fuerzas que aunque se existan fuera del grupo se encuentran ejerciendo influencia sobre él, afectando los intereses de sus integrantes, los objetivos, medios y actividades que se desarrollan.

Entre las fuerzas que constituyen la Dinámica Externa se encuentra: los valores y las esperanzas de la comunidad, los valores institucionales, la competencia intergrupal, etc.

Tipos de Grupos:

En cuanto a la clasificación de los grupos humanos, se distinguen 5 categorías, según A. Didier, las cuales son: Muchedumbre, Banda, Agrupamiento, Grupo Primario y Grupo Secundario, cada uno de estos tipos con características propias.

A continuación se presenta una breve descripción de cada uno de los tipos.

MUCHEDUMBRE, concepto: es un fenómeno donde los individuos se hallan reunidos en gran número, en el mismo lugar y sin haber explícitamente tratado de reunirse.

Características:

-Cada sujeto trata de satisfacer al mismo tiempo una idéntica motivación individual.

-Todos los sujetos se reúnen ahí por la misma coacción social o debido a los acontecimientos.

-Pasividad de las personas reunidas, en cuanto no se refiere a la satisfacción inmediata de su motivación individual.

-Bajo nivel de los contactos sociales y de las relaciones interhumanas.

-Contagio de emociones y rápida propagación de las mismas.

-Su duración puede ser de varios minutos o de varios días.

BANDA, concepto: es una reunión voluntaria de los individuos por el placer de estar juntos y por la búsqueda de los semejantes.

Características:

-Suspensión de la exigencia de adaptarse a un universo adulto o social y a sus reglas de pensamiento y conducta.

-Ofrece seguridad y afecto del cual carecen sus miembros.

-Su objetivo es el estar juntos porque se es semejante.

-Posee un número limitado de miembros, existe una adhesión de ellos a su colectividad y su duración es mayor ya que no puede ser de algunas horas o meses.

AGRUPAMIENTO, concepto: es la reunión de varias personas en un número pequeño, mediano o elevado con una frecuencia más o menos grande y con una relativa permanencia de objetivos.

Características:

-Individuos aislados.

-Los objetivos responden a un interés común de los miembros.

-Fuera de la realización de objetivos, los individuos no mantienen contacto.

-Pasividad en, la interrelación práctica de los objetivos.

GRUPO PRIMARIO PEQUEÑO O REDUCIDO, concepto: determinado número de personas en interrelación individual entre sí durante una reunión o una serie de reuniones frente a frente.

Características:

-Número restringido de miembros a fin de que se presente una percepción individualizada de cada uno de los otros y entre los cuales pueda producirse una gran comunicación interindividual.

-Persecución de los mismos objetivos asumidos como objetivos del grupo que responden a diferentes intereses de los miembros y los valorizados entre ellos.

-Relaciones afectivas que pueden ser intensas entre ellos y pueden constituir subgrupos de afinidades.

-Forma interdependencia de los miembros y sentimientos de solidaridad.

-Unión moral de los integrantes fuera de las reuniones y de las acciones en común.

-Diferenciación de roles entre sus miembros.

-Su duración va desde tres días hasta diez años.

GRUPO SECUNDARIO, concepto: es un sistema social que funciona regido por instituciones dentro de un segmento particular de la realidad social.

Características:

-La relación entre los miembros es fría, impersonal, racional y formal.

-Su duración va de varios meses a varios decenios.

Etapas de grupo.

"En cuanto a su trabajo el grupo atraviesa por tres fases definidas por Pichón Riviere como:

Pretarea. Puesta en juego de técnicas defensivas por las movilizadas por las ansiedades que despierta el cambio.

Tarea. Abordaje de las ansiedades.

Proyecto. Logro de una pertenencia de los integrantes concentrándose en la planificación de la tarea." (30)

Existen además otras consideraciones sobre las etapas por las cuales atraviesa el grupo, una de ellas es la que a continuación se presenta:

"Etapa de Formación: Al principio los participantes no se conocen, no existe grupo propiamente dicho, aunque se trate de una serie de personas que permanecen juntas.

En esta etapa la formación, el sentimiento fundamental es de inseguridad ante la nueva situación, y los participantes dudan y titubean ante el hecho de compartir sus actividades, sentimientos o convicciones. Esta inseguridad propicia que se presenta una "reacción de masa" que poco a poco se supera a medida que va surgiendo la confianza mutua. Esta reacción debe ser superada para que el grupo continúe.

Etapa de Adaptación: En este nivel, los participantes intentan conocer las características de cada uno para llegar a un grado de confianza y relaciones interpersonales adecuadas, como requisito indispensable para trabajar juntos.

Lo que realmente se intenta buscar es el grado de sinceridad y autenticidad de los demás. Una vez que se "quitan las máscaras" puede presentarse cierta tendencia a mostrar actitudes de lucha o defensa, en busca de poder, puesto que no habiéndose aun establecido la autoridad formal puede generarse hostilidad entre los dirigentes que están en vías de surgimiento. Para que los participantes puedan sentirse seguros, antes es necesario resolver dichos conflictos.

En esta etapa se establecen de manera explícita, los objetivos a alcanzar.

Etapa de Consolidación. En esta etapa las personas se encuentran entre sí, estableciendo la armonía, la confianza mutua, la tolerancia, construyéndose en un todo.

En esta atmósfera favorable, el grupo puede autorregularse, llegando no a una simple verbalización, sino a una auténtica comunicación de ideas, inquietudes, expectativas y afectos.

Etapa de Disolución. Tarde o temprano, la mayoría de los grupos llegan a un final. La disolución puede ocurrir porque el grupo alcanzó los objetivos propuestos, porque no logró funcionar adecuadamente o porque se termina su vigencia". (1)

Ahora bien, enfocando esta clasificación al plano educativo se puede deducir que el grupo escolar reúne los rasgos suficientes para colocarlo en el grupo de tipo primario, puesto que el número de integrantes es restringido surgiendo de la interrelación de una gran comunidad y observándose además una formación de subgrupos basados en la afinidad y con características particulares que fomentan una solidaridad, y que poseen intereses que no se apartan del objetivo común.

En la interrelación de los miembros y en el proceso del logro del objetivo común donde se puede situar a la Dinámica de Grupos puesto que se dirige a facilitar la interrelación entre los miembros para la convivencia entre ellos y para el logro, en determinado momento de un

(31) Centro de Orientación, Educativa y Vocacional de la Universidad Nacional Autónoma de México. Notas sobre Dinámica de Grupos. pág. 38-40.

objetivo educativo, tal puede ser el caso del proceso E-A.

Así también hay que tener en cuenta que la educación se realiza en base a grupos y que los fenómenos que se producen en ella, deben ser conocidos por el Educador a fin de que puedan ser utilizados en beneficio del grupo, es por ello que la cohesión, la interrelación y el liderazgo que se presenta, por lo general, en todo grupo permitan que los sujetos realicen experiencias de aprendizaje ricas, variadas y positivas, lo cual puede adquirirse a través de los elementos prácticos de la Dinámica de Grupos, éstos son las Técnicas Grupales.

Además el Educador debe tener en cuenta que cada grupo posee diversas características, proyectos y tareas, pero que al final ha de estar en permanente interacción y ligado durante un periodo de tiempo en tareas de aprendizaje, de ahí que el Educador ha de tener presente las necesidades del grupo y su objetivo a fin de lograr plenamente su desarrollo y lograr la conducción del grupo de la mejor forma.

Finalmente el Educador ha de conocer lo referente a la Dinámica de Grupos para poder orientar correctamente su labor en la actividad del grupo escolar.

2.3 ROLES QUE DESEMPEÑAN LOS MIEMBROS DE UN GRUPO.

En la búsqueda de satisfacer necesidades y deseos, el hombre encuentra múltiples motivos para asociarse mediante la acción grupal.

Algunos pueden unirse a un grupo por reconocimiento social, otros para satisfacer necesidades de tipo académico, o para realizar actividades de tipo social, sea cual sea el motivo de los integrantes de un grupo para permanecer en él, lo importante es, que existan intereses motivacionales para los miembros en general, la formación grupal es un proceso complejo mediante el cual, un conjunto de personas con una amplia variedad de objetivos, valores, aptitudes e inhibiciones individuales para la participación en grupos, se amoldan en un grupo productivo.

Una vez establecida la formación se presentan una serie de roles que desempeñan los integrantes de un grupo.

Las clasificaciones que se realizan en los roles se establecen a partir de tres categorías, tales categorías son: las de la tarea, la de la cohesión y de las necesidades individuales.

En términos generales los roles, ya sea que pertenezcan a cualquier categoría, suelen clasificarse en dos direcciones: Los roles positivos y los roles negativos.

Roles Positivos:

-El estimulador: cuyo fin es estimular al grupo a través de la aportación de ideas, sugerencias, etc., que contribuyan a sacar adelante al grupo, por lo general este miembro trata de conservar un clima de cooperación y participación en todos los integrantes del grupo.

-El aclarador: que se encarga de coordinar las ideas, las proposiciones, las actividades, etc., este miembro se preocupa por que las ideas sean claras y entendibles para todos.

-El orientador: cuya actividad se dirige a resumir, plantear formular preguntas que sirvan para saber lo que se realiza y de la dirección que se ha de tomar.

-El activista: es aquel que incita al grupo a que decida o realice alguna tarea determinada, es entusiasta y quiere contagiar su entusiasmo.

-El alentador: es quien alienta a los otros miembros demostrando comprensión y aceptando los puntos de vista de los demás, a fin de alcanzar los objetivos en conjunto.

-El armonizador: que trata de establecer armonía entre los miembros del grupo y trata de reducir las divergencias y los desacuerdos.

-El regulador: se identifica porque facilita la participación de los silenciosos y establece los turnos para hablar.

-El observador: que mira como funciona el grupo y participa en él.

Estos son algunos roles que facilitan la interacción y mantenimiento de los participantes de un grupo, y que en determinado momento son motivos importantes para que un grupo alcance los objetivos que pretende; es por eso que un mismo miembro puede adquirir uno o varios roles dependiendo de las circunstancias y momento por los que el grupo atraviese.

Roles Negativos:

-El agresivo: su característica principal es que ataca al grupo o a la tarea que el grupo realiza, es común encontrar en casi todos los grupos un elemento agresivo.

-El obstructor: que detiene la actividad del grupo al querer volver sobre las decisiones ya adoptadas.

-El interesante: que trata de intercalar experiencias personales sobre el tema, pero que al final no contribuye a la actividad del grupo.

-El bromista: bromea sin cesar y muestra mucho desinterés por las tareas del grupo.

-El dominador: trata de ejercer poder en el grupo en forma autoritaria o interrumpiendo a los demás.

Los roles negativos mencionados contribuyen a desviar al grupo del fin propuesto o tratan de obstruir el óptimo desarrollo de la tarea, es por ello que el educador ha de tener presente a este tipo de miembros para que no perjudique el desarrollo de sus actividades y de la actividad del grupo en general.

Existen diversos motivos y circunstancias que dan pauta para la existencia de Roles ya bien sean Negativos o Positivos.

Un miembro puede estar de acuerdo con los intereses que se dan en un grupo e integrarse a él, sin embargo puede estar en total desacuerdo con los medios que emplean para lograrlo, por consiguiente desarrollar sentimientos de inseguridad, al menospreciarse por sentirse con menos aptitudes y desenvolvimientos de otros miembros, provocando un clima hostil y adquiriendo así un rol negativo.

Otro factor que influye en la toma de roles negativos, es la inhibición, porque un miembro tímido, trata de ocultar su timidez y se presenta en él una frustración que dificulta la realización de las tareas del grupo.

Por otra parte existen elementos claves que determinan la existencia de los roles positivos; son la compensación, que se refiere al reconocimiento racional de la aptitudes de un miembro, alentándolo a obrar positivamente, aunque en algunas ocasiones esto puede caer en engrandecer el ego del miembro y producirse un rol negativo.

La cooperación y la racionalización inteligente de los recursos con que se dispone en el grupo, debe ser bien orientada por los miembros, a fin de lograr objetivos.

Es claro ver que los motivos para la existencia de roles se encuentran íntimamente ligados a las características, individuales de los miembros de un grupo, es decir su situación social, carácter y forma de ver las cosas, son factores que acompañan a los miembros de un grupo durante las tareas posibilitan o dificultan según sea el caso la realización de las mismas.

Otro de los elementos que se presenta en la Dinámica de Grupo es el que corresponde al Liderazgo, según investigaciones realizadas se ha concluido en que: el liderazgo se presenta debido a: A) "Los supervisores de los grupos más efectivos estaban mejor capacitados para jugar en papel diferenciado que los supervisores de grupos menos efectivos, y que empleaban más tiempo en planear que hacer, en proporcionar los materiales necesarios y en dar los pasos necesarios; B) Los mejores supervisores delegaban autoridad en otros, más que los supervisores malos; C) Los supervisores más efectivos comprobaban menos a menudo a sus subordinados y les daban mayor apoyo que los menos

efectivos, y D) Los supervisores de grupo con mejor ejecución, logran cohesión entre sus asociados en mayor grado que los supervisores de grupos deficientes". (32)

El Liderazgo es un elemento que puede adquirir un sólo miembro del grupo o en grupo en conjunto, porque éste consiste en acciones por parte de los miembros que ayudan a determinar las metas del grupo, a hacer que el grupo se mueva hacia dichas metas, a mejorar la calidad de las interacciones entre los miembros, a desarrollar la cohesión de grupo y a facilitar recursos.

Gib y Gib sugieren una caracterización operante de los muchos casos diferentes de liderazgo e indican cinco amplias categorías de funciones de liderazgo.

-Iniciación: mantener en movimiento la acción del grupo, o ponerlo en marcha (Ej. sugerir pasos para la acción, indicar una meta, proponer procedimientos, clasificar).

-Regulación: influir sobre la dirección y ritmo del trabajo del grupo (Ej. resumir, señalar límites de tiempo, reafirmar la meta).

-Información: aporte de información y opinión al grupo.

-Apoyo: creación de un clima emocional que mantenga unido al grupo y facilite a los miembros la contribución a trabajar en la tarea (Ej. armonizar, aliviar las tensiones, hacerse vocero del sentimiento del grupo, alentar).

-Evaluación: ayudar al grupo a evaluar sus decisiones, metas o procedimientos (Ej. pruebas de consenso, observación de grupos)". (33)

En términos generales podemos decir que sea cual sea el papel de un miembro del grupo, se necesitan capacidades especiales para ejercer determinado puesto. La existencia de un Líder dentro del grupo posibilita, en muchas ocasiones a la mejor realización de las tareas del grupo, pero un papel de Líder negativo puede desviar el camino para la consecución de las tareas.

(32) Cartwright. Op. Cit. pág. 330.

(33) Lippitt. Franco. Op. Cit. pág. 92.

2.4 LAS TÉCNICAS GRUPALES: ASPECTO PRACTICO DE LA TEORIA DE LA DINAMICA DE GRUPOS.

Las Técnicas Grupales son un elemento esencial en la Teoría de la Dinámica de Grupos, ya que ésta es la encargada del estudio de las situaciones y fuerzas que se presentan en un grupo, sin embargo, para poder desarrollar su labor es necesario el empleo de técnicas que permitan establecer las condiciones para que los miembros de un grupo logren sus objetivos.

Es decir la Técnicas Grupales son procedimientos o medios sistematizados para organizar y desarrollar la actividad de un grupo, sobre una base sólida de conocimientos otorgados por la Teoría de la Dinámica de Grupo.

Toda Teoría necesita recursos para poder cumplir sus funciones encomendadas, tal es el caso de la Teoría de Dinámica de Grupos.

En toda acción sea educativa o no, existen una serie de elementos que propician el logro de los objetivos planteados por el grupo, entre estos elementos se encuentran las Técnicas Grupales, las cuales son definidas como: "Procedimientos que permiten reunir en equipos flexibles a los Educandos para informar, dialogar, analizar, discutir, juzgar, sintetizar y evaluar, sobre un tema o aspecto determinado que el maestro presenta". (34)

Es decir, las Técnicas Grupales son elementos, procedimientos o medios concretos de los que se vale el Educador para desarrollar, organizar las actividades del grupo en general.

Además las Técnicas Grupales otorgan al grupo cierta estructura y funcionalidad.

Cabe señalar que las Técnicas Grupales tienen fundamentos tanto científico como empírico ya que ayudan al Educando en su aprendizaje y trabajo en el grupo y tratan además de que éstos sean lo más natural y real posible.

Es necesario mencionar que no todas las Técnicas son útiles para resolver todos los problemas, sino que algunas son más adecuadas que otras para determinado objetivo o

problema y por ello debe ser necesario una elección oportuna y adecuada para desarrollar con éxito los objetivos del grupo.

Existen ciertas condiciones que deben tomarse en cuenta para la elección de una Técnica Grupal, por el momento sólo serán mencionadas brevemente, ya que el tema pertenece a un punto dentro del Capítulo V.

-Los objetivos del grupo, éstos marcarán la pauta a seguir en el trabajo del grupo, además de que existen técnicas muy precisas de acuerdo a los diferentes objetivos.

-El tamaño del grupo; puesto que a partir del número de sus miembros se puede elegir una técnica acorde con él, además existen técnicas que pueden aplicarse a un numeroso grupo y otras no.

-Disponibilidades físicas y materiales; es claro que por muy bien que se diseñe una técnica, pero si no se cuenta con los recursos materiales, ésta no será funcional.

-Madurez del grupo; ya que, de acuerdo a este factor es como el coordinador puede programar técnicas más participativas o menos participativas según el caso.

-Nivel de conocimiento de la técnica por parte del Educador, puesto que si éste no maneja adecuadamente la técnica mucho menos podrá llevarla a cabo, en consecuencia podría acarrear problemas que perjudiquen el desarrollo del grupo.

-Características personales de los miembros del grupo, la edad, el grado de instrucción, etc., puede ser un facilitador o al contrario un obstáculo para el desarrollo adecuado de la técnicas.

La elección de una Técnica Grupal responde en gran medida a las necesidades y objetivos del grupo, pero no por ello se deben hacer a un lado otros elementos que son importantes como el papel del Educador y del Educando, los cuales serán tratados en capítulos posteriores.

2.5 APLICACION DE LAS TECNICAS GRUPALES AL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

Se ha mencionado con anterioridad que las Técnicas Grupales tienen como propósito dinamizar el proceso E-A, pero para ir por partes se hace necesario esclarecer cada uno de los conceptos para posteriormente comprender los motivos para tratarlos como un sólo proceso.

El concepto tradicional de Enseñanza carga el acento en la pasividad del Educando: Aprendizaje significa retener en la memoria todo aquello que se percibe a través de los sentidos.

Tales principios están basados en las Teorías del Estimulo-Respuesta, (Conductismo, Noconductismo y Conexionismo).

Para éstas el hombre es un organismo mecánico.

El aprendizaje se da a partir de un estímulo y una respuesta, también en forma mecánica.

El proceso E-A se basa en el paradigma del Estimulo-Respuesta.

(E ----> R)

Por conducta hay que entender toda actividad; oral, corporal, mental, que da pauta a la adaptación del sujeto con su ambiente social.

En contra de esta idea, se ponen en acción Pedagogos contemporáneos, y entonces aprender no significa solo retener en la memoria conocimientos, sino adquirir en y por la acción, experiencias, y en general, adquirir elementos útiles de acuerdo a los intereses y posibilidades del Educando.

Estos principios tienen su apoyo en la teoría de la Gestalt.

La Teoría de la Gestalt nos dice: "la tarea más importante del aprendizaje es una formación de una conducta inteligente, creadora y fecunda, para lograr tal objetivo según ésta se necesita poner al Educando en situaciones de carácter problemático, a fin de obligarlo a resolver por sí mismo, los problemas convirtiéndolo de tal manera en un agente de su propio aprendizaje.

Una estructura psíquica no es un conjunto de elementos

vinculados por causas y efectos, sino por cierta finalidad unitaria e intrínseca" (35).

Educación dice W.H. Kilpatrick quiere decir lo mismo que enseñar lo único que diferencia a las ideas expresadas en estos dos vocablos reside en que el concepto de Enseñanza o de Aprendizaje, implica una técnica conforme a un método.

Consideramos que la educación va más allá de la técnica, es un proceso complejo que necesita de elementos que penetren, en la vida, tornándose en experiencias del Educando, éste aprende de lo que vive y lo que aprende lo transforma en conducta, si el Educando ha de aprender algo debe ante todo vivirlo.

Visto así el Aprendizaje nos encontramos bajo una concepción activista del mismo

Para esta corriente el hombre es un ser creativo, eminentemente activo y reflexivo.

El aprendizaje es un proceso continuo mediante el cual se modifican las conductas del ser humano.

El proceso Enseñanza-Aprendizaje es el conjunto de actividades realizadas por el educando y el educador, en el que se toman en cuenta sus experiencias anteriores y se conjuntan para hacer de ambos seres pensantes y reflexivos.

Bajo esta concepción se da la creación de métodos activos, que le da un nuevo sentido a la vida activa del Educando, se toman en cuenta sus necesidades e intereses, el papel del Educador es el de orientar la actividad del Educando para que éste sea sujeto de su propio aprendizaje; bajo este cambio educativo desaparecen también los conceptos de Maestro y Alumno, de que sea uno el que aprende y otro el que enseña, de ver a la Enseñanza y al Aprendizaje como procesos aislados e independientes uno del otro.

Por lo tanto resulta claro que para propósitos del presente, ambos términos son empleados conjuntamente para referirse a todo un proceso complejo de donde Educando y Educador aprenden y enseñan a un mismo tiempo siendo ambos elementos indispensables en este importante proceso social que abarca toda la vida de un individuo y que conocemos con el nombre de Educación.

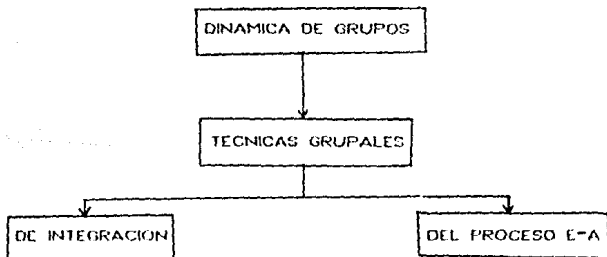
CLASIFICACION DE LAS TECNICAS GRUPALES.

Este capítulo tiene como propósito ilustrar la información presentada, a través de la selección de algunas técnicas, pues resulta imposible presentarlas en su totalidad, para eso se requeriría de la elaboración de un trabajo especial para ello.

Es por eso que se han escogido algunas de la gran mayoría que actualmente existen entre las que podríamos mencionar: El desarme, Competencia, Ventana de Johari, Islas, Fantasías del futuro, La bolsa de valores, Reconstrucción, Líneas de la vida, Prueba de los tres minutos, entre otras.

Las Técnicas grupales han sido divididas por algunos autores como: Rita Ferrini, María Andueza, George Beal, etc.; en dos direcciones principales, las Técnicas de integración y las Técnicas para Dinamizar el proceso Enseñanza-Aprendizaje. Las primeras están dirigidas al intercambio e interacción propia dentro del grupo; en tanto que las segundas tratan de lograr la realización de experiencias de aprendizaje de carácter intelectual, en función de objetivos y/o propósitos, a lograr en dicho proceso.

Lo anterior se puede esquematizar de la siguiente manera:



C A P I T U L O III.

3.1 TÉCNICAS DE INTEGRACION.

Tomando en consideración lo antes señalado sobre las Técnicas de Integración, se reconoce su importancia para promover un proceso psicosocial del grupo, en el que todos sus elementos interactúan en un ambiente agradable y productivo.

"Las técnicas que a continuación serán descritas, pueden ser consideradas también como actividades recreativas, desde el punto de vista del grupo, los juegos pueden ayudar a crear una atmósfera favorable, a aumentar la participación, a facilitar la comunicación, a fijar normas grupales y a desarrollar la capacidad de conducción (Liderazgo). Su principal empleo es para disminuir las tensiones.

Cuando deben emplearse:

Un grupo recién formado, un grupo amplio y muy formal o un grupo cuyos miembros se renuevan frecuentemente tiene a menudo muchos miembros que no se conocen entre sí.

- Para crear sociabilidad. Acercamiento entre personas inhibidas.

- Para crear interés antes de la reunión, siempre es bueno que antes de tratar "x" tema los participantes se sientan motivados por él.

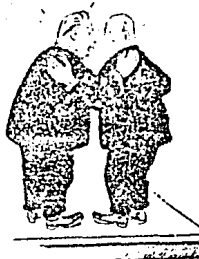
- Para disminuir la tensión: algunos miembros son naturalmente tensos, otros acumulan tensión a medida que la fatiga y el aburrimiento invaden la atmósfera, aun en el grupo más productivo. Existe a menudo la necesidad de mitigar la tensión se utilizan a menudo para brindar un descanso transitorio en el tema que se está tratando.

- Para desarrollar la solidaridad.

Muchos grupos no tienen un sentimiento de lealtad o solidaridad. Puede haber una gran vinculación con un subgrupo como totalidad. La mayor parte de los grupos tiene miembros con estas aptitudes o pueden ayudar a desarrollarlas." (1)

(1) Bedl, M. George. Conducción y acción dinámica del grupo. Edil. Kapelúsz. Buenos Aires 1984. pág. 272.

TECNICAS DE PRESENTACION.

**Objetivos:**

1. Permitir al grupo romper la tensión que existe al principio de la sesión.
2. Facilitar que las personas hablen de sus sentimientos y no solo de sus ideas.
3. Tener una percepción global de las riquezas y las lagunas que hay en un grupo.

Número de integrantes:

No más de 30 personas, si son más subdividir en grupos de 12.

Tiempo requerido:

Aproximadamente medio minuto por participante.

Disposición física:

En círculo, si son menos de 30, si son mas subdividir círculos de 12.

Materiales utilizados:

Ninguno.

Mecánica:

El instructor explica al grupo que el conocimiento personal de los participantes es un proceso que se podrá intensificar durante el curso, pero es necesario que cada uno se presente al grupo.

El instructor pide que cada quien se presente diciendo cinco cosas que lo caractericen y como se siente en este momento.

El instructor hará una síntesis o pedirá a uno de los miembros del grupo que resuman algunos aspectos comunes de la presentación.

FIESTA DE PRESENTACION.

Objetivos:

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

Numero de integrantes:

Diez participantes mínimo.

Tiempo requerido:

30 minutos aproximadamente.

Materiales utilizados:

Una hoja de papel con la pregunta "Quien soy yo?" escrita en la parte superior, para cada participante.
Lápiz y un alfiler para cada persona.

Disposición física:

Una habitación amplia en la cual los participantes se puedan mover libremente.

Mecánica:

Se entrega el material a los participantes y se les dan 10 minutos durante los cuales deben escribir 5 definiciones de si mismo. El instructor pide que escriban con claridad para que los demás puedan leerlas, con el objeto de conocerse unos a otros.

Al terminar de escribir, se prenden las hojas al frente de cada participante. Los participantes empiezan a moverse como si estuvieran en una "Fiesta social", pero sin hablar. El instructor pide a los participantes que se muevan cada dos minutos, con objeto de lograr unos 5 u 8 encuentros, con diferentes personas.

Después de esta fase silenciosa, los participantes pueden regresar con aquellas dos personas que les interese de los encuentros previo. Ahora ya pueden hablar y se les anima para que pregunten lo que normalmente no preguntarían.

BINAS CUARTAS.

Objetivos:

Romper la tensión existente al iniciar una reunión.

Poner las bases para la formación ulterior de equipos.

Integrar a todos los participantes.

Permitir a todos verbalizar su tensión y expresar sus expectativas.

Permitir la apertura a los demás y romper los grupos previamente constituidos.

Número de integrantes:

Pueden ser grupos numerosos, desde 8 hasta 150 personas.

Tiempo requerido:

La plática por binas puede durar de 8 a 15 minutos.

En el momento de las cuartas o sextas, otros 10 minutos. Si después de las cuartas se organizan grupos de 8, otros 10 minutos.

Disposición física:

Bancas o sillas individuales, preferiblemente móviles. Si hay corredor o patio conviene incitar a que caminen o salgan.

Material utilizado:

Puede usarse papel y lápiz.

Mecánica:

El instructor indica que para conocer un poco en el grupo y para iniciar el trabajo, cada persona buscará un compañero, de ser posible un hombre y una mujer a quien no conozca y platicarán ambos durante unos 10 minutos. Después de los 10 minutos el instructor interrumpe y pide que cada bina se junte con otra o con otras dos y continúen la plática en grupos de cuatro o de seis personas.

Transcurridos otros 10 minutos puede pedirse que se constituyan grupos de 8 personas, o bien iniciar una presentación general.

La persona en vez de presentarse puede presentar al grupo o a su mismo compañero inicial.

El instructor sintetizará los aspectos comunes del grupo según las diferencias o semejanzas que han aparecido en la presentación.

FORMANDO EQUIPOS.**Objetivos:**

Dividir un grupo en grupos pequeños, de manera que se aumenten la integración y la identificación.

Numero de integrantes:

Ilimitado.

Tiempo requerido:

30 minutos aproximadamente.

Disposición física:

Los participantes deberán sentarse de tal modo que faciliten la formación de grupos pequeños.

Mecánica:

Los participantes se numerarán así mismos en pares y nones. Los participantes nones deberán pararse e ir a un extremo del salón y todos los pares irán al extremo contrario.

Cada participante par invitará a un non a formar pareja. Se les pide invitar a alguien a quien no conozca o que conozcan menos.

Las parejas se reunirán entonces en dos grupos y se colocarán en lados opuestos del salón.

Cada pareja, después de consultarse brevemente, invitarán a una pareja del lado opuesto del salón a unirseles para formar un cuarteto.

Los cuartetos tendrán tres minutos para deliberar y determinar a cual otro cuarteto les gustaría unirse.

Los cuartetos sucesivamente pedirán a otro cuarteto que se les una. Las invitaciones a reunirse pueden no ser aceptadas. Si una invitación no es aceptada, el siguiente grupo hará la invitación. Esto continuará hasta que todos los cuartetos hayan sido escogidos.

Comentarios.

DESTRUCCION Y CONSTRUCCION DEL MUNDO.

Objetivos:

Descubrir la interrelación de los diferentes esquemas ideológicos o de valores.

Clarificar los distintos tipos de liderazgos.

Analizar la creatividad y el logro en los miembros del grupo a partir de una situación extrema.

Numero de integrantes:

En grupos de 9 personas.

Tiempo requerido:

Mínimo de 45 minutos.

Disposición física:

Posibilidad de que cada grupo trabaje con una cierta independencia.

Mecánica:

El instructor distribuye el grupo en grupos de 9 personas.

Da las siguientes instrucciones:

"Una inmensa catástrofe ha asolado la tierra. Dentro de 30 minutos el globo terráqueo se verá destruido por completo".

De la inmensa multitud de sus habitantes, tan sólo restan nueve personas. Una nave espacial que nada más cuenta con capacidad para cinco plazas espera para transportar a los sobrevivientes a un lejano planeta, donde podrán iniciar una nueva civilización. La tarea del grupo consiste en determinar, dentro del tiempo señalado, quienes ocuparán los únicos lugares disponibles.

El grupo está compuesto por:

- | | |
|-------------------------|-----------------|
| -un sacerdote. | -una vedotte. |
| -un juez. | -un estudiante. |
| -un policia. | -un agricultor. |
| -un esposo. | -una maestra. |
| -una esposa embarazada. | |

(Cada participante toma por sorteo uno de los roles).

La nave ha llegado a su destino. El trabajo de sus ocupantes es decidir como van a vivir en adelante.

Quienes permanecen en la Tierra, descubren que, finalmente, esta no va a desaparecer. Su tarea consiste en decidir como van a vivir en adelante.

ROMPECABEZAS.

Objetivos:

Analizar ciertos aspectos de la cooperación para resolver un problema en grupo.

Sensibilizar a los participantes a ciertas actitudes que contribuyen a obstruir la resolución de un problema en grupo.

Número de integrantes:

Cualquier número de participantes divididos en grupos de seis. Cinco serán participantes y uno será observador.

Tiempo requerido:

Mínimo 45 minutos.

Materiales utilizados:

Mesas donde se sentarán cinco participantes en cada una.

Un juego de rompecabezas para cada grupo de 5 participantes.

Instructivo para cada grupo (opcional).

Instructivo para el Juez-observador (opcional).

Disposición física:

Las mesas deben estar lo suficientemente separadas, de modo que los distintos grupos no puedan observar lo que hacen los demás.

Mecánica:

El instructor puede comenzar con una discusión sobre el significado de la cooperación; esto podría llevar a la aportación de sugerencias que son esenciales en el éxito de la cooperación en grupo.

El instructor puede hablar de estos cuatro aspectos de la cooperación en grupo:

1. Cada persona debe entender el problema total.
2. Cada participante debe entender como puede contribuir para la solución del problema.
3. Cada miembro del grupo debe darse cuenta del potencial de contribuciones de los otros miembros.

4. Es necesario reconocer los problemas de las otras personas con objeto de ayudarlos a poder dar su máxima contribución.

Las instrucciones son las siguientes:

I. Cuando termina la discusión preliminar, el instructor escoge un juez-observador para cada grupo de 5 participantes (a estos observadores se les proporciona una copia de sus instrucciones). El instructor distribuye los sobres a cada grupo.

Los sobres permanecerán cerrados hasta que se de la señal de comenzar a trabajar.

II. El instructor distribuye una copia de las instrucciones a cada grupo. (opcional)

III. El instructor lee las instrucciones al grupo, pidiendo a los participantes que pregunten lo que no hayan entendido. Será necesario que el instructor o sus asistentes controlen las mesas durante el ejercicio para hacer cumplir las reglas que han sido establecidas en las instrucciones.

IV. Cuando todos los grupos han completado el trabajo, el instructor hará que los grupos discutan la experiencia, enfocando la discusión a los sentimientos más que a las experiencias y observaciones. El instructor pide a los grupos que relacionen esta experiencia con sus situaciones cotidianas.

V. Es una buena oportunidad para realizar el feed-back.

Instrucciones al grupo:

En este sobre hay diversas piezas de cartón para formar cuadrados. Cuando el instructor de la señal para comenzar, el trabajo de tu grupo será formar cinco cuadrados de igual tamaño. El trabajo no será completado hasta que cada participante tenga delante de sí un cuadrado perfecto de igual tamaño al que debarán tener los otros.

Limitaciones que se imponen al grupo durante este ejercicio

1. Ningún participante debará hablar.

2. Ningun participante podrá pedir a otro alguna pieza o hacer cualquier señal para que otra persona le de una pieza.

3. Los participantes podrán, sin embargo, dar las piezas a los demás.

Están claras las instrucciones?

El instructor da la señal y comienza el trabajo.

Instrucciones al Juez-Observador.

Tu trabajo es en parte de juez y en parte de observador. Está al pendiente de que cada participante observe las reglas:

1. No hablar, señalar, o cualquier otra clase de comunicación entre los cinco participantes de cada grupo.

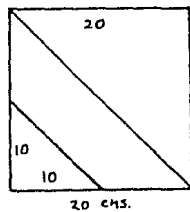
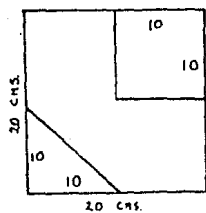
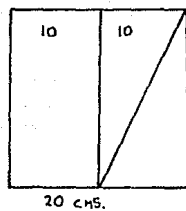
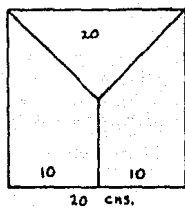
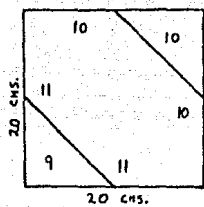
2. Los participantes pueden dar las piezas a otros participantes, pero no pueden tomar las de los otros.

3. Los participantes no pueden dejar las piezas en el centro para que otros las tomen; ellos tienen que dar las piezas directamente a cada persona.

4. Se permite a un miembro dar todas las piezas de su rompecabezas, inclusive si ya ha formado su cuadrado.

Procura que se observen todas las reglas.

MODELO PARA HACER EL ROMPECABEZAS.



SEMEJANZAS.

Objetivos:

Proporcionar retroalimentación a cada participante de aquello en lo que se le percibe similar a otros miembros del grupo.

Estudiar las reacciones particulares que se consideren "diferentes".

Ayudar a cada participante a aislar aquellas dimensiones de similitud y disimilitud que crea son importantes.

Numero de integrantes:

Ocho a doce personas.

Tiempo requerido:

De dos a tres personas.

Materiales utilizados:

Hojas de similitudes.

Mecánica:

I. Explicar las metas del ejercicio.

II. Escriban los nombres de los demás participantes desde el más similar al propio participante hasta el menos similar, en orden. Además de cada nombre, se deben indicar aquellas características sobre sí mismo y los demás que sirvan para catalogar como más o menos similares.

III. Utilizar los resultados como recurso de Feed-back.

HOJA DE SIMILITUDES.

Tu nombre _____

	Nombre	Características
El más similar	1. _____	_____
	2. _____	_____
	3. _____	_____
	4. _____	_____
	5. _____	_____
	6. _____	_____
	7. _____	_____
	8. _____	_____
	9. _____	_____
	10. _____	_____
El menos similar.	11. _____	_____

ANALISIS DEL CAMPO DE FUERZAS.

Objetivos:

- Estudiar las Dimensiones de los problemas.
- Proyectar estrategia para solución de problemas.

Numero de integrantes:

Ilimitado.

Tiempo requerido:

Mínimo una hora.

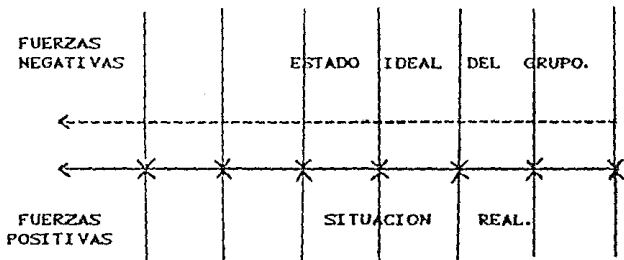
Disposición física:

Lo más adecuado al número de personas, en una posición tal que puedan ponerse las gráficas en un lugar y puedan ser vistas por todos.

Mecánicas:

I. El instructor hablará de las metas del ejercicio: hacer un análisis de las distintas fuerzas, positivas y negativas, que funcionan en el grupo, y ver cuales son las más problemáticas para intentar resolverlas.

II. En un lugar visible traza la siguiente gráfica, explicándola brevemente:



III. Cada participante hace una lista de fuerzas positivas y negativas que existen en el grupo.

IV. Cada quien hace una jerarquización de fuerzas, tanto positivas como negativas.

V. En pequeños grupos ponen en común los datos obtenidos y se ponen de acuerdo en las principales fuerzas (6 ó 7), colocándolas en forma gráfica, según el diseño anterior.

VI. En plenario, cada pequeño grupo presenta su gráfica y entre todos buscan llegar a una sola gráfica de todo el grupo.

VII. Una vez hecha la gráfica general del grupo y visto los problemas jerárquicamente colocados en primer lugar, buscar tácticas concretas para:

- atacar las principales fuerzas negativas.
- reforzar las positivas.
- hacer surgir nuevas posibilidades.

POSTER.**Objetivos:**

Ayudar a crear una actitud de evaluación y crítica sobre el trabajo realizado.

Numero de integrantes:

Ilimitado, en grupos de 6 a 8 personas.

Tiempo requerido:

De 45 minutos a una hora.

Materiales utilizados:

Un pliego de cartoncillo, pegamento, uno o dos plumones y tijeras para cada equipo.
Periódicos y revistas.

Mecánica:

I. Se pide a cada grupo que comente durante unos 15 minutos en que ha cambiado su actitud con lo que se ha hecho en el trabajo grupal.

II. Pasados los 15 minutos, cada grupo creará a base de recortes, dibujos, etc., un poster sobre el cambio de actitudes experimentado hasta el momento.

También se puede pedir que en el poster se exprese el reverso, lo contrario, lo opuesto a lo que se ha logrado en el trabajo grupal. Se recomienda que se hable sobre todo, con el lenguaje de las imágenes.

III. Cuando la mayor parte de los equipos ha terminado, cada uno presenta su trabajo al resto del grupo. Se hacen comentarios.

SENTIMIENTOS DE AGRADO Y DESAGRADO.

Objetivos:

Permitir a cada persona experimentar la expresión de sentimientos tanto de agrado como de desagrado.

Permitir mayor libertad en la expresión de sentimientos de afecto como de agresión en un clima de confianza.

Número de integrantes:

Grupos de 15 personas, aproximadamente.

Tiempo requerido:

De 15 a 45 minutos.

Disposición física:

Un salón amplio en donde se coloquen los grupos formando círculos.

Mecánica:

I. El coordinador forma grupos de 15 personas y pide a cada grupo que forme círculos. Cada grupo se colocará lo más lejos posible de los otros equipos.

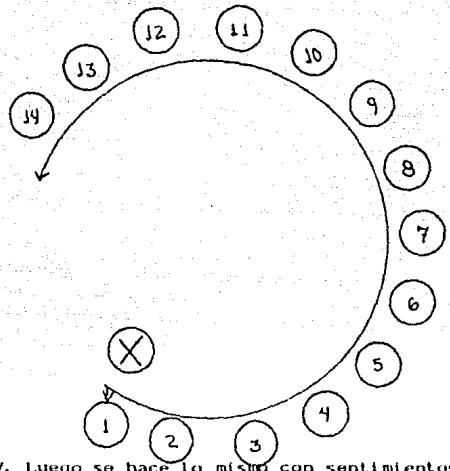
II. El coordinador explica que el ejercicio consiste en experimentar la transmisión de mensajes de agrado y de desagrado.

Los mensajes serán descriptivos y no evaluativos. No se trata tampoco de tener un diálogo con cada participante, sino simplemente de dar el mensaje y pasar con otra persona.

El que recibe el mensaje no contesta.

III. El coordinador pide que voluntariamente uno de cada grupo se coloque enfrente de un miembro de su grupo a una distancia de pocos centímetros y le comunique "algo que le agrada de la persona que tiene enfrente". Después vaya con otro del grupo y vuelva a expresar algo que le agrada de esta nueva persona.

Así recorre a todos los del círculo.



x = voluntario.

IV. Luego se hace lo mismo con sentimientos de desagrado.

V. Se cuenta el ejercicio.

"Cuando se utilizan adecuadamente, estas técnicas tienen el poder de estimular muchas otras facetas de la dinámica grupal, la comunicación, la solidaridad y la descarga emocional. Cualquier técnica aliviadora de tensión bien elegida, proporcionará a los miembros algún elemento de experiencia común del cual pueden emerger nuevos sentimientos de identidad." (2)

(2) Deal, George. Op. Cit. pág. 230.

3.2 TÉCNICAS PARA DINAMIZAR EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

Las Técnicas para Dinamizar el Proceso E-A, están enfocadas a lograr una mejor comprensión del tema expuesto por el Educador además de que fomentan un espíritu de grupo y una actitud responsable en todo momento.

Este tipo de técnicas suelen a su vez dividirse en varios tipos, que han sido hechas para que se puedan cubrir diferentes objetivos en la acción del Educador.

Estas son:

1.1.1 TÉCNICAS DE COMUNICACION.

El ser humano desde que nace hasta que muere se encuentra rodeado de elementos tanto naturales como no naturales, para expresarse y de esta manera se establece una relación entre el y su medio ambiente.

Un niño se expresa a través del llanto, o de sonidos guturales, pero al crecer se vale de otros recursos como es el caso de la escritura, el dibujo y hasta el lenguaje mímico.

Como se sabe el proceso de la comunicación se compone por:

Emisor -----> Canal -----> Receptor.
(Mensaje)

En términos sencillos diremos que el emisor es quien emite o transmite el mensaje, el receptor es quien recibe el mensaje y este último es el contenido de la comunicación; el canal es el medio por el cual se envían los mensajes, palabras, símbolos, actitudes.

La comunicación puede ser recíproca. En el proceso de la comunicación se dan mensajes en ocasiones incomprensibles, confusos y por esto el receptor puede interpretar de manera distinta a la intención del emisor, para evitar tal incidente; los mensajes deben ser claros, precisos y concretos, debe además existir congruencia entre nuestro actuar y nuestro mensaje, si el mensaje cumple los anteriores requisitos podemos garantizar una acertada respuesta del receptor y así se dará lo que se conoce con el nombre de Retroalimentación.

Esquemáticamente la Retroalimentación sería así:

Emisor ----> Canal ----> Receptor ----> Emisor.
(Mensaje)

También existen niveles de comunicación.

Esto se refiere al grado de facilidad o de complejidad que puede tener un mensaje, pues hay en el lenguaje escrito ciertos elementos que por ejemplo, por desconocer los términos no entendamos una poesía y otros otros como en el caso de un cuento nos sean fáciles y se capten de igual manera.

En el aula escolar se dan cuatro niveles de comunicación:

1.- Mensajes hablados y no hablados. Si la comunicación ha de mantenerse clara, estos dos tipos de niveles de comunicación deberán estar en consonancia. Si están en conflicto, los escolares se sentirán desorientados y continuarán comunicándose por medio de mensajes imprecisos, en un círculo vicioso.

2.- Intenciones bajo la superficie. Todas las aulas están llenas de una variedad de objetivos individuales, algunos de los cuales están en pugna. Tales como la competencia, la rivalidad, etc., pueden dificultar la comunicación.

3.- Actividades de trabajo relacionados con la actividad.

Los mensajes que se comunican en clase acerca del programa de estudios lleva generalmente significados emotivos que influyen la forma en que se logra el trabajo. (Apatía resistencia al aprendizaje).

4.- Funciones de tareas y mantenimiento, a través de la comunicación podemos lograr que un grupo inicie tareas antes no realizadas, o bien que se mantengan en tareas que logran en grupo y para bien de éste". (9)

Es pues de tal magnitud la importancia de realizar correctamente una comunicación, que muchas veces los fracasos escolares en algunos estudiantes se deben a alguna falla en la comunicación. Es deber del Educador y Educando preocuparse por una vigilancia del proceso de la comunicación con el fin de garantizar por lo menos en ese sentido la eficiencia del proceso E-A y no caer en lagunas que lo dificulten.

(9) Schmuck y Schmuck. Técnicas de grupo en la enseñanza. Edit. Pax-México. México D. F. 1966. pág. 117-118.

COMUNICACION EN UNO Y DOBLE SENTIDO.

Objetivos:

I. Experimentar la vivencia producida por modelos de comunicacion en uno y doble sentido.

II. Descubrir algunas implicaciones antropologicas y sociológicas subyacentes en los diferentes modelos de comunicacion educativa.

III. Criticar el verbalismo en la educacion.

Numero de integrantes:

Hasta 60 ó 70 participantes.

Tiempo requerido:

Una hora aproximadamente.

Disposicion fisica:

Alrededor de unas mesas o en forma de salón de conferencias.

Materiales utilizados:

- Hoja con el dibujo A.
- Hoja con el dibujo B.
- Papel y lápiz para todos.
- Pizarrón.

Mecánica:

Primera parte:

I. Se distribuye un lápiz y dos hojas en blanco a cada participante.

II. El grupo tendrá como tarea reproducir exactamente en el papel en blanco un dibujo que les va a describir un voluntario, que irá explicándoles solo con palabras cómo está el dibujo.

Exactamente quiere decir una exactitud total en formas, medidas, puntos, detalles, colocación, etc.

III. Se pide un voluntario para hacer la descripción.

IV. En esta primera parte del ejercicio solo el voluntario puede hablar. Se le colocará de espaldas a los participantes, hablará en voz alta y clara, cuidando que no le vean el dibujo.

V. Se entrega el Dibujo A al voluntario.

VI. El tiempo queda a juicio del voluntario. Hasta que el considere que sea suficiente para que sus compañeros hayan reproducido el dibujo con fidelidad.

Segunda parte:

I. Acabado de hacer el primer dibujo, tomar la otra hoja en blanco.

II. El voluntario vuelve a narrar sólo con palabras cuidar los gestos de las manos un segundo dibujo.

III. La diferencia con el ejercicio anterior es la siguiente: estará de frente a los participantes.

Estos pueden hacerle todas las preguntas que consideren necesarias.

IV. Se entrega al voluntario el Dibujo B.

V. El ejercicio terminará cuando lo den por terminado tanto el voluntario como todos los participantes. En algunas ocasiones en que se dan bloques grupales fuertes el instructor puede suspenderlo a su juicio.

Tercera parte:

I. Comparar el tiempo usado en el primero y en el segundo dibujo.

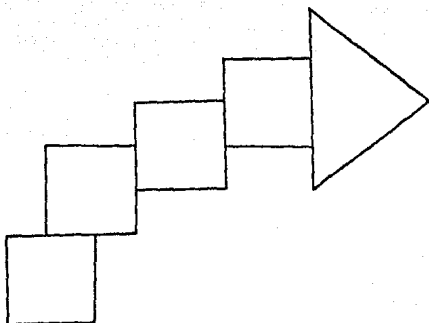
II. Mostrando los dibujos originales, comparar el grado de acierto entre el primer sistema de comunicación y el segundo.

III. Comparar las situaciones vividas por el grupo en el dibujo A y en el dibujo B.

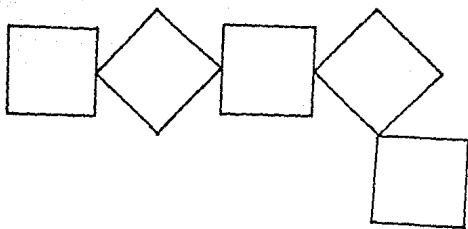
IV. Reflexionar teóricamente sobre las ventajas y desventajas de cada sistema.

Describir los modelos educativos, antropológicos y sociales que subyacen en estos estereotipos de comunicación.

DIBUJO A.



DIBUJO B.



SABEMOS ESCUCHAR?**Objetivo:**

Evaluar la propia capacidad de escuchar.

Numero de integrantes:

Ilimitado.

Tiempo requerido:

15 minutos.

Disposición física:

Parejas.

Material utilizado:

Cuestionario.

Mecánica:

I. El instructor explica el sentido del ejercicio y pide al grupo que se divida en parejas.

II. Se distribuye el cuestionario y se pide que lo respondan.

III. Una vez contestado el cuestionario por los dos miembros de cada pareja, que ésta comente entre sí las respuestas.

Sabemos Escuchar?

Contesta este cuestionario de acuerdo con la clave. La primera es para responder acerca de la situación personal. La segunda columna es para contestar lo que estimes de tu pareja.

Clave:

- 5= Totalmente cierto
 4= Cierto
 3= Puede ser
 2= Falso
 1= Totalmente falso.

	YO	PAREJA
1. Me gusta escuchar cuando alguien esta hablando.	()	()
2. Acostumbro animar a los demas para que hablen.	()	()
3. Trato de escuchar aunque no me calga bien la persona que está hablando.	()	()
4. Escucho en la misma atención si el que habla es hombre o mujer, joven o viejo.	()	()
5. Escucho con la misma o parecida atención si el que habla es mi amigo.	()	()
6. Dejo de hacer lo que estaba haciendo cuando te hablo.	()	()
7. Miro a la persona con la que estoy hablando.	()	()
8. Me concentro en lo que estoy oyendo, ignorando las distintas reacciones que ocurren a mi alrededor.	()	()
9. Sonrio o demuestro que estoy de acuerdo con lo que dicen. Animo a la persona que está hablando.	()	()

10. Pienso en lo que otra persona me está diciendo. () ()
11. Trato de comprender lo que me dicen. () ()
12. Trato de escudriñar lo que me dicen. () ()
13. Dejo terminar de hablar a quien toma la palabra, sin interrumpir. () ()
14. Cuando alguien que está hablando duda en decir algo, lo animo para que siga adelante. () ()
15. Trato de hacer un resumen de lo que me dijeron y pregunto si fué eso realmente lo que quisieron decir. () ()
16. Me abstengo de juzgar prematuramente las ideas hasta que hayan terminado de exponerlas. () ()
17. Se escuchar a mi interlocutor sin dejarme determinar demasiado por su forma de hablar, su voz, su vocabulario, sus gestos o su apariencia. () ()
18. Escucho aunque pueda anticipar lo que va a decir. () ()
19. Hago preguntas para ayudar al otro a explicarse mejor. () ()
20. Pido, en caso necesario, que el otro explique en que sentido está usando tal o cual palabra. () ()
-
- Total. () ()

VERIFICACION.

Objetivos:

Comprobar que el mensaje enviado por el emisor ha sido captado adecuadamente por el receptor.

Entrenar a los participantes para escuchar antes de rechazar o interpretar.

Aprender a transmitir mensajes directos que faciliten la comprensión y eviten la distorsión.

Número de integrantes:

Ilimitado. En ternas.

Tiempo requerido:

Aproximadamente 30 minutos, 7 minutos cada combinación de participantes.

Mecánica:**I. Introducción:**

Es una técnica de dinámica de grupo y dinámica mental.

Consiste en tomar la idea propuesta por alguien y devolverla al transmisor para verificar si es exactamente lo que él dijo; se repite para tener la certeza de haber comprendido, en seguida, y solamente entonces, se puede enviar el propio mensaje.

Normalmente contestamos sin certificación de que hemos entendido exactamente lo que el otro quería decir, por eso surgen muchas discusiones inútiles y se pierde tiempo.

II. Demostración:

En cada grupo de tres habrá un árbitro y dos que le harán de emisor y receptor, alternativamente.

El emisor enviará su mensaje de acuerdo a los siguientes puntos:

1. El mensaje debe ser directo y no muy largo.
2. Acerca de un solo tema.
3. Tratando de utilizar sentimientos.

El receptor lo devolverá de acuerdo con las siguientes reglas:

1. No simplificar ni eliminar ningún mensaje.
2. No resumir excesivamente, pero tampoco repetir al pie de la letra.
3. No jerarquizar, v.gr. "Lo más importante que tú dijiste", ni evaluar.

En seguida se realiza una ejemplificación. El instructor pide un voluntario que envíe un mensaje. Cuando ha terminado de transmitir, el instructor dice: "Si te entendí bien, lo que tu dijiste" (repite) al final pregunta. Era esto lo que querías decir?. Espera entonces que el emisor conteste. En caso de una verificación adecuada el instructor dice a su vez:

"Entonces, yo quiero decir que ..." o bien "Esto me hace sentir ..." (solamente entonces aporta su punto de vista).

De este modo el voluntario y el instructor hablan 3 o 4 veces, hasta que el mecanismo de la verificación sea bien captado por el grupo.

III. Instrucciones:

1. Dividir al grupo en ternas.
2. Ahora les toca a ustedes enviar un mensaje, verificarlo, fungir como árbitros en forma rotativa, de tal modo que cada uno de ustedes hable y verifique dos veces y sea árbitro una vez.

Cada rotación durará 7 minutos.

En caso de que alguien no verifique adecuadamente toca al transmisor facilitar al receptor la escucha del mensaje.

Puede enviarse mensajes ficticios.

TERNAS DE COMUNICACION NO VERBAL.

Objetivos:

Practicar objetivamente, sin interpretaciones, la descripción del comportamiento no verbal.

Estudiar los mensajes del cuerpo que acompañan a la expresión no verbal.

Llamar la atención de los participantes sobre las señales que cada quien emite cuando quiere comunicarse.

Numero de integrantes:

Numero ilimitado de ternas.

Tiempo requerido:

Quince minutos aproximadamente.

Disposición física:

Un salón suficientemente amplio para que las ternas puedan trabajar separadas y sin interrumpirse o interferirse unas a otras.

Mecánica:

I. Formar las ternas.

II. Los participantes se denominarán con las letras A, B, y C.

III. Fase 1. A y B sentados uno frente al otro. El participante A describe todo el comportamiento no verbal de B durante dos minutos. (El instructor puede, si quiere, demostrar con una descripción rápida el lenguaje del cuerpo de otra persona, sus ademanes, etc.)

La descripción no debe ser evaluativa ni interpretativa.

El participante C actúa como árbitro para estar seguro de que A no agrega nada al comportamiento de B.

IV. La terna discute la Fase 1. Sentimientos, interpretaciones, y otras observaciones surgidas en este lapso.

V. Fase 2. El proceso se repite, con B describiendo el comportamiento de C, y A actuando como árbitro. Se discute la experiencia.

VI. Fase 3. Nuevamente se repite el proceso, con C describiendo a A, y B actuando como árbitro. Comentan después la experiencia.

a) Técnicas de Motivación.

LLUVIA DE IDEAS.



"Lluvia de ideas. (Brainstorming) provee la máxima oportunidad para la interestimulación y excitación de la facultad creadora de los integrantes del grupo.

Lluvia de ideas es un tipo de interacción de un grupo, concebido para aumentar la libre presentación de ideas sin restricción ni limitación en cuanto a su factibilidad. La lluvia de ideas torna posible que un grupo considere las soluciones alternativas a un problema sin ninguna traba en cuanto a restricciones de organización, institución o financiación, o a limitaciones de aptitudes o de habilidades. Todas las ideas son aceptadas sin ponerlas a tela de juicio, a menos que choquen las reglas previamente establecidas.

La lluvia de ideas es a menudo relativamente libre, pero es posible limitarla a un único problema, o a soluciones para un solo problema. A veces una sesión de promoción de ideas sobre un campo amplio del problema puede ser seguida por una sesión sobre algún aspecto más restringido de dicho problema". (4)

(4) Ibidem. pág. 222.

LLUVIA DE IDEAS.

Es una forma de trabajo que permite la libre presentación de ideas, sin restricciones ni limitaciones, con el objeto de producir ideas originales o soluciones nuevas.

Objetivos:

Desarrollar la imaginación creadora.

Fomentar el juicio crítico sobre algunos problemas o situaciones.

Promover la búsqueda de soluciones distintas.

Facilitar la participación de todos los alumnos con autonomía y originalidad.

Establecer una atmósfera de ideas y de comunicación que permita la consideración del tema, desde diferentes puntos de vista.

Número de integrantes:

De 10 a 60 participantes.

Tiempo requerido:

De 30 a 50 minutos.

Disposición física:

Aula de trabajo.

Mecánica:

Es necesario que el grupo conozca el tema con anticipación y saber cuanto tiempo tiene para este trabajo.

El maestro hará la introducción necesaria, insistiendo en la forma de trabajar, el tiempo y la importancia del tema.

Se nombrará un secretario que vaya anotando las ideas o críticas, para facilitar su desarrollo podrá usarse una grabadora o el pizarrón.

Cada alumno va expresando libre y espontáneamente las ideas que se le van ocurriendo en relación con el tema.

El maestro o un coordinador llevarán un orden no permitiendo hablar a varias personas a la vez, ni de un asunto ajeno al tema.

Terminado el tiempo para la "creación de ideas", se

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA** 70

pasa a la siguiente fase, que será la crítica, síntesis y conclusión de la que expuso por todos los alumnos en el periodo anterior.

Las anotaciones hechas por el secretario, permitirán conservar las ideas expuestas.

Se culmina con las conclusiones y un resumen.

CUCHICHEO.



Consiste en dividir a un grupo en parejas, para tratar un tema o cuestión en voz baja.

Meta:

Permitir la participación individual y simultánea de todos los integrantes de un grupo en un tema determinado.

Número de integrantes:

20 personas.

Tiempo requerido:

De 30 a 50 minutos.

Disposición física.

Aula de trabajo.

Mecánica:

Se requiere trabajar por parejas y casi en silencio para no interrumpir.

El maestro presenta la pregunta o tema a tratar y aclara el objetivo que se persigue, así como el tiempo de que se dispone.

Terminado el tiempo, se invita a uno de los integrantes de la pareja a informar por escrito u oralmente al maestro, del resultado de su trabajo.

Variantes:

De todos los subgrupo se extraera la conclusión general.

Se puede aplicar como motivación y/o evaluación.

SOCIODRAMA
(TÉCNICA DE LA ESCENIFICACIÓN O INTERPRETACIÓN TEATRAL).



Consiste en la interpretación de un problema o de una situación en el campo general de las relaciones humanas se denomina dramatización. La representación teatral de diversos papeles es una de las formas más antiguas de comunicación humana, pero el empleo estructurado y deliberado de este artificio como Técnica Grupal presenta muchos elementos nuevos. La Escenificación es uno de los más eficaces medios conocidos por el cual se puede comunicar y motivar a un grupo. Al mismo tiempo es a menudo una de las técnicas más difíciles y arriesgadas de aplicar.

Objetivos:

Identificarse con el personaje que se está representando.

Comprender más a fondo el lugar y el momento que rodean aquella situación.

Hacer un juicio crítico más real.

Número de integrantes:

De 6 a 20 personas.

Tiempo requerido:

De 45 a 60 minutos.

Disposición física:

De acuerdo con las necesidades se prepara "el escenario que será lo más sencillo posible, por lo general mesa (el escritorio del maestro) y silla. Lo demás puede entrar en el terreno de la imaginación, por medio de una leve descripción.

Mecánicas:

El maestro hace una adecuada introducción, señalando la importancia del tema y lo que se espera de los alumnos espectadores y de los actores; fijará tiempo y seleccionará a los actores, quienes deberán reunirse para improvisar su diálogo.

Se nombrará un director de escena que también podrá ser el locutor.

El locutor hace la presentación de la obra o escenificación y los intérpretes dan comienzo y desarrollan la escena con la mayor naturalidad posible, pero sin perder de vista la objetividad indispensable.

El desarrollo de la acción no debe ser interferida.

El profesor tendrá en cuenta que la representación no se alargue excesivamente, porque perdería eficacia.

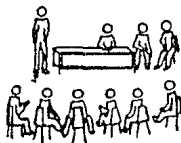
En seguida puede haber una sesión de crítica o discusión, guiada por el maestro.

Finalmente viene el período de conclusiones, por todo el salón de clases. Esta discusión es, quizá la más importante de la escenificación, sin ser la más atractiva.

Este último período será de 20 minutos aproximadamente.

b) Técnicas de Información.

TECNICA DE PANEL.



Es el estudio de un tema por parte de un grupo de alumnos, desde diferentes puntos de vista.

Objetivos:

Analizar un tema con el vocabulario propio.

Fomentar la investigación.

Desarrollar diversas capacidades y habilidades del alumno: análisis, síntesis, expresión oral, juicio crítico, etc.

Número de integrantes:

De 4 a 6 personas.

Materiales utilizados:

Libros, periódicos, revistas.

Tiempo requerido:

De 30 a 45 minutos.

Mecánica:

El maestro explicará a los alumnos el objetivo que se pretende alcanzar, cómo se va a desarrollar el trabajo e invitarlos a escuchar.

El primer panelista iniciará y durante el tiempo determinado, expondrá la parte del tema o su punto de vista.

Terminado el tiempo continuará el segundo y así sucesivamente.

Al finalizar la exposición global de los panelistas (de 20 a 30 minutos) el grupo hará preguntas, para aclarar conceptos, rectificar dudas y precisar contenidos. El maestro o un alumno, controlarán este periodo.

Al terminar, del maestro aplica escalas estimativas correspondientes.

Variantes:

El tema puede ser desarrollado por el equipo de panelistas, cada uno trata una parte.

O bien el mismo tema desde diferentes puntos de vista.

CORRILLOS.



Son pequeños grupos (desde dos alumnos hasta grupos de ocho) que discuten durante un tiempo determinado un tema o parte de un tema, hasta llegar a conclusiones. Del informe de todos los grupos se obtienen conclusiones generales.

Objetivos:

Enseñar a estudiar.

Favorocer el dialogo y el compañerismo.

Fomentar el trabajo en grupos.

Responsabilizar al alumno de su propio aprendizaje.

Número de integrantes:

De 2 a 8 personas.

Tiempo requerido:

De 30 a 40 minutos.

Disposición física:

Aula y bancas.

Mecánica:

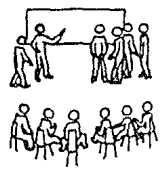
El maestro explica a los alumnos en que consiste esta forma de trabajo. Hace la presentación del tema, y fija el tiempo de "corrillos" (20 minutos aproximadamente).

El maestro o un alumno sugieren las preguntas, alrededor de las cuales dialogarán y analizarán hasta llegar a conclusiones.

El maestro pasea por entre los grupos, orientando y supervisando. A la hora señalada todos regresan a sus lugares y entregan al maestro sus conclusiones.

Se realiza una evaluación de las mismas y el maestro informa al grupo de los resultados obtenidos (15 a 20 minutos).

PHILLIPS 6-6.



Esta técnica consiste en descomponer un grupo grande en unidades pequeñas a fin de facilitar la discusión y la participación de todos los miembros de una reunión.

Fue descrito y divulgado por J. Donald Phillips, de donde le viene el nombre. La combinación "6-6" se refiere a que la distribución se hace en grupos de 6 personas que discuten un tema durante 6 minutos, un minuto por persona.

En esencia consiste en dividir cualquier grupo grande en otros más pequeños, donde todos pueden participar con la misma oportunidad.

Las dos dificultades más frecuentes en este sistema son: primero, la misma distribución práctica de los asistentes y su movilización, sobre todo en grupos muy numerosos; segundo, el reunir toda la información de cada grupo en un plenario o conclusiones.

Para la primera dificultad lo más aconsejable es conocer de antemano el lugar y el número aproximado de participantes y de acuerdo a ello tener previsto un sistema ágil y preciso de distribución de grupos, asientos numerados, tarjetas de color, etc.

Para la segunda, también depende del grado de provisión del coordinador. Normalmente si son muchos grupos y pasa a dar conclusiones un representante de cada grupo se hace pesado e interminable. Por esta razón el coordinador tendrá previsto el sistema de reunir la información, como por ejemplo, dejando un espacio de tiempo intermedio para hacer la síntesis de las conclusiones, o por participación de sólo algunos exponentes escogidos al azar, etc.

Objetivo:

Permitir conocer lo que opina un grupo de 6 o más personas sobre un tema determinado, en 6 minutos.

Numero de integrantes:

Grupos de 6 personas.

Tiempo requerido:

20 minutos aproximadamente.

Disposición física:

Pizarrón.

Salón de clases.

Bancas.

Mecánica:

El maestro o los alumnos, deben elegir una pregunta concreta y clara que sea el centro de trabajo y aclarar el objetivo que se propone con ella.

El maestro explicará a los alumnos en que va a consistir el trabajo, insistiendo en el tiempo. Escribirá en el pizarrón la pregunta que se ha preparado. Organizar a los alumnos en grupos de 6, para ello se les dará un minuto.

Cada grupo nombrará a su coordinador y secretario. También un minuto.

A todo el grupo se le permite un minuto para que cada uno piense la respuesta que también será de un minuto.

El coordinador de cada grupo hará la pregunta a cada uno de sus compañeros y así contestará sucesivamente (en este intercambio se emplearán seis minutos).

El secretario va tomando nota de las respuestas, procurando hacer una síntesis fiel de cada intervención.

Se entregan al maestro las respuestas y regresan a sus respectivos lugares. El maestro hará la evaluación dando a conocer los resultados.

3.2.2 TÉCNICAS DE PROFUNDIZACIÓN:

a) Técnicas de Explicación.

ESTADO MAYOR.



Un pequeño grupo asesora a uno de los participantes, el cual tiene como responsabilidad tomar una decisión final, después de haber escuchado las opiniones de los demás.

Objetivos:

Entrenar para la toma de decisiones.

Ayudar a reunir material para asesorar un tema, una propuesta, un proyecto.

Despertar la necesidad de buscar asesorías.

Número de integrantes:

De 24 a 30 personas.

Tiempo requerido:

De 20 a 30 minutos.

Disposición física:

Pizarrón, salón de clases, bancas.

*Mecánica:

El grupo se divide en subgrupos de 6 a 8 alumnos. Cada subgrupo funcionará como un servicio de estado mayor. Se plantea a cada subgrupo un problema concreto y bien definido y se fija tiempo.

Cada subgrupo se reúne y elige un comandante. El comandante hace una apreciación de la situación y fija pautas y posibles orientaciones, señalando el tiempo de estudio.

Cada uno de los integrantes del subgrupo del estado mayor, delibera y estudia el asunto, sin la intervención

del "comandante", comparan soluciones y, con la aportación de todos, se redactan las proposiciones y/o conclusiones.

Las conclusiones son presentadas a su comandante respectivo, el cual toma su resolución.

Cada uno de los integrantes colabora en la redacción final de la orden.

Se reúnen todos los subgrupos y cada comandante da a conocer las resoluciones adoptadas. Entre todos se trata de llegar a una solución, la más adecuada.

Se hace una evaluación sobre la forma de trabajo llevada a cabo, utilizando escalas estimativas.

Sugerencias:

Puede aplicarse en temas como:
Ciencias sociales.
Español.

b) Técnicas de Discusión y/o Conclusión.

DEBATE.



Es la técnica que permite la intervención de todos los alumnos sobre determinados puntos de vista o tesis presentados por los compañeros.

Objetivos:

Permitir la crítica sana.

Solucionar dudas y fomentar en el alumnos un juicio crítico.

Participar en las discusiones, aprender a escuchar y a hablar.

Fomentar la intervención democrática.

Número de integrantes:

De 8 a 12 personas.

Tiempo requerido:

50 aproximadamente.

Disposición física:

Salón de clases.

Mecánica:

El maestro designará a cuatro alumnos que presentarán sus puntos de vista y los mismos serán discutidos, les indicará la bibliografía adecuada, para los ponentes, oponentes y para todo el salón. Explicará al salón en que consiste esta forma de trabajo, y reunirse en dos grandes grupos. Se nombrará un secretario.

Los dos sectores de opinión eligen dos representantes ante el grupo en general. Un sector será el de la tesis, y el otro sector será el que refute dicha tesis.

Habrán reuniones por separado de los sectores para estudiar el tema y decidir quienes los van a representar.

El sector del salón que le toca exponer la tesis, presenta a dos compañeros que serán los indicados para hablar ante el salón, exponiendo su tesis. Cada uno lo hará por separado (6 minutos a cada uno).

Terminada esta primera fase, el otro equipo presenta a sus dos compañeros que refutarán el tema presentado. Lo harán por separado (4 minutos cada uno).

En el pizarrón se van anotando los puntos de vista que proponen, o las conclusiones a que se llegue. La tesis de un lado, del otro, las oposiciones.

Enseguida, todo el grupo tiene la oportunidad de intervenir durante 20 minutos, para argumentar sobre la tesis o las oposiciones. El maestro controlará este debate; el secretario anotará al final si se aprueba por todo el salón la tesis o la réplica.

En este periodo el maestro debe ser muy cuidadoso, para evitar monopolio de algunos, discusiones fuera del lugar.

Finaliza con la lectura de las conclusiones obtenidas por todo el salón, y con unas palabras del maestro en forma de estímulo.

A continuación se presenta esquemáticamente lo que debe ser la técnica de debate:

1 - Presentación de los trabajos	4'.
2 - Presentación de la tesis A	6'.
3 - Presentación de la tesis B	6'.
4 - Opositor de la tesis A	4'.
5 - Opositor de la tesis B	4'.
6 - Participación de todos	20'.
7 - Palabras por el maestro	6'.

Total.	50'.

SIMPOSIO.



Un equipo de expertos desarrolla diferentes aspectos de un tema o problema, en forma sucesiva ante el grupo.

Objetivos:

Obtener información autorizada y adecuada sobre los diversos aspectos de un mismo tema.

Sumar información, para aportar conocimientos especializados a los alumnos u oyentes.

Número de integrantes:

De 8 a 12 personas.

Tiempo requerido:

40 minutos aproximadamente.

Disposición física:

Mesa, bancas.

Mecánica:

El maestro nombra un coordinador, elige el tema, determina los aspectos que se tratará el tema, seleccionará los expositores de 3 a 6; cada uno tratará un aspecto del tema.

Se recomienda que los expositores tengan una reunión previa.

El coordinador presenta a los expositores, el tema y su importancia, los objetivos que se pretenden alcanzar y cual será la mecánica del trabajo.

El primer expositor inicia su información, aproximadamente en 15 minutos, y así sucesivamente lo hará cada uno de los integrantes de la mesa.

El coordinador hace una breve síntesis, se permite la intervención del público para hacer preguntas a un expositor, sin dar lugar a discusión.

Advertencia:

Se parece a la técnica del panel con la diferencia de que un simposio se caracteriza por ser más formal.

Lo importante es que el tema sea visto con profundidad abarcando todos sus aspectos.

MESA REDONDA Y SEMINARIO.



Es la investigación profunda de un tema en forma para ser enriquecido con aportaciones de los demás miembros del grupo.

Objetivos:

Analiza más a fondo algún tema. La participación de los miembros de un grupo en su aprendizaje.

Obtener conclusiones valiosas.

Número de integrantes:

De 6 a 10 alumnos.

Tiempo requerido:

30 minutos aproximadamente.

Disposición física:

Mesa redonda, sillas.

Mecánica:

Se fijará el tema con tiempo, preparando preguntas guía. Se explica a los alumnos en qué consiste este trabajo y se proporcionan las indicaciones necesarias.

El maestro indicará el tiempo, preparando preguntas de la investigación y de la exposición. Motivar a los alumnos formando los grupos de trabajo por elección, simpatía o sorteo. Se nombrará un coordinador y un secretario para la mesa redonda.

Distribuir las preguntas para la discusión.

Al iniciar el trabajo, el coordinador hará la primera pregunta invitando a que alguien la conteste. Pedir más intervención sobre la misma. Sucesivamente se analizarán las otras preguntas.

El secretario tomará nota de los aspectos importantes.

Se entregarán las conclusiones cuando el tema se haya agotado.

El maestro revisará las conclusiones y deberá evaluarlas, dando a conocer a los alumnos el resultado.

En el seminario cada alumno expone lo investigado, sus aportaciones y las conclusiones obtenidas. Se evitan repeticiones.

Advertencia:

Es muy parecida a los corrillos, con las siguientes variantes:

Mesa Redonda.

- exige de 6 a 10 alumnos.
- requiere un coordinador y un secretario.

Corrillos.

- exige de 2 a 8,
- es más informal, pueden los alumnos trabajar en pequeños grupos en los pasillos, bibliotecas, patio, etc.

Seminario.

- exige un trabajo individual serio.
- debe calcularse el tiempo para la investigación documental, la redacción, las conclusiones.

c) Técnicas de Análisis y Síntesis.

ENTREVISTA O DEMOSTRACION PUBLICA.



Un experto es interrogado por un miembro del grupo, ante el auditorio y sobre un tema prefijado.

Objetivos:

Permite obtener información, opiniones, conocimientos especializados, actualización de un tema.

Evaluar el aprendizaje.

Número de integrantes:

De 6 a 8 personas.

Tiempo requerido:

De 20 a 30 minutos.

Disposición física:

Mesa, sillas.

Mecánica:

El maestro deberá: Elegir al experto y al entrevistador. Designado el entrevistador, se le da a conocer los aspectos o puntos especiales para que los desarrolle ante el grupo. Se elige a una persona "maestro de ceremonias" que hará las presentaciones necesarias.

El maestro de ceremonias hace la presentación de las personas y de los objetivos que se pretenden.

El interrogador formula la primera pregunta, y el experto contesta, iniciándose un diálogo flexible, dinámico.

Así se continuará a lo largo del tiempo determinado.

Al final el entrevistado puede hacer una síntesis de lo que abarcó en las respuestas.

Sugerencia:

El "experto" puede ser un maestro invitado, un padre de familia, un alumno que se prepare.

VARIANTES:

En lugar de un alumno puede invitarse a un equipo.

FORO.



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

Objetivo:

Permitir la libre expresion de ideas y opiniones a todos los integrantes de un grupo.

Numero de integrantes:

De 8 a 12 personas.

Tiempo requerido:

30 minutos aproximadamente.

Disposición física:

Salón de clases.

Mecánica:

Se indicará el problema o tema que se va a debatir.

El maestro nombrará un moderador o coordinador, quien se encargará de: controlar la participación espontánea imprevista y heterogénea de los alumnos.

Se permitirá un tiempo limitado para cada expositor (de uno a tres minutos).

Es importante que no se aparten del tema y se fijarán las reglas del juego: Levantar la mano para pedir la palabra, centrarse en el problema, evitar toda referencia personal.

Esta técnica se lleva a cabo después de una escenificación, película, clase, mesa redonda. Se integra la mesa con uno o varios "expertos" quienes contestarán las preguntas.

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

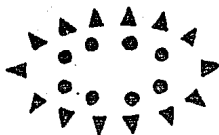
Se deberá distribuir el uso de la palabra por orden (interviene el moderador).

Al terminar el tiempo previsto 30 minutos máximo, hacer una síntesis o reporte de lo expuesto.

Extraer posibles conclusiones y evaluar sobre el proceso desarrollado.

d) Técnicas de Evaluación.

ACUARIO.



Reunión de un grupo que discute sus puntos de vista acerca de un tema, se integra con 6 a 10 personas ("PECES"), ante la observación de otro grupo de 8 a 14 personas ("TIBURONES").

Objetivos:

Desarrollar la capacidad de expresar puntos de vista.

Favorecer el diálogo y la discusión informal.

Participar en las discusiones, aprender a escuchar y a hablar.

Fomentar la intervención democrática.

Número de integrantes:

De 14 a 24 personas.

Tiempo requerido:

30 minutos aproximadamente.

Disposición física:

Salón de clases, bancas.

Mecánica:

El maestro elabora las preguntas para "los peces", motivadoras de la discusión, y las guías de observación para los "tiburones". Designa a las personas que van a expresar sus puntos de vista y a discutirlos ("peces"). Elige a las personas que van a observar como se realiza la discusión ("tiburones").

Motivar a los alumnos, indicando el valor y el objetivo de este tipo de trabajo. Indicar lugar y acomodo de los dos grupos.

Elegir un cronometrista.

Al terminar el tiempo de observación y discusión, distribuir las preguntas y las guías de observación y discusión; primeramente se exponen las conclusiones obtenidas por los peces; en seguida se da lectura a las notas tomadas por "los tiburones", siguiendo la guía de observación.

Se hace la evaluación sobre la forma en que se realizó el trabajo utilizando escalas estimativas.

Sugerencias:

Puede servir para: motivar a los participantes en un curso, realizar una evaluación de diagnóstico, elaborar una síntesis al terminar una unidad, un cursillo, un seminario.

ASAMBLEA.



Es una reunión típica para informar abiertamente a un público sobre determinado tema, aceptando sugerencias o intervenciones de los oyentes.

Objetivos:

Favorecer la comunicación y participación de los alumnos en la organización interna del grupo y de la escuela.

Capacitar al adolescente para una fecunda participación en reuniones públicas.

Realizar evaluaciones.

Número de integrantes:

De 8 a 12 personas.

Tiempo requerido:

20 minutos aproximadamente.

Disposición física:

Salón de clases, pizarrón, bancas.

Mecánica:

El maestro organizará las comisiones, definiendo los objetivos e integrantes de cada una de las ellas. Se nombrará un coordinador o maestro de ceremonias. Cada comisión presentará su plan de trabajo para su correspondiente revisión.

El locutor presenta a la asamblea, los personajes que presiden la reunión, dirige un saludo de bienvenida a los presentes y señala los objetivos de la reunión.

La máxima autoridad presente, dirige unas palabras al público y declara abiertos los trabajos. El coordinador nombra al primer alumno, quien desarrolla su tema o realiza la actividad que le corresponde. Así sucesivamente se desarrolla el programa organizado. La asamblea escucha y sus intervenciones serán al finalizar.

VARIANTES:

Después de los temas escuchados, se procede a la discusión particular de los mismos, por medio del trabajo en mesas redondas. También pueden presentarse preguntas después de las exposiciones.

En cualquier forma, la asamblea debe conocer las conclusiones y acuerdos a que se llegue.

C A P I T U L O I V .

EDUCACION SUPERIOR,

En los capítulos anteriores se ha presentado la Teoría de la Dinámica de Grupos, su origen, sus fundamentos, etc.; así como la recopilación de algunas Técnicas Grupales.

Este tiene como propósito fundamental definir y caracterizar los elementos humanos y educativos a través de los cuales hace su aparición la Dinámica de Grupos con el auxilio de las Técnicas Grupales; pues sin dichos elementos su realización no sería posible.

Estos elementos son: La Educación Superior, Educando, Educador.

"El Sistema Educativo consta de varios aspectos: las zonas, las áreas y los niveles. Las zonas son las distintas esferas o modalidades de la escolaridad, tales como la educación urbana y rural, la educación elemental y la educación de adultos. Las áreas son las distintas especialidades o ramificaciones de la educación general, tales como la educación física y estética, la educación técnica y de bachillerato, etc.

Dentro de estas zonas o áreas y fuera de ellas pueden estar muchos niveles, ciclos o grados de escolaridad. Así existe la Primaria, la Secundaria o Media, la Media Superior o Bachillerato y la Superior o Profesional". (1)

La Educación Superior o Universitaria puede, a su vez tener dos ciclos: el de la cultura general o elementos básicos profesionales y la especialización. Cada uno de estos niveles o ciclos puede tener un número determinado de grados o años de estudio y los distintos grados con sus respectivos cursos, materias o actividades.

Es claramente apreciable que la Educación Superior conforma uno de los niveles en los que se ha dividido nuestro Sistema Educativo Nacional.

La Educación Superior es necesaria e imprescindible dentro de la compleja sociedad contemporánea, poseedora de una cultura más amplia. Debido a esto la Educación Profesional debe contribuir a la formación humana.

El Nivel Superior es creado para preparar a los

(1) Lemus, Arturo. PEDAGOGIA. (Temas Fundamentales). Biblioteca de la Cultura Pedagógica. Edt. Kapellisz. Buenos Aires 1965. pág. 321-325.

individuos en alguna área del conocimiento humano en particular, y para al mismo tiempo seguir concretizando los fines de la Educación, mismas que se van presentando durante todos los niveles del Sistema Educativo.

Entendiéndose por "fin" a los ideales cuya formación se realiza a un plano teórico, son las metas últimas de la educación.

Estos fines a su vez son divididos y clasificados por diversos autores en forma distinta. Una de las jerarquizaciones más interesantes que se han puesto pertenece a René Hubert. "Sobre la base de una concepción Genética integral del hombre, combinada con un humanismo y un espiritualismo filosófico, Hubert considera que el origen de los principios y de los fines educativos es el siguiente:

1.- Maduración Específica: El primer principio de la Educación es ayudar al ser a realizar en él, sobre el plano biológico, el tipo de su especie, es decir, asegurar la posesión de un organismo adaptado a todas las tareas que de él se esperan.

2.- Socialización y Profesionalización: El segundo principio de la educación es ayudar al ser a realizar en él, sobre el plano concreto de las técnicas de la acción y de los hábitos, el tipo social del medio en el que está llamado a vivir. Esta socialización no concluye si el individuo no se pone en condiciones de cumplir en la sociedad una tarea apropiada. La socialización implica la profesionalización que la complementa y que es, simultáneamente, considerada por algunos como la más alta expresión.

3.- Civilización o Culturalización. "El tercer principio de la educación es ayudar al ser a descubrir los valores propiamente humanos incluidos en los bienes culturales de toda especie, en posesión de los cuales ha sido puesto.

4.- Espiritualización o Personalización. "Alcanzar lo espiritual, es decir el sentimiento de realizarse así mismo según las propias exigencias constitutivas, hacer perceptible que lo espiritual es, a la vez, lo más profundo en cada uno de los seres y el medio que permite su comunión, es el 4o. y último principio de la educación: Síntesis de lo cultural, social y corporal, por una parte, y de lo individual, por otra, sobre el plano de los valores que corresponden a las leyes fundamentales del espíritu mismo." (2)

(2) Ibidem. páq. 179.

Podemos concluir que la Educación Superior es aquella que se da en el Nivel Superior (al concluir bachillerato) y que contribuye a la continuación de la concretización de los fines educativos del Sistema Educativo Nacional, y para ello es necesario la formación de profesionistas preparados, ética y científicamente, elevar el nivel académico, así como la capacidad de construcción teórico-prácticas dentro del saber humano.

Metodología en el Nivel Superior.

También en la Educación Superior aparece un elemento conocido como metodología.

Esta es la manera de conducir y vigilar la realización óptima del proceso Enseñanza-Aprendizaje. Pasando desde la planeación, conducción hasta la evaluación,

En toda acción educativa siempre nos encontramos ante la interrogante de cual metodología emplear, para cada caso? y no existe una respuesta sencilla a la anterior. Si nos ponemos a pensar en que los elementos con los que trabajamos son seres humanos, en los que existen inquietudes, valores, intereses y que al estar en un grupo están presentes con sus características particulares.

En este apartado no tratamos de dar una respuesta infalible como solución a los problemas educativos, sin embargo podemos decir que el proceso metodológico exige ante todo un profundo dominio de los contenidos, por parte de los Educadores, un uso adecuado de los recursos materiales; una preparación previa de los Educandos, a fin de contar con elementos que necesita en este nivel.

Se debe tomar en cuenta el nivel socioeconómico de los educandos, además de sus intereses, sus características. Por lo tanto no existe un método único o una serie de pasos rígidos a seguir, lo que si es posible es la creación de un método ecléctico y flexible tomando en cuenta los elementos anteriores que nos permita trabajar con miras a una concientización a partir de un aprendizaje significativo para los elementos del proceso E-A.

Por otra parte debemos recordar que "el maestro que desea promover la participación de sus alumnos como miembros de una colectividad, debe tener un amplio conocimiento acerca de su grupo, así como de su estructura y sus interacciones" (3)

3. Pérez, Rafaela y Sánchez, Fernando. Proceso Enseñanza-Aprendizaje I. 1er grado. Edit. Dirección general de capacitación y mejoramiento del magisterio S. E. P. Pág. 53.

4.1 CONCEPTO DE EDUCANDO.

Al hablar de formación profesional debemos referirnos y destacar a los elementos humanos de este proceso, ellos son: Educando y Educador.

A continuación se presentan algunos autores y su definición de Educando, para posteriormente proporcionar el concepto más acorde con este trabajo.

Para Hernández Ruiz, "Educando es todo ser humano mientras vive, puesto que todo acto de relación vital sobre todo si es de carácter social, determina en él modificaciones de conducta, y por lo tanto, tiene en sentido LATO significación educativa.

Arturo Lemus define al Educando como la persona que es objeto de la educación; la que puede cambiar por la acción educativa; es decir, posee educabilidad". (4)

Nassif dice: "si bien en apariencia la parte activa del acto educativo corre por cuenta del Educador el punto de partida y el punto de mira es el Educando. En la autoeducación el individuo se desdobra en Educando y en Educador de sí mismo". (5)

De acuerdo al Diccionario de las Ciencias de la Educación: "Educando, es el sujeto de la educación. El que se educa. El concepto abarca como globalidad otros términos específicos de funciones a aspectos educativos (discente, alumno, etc.)". (6)

Como se puede observar, en ocasiones se consideran los términos Alumno, Discipulo y Educando, a continuación se presentan conceptos de cada uno para posteriormente llegar a una explicación concreta del porqué de nuestra inclinación del término Educando.

Alumno es "la persona que recibe educación en un centro escolar por el Maestro.

(4) Ibidem. pág. 211-212.

(5) Nassif, Ricardo. Pedagogía General. Buenos Aires. 1980. Edit. Kapelluz. pág. 189.

(6) Diccionario de las Ciencias de la Educación. Volumen 1. Publicaciones Diagonal Santillana. México, D. F. pág. 311.

Discípulo es receptor de una influencia educativa sistematizada proporcionada por el Profesor". (7)

Dentro del presente, el término Educando es entendido como:

Un elemento activo creador de su propio aprendizaje y que con la coordinación del Educador forman un dúo didáctico que da a pie el proceso Enseñanza-Aprendizaje. De tal manera consideramos que Educando, es un término amplio que engloba la creatividad, la concientización y la interrelación con el Educador que de acuerdo con la Enseñanza Activa dentro del Proceso E-A logran un vínculo indisoluble.

Es importante recordar que dentro de los propósitos de la Escuela Activa el Educando es agente de su propia educación y además esto realiza un proceso de autoeducación al encontrarse en un contacto directo con su ambiente, ya que la educación se ejecuta gracias a la acción del ambiente.

La Escuela Activa está de acuerdo en que el Educando aprende más en el intercambio con sus compañeros que de manera aislada o únicamente trabajando con el Educador. De ahí la necesidad de colaborar con un ambiente propicio para fomentar un proceso autoeducativo considerando al Educando un elemento netamente activo y consciente de su proceso formativo, tratar de hacer a un lado la concepción de sujeto pasivo que concibe la Escuela Tradicionalista.

(7) Pequeño Diccionario Larrouse. México, D. F., 1980. pág. 56 y 1253.

4.2 CARACTERISTICAS DEL EDUCANDO.

Dentro del contexto educativo podemos distinguir dos facetas en relación a las características del Educando, por una parte las teóricas es decir, EL DEBER SER y por otra las prácticas, EL SER.

De acuerdo con la anterior división, las características que pertenecen al DEBER SER son las siguientes:

- Una característica principal que debe poseer el Educando es tener una personalidad madura, es decir, aceptarse así mismo para poder aceptar a los demás.

- Sentido de adaptación. Esto se refiere a observar las situaciones con un sentido realista, obteniendo un comportamiento objetivo.

- Capacidad de control. Se refiere al control de los impulsos y reacciones emotivas, esta característica se encuentra íntimamente ligada al medio ambiente que incluye el medio familiar y el medio escolar.

- Disposición para la comunicación. Esta característica será un elemento determinante para con sus funciones como miembro de un grupo.

- Una constante preocupación por fomentar su creatividad a través de un espíritu indagador, es decir una constante búsqueda del conocimiento como ingrediente de la formación humana.

- Al igual que el Educador el Educando debe poseer un amplio sentido de responsabilidad tomando conciencia de la importancia de su participación en el proceso educativo dentro del grupo.

Las características que identifican al EL SER son :

En realidad el Educando del Nivel Superior, tiene conflictos internos de personalidad y de madurez emocional.

- Problemas internos y externos.

- Posee elementos teóricos y prácticos para fomentar asimismo su iniciativa y espíritu indagador.

En términos de grupo, existe heterogeneidad de personalidades, algunos introvertidos y otros extrovertidos, formación teórica anterior variable, medio

social por lo general pertenecientes a la clase media y baja (por lo menos en la población de la E.N.E.P. Aragón).

4.3 CONCEPTO DE EDUCADOR.

"Angel C. Bassi, nos indica:

Que el término Educador viene de dos voces latinas *ex*, afuera, y *ducere*, llevar conducir. Lleva a los hombres a la acción, hacerlos que se manifiesten adecuadamente, orientarlos. El significado de la palabra es: Hacer salir, sacar a luz, poner en evidencia, en acción, las propiedades o facultades contenidas en germen de un sujeto.

Este concepto encierra un profundo sentido Psicológico y Filosófico de la Pedagogía, toma la educación como orientación y guía.

Kerschensteiner:

Educador es el hombre que voluntaria o involuntariamente influye en la vida espiritual de sus semejantes, elevándolos a un estado más perfecto, por lo tanto cada hombre es Educador de otros.

Hernández Ruiz, dice que:

El Educador es un elemento del acto educativo concreto; es una persona que actúa sobre uno o varios individuos concretos con el propósito de llevarlos a una mayor perfección.

Luis Arturo Lemus, dice:

Que el Educador profesional por excelencia es el Maestro Educador; aquel que poseyendo el don natural o adquirido tiene además la preparación específica; la autorización y la responsabilidad de la educación intencional y sistemática". (6)

Rita Ferrini: El Educador será el animador, su entusiasmo permitirá un ambiente rico y optimista.

-Tendrá suficientes recursos, riqueza de procedimientos y formas didácticas que le permitan adecuar su trabajo al momento y al lugar que se presente.

-La gran variedad de recursos le dará oportunidad de hacer siempre de su salón de clase un laboratorio pedagógico.

-Crearé un ambiente de trabajo agradable, no levantar el tono de voz, mover los escritorios con cuidado, trasladarse sin molestar a otros, etc.

(6) Cfr. Lemus. Op. Cit. pág. 310.

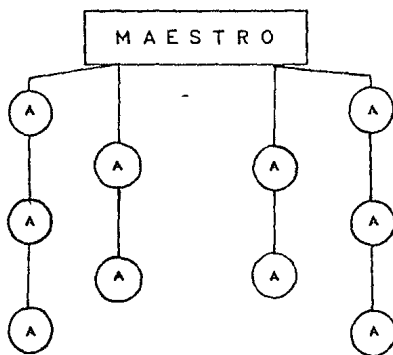
-Utilizar diversas dinámicas, cambiándolas cuando sea necesario". (9)

En el artículo 21 de la ley federal de educación: El Educador es promotor, coordinador y agente directo del proceso Educativo. Deben proporcionarsele los medios que le permitan realizar eficazmente su labor y que contribuyan a su constante perfeccionamiento". (10)

Hasta el momento se hace evidente la diferencia en los términos Educando, Maestro y Profesor, a continuación se presenta una clara diferenciación para evitar confusiones teóricas posteriores.

El término Maestro, proviene del latín magister, jefe, Maestro. Persona de autoridad en algún campo, y que por ello influye en la formación de los demás. Es un poseedor de capacidades y habilidades para ejercer un oficio.

Desde el punto de vista educativo, es aquel que tiene funciones de autoridad y el que posee los conocimientos dentro de la enseñanza tradicional, la relación con los alumnos es lineal y se puede representar a través de la siguiente figura:



(9) Ferrini, María Rita. Bases Didácticas. Edit. Progreso. México D. F. 1980. pág. 87.

(10) Vázquez, José de Jesús. Vademécum. Edit. Porrúa. México D. F. 1965. pág. 197.

En contra posición a esto en la enseñanza activa, el término Educador está dirigido a la persona que al ser un elemento del grupo sus funciones se encaminan a contribuir con la formación integral del Educando, dicha formación abarca las esferas cognoscitiva, social-afectiva y física.

El término Profesor se refiere a la persona que proporciona conocimientos; es un transmisor de conocimientos teóricos, prácticos, éticos, centrandose en la planeación y evaluación de la enseñanza. Ante esto es evidente, que el término Educador es mas amplio ya que esta persona pretende el desarrollo de la capacidad creadora a partir de una participación activa y que el Educando sea sujeto de su propio aprendizaje.

El Educador no es un poseedor unico del conocimiento puesto que siempre va conociendo y aprendiendo cosas nuevas en cada momento de su vida. Por lo tanto el Educador puede ser al mismo tiempo Educando.

Y la relación es dada de la siguiente manera:



A partir de la conceptualización del Educador podemos darnos cuenta que su función es necesaria en el proceso Enseñanza-Aprendizaje. Razón por la cual dentro del presente entenderemos al Educador como un orientador, un guía y al mismo tiempo un facilitador de los elementos educativos además, debe propiciar y contribuir a que las condiciones ambientales sean propicias para la aplicación de Técnicas Grupales de acuerdo a los objetivos que se deseen alcanzar.

Para que esto se lleve a cabo es necesario que el Educador tenga los conocimientos, en primer lugar de las características individuales de la población con la que va a trabajar, así como tener idea del medio social que rodea a los Educandos ya que las funciones de ambos están condicionadas por un sinúmero de circunstancias que van desde los cambios internos de los Educandos de acuerdo a sus etapas cronológicas hasta la historia de cada uno de ellos.

4.4 CARACTERISTICAS DEL EDUCADOR.

Dentro del contexto educativo podemos distinguir dos facetas en relacion a las características del Educador, por una parte las teóricas es decir, EL DEBER SER y por otra las practicas, EL SER.

De acuerdo con la anterior division, las características que pertenecen al DEBER SER son las siguientes:

- Poseer una inclinacion innata hacia la Practica Docente. Esta es una característica determinante para el desarrollo de si mismo y de los demas elementos del proceso Enseñanza-Aprendizaje. Consideramos que es la característica mas importante ya que sobre ella se apoyan ciertos logros o fracasos segun sea el caso, en la labor educativa.

- Suficiente preparacion teórica (se incluyen elementos pedagógicos). Esto en otras palabras viene a ser el dominio del contenido a nivel teórico que se verá enriquecido unicamente a través de la practica y el contacto directo entre Educadores y Educandos. De acuerdo con Paulo Freire "antes de educar a otros el mismo Educador debe ser educado".

- Debe tener ademas la capacidad de comprensión. Esto no quiere decir que el Educador debe entenderse como un ser paternalista ni tampoco caer en el extremo del autoritarismo por imposicion, esta cualidad se refiere a poseer habilidades, valores; en síntesis una personalidad sólida que contribuyan a situarse en el contexto, analizando situaciones y concientizarse de las condiciones que prevalezcan con el fin de tomar decisiones objetivas; objetivas en el sentido de tomar en cuenta las posibilidades, necesidades, intereses de los Educandos de si mismo.

- Caracter. Esto significa lograr un equilibrio de sus emociones con relacion a su medio ambiente. El cual se encuentra formado por: los Educandos, los Contenidos, los Métodos y las Tecnicas y otros Docentes.

Gracias a este equilibrio el Educador ante multiples situaciones debe evitar la pedanteria, la superioridad y el extremo buen humor en momentos no oportunos; debe valorar y evaluar cuales deben ser las variedades de su caracter de acuerdo al momento indicado dentro de una situacion Enseñanza-Aprendizaje.

- Capacidad para planear y conducir. Esta característica implica una sólida formación profesional y un trabajo constante tomando en cuenta los elementos de la Didáctica, estas son: la planeación, ejecución, conducción y evaluación.

El Educador debe poder comunicar con claridad sus conocimientos a partir de los elementos pedagógicos que posee (además de tener las bases de la teoría de Dinámica de Grupos, sus funciones y orígenes).

A todas estas cualidades se debe agregar un gran sentido de responsabilidad y un satisfactorio estado de salud (tanto física como mental) para lograr el control y el dominio de sí mismo y de sus funciones como elemento integrante de un grupo.

EL SER

Dentro de nuestra sociedad actual, nos encontramos con que resulta difícil encontrar a algún Educador con las características que en teoría debe poseer, esto tiene como causas naturales suficientemente poderosas para determinar la personalidad de un Educador de nuestro tiempo.

Algunas de las características que pertenecen al SER son las siguientes:

- Es una persona con capacidades, errores y cualidades humanas.

- Un individuo con iniciativa y creatividad dentro del acto docente.

- Poseedor de una Ideología propia, de la cual jamás se desprende y se manifiesta a través de su acción educativa.

- Preparación Profesional teórica aunque en ocasiones falta de experiencia práctica en la docencia. Es por eso que el Docente se va formando día a día.

- La baja remuneración económica (considero es la fuente de otros problemas del Educador).

- La problemática social, familiar, laboral, etc., su estado de ánimo repercute directamente en su acción docente, llevándolo a la desatención o tratando de hostilizar su labor.

- Debido a la insuficiente preparación teórica y académica se tiene constantes confusiones.

- En ocasiones falta de experiencia práctica en la docencia.

- Hablando del Nivel Superior en general, algunos Docentes no poseen claridad de los elementos pedagógicos y medios que podrían auxiliarios en su práctica profesional.

Las características de la función Docente según la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) se considera la función Docente como:

- "a) Una Profesión,
- b) una concreta Vocación Pedagógica,
- c) una Carrera Universitaria,
- d) una Carrera al servicio de la ciencia y asistida por el poder de la Pedagogía,
- e) una Carrera nunca terminada,
- f) una Profesión sobre la que se proyectan opiniones sociales muy diversas". (11)

Retomando lo anterior, consideramos que la función Docente abarca aspectos humanos, teóricos y didácticos de tal modo que a través de su correcta integración, esta acción va más allá de solamente el estudio de una profesión o la inclinación hacia una actividad educativa.

Para este función Docente es: Una situación concreta del Educador que implica su preparación Teórica-Práctica y el auxilio de recursos didácticos debidamente utilizados en donde el aprende y enseña en el momento mismo.

Pero además de esto, el Educador debe ayudar a los Educandos al logro de su autoeducación y en este sentido su función no consiste solo en planificar y llevar la dirección del proceso Enseñanza-Aprendizaje, sino también en orientar y propiciar las condiciones de participación personal y la relación positiva entre Educando y Educador. Sea cual sea dicha relación no debe hacerse a un lado el sentido de responsabilidad compartida, esto se logra por medio de la concientización que no es otra cosa que un

(11) Lemus. Op. Cit. pág. 310.

proceso reflexivo tomando en cuenta nuestro rol como personas dentro de una amplia sociedad y al mismo tiempo tomar en cuenta el proceso formativo dentro del cual nos encontramos en toda nuestra vida llamado EDUCACION.

4.5 ROLES DEL EDUCANDO Y EL EDUCADOR.

Rol es el papel desempeñado en una actividad o situación de aprendizaje.

Dentro del proceso Enseñanza-Aprendizaje entendido como un proceso bipolar, implica la existencia de dos elementos humanos el Educando y el Educador.

Ambos con una visión clara de sus funciones dentro de un trabajo grupal; su relación es activa, Educando y Educador son entes sociales y cada uno contribuye al cumplimiento de los fines de la educación sus funciones están orientadas a la formación y desarrollo integral del individuo como ser humano.

Diversas concepciones de las relaciones a partir de los Roles del Educando, Educador:

"Desde el punto de vista del Idealismo:

El Educando y el Educador constituyen una unidad espiritual. La educación es vista como una acción de espíritus.

Pedagogía. Científico-Espiritual:

Esta condicionada por el amor hacia sí mismos y el amor hacia su realidad social, buscando las causas de los fenómenos sociales.

Espiritualismo Humanista:

Es una relación de comunión espiritual, una penetración de conciencia, una incitación a su solidaridad, una compenetración recíproca.

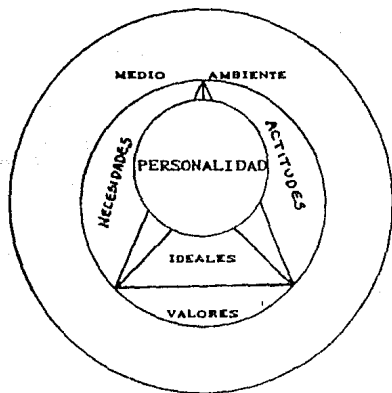
Teoría Genética:

De acuerdo al momento de desarrollo valerse por sí mismo, mediante la simpatía, disciplina, responsabilidad, participación, conocimiento" (12)

Estamos de acuerdo con el enfoque de la Teoría Genética, ella implica la realización integral del Educando como individuo social, con orientación de la madurez alcanzada por él mismo.

(12) Diccionario de las Ciencias de la Educación. Op. Cit. pág. 271.

Podemos decir que el acto educativo es una relación viva y concreta de dos seres, en donde ambos aprenden y enseñan a un tiempo, ambos con una personalidad diferente. Se puede representar lo anterior con el siguiente esquema:



Dentro de sus tareas fundamentales el Educador trata de lograr la conciencia real del Educando por medio de la auto-conciencia.

Ambos interactúan con intereses comunes de Enseñanza-Aprendizaje, son indisolubles los términos anteriores por pertenecer a un mismo proceso educativo.

Sus roles deben estar basados en el respeto y la responsabilidad, ingredientes determinantes para cualquier relación de grupo.

Cualquiera de los dos puede tomar el papel observador, orientador, etc., porque su valor es igualitario en términos educativos.

C A P I T U L O V .

IMPORTANCIA DE ELEGIR UNA TECNICA ADECUADA.

La realización óptima del proceso Enseñanza-Aprendizaje de cualquiera de los niveles educativos es una preocupación constante en la mayoría de los Educadores, misma no dicha explícitamente pero sí de manera implícita en sus tareas escolares. Independientemente del nivel escolar, cada Educador adquiere compromisos para con los Educandos principalmente de carácter formativo, es por eso que el proceso Enseñanza-Aprendizaje debe tener como soporte una Metodología Pedagógica.

Si la educación contiene en sí misma fines y objetivos específicos, el Educador debe conocer el mejor camino por el cual estos se cumplan.

Para esto existe un elemento conocido como Metodología Pedagógica, (el cual ha sido mencionado ya en el capítulo IV), esta tiene como principio general que el proceso educativo no se efectúe en forma arbitraria, sino como un todo organizado, positivo y formador.

A partir de la Metodología Pedagógica surge de ella el método, de acuerdo con Nerici: Etimológicamente método quiere decir "camino para llegar a un fin". Y método de enseñanza es el conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados para dirigir el aprendizaje del alumno hacia determinados objetivos.

El método es quien da sentido de unidad en lo que atañe a la presentación de la materia y a la elaboración de la misma.

Se da el nombre de método didáctico al conjunto lógico y unitario de los procedimientos didácticos que tienden a dirigir el aprendizaje, incluyendo en él desde la presentación y elaboración de la materia hasta la verificación y competente rectificación del aprendizaje". (1)

El mismo expone algunos métodos de Enseñanza en el punto de los métodos, en cuanto al trabajo del alumno aparece el método de trabajo colectivo que a nuestro parecer es el que más se acerca al enfoque pretendido en el presente, mismo que consideramos puede ser retomado por

(1) Cfr. Nerici G. Imideo. Metodología de la Enseñanza. Edil. Kapelúsz. México, D. F. Pág. 397.

cualquier nivel educativo y sobre todo en el superior, ya que este establece que "El método del trabajo colectivo es el que se apoya, principalmente, sobre la enseñanza en grupo. Un plan de estudio es repartido entre los componentes del grupo contribuyendo cada uno con una parcela de responsabilidad de todo. De la reunión de esfuerzos de los alumnos y de la colaboración entre ellas resulta el trabajo total.

Este requiere de la disposición diferente del mobiliario escolar y adecuada preparación del Educador. Es un excelente medio de socialización del Educando. El método de trabajo colectivo puede ser también llamado enseñanza socializada". (2)

Indiscutiblemente que de lo anterior podemos rescatar muchos elementos útiles para hacer fructífero el proceso Enseñanza-Aprendizaje en el Nivel Superior, se encuentra que se pretende un aprendizaje grupal a través de la interacción de los miembros del grupo, es decir se trata de una labor tanto del Educando como de Educador en su conjunto con la plena conciencia de su participación en el trabajo grupal, una preparación de ambos y la formación continúa.

Hasta el momento se ha tratado lo relacionado a la metodología y método, se ha manifestado una inclinación hacia uno en particular, ahora es preciso plantear una pregunta: Como y a través de que elementos se puede llevar a la práctica los propósitos del método colectivo o grupal?

Y la respuesta es contestada en esta manera: "Técnica de enseñanza es el recurso didáctico al cual se acude para concretar un momento de la lección o parte del método en la realización del proceso Enseñanza-Aprendizaje.

Para alcanzar sus objetivos, un método de enseñanza necesita hechar mano de una serie de técnicas. Se puede, decir que el método se efectiviza a través de las técnicas". (3)

Es precisamente en este momento cuando surgen las técnicas grupales como un auxilio en las actividades de un grupo, a partir del tipo de grupo (ya mencionado en el Capítulo II) básicamente los objetivos, valoramos si se debe usar una Técnica de Integración o de, el proceso Enseñanza-Aprendizaje (Capítulo III).

