

b) cómo se determinan y clarifican los OBJETIVOS del GRUPO

TRES TIPOS DE CONDUCTORES Y SU REACCIÓN ANTE LOS OBJETIVOS DEL GRUPO

“magister dixit”

- un gran porcentaje de “grupos de discusión” fracasados se debe a que el CONDUCTOR intentó engañar a sus alumnos.
- al principio les dijo que se iba hacer lo que ellos quisieran. Pero luego cambió los objetivos y se buscó a sí mismo o buscó intereses que no eran los del grupo.
- El conductor “magistral” no vale para determinar los objetivos en grupo.



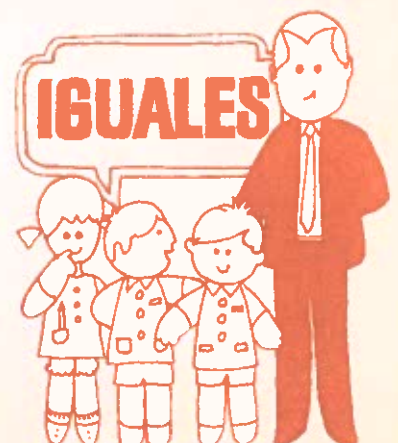
“laissez-faire”

- un gran porcentaje de “grupos de discusión” se vino abajo porque el CONDUCTOR dejó el volante: el grupo se despeñó o siguió la ruta individual del más fuerte.
- al principio dijo que todos serían iguales, pero luego, incapaz de conducción, vio cómo los más listos, los que más gritan, los más pícaros se hicieron con la voiture. Y se acabó en una autocracia o en nada.
- el conductor “débil” no vale para ayudar al grupo a que determine sus objetivos y los cumpla.



“democracia”

- sólo los CONDUCTORES que entienden y practican una democracia limpia, llena hasta los bordes de derechos y deberes, son capaces de lograr unos “grupos de discusión” efectivos.
- al principio dijo que todos serían iguales, en el medio se vio que todos eran iguales y al final se comprendió por qué todos son iguales.
- el conductor “demócrata” vale para ayudar al grupo a que determine y clarifique sus objetivos.



DOCE TIPOS DE COMPONENTES DE GRUPO Y SU REACCIÓN ANTE LOS OBJETIVOS COMUNES (BALES, Interaction Process Analysis)

1. - Se muestra **SOLIDARIO** con los objetivos del grupo. Ayuda, anima, rompe el fuego. Contribuye en seguida a las necesidades del grupo. Está dispuesto. Y esto no precisamente por intentar ganancia propia, sino porque cree en el trabajo en grupo.



2. - Se muestra **ANTAGÓNICO**, intenta disminuir el status de los demás, incluso su personalidad profesional. Defiende su propio "yo", aun a costa de atacar y ridiculizar a los demás y mostrar externamente su desinterés por el grupo. Suele "entrar" atacando. Hasta que se le reconoce. En principio hace dificultosos los objetivos del grupo, aunque luego acabe accediendo. Destaca así su postura.



3. - Se muestra **RELAJADO**. Ante unos objetivos difíciles o que van a producir discusión laboriosa en el grupo, procura hacer bromas, hablar de otras cosas mientras se empieza, decir siempre algo que disminuya la tensión y que haga ver que los objetivos del grupo no son imposibles. Suele hacerlo con bastante naturalidad, aunque a veces se da el que intenta hacer gracia y distraer y resulta molesto al grupo y hace dificultosos sus objetivos.



4. - Se muestra **TENSO**. Viene cargado. Le dio muchas vueltas a lo que va a decir. Saluda con cierta frialdad o con risa muy forzada. Si le preguntan, dice que no está preocupado o finge otros problemas. Respira hondo hasta que habla. Luego lo hace nerviosamente o con demasiada contundencia. A veces explota en gritos o puñetazos en la mesa. A veces es sordo y apenas dice, pero aquello está que arde por dentro. No atiende a los objetivos del grupo ni se deja llevar por su dinámica, quizá más lenta. A veces el grupo llega a la misma conclusión que él trae. Entonces se relaja y se desinfla.



5. - El que **ESTÁ DE ACUERDO**. Accede quizá demasiado pronto a los objetivos generales, se deja llevar. A veces es falta de personalidad; a veces, falta de interés por meterse de verdad en los objetivos del grupo o de participación responsable. A veces, en cambio, indica una gran responsabilidad y una elegancia de poner al servicio de los demás sus propios intereses: estoy de acuerdo.