(2) Ibidem. pág. 294.

(3) Ibidem pág. 237.

Por ejemplo si en un grupo de personas que van de excursión a un lugar "x" aplicamos una técnica de Debate para conocernos, lógicamente que no va a existir concordancia entre nuestros propósitos y los propósitos que por sí misma la técnica posee. De igual manera si con un grupo de estudiantes de secundaria se quiere analizar el tema de la fotosíntesis se puede elegir una técnica de las siguientes: Proceso Incidente, Estado mayor, Entrevista, Foro o Debate.

Esta adecuación debe existir a partir de los objetivos que el grupo pretende y de los propósitos de la técnica, por ello es importante y no por demás esta decir que es sumamente necesario poseer un conocimiento sobre las Técnicas Grupales, sus propósitos, su mecánica y no caer en la aplicación de la técnica por el solo hecho de querer "hacer dinámica una clase" porque si bien existe libertad para la elección, pero no se trata de atinarle a la técnica, sino de usarla a partir de tener un conocimiento de ella.

También en los grupos educativos debe existir variabilidad en su uso, pues la repetición por ejemplo de la Técnica de Lluvia de Ideas puede hacernos caer en el aburrimiento y hasta en el hastío de la misma, no abusar del uso de una técnica por la técnica misma, o por conocer sólo algunas.

Ya mencionamos los grupos educativos, ahora debemos conocer las implicaciones de las Técnicas Grupales, en el proceso Enseñanza-Aprendizaje, tema a tratar en el siguiente punto.

5.1 IMPLICACIONES DE LAS TÉCNICAS GRUPALES EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DENTRO DEL NIVEL SUPERIOR.

Las Técnicas Grupales en la actualidad resultan ser un elemento indispensable y de ayuda invaluable para el Educador de nuestros días, pues si reflexionamos un poco sobre las múltiples variables que tienen que ver con el proceso E-A, veremos que algunas de ellas son: grupos numerosos, diversidad de individualidades y de marcos de referencia formados a través de la experiencia vivida, así como un cúmulo de conocimientos diferentes entre una persona y otra. Esto da como resultado la personalidad de los individuos.

Las Técnicas anteriormente mencionadas, son un auxilio para todas aquellas personas involucradas en el proceso Enseñanza-Aprendizaje, que se enfrentan ante diversas variables o situaciones problemáticas, ya que el fundamento teórico de las Técnicas Grupales plantea un aprendizaje grupal de un grupo escolar, es decir la dinámica grupal que se da como resultado de la integración de personas como elementos integrantes del grupo.

La Dinámica de Grupos tiene aplicación en cualquier campo en donde se presenten fenómenos grupales; es decir la industria, el ejército, instituciones educativas, organizaciones de tipo social y en comunidades locales.

En las instituciones educativas, en el momento actual, el sector educativo al igual que cualquier otro sector social, emprende día a día renovaciones acordes con el momento histórico imperante, durante las últimas décadas se le ha dado auge a la tecnificación de la enseñanza a través de nuevos implementos en la educación, como es el caso de los medios audiovisuales, mismos que son alternativas de solución a algunos problemas educativos.

Haciendo un poco de historia recordemos que dentro de la enseñanza tradicional el profesor era un ser que instruye a sus alumnos, haciendo una formación enciclopédica en donde el mando y la dirección del proceso de enseñanza se da en un solo sentido de profesor a alumno.

Esta corriente conservadora y tradicionalista debería ser cambiada para que pudiera existir una Escuela Nueva la cual se opone al enciclopedismo y a la memorización, da pie a la formación integral del Educando y Educador en un proceso dual Enseñanza-Aprendizaje.

Bajo este contexto se dan las Técnicas Grupales que como ya se ha venido mencionando se dan en la teoría de Dinámica de Grupos, inicialmente en fines industriales, con el auxilio de la Psicología y posteriormente son trasladados al ámbito educativo.

En pocas palabras la Escuela Nueva "es una escuela basada en la actividad del Educando, con una interpretación ajustada a la ciencia de lo que es una moderna Escuela Activa". (4)

"Principios Educativos de la Escuela Nueva:

1o. La educación debe buscar el desenvolvimiento integral del ser humano en todas sus manifestaciones potenciales. Sostenido por Sócrates en el siglo III antes de cristo, sustentado hasta el presente por todos los pedagogistas y pedagogos.

2o. La educación debe ser activa, moralista y humana, tomando el trabajo como medio formativo. Aparece después en el siglo XVIII con Rousseau, más tarde en el siglo XIX con Fiche, Pestalozzi y en el XX con un gran grupo entre los que destacan Claparede y A. Ferriere.

3o. La educación debe ser por y para la vida, ligando la escuela con la vida y esta con la escuela. Surge con Sócrates, continua con Lutero (XV), Montaigne (XVI), Herbart (XIX), Ferreiro, Decroly, J. Dewey, etc. en el siglo XX.

4o. El aprendizaje debe realizarse de acuerdo con las posibilidades individuales, respetando su propio ritmo y su particular impulso. Se inicia con Platón, Cicerón, Quintiliano, Seneca antes de cristo, continua con Humboldt (XVIII), T. Tagore (XIX) y en el XX Rerrire, Claparede entre otros.

5o. La educación debe partir del conocimiento de las necesidades e intereses del alumno apoyando su naturaleza. Surge en Montaire (XVI) continua con Claparede entre otros muchos más tan importantes como Decroly.

6o. La personalidad del alumno constituye el centro de la educación, la cual debe formar su carácter sin

(4) Velasco Fernández, Hugo Francisco. La Escuela Nueva. Edt. B. Costa-Amic. México, D. F. 1974. pág. 7

lesionar sus características personales. Surge con Catón el viejo, Quintiliano, Plutarco antes de cristo, en nuestra época, Elen Key, F. Dupanlop, Decroly, Claparede, etc.

7o. La educación debe ajustarse a los estados evolutivos somatosíquicos. Aparece en Erasmo de Rotterdam (XVI) continua en el siglo XIX con Herbart, Augusto Comte y despues con Decroly, etc.

8o. La educación tiene como base la libertad, la confianza y la responsabilidad por lo que las escuelas deben promover un sentido democrático, el autodidactismo, la autodeterminación, el libre ejercicio de la investigación y del aprendizaje. Con Sócrates antes de cristo, C. Walf (VII), Condorcet (XVIII), Herbart, Bertold Otto, C. Raddie, J. Baley en el siglo XIX y en el XX Parkhurst Elena, Horacio Mann, etc.

9o. La educación es la socialización de las nuevas generaciones en consonancia con lo que de ellas exige la sociedad política y del medio social al que particularmente están destinadas. Movimiento del siglo XX con Durkheim, Pinkevich, Blonky, Paul Barth, etc.

10o. El fenómeno educativo es autodidáctico, el alumno debe ser autónomo durante el proceso del trabajo siguiendo su propia iniciativa, adquiriendo su saber por experiencia propia, aprendiendo por sí mismo. Desde Sócrates, Platón antes de cristo, continuando en el siglo XVI con F. Bacon, H. Gaudin y en el siglo XX, Parkhurst, etc.

11o. La educación debe ser alegre, agradable ya que la alegría en la infancia es como el germen de la vida. En el siglo XVI Victoriano de Feltre, en el siglo XVII Ferrelon, Bousset en el siglo XVIII Pestalozzi, en el XIX Froebel y en el XX Maria Montessori, entre otros.

12o. El aprendizaje debe ser ajustado al proceso psicologico. Pitagoras, Aristóteles antes de cristo, en el siglo XV R. Cariola, Luis Vives, en el siglo XIX J. Jacotot, Herbart, A. Baing posteriormente Ferriere, Claparede, etc.

13o. La ciencia, sólo la ciencia sera la base de la educación futura, mejor que cualquiera otra disciplina. Ella responde a las exigencias de la vida. Diderot siglo XVIII, Herbart, siglo XIX con O. Willman, Spencer y Binet, en el siglo XX Lay y Meuman entre otros". (5)

(5) Ibidem. pág. 124-125.

Naturalmente la Escuela Nueva tiene suficientes principios teóricos que sirven de cimientos a la formación integral a través de la participación activa del Educando, en la actualidad la Escuela Nueva hace uso del término "enseñanza socializada" que no es otra cosa más que una modalidad del trabajo escolar.

"Dentro de esta enseñanza se pretende crear en los individuos de un grupo una actividad responsable, con mayor frecuencia los individuos se sienten comprometidos con la importancia de su participación dentro de un grupo.

Se da una influencia interpersonal, es decir una vez que el grupo se ha unificado como tal, sus miembros tratan de influir entre sí, se propicia la participación de opiniones y se tienden a adoptar las de sus compañeros.

Se da un desarrollo de la seguridad en los participantes que se encuentran agusto en el grupo tienen menos tendencia a la inquietud o nerviosismo a las actividades grupales y encuentran seguridad o alivio de tensión en ellos". (6)

"La concretización de los propósitos de la enseñanza socializada se lleva a cabo dentro del aula y en forma extraescolar gracias y con la ayuda de las Técnicas Grupales, ya que estas tienen como fin promover la socialización del Educando, le enseña a trabajar en equipo combatiendo el exceso del individualismo le enriquece su experiencia ya que dan pie a la autorrealización dentro del grupo y solicita la participación activa, favorece la creatividad, lo libera de prejuicios y estereotipos a través del análisis y la crítica, promueven la solidaridad y el entendimiento recíproco y resultan ser un excelente medio para ejercitar la comunicación". (7)

Por otra parte Jerónimo Reyes en su obra Dinámica de Grupos opina que las Técnicas Grupales en una situación de dinámica posee las siguientes ventajas:

- a) Permitir y promover la participación activa de todos los miembros de un grupo, por grande que este sea.
- b) Obtener las opiniones de todos los miembros en un tiempo muy breve.

(6) Cfr. Mello Carvallo, Irene. El Proceso Didáctico. Edt. Kapelúsz. Buenos Aires. 1979. pág. 186.

(7) Cfr. Ibidem. pág. 212.

c) Llegar a tomar decisiones, obtener información o puntos de vista de gran número de personas acerca de un tema o problema.

"Además las Técnicas Grupales ayudan a desarrollar habilidades deseables en el Educando como: habilidades para que aprendan a investigar, a comunicarse, expresarse, saber escuchar, saber discutir, saber razonar, saber descubrir, experimentar, actuar en grupo. Esto a su vez supone que el maestro deberá también desarrollar un cierto tipo de habilidades que se espera de ellos". 8

Por todo esto consideramos o que el uso de las Técnicas Grupales en cualquier nivel educativo y sobre todo en el nivel superior carece de desventajas siempre y cuando se tomen en cuenta los criterios a considerar para su elección y aplicación (mismos que serán descritos en puntos posteriores a este), además es necesario tener un conocimiento profundo y previo de las Técnicas que deseen emplearse.

(8) Cfr. Reyes Rosales, Jerónimo, Dinámica de Grupos.
Edit. Nueva Biblioteca Pedagógica. México, D. F. 1984.
pág. 39.

3.2 CONSIDERACIONES GENERALES PARA ELEGIR UNA TÉCNICA GRUPAL.

A partir de lo que proponen los autores se presentan una serie de lineamientos que no pueden dejarse de lado cuando el Educando, el Educador o cualquier persona integrante de un grupo de cualquier tipo se enfrentan a la tarea de elegir una Técnica Grupal.

Desde nuestro particular punto de vista lo primero que debe tomarse en cuenta son las características grupales (No. de Integrantes, edades, momento histórico educativo, además es importante conocer si se trata de un grupo ya estructurado o por estructurarse).

Debe tomarse en cuenta el nivel de conocimiento de los participantes; si se trata de un grupo escolar es importante ubicarlo y contextualizarlo por nivel y grado escolar a grandes rasgos establecer clasificaciones del nivel primario, secundario y superior, si se trata de un grupo de alfabetización es importante tomar en cuenta la edad de los individuos, si se trata de un curso de capacitación en una empresa tomar en cuenta el nivel educativo; así como si son miembros de algún gremio o religión, esto con el fin de mantener un respeto hacia los diversos tipos de ideologías.

"Así, por ejemplo, la Técnica del Riesgo será más adecuada en grupos de mayor edad; el Debate dirigido en grupos más jóvenes; un grupo de miembros con estudio y conocimiento previo acerca de un tema desarrollará con éxito el Torbellino o Lluvia de ideas, el Phillips 6-6 despertará mayor interés dentro del grupo.

El tamaño del grupo, un grupo pequeño considerado de (15-20 personas), en éstos se propicia una integración grupal mayor y en un periodo de tiempo mucho más corto esto da como consecuencia un ambiente de amistad, unidad y confianza, se llega más fácilmente al consenso, y se dispone de mayores oportunidades para la participación grupal.

Inmediatamente después, debe existir dentro del trabajo grupal la tarea de establecer claramente los objetivos que se desean alcanzar, esto es básico por que si un grupo tiene claras sus metas, la selección de los medios será más inmediata.

En estos grupos podrán utilizarse con éxito Técnicas tales como:

Debate dirigido.
 Grupo de discusión.
 Estudio de casos.

Estos grupos son más aptos para el uso de técnicas informales.

Grupos grandes, en este tipo de grupos se dan situaciones totalmente opuestas a las anteriormente citadas, es decir menor integración mayor timidez y menor participación. Es común que por la extensión del grupo este necesite ser dividido para su funcionamiento (tal como ocurre en las clases escolares). Por esta razón la conducción de un grupo grande exige mayor capacidad y experiencia por parte del conductor.

En este tipo de grupos podrán emplearse Técnicas como:

Simposio, Panel.
 Phillips 6-6.
 Seminario, Cuchicheo.
 Foro.

Discernir entre los objetivos a corto y largo plazo, establecer una aceptación entre objetivos grupales y motivos personales, dada la diversidad de caracteres en un grupo es muy común encontrar a miembros que tratan de hacer a un lado los propósitos fundamentales con los que el grupo fue formado y demuestran apatía hacia las tareas que el propio grupo establece, no hay que perder de vista que todo individuo dentro o fuera de un grupo tiene intereses personales formados a partir de las circunstancias sociales que lo rodean, en el nivel superior pueden encontrarse las siguientes: (La conclusión de una Carrera Profesional, el logro de altas calificaciones, la adquisición de conocimientos útiles para sí mismo, etc.).

Pero en el momento en que alguien pertenece a un grupo del Sistema Educativo es importante lograr la unificación de los objetivos grupales y los motivos personales a fin de tener un mismo camino en donde ambos estén presentes, esta es una tarea de Educando y Educador bajo un marco de conciencia reflexiva.

Una vez que esto se logra se presenta una estrecha cooperación en el trabajo Las Técnicas Grupales varían en su estructura de acuerdo con los objetivos o metas que un grupo pueda fijarse.

Otro punto a considerar es el ambiente físico o material, este se refiere a tomar en cuenta las condiciones y posibilidades de las instalaciones, dentro de las cuales

aparece las dimensiones del lugar, así como el contar con material didáctico y mobiliario, pues existen Técnicas que requieren el uso de pizarrón, láminas, grabadora, mesas, escenari, etc.

Existen otras circunstancias externas del grupo, de tipo humano, que de alguna manera influyen sobre el éxito o fracaso de una Técnica; se trata del ambiente o clima psicológico de la institución o medio donde ha de desarrollarse la tarea del grupo (medio externo, dinámica externa, grupos de referencia). Cualquier cambio que pretenda establecerse por medio de una actividad grupal debe contar con la aprobación y aceptación del medio en el cual se pretende introducirla y no empeñarse en lograrlo a través de la imposición.

A nivel institucional debemos considerar la tendencia y la política educativa que rigen en ese lugar, si debemos responder a normas netamente tradicionalistas, conservadoras o si existe flexibilidad dentro de la misma, es importante no perder de vista las limitaciones al respecto.

Una vez que se alcanza un grado de aceptación por parte del ambiente es conveniente empezar a elegir Técnicas que son aceptadas y conocidas por la escuela, tales como:

- El Debate dirigido
- Seminario
- Pequeño grupo de discusión
- o las Técnicas en las que intervienen expertos.

En un principio serán mejor aceptadas Técnicas como:

- Seminario
- Entrevista
- Estado mayor
- Role Playing

Ya que en estas serán introductorias de un proceso de adquisición y enseñanza de conocimientos.

Un elemento imprescindible a considerar en este proceso es la preparación del Coordinador como puede ser el Educador, el Educando, el Capacitador o el Dirigente.

La selección y uso de una Técnica Grupal exige conocimiento y experiencia desde la Teoría de Grupos hasta el conocimiento de las Técnicas de Integración y las que se emplean dentro del proceso Enseñanza-Aprendizaje. Quienes deseen utilizar Técnicas Grupales deberán empezar por las más sencillas en su estructura (Phillips 6-6), al mismo

tiempo las más parecidas a las técnicas o métodos comunes en la enseñanza (Discusión guiada, Seminario, Simposio).

A través del uso de las anteriores el Coordinador adquirirá experiencia para lograr la capacitación necesaria y poder emplear técnicas más complejas o novedosas. Por otra parte el Coordinador posee libertad en la selección de las técnicas de acuerdo con sus aptitudes posibilidades haciendo uso de su creatividad, imaginación, destreza, flexibilidad. No obstante esto, no debe perderse de vista la necesidad de conocer el valor y el mecanismo de la técnica por ello se requiere prudencia, cautela y sinceridad cuando no se tiene el conocimiento preciso de la técnica a elegir.

Es más conveniente no hacer uso de una Técnica grupal que aventurarse a usarla desconociendo su mecanismo hacerlo así, de esta manera, su utilización no tiene ningún fin.

Dada la diversidad de Técnicas es importante saber que:

Hay Técnicas elaboradas para promover el intercambio de ideas y opiniones (Discusión); las hay para lograr entrenamiento de la toma de decisiones (Estado mayor); otras favorecen el aprendizaje de conocimientos (Entrevista); otras facilitan la comprensión vivencial de situaciones (Role-playing); otras promueven rápidamente la participación total (Phillips 6-6); otras tratan de desarrollar el pensamiento creador (Torbellino de ideas); otras, en fin, promueven las actitudes positivas (Riesgo), la capacidad de análisis (Estudio de casos); etc.

Por otra parte las Técnicas poseen flexibilidad, por ejemplo:

a) Las técnicas en las cuales intervienen expertos (Simposio, Mesa redonda, Panel, Entrevista, etc.) pueden ser seguidas por otras técnicas más participativas, tales como: Foro, Pequeño grupo de discusión, Phillips 6-6, Cuchicheo, etc.

b) Durante el desarrollo de una técnica puede intercalarse otra más adecuada a ciertos problemas. En un Debate dirigido, la intercalación de un Phillips 6-6 puede ser útil para esclarecer situaciones o conocer rápidamente opiniones o sugerencias, o activar el interés algo decaído; la Técnica de riesgo puede conducir a veces al Role playing de una situación supuesta; un Foro puede resolver dividirse en subgrupos para trabajar en forma de Comisiones; etc.

c) Es corriente que en un momento dado un grupo grande vea la necesidad de discutir un tema o problema en forma más detenida y con participación más amplia. En tales casos el grupo grande se divide en subgrupos utilizando las técnicas de ese tipo (Cuchicheo, Phillips 6-6, Comisión, etc.). Luego el grupo grande se integra nuevamente con el fin de recibir y discutir los aportes de los subgrupos y llegar a conclusiones o decisiones de conjunto. En estos casos el mecanismo es:

Grupo grande ----- Subgrupos ----- Grupo grande

En la clase escolar, por ejemplo, este tipo de procedimiento suele dar muy buenos resultados. Pueden usarse allí, entre otras, las siguientes combinaciones:

Foro	----	Phillips 6-6	----	Foro
Debate dirigido	----	Comisiones	----	Debate dirigido
Diálogo Entrevista	----	Cuchicheo	----	Entrevista
Grupo de discusión	----	Gabinete	----	Grupo de discusión
Felícula	----	Phillips 6-6	----	Foro
Conferencia	----	Phillips 6-6	----	Debate dirigido". (1)

(1) Cfr. Neri O. Imideo. *Hacia una Didáctica General*. Edit. Kapelúez. Buenos Aires 1978. pág. 237-246. En: *Antología Didáctica General* I. Edit. U. N. A. M. (E. N. E. P. "ARAGÓN"). Estado de México. 1985. pág. 190-207.

5.3 ANALISIS DEL USO DE TECNICAS GRUPALES
EN EL NIVEL SUPERIOR.
(CARRERA: PEDAGOGIA, E. N. E. P. "ARAGON").

Dentro del apartado sobre la metodología del presente, se explica la manera como se llevo a cabo la aplicación de los cuestionarios. Recordaremos entonces solo como ubicación que el procedimiento pertenece a la modalidad del muestreo no probabilístico.

Cuando ya se había terminado la aplicación, fue necesario lograr una interpretación confiable de los resultados obtenidos, siendo necesario como primer paso realizar un proceso de codificación ya que las preguntas utilizadas en el cuestionario son de carácter abierto (ver Anexo I y II) resultando necesario cerrarlas es decir, establecer categorías de acuerdo al índice de respuestas. El siguiente cuadro señala la codificación de las preguntas abiertas a cerradas:

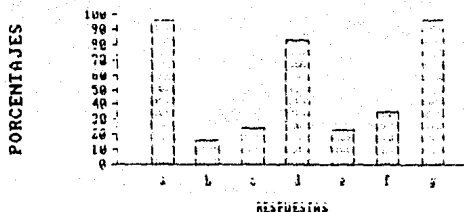
TABLA DE CODIFICACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS
APLICADOS A EDUCANDOS.

Pregunta	Número	Significado.
No. 1	1-0	No contestó.
	1	Instrumentos, herramientas.
	2	Recursos, material didáctico.
	3	Conjunto de métodos.
	4	Maneras, formas de trabajo.
No. 2	2-0	No contestó.
	1	No conoce los fundamentos.
	2	Si los conoce y contesta correctamente.
	3	Contestó SI, pero no especificó cuáles son.
	4	Contestó SI, pero no definió correctamente.
	5	Tiene idea de los fundamentos.
No. 3	3-0	No contestó.
	1	Contestó solamente NO.
	2	SI.
	3	Distinguió claramente cada término.
	4	Sólo da respuesta correcta a un término.
	5	No distinguió claramente cada término.
No. 4	4-0	No contestó.
	1	Contestó solamente la palabra TODAS.
	2	Menciona algunas Técnicas.
	3	No menciona ninguna Técnica.
	4	Contestó la palabra NINGUNA.
No. 5	5-0	No contestó.
	1	Sólo contestó SI.
	1.1	Al tipo de Carrera.
	1.2	Al empeño del Educador.
	1.3	A la necesidad de mayor participación por parte del Educando.
	1.4	Grupos numerosos.
	1.5	El contenido lo requiere.
	1.6	Para tratar de romper con la enseñanza tradicional.
	2	Sólo contestó NO.
	2.1	Al desconocimiento de las

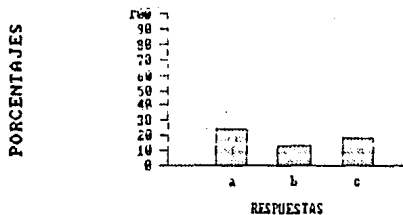
Pregunta	Numero	Significado.
		Técnicas.
	2.2	A la falta de tiempo.
	2.3	A la falta de motivación.
	2.4	El Educador es tradicionalista.
	3	Sólo contestó ALGUNAS OCASIONES.
	3.1	Al tipo de Carrera.
	3.2	Al empeño del Educador.
	3.3	A la necesidad de mayor participación por parte del Educando.
	3.4	Al desconocimiento de las Técnicas.
	3.5	A la falta de tiempo.
	3.6	No se les da la suficiente importancia.
	3.7	A veces el tema no se presta.
	3.8	Solo se dan a conocer.
	3.9	Son costosas.
	3.10	Falta de organización grupal.
No. 6	6-0	No contestó.
	1	Del Educador.
	2	Del Educador y Educando.
	3	Del Coordinador de grupo.
	4	Del Educando.
	5	No contesta lo que se pide.
No. 7	7-0	No contestó.
	1	Las características grupales.
	2	Tiempo y tema.
	3	Instalaciones, lugar, recursos materiales.
	4	Objetivos.
	5	Poseer conocimiento de las Técnicas.
		Grupales y de su aplicación.
	6	No contestó lo que se le preguntó.
No. 8A	8A-0	No contestó.
	1	Mayor participación.
	2	Mayor integración grupal.
	3	Mayor actividad grupal.
	4	Existe amenidad.
	5	Más comunicación.
	6	Existe interés.
	7	Mayor aprovechamiento.
	8	Mayor unidad.

Pregunta	Numero	Significado.
	9	Existe sistematización de la enseñanza.
	10	Facilitan la evaluación.
	11	Son auxiliares, ayudan al proceso E-A.
	12	Existe retroalimentación.
	13	El clima de clase es propicio para el aprendizaje.
No. 8B	8B-0	No contestó.
	1	Existe poco control grupal por el desconocimiento de las Técnicas.
	2	Su repetición conduce al aburrimiento.
	3	La mayoría se desconoce.
	4	No se aplican tal como son.
	5	No se explican con claridad.
	6	Su no planeación produce pérdida de tiempo.
	7	Se pueden confundir temas.
	8	No hay adecuación técnica-tema o técnica-grupo.
	9	Se puede caer en la división grupal por competir.
	10	Apatía del Educando en el uso de Técnicas Grupales.
	11	Marcen ciertos límites en el proceso E-A.

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA APLICACIÓN DE
LOS CUESTIONARIOS A EDUCANDOS:



- a) Definen claramente a las Técnicas Grupales 94%.
- b) Conocen los fundamentos de la Teoría de la Dinámica de Grupos 16%.
- c) Distinguen claramente los términos: Técnicas Grupales y Dinámica de Grupos 24%.
- d) Mencionan algunas Técnicas Grupales 83%.
- e) Consideran que la aplicación frecuente de las Técnicas se debe a que se requiere una mayor participación por parte del Educando 23%.
- f) Opinan que la elección de las Técnicas la deben hacer de manera conjunta Educando y Educador 35%.
- g) Consideran en forma acertada, por lo menos un criterio para la elección de las Técnicas Grupales 96%.



VENTAJAS

- | | | |
|----|--------------------------------------|------|
| a) | Propician mayor participación grupal | 24%. |
| b) | Propician mayor integración grupal | 13%. |

DESVENTAJAS

- | | | |
|----|-------------------------|------|
| c) | Limitan el proceso E-A. | 18%. |
|----|-------------------------|------|

NOTA:

Las gráficas anteriores muestran solo los resultados más sobresalientes.

INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS APLICADOS A EDUCANDOS.

Los resultados indican que la gran mayoría de la población posee un concepto general de las Técnicas Grupales, la mayoría de la población desconoce sus fundamentos Pedagógicos, es decir, algunas respuestas se refieren al fundamento Psicológico, otros tienen una vaga idea, pero no se precisan con claridad.

Tal vez, si la pregunta se reflexionara con detenimiento (en un periodo de tiempo mayor empleado al contestar el cuestionario), una parte considerable de la población podría llegar a determinar los fundamentos solicitados.

Los resultados también indican que existe más confusión que diferenciación y claridad en los términos, de Técnicas Grupales y Dinámica de grupos.

Por otra parte el hecho de que la mayoría de la población mencione algunas Técnicas, me permite observar que en general la población si conoce las Técnicas Grupales, (por lo menos las más usuales), pero no las ubica de acuerdo con sus dos clasificaciones; es decir las de Integración y las del Proceso E-A.

Los resultados demuestran los Educandos de ambos turnos opinan que la aplicación, de las Técnicas Grupales se debe principalmente a que se requiere una mayor participación por parte del Educando.

El resultado total, muestra que la mayor parte de la población se inclina a contestar que debe ser en forma conjunta el Educando y el Educador quienes de forma conjunta elijan la Técnica con la que desean trabajar.

Casi el total de la población tiene una idea clara de por lo menos un criterio a considerar, para la elección de las Técnicas.

Los resultados indican que los Educandos de ambos turnos se inclinan la mayoría en contestar como ventajas a la integración y la participación grupal, siendo estas las mayormente observables en su propia vivencia en el nivel superior dentro de la carrera.

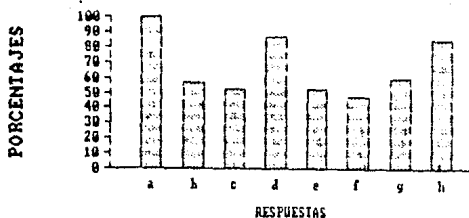
En cuanto a las desventajas, una parte de la población se limita a no contestar indicándonos quizá la falta de ellas, sin embargo una parte considerable del total consideran que las mismas limitan el proceso E-A.

TABLA DE CODIFICACION DE LOS CUESTIONARIOS
APLICADOS A EDUCADORES.

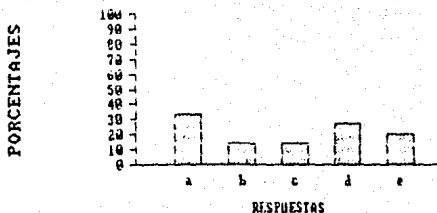
Pregunta	Numero	Significado.
No. 1	1-0	No contestó.
	1	Instrumentos, herramientas.
	2	Recursos, material didacticos.
	3	Conjunto de métodos.
No. 2	4	Maneras, formas de trabajo.
	2-0	No contestó.
	1	No conoce los fundamentos.
	2	Si los conoce y contesta correctamente.
	3	Contestó SI, pero no especificó cuáles son.
	4	Contestó SI, pero no definió correctamente.
No. 3	5	Tiene idea de los fundamentos.
	6	Contestó erróneamente.
	3-0	No contestó.
	1	Distinguió claramente cada término.
No. 4	2	Sólo da respuesta correcta a un término.
	3	No distinguió claramente cada término.
	4-0	No contestó.
No. 5	1	Contestó solamente la palabra TODAS.
	2	Menciona algunas Técnicas.
	3	Contestó la palabra NINGUNA.
No. 5	5-0	No contestó.
	1	SI
	1.1	Al tipo de Carrera.
	2	NO.
	2.1	Formación a Nivel Licenciatura.
	2.2	Al desconocimiento de las Técnicas.
	2.3	A la falta de tiempo.
	3	ALGUNAS OCASIONES.
	3.1	Al tipo de Carrera.
	3.2	A la necesidad de mayor participación por parte del Educando.
	3.3	A la falta de tiempo.

Pregunta	Número	Significado.
No. 6	6-0	No contestó.
	1	Del Educador.
	2	Del Educador y Educando.
	3	Del Educando.
No. 7	7-0	No contestó.
	1	SI, siempre.
	2	La materia no lo requiere.
	3	En ocasiones cuando las condiciones lo permiten.
No. 8	8-0	No contestó.
	1	Las características grupales.
	2	Tiempo y tema.
	3	Instalaciones, lugar, recursos materiales.
No. 9A	9A-0	No contestó.
	1	Ilustran la clase, auxilian al Educador.
	2	Confronta diversas opiniones.
	3	Mayor participación.
	4	Rescata experiencias de grupo.
	5	Amonidad.
	6	Acciones interpersonales entre Educador y Educando.
	7	Permite conocer al alumno.
	8	Mayor aprovechamiento.
	9	No contestó lo que se le pide.
10	Se rompe con el tradicionalismo.	
No. 9B	9B-0	No contestó.
	1	No hay desventajas.
	2	Obstaculizan el proceso E-A.
	3	Dividen al grupo.
	4	Hacen perder el tiempo.
	5	Parcializan el conocimiento.
6	Producen apatía.	

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA APLICACION DE
CUESTIONARIOS A EDUCADORES.



- a) Definen correctamente a las Técnicas Grupales 100%.
- b) Conocen los fundamentos pedagógicos de la Teoría de la Dinámica de Grupos. 57%.
- c) Distinguen claramente los terminos: Dinámica de Grupos y Técnicas Grupales 53%.
- d) Mencionan algunas Técnicas Grupales 87%.
- e) Opinan que el uso de las técnicas se debe sobre todo a la necesidad de una mayor participación por parte del Educando. 53%.
- f) Consideran que la elección de las técnicas la deben hacer Educando y Educador de manera conjunta.
- g) Siempre hacen uso de las Técnicas Grupales . 60%.
- h) Toman en cuenta todos los criterios a considerar para la elección de las Técnicas Grupales 85%.



VENTAJAS

- | | | |
|----|--|------|
| a) | Propician mayor participación grupal | 33%. |
| b) | Rescatan experiencias de grupo | 14%. |
| c) | Incrementan las relaciones interpersonales entre Educador y Educando | 14%. |

DESVENTAJAS

- | | | |
|----|---|------|
| d) | Obstaculizan el proceso Enseñanza-Aprendizaje | 27%. |
| e) | No existen desventajas con el uso de las Técnicas Grupales. | 20%. |

NOTA:

Las graficas anteriores muestran sólo los resultados más sobresalientes.

INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS REALIZADAS A EDUCADORES.

El total de la población posee un concepto propio sobre las Técnicas Grupales.

Con relación a los fundamentos pedagógicos, más de la mitad de la población conoce los fundamentos.

Igualmente a la anterior, más de la mitad de la población distingue correctamente cada término sin embargo, al igual que en los Educandos en los Educadores se presentan confusiones de términos y algunos solamente logran definir uno de ambos.

En términos generales los Educandos sí conocen las Técnicas Grupales.

Las respuestas a esta pregunta señalan que su utilización se debe al requerimiento de una mayor participación por parte del Educando.

Un poco menos de la mitad de la población considera que debe ser el Educador y Educando, quienes de manera conjunta elijan las técnicas con las que van a trabajar.

Más de la mitad de la población contesta que siempre usan las Técnicas Grupales.

Casi el total de la población, al igual que en el caso de los Educandos toman en cuenta los criterios necesario para la elección de las técnicas.

Existe variabilidad en las respuestas aportadas tanto de ventajas como de desventajas, podemos observar que también los Educadores resaltan la participación grupal como la principal, onseguida el rescate de experiencias de grupo y el incremento de relaciones interpersonales entre Educando y Educador, pero la desventaja más frecuente es la obstaculización del proceso Enseñanza-Aprendizaje.

5.4 CONDICIONES NECESARIAS PARA GENERALIZAR LA ELECCION DE LAS TECNICAS GRUPALES.

A lo largo de la elaboración de presente trabajo y durante el análisis de los resultados obtenidos dentro del mismo, se pudo observar que existe un uso inadecuado de las Técnicas Grupales, un conocimiento escaso sobre ellas y sobre su Teoría; no se niega sin embargo que existe un interés sincero por parte de los elementos del proceso Enseñanza-Aprendizaje de lograr resultados cada vez más favorables para el logro de los objetivos propuestos en el ámbito educativo.

Antes de dar paso al enunciamiento de condiciones que desde mi punto de vista tienen aplicación real al momento educativo actual y considerando las condiciones tanto materiales como humanas con las que se cuenta, en el caso particular de la E.N.E.P. "ARAGON".

Consideramos necesario señalar que ésta no debe tomarse ni como una receta para el proceso Educativo, ni una panacea para dinamizar dicho proceso; debe tomarse como lo que es, una sugerencia a considerar en el caso de que se estime conveniente para una mejor selección y aplicación de las Técnicas Grupales. Se pretende facilitar esta no compleja, pero sí comprometedora tarea de todos aquellos que estamos involucrados en grupos humanos llamense escolares y no escolares.

Los Educandos y Educadores que deseen trabajar con Técnicas deben poseer formación profunda sobre ellas, no sólo en cursos intersemestrales sino de forma personal y permanente e intercambiar opiniones en base a las experiencias, señalando errores y aciertos cometidos; esto enriquecería aún más a los elementos Universitarios además les ayudaría a perfeccionar la elección de las Técnicas.

Por lo tanto consideramos que dentro de la Carrera es necesario dedicar en los programas mayor profundidad sobre el tema, es importante que se estudien orígenes, fundamentos teóricos, características; sobre todo los aspectos y condiciones para la aplicación de las Técnicas Grupales.

Por otra parte, es importante remarcar la importancia que tiene el poseer conocimiento previo sobre los temas, con los que se desea trabajar bajo el auxilio de las Técnicas Grupales.

Tomar en cuenta antes de elegir y aplicar una Técnica:

- Momento histórico actual.
- Características Grupales, (Intereses de los Educandos).
- Nivel de preparación o Nivel de conocimiento.
- Condiciones Materiales y Humanas.
- Marco Institucional en que nos encontremos.
- Objetivos grupales.

Dentro del Proceso Enseñanza-Aprendizaje es recomendable:

Usar como Técnicas Introdutorias a un Programa o Unidad:

- Role Playing.
- Seminario.
- Entrevista.
- Estado Mayor.

Para grupos pequeños (de 15 a 20 integrantes):

- Todas las Técnicas formales.
Como por ejemplo:
- Riesgo.
 - Congreso.

Para grupos grandes (de más de 20 integrantes):

- Las Técnicas informales:
- Simposio.
 - Seminario.
 - Cuchicheo.
 - Foro.
 - Panel.
 - Phillips 6-6.

Para grupos de expertos:

- Debate.
- Seminario.
- Pequeños grupos de discusión.

A continuación se presentan cuadros, los cuales son sugerencias para el empleo de las Técnicas Grupales, clasificandolas en sus dos grandes grupos.

TECNICAS DE INTEGRACION.

TECNICAS	OBJETIVO	MOMENTO DE APLICACION Y/O AREA DE CONOCIMIENTO	PROCESOS COGNOSCITIVOS QUE SE DESARROLLAN CON SU UTILIZACION.
DE PRESENTACION	ROMPER LA TENSION EN EL GRUPO QUE INICIA UNA TAREA DE PRENDIZAJE, CON LA COMUNICACION DE ASPECTOS QUE PROMUEVAN LA IDENTIFICACION DE LOS MIEMBROS DEL MISMO.	AL INICIO DE UN CURSO, DE UN SEMESTRE, O UN AÑO ESCOLAR, SIN QUE SEA APLICABLE SOLO A UNA MATERIA O AREA DE CONOCIMIENTO.	SOCIALIZACION
BINAS Y CUARTAS FORMANDO EQUIPOS	PERMITIR LA APERTURA DE LOS MIEMBROS DE UN GRUPO Y LA INTEGRACION POSITIVA A EQUIPOS DE TRABAJO, EN LAS ACTIVIDADES DEL PROCESO E-A.	AL INICIO, DE MANERA INTERMEDIA, PARA ROMPER PEQUEROS GRUPOS.	SOCIALIZACION Y COOPERACION
DESTRUCCION Y CONSTRUCCION DEL MUNDO.	DESCUBRIR LA INTERRELACION DE LOS DIFERENTES ESQUEMAS IDEOLOGICOS O DE VALORES; A TRAVES DE LOS FENOMENOS DE LIDERAZGO, ASI COMO ANALIZAR LA CREATIVIDAD Y EL LOGRO A PARTIR DE UNA SITUACION EXTREMA.	AL INICIO DE UN TEMA QUE REQUIERA DISCUSION Y REFLEXION E INCLUSO COMO COMPROMISO PERSONAL CON UNA DE TERMINADA TEORIA O ENFOQUE.	INDUCCION DEDUCCION ANALISIS SINTESIS CREATIVIDAD

TECNICAS	OBJETIVO	MOMENTO DE APLICACION Y/O AREA DE CONOCIMIENTO	PROCESOS COGNOSCITIVOS QUE SE DESARROLLAN CON SU UTILIZACION.
ROMPECABEZAS	ANALIZAR LA COOPERACION Y SENSIBILIZAR A LOS PARTICIPANTES EN LA RESOLUCION DE PROBLEMAS DE GRUPO.	AL INICIO DE UN CURSO, O A NIVEL INTERMEDIO. CUANDO SE OBSERVA CRISIS EN LA COOPERACION Y COMUNICACION ENTRE LOS MIEMBROS DEL GRUPO.	SOCIALIZACION ANALISIS SINTESIS
SEMEJANZAS	PERMITIR LA RETROALIMENTACION DE ASPECTOS SEMEJANTES Y DIFERENTES ENTRE LOS MIEMBROS DE UN GRUPO.	DE MANERA INTERMEDIA, O AL FINAL DE UN CURSO.	ANALISIS SINTESIS
ANALISIS DEL CAMPO DE FUERZAS	LLEGAR AL ESTABLECIMIENTO DE ESTRATEGIAS PARA LA SOLUCION DE PROBLEMAS EN EL GRUPO.	CUANDO SE PRESENTAN SITUACIONES PROBLEMATICAS EN EL GRUPO.	ANALISIS SINTESIS
POSTER	EVALUAR LAS INTERVENCIONES DE GRUPO, A TRAVES DE LA APRECIACION INDIVIDUAL Y GRUPAL DE SU PARTICIPACION.	AL FINAL DEL CURSO.	ANALISIS SINTESIS
SENTIMIENTOS DE AGRADO Y DESAGRADO	PERMITIR LA EXPRESION DE SENTIMIENTOS DE AGRADO Y DESAGRADO.	DE MANERA INTERMEDIA AL CURSO.	ANALISIS SINTESIS

TECNICAS PARA DINAMIZAR EL PROCESO
ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

TECNICAS	OBJETIVO	MOMENTO DE APLICACION Y/O AREA DE CONOCIMIENTO	PROCESOS COGNOSCITIVOS QUE SE DESARROLLAN CON SU UTILIZACION.
COMUNICACION EN UNO DOBLE SENTIDO. SABEMOS ESCUCHAR? VERIFICACION	COMPROBAR LA BUENA CAPTACION DE UN MENSAJE, DE SARROLLAR LA HABILIDAD DE ESCUCHAR	AL INICIO Y DE MANERA INTERMEDIA AL CURSO.	INDUCCION DEDUCCION
TERNAS DE COMUNICACION NO VERBAL.	PRACTICAR OBJETIVAMENTE LA DESCRIPCION DEL COMPORTAMIENTO NO NO VERBAL.	EN CUALQUIER MOMENTO DEL CURSO. EN CUALQUIER MATERIA DE CARACTER SOCIAL.	INDUCCION DEDUCCION ANALISIS SINTESIS
LLUVIA DE IDEAS	DESARROLLAR Y EJERCITAR LA IMAGINACION CREADORA. ENCONTAR NUEVAS SOLUCIONES.	DURANTE EL DESARROLLO DE UN CURSO. EN TODO MOMENTO DEL MISMO, Y EN CUALQUIER MATERIA.	INDUCCION DEDUCCION CREATIVIDAD
CUCUICHICO	PERMITIR LA PARTICIPACION INDIVIDUAL Y SIMULTANEA DE TODOS LOS INTEGRANTES DE UN GPO. EN UN TEMA DETERMINADO.	EN CUALQUIER MOMENTO DEL CURSO Y EN CUALQUIER AREA DEL DEL CONOCIMIENTO.	ANALISIS SINTESIS

TECNICAS	OBJETIVO	MOMENTO DE APLICACION Y/O AREA DE CONOCIMIENTO	PROCESOS COGNOSCITIVOS QUE SE DESARROLLAN CON SU UTILIZACION.
SOCIODRAMA	IDENTIFICARSE CON EL PERSONAJE QUE SE ESTA REPRESENTANDO A TRAVES DE LA COMPRESION DE EL LUGAR Y MOMENTO.	EN CUALQUIER MOMENTO DEL CURSO Y EN CUALQUIER AREA DEL CONOCIMIENTO.	ANALISIS SINTESIS CREATIVIDAD
PANEL	ANALIZAR UN TEMA CON EL FIN DE DESARROLLAR DIVERSAS CAPACIDADES COGNOSCITIVAS.	EN FORMA INTERMEDIA Y DURANTE EL CURSO. EN CUALQUIER MATERIA.	ANALISIS SINTESIS CREATIVIDAD
PHILLIPS 6-6 CORRILLOS	PROMOVER LA PARTICIPACION ACTIVA DE TODOS LOS MIEMBROS DE UN GRUPO.	CUALQUIER MOMENTO DEL CURSO EN CUALQUIER MATERIA.	ANALISIS SINTESIS
ESTADO MAYOR O COMISION	ENTRENAR PARA LA TOMA DE DECISIONES.	EN FORMA INTERMEDIA Y DURANTE EL DESARROLLO DEL CURSO. SE RECOMIENDA EN MATERIAS DE C. SOCIALES Y ESPAROL.	INDUCCION DEDUCCION ANALISIS SINTESIS
DEBATE	PERMITIR Y FOMENTAR LA CRITICA SANA. A TRAVES DE LA SOLUCION DE DUDAS.	DURANTE EL DESARROLLO DE UN CURSO, CUALQUIER MATERIA O AREA DEL CONOCIMIENTO.	ANALISIS SINTESIS

TECNICAS	OBJETIVO	MOMENTO DE APLICACION Y/O AREA DE CONOCIMIENTO	PROCESOS COGNOSCITIVOS QUE SE DESARROLLAN CON SU UTILIZACION.
SIMPOSIO	PRESENTAR INFORMACION COMPLETA SOBRE UN TEMA DE TERMINADO.	REUNIONES DE EXPERTOS. PUE DEN SER VARIOS PROFESORES O VARIOS ALUMNOS PREVIAMENTE PREPARADOS.	ANALISIS SINTESIS
MESA REDONDA	ADQUIRIR INFORMACION SOBRE DIFERENTES ENFOQUES DE UN TEMA. ANALIZANDOLO A FONDO.	SE RECOMIENDA EMPLEARLA EN AUDITORIO, Y EN CUALQUIER MOMENTO DEL CURSO PERO CON LA PREVIA DOCUMENTACION DEL TEMA. LA MESA REDONDA PUEDE ESTAR INTEGRADA POR VARIOS EDUCANDOS O VARIOS EDUCADORES. EN MATERIAS DE C. SOCIALES.	ANALISIS SINTESIS
SEMINARIO	INVESTIGAR CON PROFUNDIDAD UN TEMA PLANEADO POR EL GRUPO.	DE MANERA INTERMEDIA AL CURSO, O EN LA REALIZACION DE TESIS.	INDUCCION DEBUCCION ANALISIS SINTESIS CREATIVIDAD
ENTREVISTA O DEMOSTRACION PUBLICA	DESPERTAR INTERESES Y/O OBTENER HECHOS, OPINIONES CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADOS. ACTUALIZACION DE UN TEMA.	CUALQUIER MOMENTO DEL CURSO Y CUALQUIER AREA DEL CONOCIMIENTO.	ANALISIS SINTESIS

TECNICAS	OBJETIVO	MOMENTO DE APLICACION Y/O AREA DE CONOCIMIENTO	PROCESOS COGNOSCITIVOS QUE SE DESARROLLAN CON SU UTILIZACION.
FORO	PERMITIR LA EXPRESION LIBRE A TODOS LOS INTEGRANTES DE UN GRUPO.	CUALQUIER MOMENTO DEL CURSO DESPUES DE UNA REPRESENTACION TEATRAL, FUNCION DE CINE ETC.	ANALISIS SINTESIS
ACUARIO	DESARROLLAR LA CAPACIDAD DE EXPRESAR PUNTOS DE VISTA, FAVORECIENDO LA PARTICIPACION GRUPAL.	EN CUALQUIE MOMENTO DEL CURSO Y/O PARA LA EVALUACION DEL MISMO.	ANALISIS SINTESIS
ASAMBLEA	FAVORECER LA COMUNICACION Y PARTICIPACION DE LOS EDUCANDOS EN LA ORGANIZACION INTERNA DEL GPO. Y DE LA COMUNIDAD.	EVENTOS SOCIALES EN GPO. O EN COMUNIDAD (ELECCIONES DE JEFE DE GRUPO, JEFE DE MANZANA), POR EJEMPLO.	ANALISIS SINTESIS

Los anteriores procesos mentales, son sólo algunos que de acuerdo con nuestra consideración se propician con el uso de las Técnicas Grupales, pero esto no quiere decir que sean los únicos, usted de acuerdo con su experiencia puede establecer el proceso o los procesos que se logran.

Y de acuerdo a su criterio emplear la que mejores resultados le aporte de acuerdo a sus propósitos.

A N E X O S.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.
 ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ARAGON".
 PEDAGOGÍA.

CUESTIONARIO A EDUCADORES.

El siguiente cuestionario tiene como propósito recabar la información necesaria para llevar a cabo un trabajo de Investigación Educativa, mismo que pretende llegar a establecer las condiciones, a través de las cuales se propicie una participación dinámica dentro del Nivel Superior, tanto para Educandos como para Educadores, por medio de las Técnicas Grupales.

Por tal motivo solicito su valiosa colaboración a dicha Investigación dando respuesta al siguiente cuestionario.

Materia (s) que imparte: _____

Tiempo de impartir clases dentro de la Carrera. _____

Turno en que labora: _____

Instrucciones:

Marque con una "X" la opción que se ajuste a su experiencia o bien en su caso conteste brevemente la pregunta.

1.- Para usted que son las Técnicas Grupales?

2.- Conoce los fundamentos Pedagógicos de las Técnicas Grupales?

Si _____ No _____

Si su respuesta es afirmativa, mencione cuáles son:

3.- Es igual decir "Técnicas Grupales" que "Dinámica de Grupos"? Por qué?

4.- Cuales Tecnicas Grupales conoce?

5.- Dentro de su práctica docente en el Nivel Superior, ha observado que la utilización de las Técnicas Grupales es común?

SI _____ NO _____ ALGUNAS OCASIONES _____

Ha que cree que se debe esto?

6.- Dentro del Proceso Enseñanza Aprendizaje, a cargo de quien se encuentra la elección de las Técnicas Grupales?

7.- Hace uso de las Técnicas Grupales, dentro de su función educativa?

8.- Qué criterios utiliza para la elección de una Técnica Grupal?

9.- Qué ventajas y desventajas ha encontrado en la utilización de las Técnicas Grupales en el Nivel Superior.

VENTAJAS.

DESVENTAJAS.

GRACIAS POR SU COLABORACION

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO,
 ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ARAGON".
 PEDAGOGÍA.

CUESTIONARIO A EDUCANDOS.

El siguiente cuestionario tiene como propósito recabar la información necesaria para llevar a cabo un trabajo de Investigación Educativa, mismo que pretende llegar a establecer las condiciones, a través de las cuales se propicie una participación dinámica dentro del Nivel Superior, tanto para Educandos como para Educadores, por medio de las Técnicas Grupales.

Por tal motivo solicito su valiosa colaboración a dicha Investigación dando respuesta al siguiente cuestionario.

SEMESTRE QUE CURSA: _____

TURNOS: _____

Instrucciones:

Marque con una "X" la opción que se ajuste a su experiencia o bien en su caso conteste brevemente la pregunta.

1.- Para usted que son las Técnicas Grupales?

2.- Conoce los fundamentos Pedagógicos de las Técnicas Grupales?

Sí _____ No _____

Si su respuesta es afirmativa, mencione cuáles son:

3.- Es igual decir "Técnicas Grupales" que "Dinámica de Grupos"? Por qué?

4.- Cuáles Técnicas Grupales conoce?

- 5.- Como Educando en el Nivel Superior, ha observado que la utilización de las Técnicas Grupales, es común?

SI _____ NO _____ ALGUNAS OCASIONES _____

A que cree que se debe esto?

- 6.- Dentro del Proceso Enseñanza Aprendizaje, a cargo de quien se encuentra la elección de las Técnicas Grupales? y Por que?

- 7.- Cuales son los aspectos que usted considera se deben tomar en cuenta, para elegir una Técnica Grupal?

- 8.- Que ventajas y desventajas ha observado en la aplicación de las Técnicas Grupales en el Nivel Superior?

VENTAJAS.

DESVENTAJAS.

GRACIAS POR SU COLABORACION

GUIA DE OBSERVACION.

MATERIA _____.

SEMESTRE _____.

TEMA _____.

TURNO _____.

TECNICA
EMPLEADA _____.

SE EXPLICO? _____.

SE APLICO TAL CUAL? _____.

SE COMBINO CON: _____.

TIEMPO DE DURACION DEL USO DE LA TECNICA _____.

SE CONCLUYO DENTRO DEL MARGEN DE TIEMPO? _____.

SOBRE EL EDUCADOR.

PARTICIPO DENTRO DE LA TECNICA _____.

PERMANECIO EN EL SALON DURANTE SU APLICACION _____.

CONCLUYO EL TEMA _____.

SOBRE EL EDUCANDO.

PARTICIPARON: TODOS _____ ALGUNOS _____.

SE MANTUVIERON INTERESADOS? _____.

SE OBSERVO EL LOGRO DE OBJETIVOS GRUPALES? _____.

HUBO SALIDAS MOMENTANEAS DE ALGUNOS? _____.

CONCLUSIONES.

Cuando decimos "Dinámica de Grupos" hacemos referencia a dos acepciones: al campo de estudio de la dinámica Grupal, o bien a las fuerzas psicosociales que se generan en un grupo por la interacción de sus miembros.

La Teoría de Dinámica de Grupos tiene aplicación en cualquier situación grupal: empresa, club, escuela, etc. y por su extensión resulta ameno y novedoso el uso de Técnicas Grupales de acuerdo con los objetivos que se desean alcanzar.

Las Técnicas Grupales son medios o procedimientos sistematizados, a través de los cuales cobra forma o cuerpo la Teoría de Dinámica de Grupos; de ahí que las Técnicas Grupales sean el aspecto práctico de la Teoría Grupal.

Para facilitar su elección existe una división de las mismas esta es: Técnicas de Información y Técnicas del proceso Enseñanza-Aprendizaje.

Las Técnicas Grupales surgen en la Escuela Activa, por ello se puede deducir inmediatamente que las Técnicas poseen los fundamentos Pedagógicos de ésta, es decir la autoactividad y la acción como elementos primordiales para alcanzar un conocimiento útil en la vida del individuo a nivel social e individual.

Consideramos que las Técnicas Grupales son una opción rica para hacer más activo el proceso Enseñanza-Aprendizaje en el Nivel Superior, pues promueven y facilitan el desarrollo de dicho proceso y por lo tanto, se convierten en una alternativa a considerar dentro de una situación

educativa.

Es importante aclarar que las Técnicas Grupales como estrategias metodológicas pueden utilizarse en otros niveles, no son exclusivas del Nivel Superior, pero éste nos parece el más indicado para su desarrollo y realización dadas las condiciones de conocimiento y madurez personal por parte del Educando y del Educador.

Además es justamente en el Nivel Superior en donde se da pauta a una nueva concepción de Educando y Educador ya que en el trabajo grupal laboran conjuntamente, además de considerar que ambos enseñan y aprenden en un mismo tiempo. Por ello en ocasiones se olvidan de sus nombres académicos y pasan a ser simplemente compañeros.

Por otra parte el uso de las Técnicas Grupales en la Carrera de Pedagogía es frecuente, pero con base a las encuestas y a las observaciones realizadas puedo decir que durante los primeros semestres el Educando encuentra novedosas e interesantes las Técnicas y por ello se cae en el abuso de las mismas por la constante repetición, razón por la cual en los dos últimos años de la Carrera los Educandos se fastidian de trabajar con Técnicas Grupales porque no se ha dado una adecuada distribución de la variabilidad y flexibilidad que estas nos proporcionan.

Las Técnicas empleadas son las más conocidas entre ellas: Phillips 6-6, Corrillos, Debate, Sociodrama. Su conocimiento es deficiente hablando en términos generales por parte de los Educandos y de los Educadores, muchos las aplican, pocos poseen un conocimiento profundo de ellas, pero me atrevería a decir que unos cuantos logran los resultados que desean obtener mediante el uso de "x" Técnica Grupal.

Una gran mayoría no reflexiona sobre los propósitos para los cuales han sido creadas, es decir las funciones que se quieren realizar, estas pueden ser: Analizar, Criticar, Sintetizar, Discutir o simplemente Informar; con esto se cae en el uso de la técnica por la técnica sin un sentido didáctico, de un aprendizaje socializado.

Los fracasos que se han presentado con el uso de las Técnicas, quizá se deben principalmente a una mala selección de la técnica, es decir no ha existido una adecuación Técnica-Tema o Técnica-Grupo.

Por ello resulta indispensable antes de elegir una Técnica, se debe tener conocimiento sobre ellas, conocer el tema que se va a trabajar o a informar, después reflexionar sobre las funciones que queremos conseguir; o inmediata a esta reflexión considerar las condiciones básicas para la elección de una Técnica pero vistas en conjunto.

Estas son los objetivos, condiciones físicas, características grupales, intereses de los educandos, nivel de conocimiento de los mismos, etc.

Las Técnicas Grupales son alternativas dentro del proceso E-A, de nosotros depende cultivarnos y formarnos día a día para conocerlas y manejarlas con eficiencia, ya que la manera como desempeñemos nuestro papel dentro del campo educativo dependerá de una decisión responsable.

Elas se encuentran a disposición de todo aquel que se encuentre involucrado en una situación grupal y que desee lograr los objetivos propuestos en el grupo con los mejores resultados posibles. No importa cual sea nuestro rol lo importante es documentarnos y prepararnos lo necesario para poder trabajar con las Técnicas Grupales.

BIBLIOGRAFIA.

- (1) ANDUEZA, María. Dinámica de grupos en educación. Edit. Trillas. México D.F. 1985. pág. 117.
- (2) BAENA Paz, Guillermina. Instrumentos de Investigación. Editores Mexicanos Unidos S.A. México D.F. 1980. p. 187.
- (3) BANY/JOHNSON. La Dinámica de grupo en la educación. Edit. Aguilar. España 1970. p. 433.
- (4) BEAL, M. George. Conducción y acción dinámica del grupo. Edit. Kapelusz. Buenos Aires 1984. p. 332.
- (5) BLEGER, José. Temas de Psicología (Entrevista y Grupos). Edit. Nueva Visión. p. 117.
- (6) BOWEN, James y HOBSON, Peter R. Teorías de la educación. Edit. Limusa. México D.F. 1986. p. 452.
- (7) BUNGE, Mario. La ciencia su método y su filosofía. Ediciones Siglo Veinte. Buenos Aires 1980. p. 110.
- (8) CAPARRUS, Antonio. Historia de la psicología. Edit. Ediciones CEAC, S.A. España 1982. p. 123.
- (9) CARTWRIGHT, Dorwin. Dinámica de Grupos. Edit. Trillas. México, D.F. p. 620.
- (10) CARTWRIGHT y Zander A. Dinámica de Grupos (Investigación y Teoría). Edit. Trillas. México D.F. 1976. p. 487.
- (11) CAZARES, Hernández. Técnicas actuales de investigación documental. Edit. Trillas. México D.F. 1983. p. 162.
- (12) CONTRERAS, Elsa y Ogalde Isabel. Principios de Tecnología Educativa. Edit. Edicol S.A. México D.F. 1980. p. 86.
- (13) CORNATÓN, Michel. Grupos y Sociedad. Edit. Tiempo Nuevo. Caracas, Venezuela 1969. p. 670.
- (14) Diccionario de Ciencias de la Educación. Vol. I. Publicaciones Diagonal Santillana. México D.F. 1980. p. 1532.

- (15) Didáctica General (Antología). Edit. E.N.E.P. Aragon 1985. p. 203.
- (16) FERRINI, Maria Rita. Bases Didácticas. Edit. Progreso. México D.F. p. 130
- (17) FURLAN, et. al. Aportaciones a la didáctica de la educación superior. E.N.E.P.I. México D.F. 1979. p. 164.
- (18) GAL, Roger. Historia de la educación. Edit. Paidós. Buenos Aires 1980. p. 117.
- (19) García-Pelayo, Ramón. Diccionario Larousse de la Lengua Española. México, D.F. 1982. p. 200.
- (20) GARDUÑO, González, Irma. et. al. Dinámica de grupos. Escuela Normal Superior. Edit. Siglo Nuevo Editores. S.A. México D.F. 1980. p. 118.
- (21) GONZALEZ, Reyna. Manual de redacción e investigación documental. Edit. Trillas. México D.F. 1984. p. 202.
- (22) H. Peter y Bruce. Los Nuevos Medios de Comunicación en la Enseñanza. Edit. Paidós. Buenos Aires 1979. p. 327.
- (23) HILGARD Ernest y Bower Gorgon H. Teorías del aprendizaje. Edit. Trillas, México D.F. 1979 p. 432.
- (24) HOOK, Sidney. Educación para una nueva era. Edit. Norma. Colombia 1974. p. 271.
- (25) KISSEN, Morton. Dinámica de grupo y psicoanálisis. Edit. Limusa. México D.F. 1987. p. 407.
- (26) KOSIK, Karel. Dialéctica de lo Concreto. Edit. Grijalbo. México D.F. 1983. p. 269.
- (27) ROJAS Soriano, Raul. El proceso de la investigación científica. Edit. Trillas. México D.F. 1982. p. 150.
- (28) ROJAS Soriano, Raul. Guía para realizar Investigaciones sociales. Edit. U.N.A.M. p. 274.
- (29) LARROYO, Francisco. Pedagogía de la Enseñanza Superior. Edit. Porrúa. México D.F. p. 281.
- (30) LEMUS, Arturo. PEDAGOGIA (Temas Fundamentales). Biblioteca de la Cultura Pedagógica. Editorial Kapelusz. Buenos Aires 1985. p. 825.

- (31) MASTCHE, Roman. Didáctica General. Edit. Herrero S. A. México D.F. 1980. p. 278.
- (32) MAYEK, Frederick. Pedagogía Comparada. Edit. Pax-Mexico. México D.F. 1984. p. 293.
- (33) MELLO Carvallo, Irene. El Proceso Didáctico. Ed. Kapelusz. Buenos Aires 1979. p. 386.
- (34) MILES. Aprendizaje del Trabajo en Grupos. Edit. Troquel. México D.F. 1984. p. 277.
- (35) NASSIF, Ricardo. Pedagogía General. Buenos Aires. 1980. Edit. Kapelusz. p. 389.
- (36) NERICI G. Imideo. Metodología de la Enseñanza. Edit. Kapelusz. Buenos Aires 1982. p. 510.
- (37) NERICI G. Imideo. Hacia una Didáctica General. Edit. Kapelusz. Buenos Aires 1973. p. 340.
- (38) Pequeño Diccionario Larousse. México D.F. 1980. p. 1663.
- (39) PEREZ, Rafaela y Sánchez, Juan. Proceso Enseñanza-Aprendizaje I. Edit. SEP. (Dirección general de capacitación y mejoramiento profesional del magisterio. México D.F. 1982. p. 93.
- (40) PETROVSKI, A. Psicología evolutiva y pedagógica. Edit. Progreso. Moscú. 1980. p. 350.
- (41) REYES Rosales, Jerónimo. Dinámica de Grupos. Edit. Oasis. México D.F. 1984. p. 390.
- (42) RODNEY W. Napier. et. al. Grupos Teoría y Experiencia. Edit. Trillas. México D.F. 1979. p. 542.
- (43) SIGMUND, Freud. Psicología de la Masas y Analisis del Yo. Obras Completas Tomo III. Edit. Biblioteca Nueva. Madrid. 1970. p. 456.
- (44) SCHMUCK y Schmuck. Técnicas de grupo en la enseñanza. Edit. Pax Mexico. México D.F. 1986. p. 199.
- (45) VAZQUEZ, Hector. Sobre la epistemología y la metodología de la ciencia social. Edit. Universidad Autónoma de Puebla. Puebla 1984. p. 125.
- (46) VAZQUEZ, José de Jesús. Vademécum. Edit. Porrúa. México D.F. 1985. p. 190.

- (47) VELAZCO, Fernandez Hugo Francisco. La Escuela Nueva. Edit. B. Costa-Amic. Mexico D.F. 1984. p. 249.
- (48) VIGUERAS, Moreno Susana. Tesis "La Concepción Operativa de Grupo en Educación Superior. Aragón Estado de Mexico. 1983. p. 113.

REVISTAS Y MANUALES.

- (49) Centro de Orientación, Educativa y Vocacional de la Universidad Nacional Autónoma de Mexico. Notas Sobre Dinámica de Grupos p. 124.
- (50) Revista de la Educación Superior. Edit. ANUIES. Vol. I. No. 1. México D.F. Enero-Marzo 1972. p.119.
- (51) Revista de la Educación Superior. Vol. XI. No. 4 México D.F. Octubre-Diciembre 1982. p. 178.
- (52) Organización Preludio. Aprender Jugando. México D.F. 1980. p. 216.