6. - El que está en **DESACUERDO**. Trátase de lo que se trate. Es postura polémica, para centrar la atención sobre sí mismo o porque no quiere los objetivos del grupo o porque teme que el grupo pueda llegar a conclusiones que no le son favorables. Es el clásico: hacer la guerra contra alguien, diga lo que diga. Se trata siempre aquí de posturas bastante radicales, no de el que se pone en contra porque hay que ponerse en contra de los objetivos que no son lógicos para el grupo.



7. - El tipo **CREADOR**, original, el que da sugerencias, elabora, aporta iniciativas. Sus ideas no van precisamente en contra de las aportaciones del grupo, sino que abre caminos nuevos a los objetivos comunes. Tiene el peligro que no se acepte en el grupo, precisamente por la revolución que supone secundar sus ideas: pero si el grupo trabaja bien, acaban imponiéndose las ideas buenas, formuladas al principio con menor o mayor inteligibilidad. La elaboración y creatividad suele ser lenta e intuitiva y no siempre es plenamente explicable y clara.



8. - El tipo **CRIATURA**, el que recibe, pide sugerencias, modos de actuar, desea luz, suplica, expone su pequeñez, su falta de ideas para lograr los objetivos comunes. Tiene un total sentido de dependencia de los demás, anota, pregunta, admira, asiente. Tiene incluso miedo de presentar sus propias conclusiones. Intenta imitar a los demás del grupo. Suele colaborar bien, pero a veces las cosas le vienen anchas y no ve caminos. Le suele gustar el grupo y que todos se hagan responsables de los objetivos.



9. - El que **DA OPINIONES**. Suele catalogarse como "técnico" en buen y mal sentido. Muchas veces son opiniones estereotipadas sobre otros tipos, conductas, etc. Otras se las va formulando allí mismo. Suele evaluar, analizar, ver cómo el grupo va consiguiendo o no sus objetivos. A veces, resume bien. Pero fácilmente lo mezcla con opiniones subjetivas. Vive un poco de sus propias experiencias y no se fía fácilmente.



10. - El que pide **OPINIONES**. Sus objetivos en el grupo se centran en presentar hechos o ideas para que sean discutidas. Busca la opinión de los demás o por afán parlamentario o por deseo de contrastar experiencias. Necesita evaluación. Que los demás se metan en su caso y opinen. A veces por inseguridad y a veces por necesidad de meterse más en el grupo. Es lo típico de los que ponen "casos", que parecen asépticos, pero hace a los demás meterse en él y discutir, sin que se metan directamente con el que lo puso.



11. - Se muestra **ORIENTADOR**. Marca bien el camino de la discusión y de los objetivos señalados. Coge los puntos claros de discusión y sabe apartarlos de la mezcla de cosas no importantes. Es práctico ideológicamente. Sabe a dónde se va, dónde está el desvío. Formula bien de nuevo los objetivos. Matiza, Repite las cosas, busca expresiones mejores. Suele ser buen consejero y objetivador, cuando hay que analizar y separar lo objetivo de lo subjetivo.



12. - Se muestra **DESORIENTADO**. No sabe por dónde se va, cómo se llegó allí en la discusión, cuáles eran los objetivos reales y cuáles son en este momento. En consecuencia, pide ayuda, interpretación. Agradece el que se repitan las cosas, porque no las cogió a la primera. A veces se trata de alguien que tiene un campo de conciencia estrecho y se sitúa mal en la imaginación espacial. Hace las cosas con intensidad, pero no oye a los demás cuando hablan; se entrega ciegamente y el sentimiento le ofusca para saber liberarse y examinar objetivamente las razones. Comprende mal los objetivos y no ve caminos.



Reacción positiva:

el padre **SOLIDARIO**, la madre que **ESTÁ DE ACUERDO**.

Reacción negativa:

el alumno que **ESTÁ EN DESACUERDO**, el profesor **TENSO**, la madre **ANTAGÓNICA**.

Actitud creativa:

el profesor **CREADOR**, la madre que da **OPINIONES**, el padre **ORIENTADOR**.

Actitud receptiva:

el alumno que pide **ORIENTACIÓN**, la madre que pide **OPINIÓN**, el profesor **CRIATURA**.

Ante la determinación de **OBJETIVOS**, el **CONDUCTOR** se encontrará con estos tipos, al menos.

Tienen, incluso los negativos, su aspecto y colaboración positiva. De todos modos, el Conductor debe procurar suscitar estos tipos en la elaboración de objetivos: