

c) ¿qué técnica de grupo es la mejor?

- para una reunión con los **PADRES**
- para una discusión entre **MAESTROS**
- para los **ALUMNOS**

TÉCNICA 1: “DISCUSIÓN DIRIGIDA”

número de participantes

Se considera bueno un número alrededor de 12. Caso de ser muchos los asistentes (padres que asisten a una reunión del Colegio, alumnos de toda una clase, etc.) caben dos soluciones: o dividirlos en grupos de 12 aproximadamente, o elegir a 12 que actúen delante de los demás. Esta actuación en público no hará perder la dinámica de los que escuchan; antes, al contrario, suele suscitar gran interés y dinámica interna entre el público que no puede hablar y se siente con ganas de decir o corregir algo de lo que entre los 12 elegidos se va discutiendo.

instalación y material

1er. caso

Están los 12 solos y el conductor.

Sillas y mesas en semicírculo, de modo que se vean bien unos a otros.

- el conductor, sin silla ni mesa, en la parte abierta del semicírculo, mirando a los 12 y de espaldas al encerado.
- un encerado a espaldas del conductor; tiza, borrador.
- block de notas y bolígrafo para los participantes.

2º caso

Están los 12, el conductor y, además, un grupo de público observando.

- el mismo material e instalación.
- si se puede, mantener también la misma disposición y el público se pondría alrededor o de forma que pudiese seguir bien la discusión.
- si no se puede, si están los 12 en un escenario, etc., entonces se recomienda abrirse en herradura hacia el público ocupando el conductor el centro de la curva, de espaldas también al encerado.

técnica de acción

- consiste, básicamente, en lograr que cada participante intervenga muchas veces y siempre en función de los objetivos que el grupo se impone.
- para ello se exige brevedad de expresión.
- en esta técnica más valen 10 intervenciones de 10 segundos cada una que una sola intervención de 100 segundos.

el CONDUCTOR

- comience por pedir la presentación de cada participante.
- puede sugerirse que cada uno escriba su nombre en un folio, lo doble en tres de modo que sirva para cartelito de mesa, escriba con mayúsculas en él el nombre familiar con el cual quiere ser llamado y lo coloque de forma visible para todos los demás.
- luego proceda cada uno del grupo a decir en alta voz su nombre, profesión y aficiones personales que puedan dar un matiz de confianza en el grupo al manifestarse cada uno un poco lo que es y quiere ser. Haga también su presentación propia sin quitarse ni darse importancia.
- proceda, antes que nada, a lograr que el grupo señale sus objetivos.
- utilice, para ello, técnicas breves y eficientes. Por ejemplo: si reparte una papeleta entre todos los asistentes y les sugiere que pongan la palabra que primero se les ocurre ante la simple formulación o enunciado de unos temas, se encontrará muy pronto con las claves reveladoras de lo que este tema preocupa en especial a cada uno. Si digo "examen", muchos responderán: "injusticia"; otros "suerte"; otros "final". Todas estas papeletas se recogen y se van escribiendo en el encerado las palabras clave, que pueden servir de base para análisis, situación y comienzo de la discusión.
- otra técnica para comenzar: utilizar la de "diálogos simultáneos". Esto es, reunidos de dos en dos los participantes formulan en un escrito cuantas preguntas se le ocurren sobre el tema. Luego, uno de los dos las lee y se van anotando en clave en el encerado.
- finalmente, otra técnica normal es preguntar al grupo cuáles son sus objetivos e ir matizando y desentrañando las palabras que dicen, hasta que éstos quedan claros. No vale, por tanto, dejar los objetivos en una formulación abstracta: vamos a hablar de la co-gestión; habría que formular qué se entiende por co-gestión, etc.
- una vez hecha la "presentación" y formulados los "objetivos", proceda a la discusión, teniendo en cuenta las siguientes normas generales:
 - haga preguntas que permitan respuestas breves.
 - no permita discursos.
 - no diga nunca su opinión propia.
 - caso de que le hagan alguna pregunta, devuélvala al grupo para que él la responda.
 - aunque si el grupo es muy maduro podría procederse de otro modo, procure copiar en el encerado todo cuanto le dicen, escribiendo sólo la palabra-clave; no intente nunca copiar la frase. Sería demasiado lento e impropio. El uso continuo del encerado tiene la
- cuando vea que el grupo ya colabora, sugiera la necesidad de un secretario, el cual anotará lo que usted va escribiendo en el encerado, dirá un resumen cada vez que usted se lo pida (al cambiar de tema o aspecto, al tener que borrar el encerado, cuando quiere analizar el progreso de la discusión, etc.) Use mucho al secretario para todo ello.
- cuando usted tenga que añadir algo, de su cosecha propia, diga "informo": hágalo brevemente y siga dándole actividad al grupo.
- no permita a la gente enzarzarse entre sí, discutir entre ellos; que siempre hablen hacia usted.
- proceda por el sistema de "clavijas" de teléfono; déle la palabra de uno en uno y no permita nunca que nadie "imponga" su voz ni primacía alguna.
- si tiene problemas de orden en el hablar, en saber escucharse, etc., lo mejor es que usted no dicte normas, sino que haga reflexionar al grupo: "¿qué os parece de esto que está pasando?" En seguida saldrá una norma para que la conducta del grupo mejore. Entonces, exíjala, como representante ejecutivo de lo que el grupo quiere.
- no intente llegar a conclusiones inmediatamente. La dinámica de la Discusión Dirigida está en que todo el mundo ha hablado muchas veces, se ha desahogado a gusto, pero brevemente, y se ha creado una actitud más que una conclusión que pueda escribirse en un papel.
- su esquema interior de trabajo puede reducirse, en cierto modo, a dos palabras: "estructurar" e "informar".
- "estructurar", ir dando forma en el encerado, en la conversación a lo que van diciendo (haciendo clasificaciones, buscando la palabra clave que encierre ese pensamiento de un modo estimulante, etc.).
- "informar", recordar al grupo las estructuras hechas (recuerden, por tanto, todo lo que se ha ido diciendo).
- procure, poco a poco, que el grupo sea realmente quien "estructure" e "informe" ("¿alguien del grupo querría resumir lo dicho hasta ahora —estructurar— y decir a dónde hemos llegado con esas estructuras? —informar—").
- estimule con sus palabras y gestos, dé ánimos al grupo y a sus componentes.
- no critique, reciba llanamente, cuanto se le pueda decir, aunque le parezca un disparate; anótelos en el encerado. Ya habrá quien lo critique. Pregunte muchas veces si todos abundan en esa idea, si alguien tiene algo en contra.
- mantenga en el grupo una atmósfera "informal": cada uno tiene derecho a expresar plenisímicamente su libre opinión y en la forma que le parezca.
- recuerde que en el grupo siguen actuando los tipos humanos que usted tiene delante, con toda su historia personal y profesional y, además, con un modo pecu-

- cuando acabe su sesión, no se quede a hablar con el grupo. Váyase. Sin darse cuenta, muchos le preguntarán por su propia opinión sobre ciertos aspectos de la discusión y usted, sin querer, lo dirá. Eso es malo para la sesión siguiente.
- no deje que nadie acapare la conversación, haga reflexionar al grupo sobre lo que él dice, estimule la crítica por parte de los demás.
- si alguien se le calla, utilice técnicas de "diálogos simultáneos", de modo que, de dos en dos, o en grupos más pequeños, cada uno se vea obligado a manifestar su opinión y después decirla en el gran grupo; pero no siga la técnica de hacerles hablar por "orden de lista o colocación". Eso mata la dinámica.
- cada dos sesiones, por ejemplo, dedique un tiempo largo a la "evaluación" del progreso de la discusión, analizando la técnica usada, los tipos participantes, la dinámica interna y externa, según más adelante se dirá.
- tenga mucho humor y no se enemiste con nadie, ni permita que nadie le adore. Usted no es un líder; el grupo ha de ser el líder. Usted es un Conductor de Grupo. Tiene el volante, pero el motor y las ideas son de ellos. Si usted no resiste esta humildad, hágase participante y deje la conducción.

APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA

"DISCUSIÓN DIRIGIDA"

en

"GRUPOS PM"

- reuniones con los PADRES de un curso, saliendo a escena sólo unos 12 y los demás en el público.
- reuniones de MAESTROS, sólo los 12, o también con los demás de público, discutiendo un tema que puede interesar a todos: métodos de estudio, programación, nuevas experiencias, disciplina, etc.
- reuniones con ALUMNOS en clase, sacando a 12 al proscenio y los demás en el público.
- reuniones "informales" con PADRES, MAESTROS y ALUMNOS, sacando al proscenio una combinación mixta.

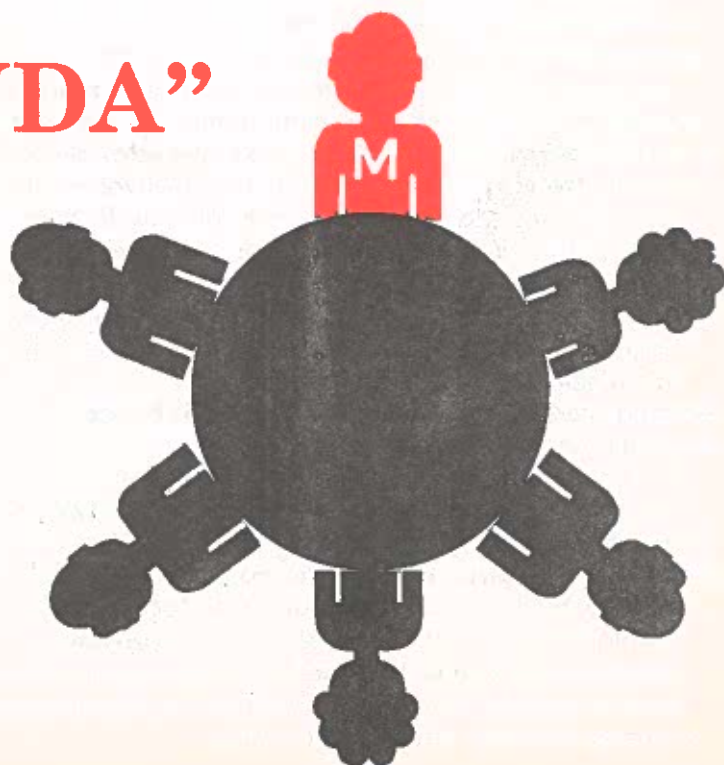
TÉCNICA 2: "MESA REDONDA"

número de participantes

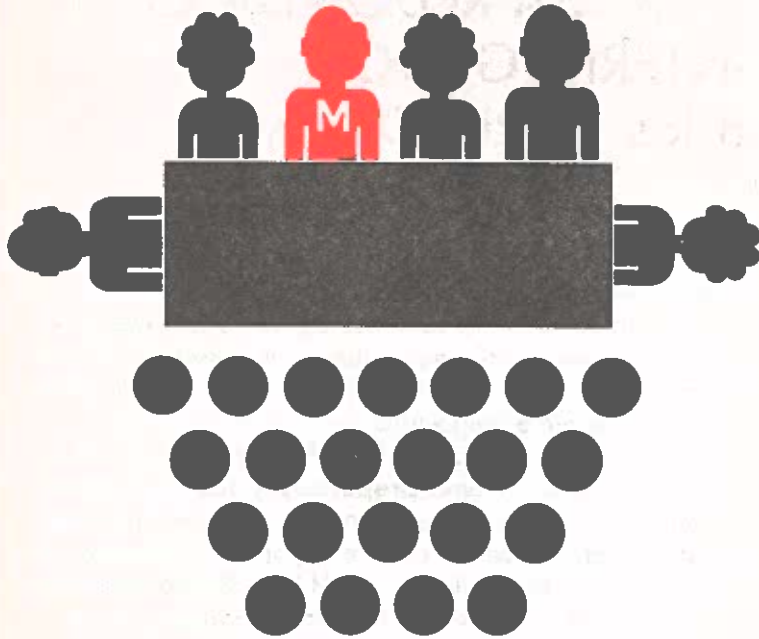
- de 5 a 12, aproximadamente.
- se trata de un grupo pequeño, que va a discutir algo con cierto reposo y lentitud. Un grupo grande no sería bueno para la "mesa redonda" ya que no todos podrían hablar y expresarse con calma.

instalación y material

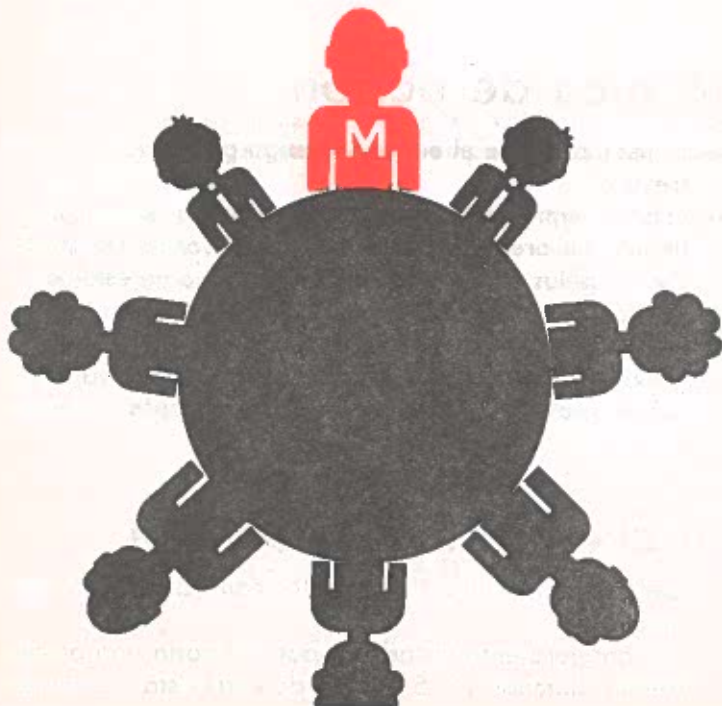
1er. caso: 5 personas reunidas alrededor de una mesa, con un moderador en el centro.



2º caso: 5 personas reunidas alrededor de una mesa, con un moderador, pero abiertas al público en forma de abanico.



3er. caso: es una variante de la "mesa redonda". Se llama "mesa redonda con interrogador". Consiste en que, además de los 5 y el moderador, se colocan también dos o tres personas que hacen interviú a los cinco. El moderador puede controlar y moderar a los entrevistadores y la marcha general de respuestas.



técnica de acción

- la diferencia principal con la "discusión dirigida" está en que la marcha y participación de los componentes de la "mesa redonda" es mucho más lenta.
- los participantes hablan a gusto y exponen sus ideas con brevedad, pero sin intentar responder casi con monosílabos, como se hacía en la "discusión dirigida".
- se supone que los participantes son gente madura o han practicado ya otras técnicas más rápidas y ahora quieren reflexionar sobre algún tema, exponiendo con cierta amplitud sus puntos de vista.
- en la variante "mesa redonda con interrogador" la técnica está en que los entrevistadores pregunten y los participantes van respondiendo sin turno, añadiendo cada cual lo que crea conveniente, siempre de acuerdo con la moderación que el director del grupo pueda imponer en cada caso.

el MODERADOR

- la palabra es distinta. En "discusión dirigida": Conductor. Aquí MODERADOR.
- Allí conduce, aquí modera. Deja más libertad a los participantes. Pueden expresarse con mayor amplitud. Pueden hablar entre sí, discutir.
- el moderador sigue la conversación que ellos entre sí pueden tener. Formula preguntas, estimula, resume y pasa a metas nuevas. Hace reflexionar al grupo, pero no intenta conducirlos demasiado, a no ser que se desvíen en contra de los intereses del grupo.
- Sin embargo, el moderador tampoco puede opinar, manifestar su tendencia, intentar un resumen subjetivo.
- Cuando ve que el grupo se desvía, le hace reflexionar. Si se necesitan normas, se las hace establecer.
- Debe permitir la conversación, pero no los discursos. Ha de lograr con preguntas y estímulos la participación de todos, aclarar cuando fuere necesario a los que no entendieron o se empeñan en interpretaciones falsas, pero no debe discutir con ellos.
- Devuelva también las preguntas al grupo, no las conteste él directamente.
- Puede usar el encerado para hacer algún resumen, pero normalmente, a diferencia de la "discusión dirigida" esté y permanezca sentado.
- La conversación de la "mesa redonda" puede estar

hacer volver al esquema a los que se salgan, a no ser que el grupo prefiera realmente desviarse.

- Ha de fomentar las buenas relaciones humanas: escuchar, hablar con orden, no interrumpirse, no ponerse en plan de "discutir", sino de "conversar".
- No permita los corrillos, ni tampoco es conveniente que se sienten juntos los de un mismo "plan".
- Cuando vea que la tensión decae, use por un momento otra técnica: "diálogos simultáneos", "discusión dirigida", etc.
- Analizar críticamente a los "tipos" que discuten e intentar desentrañar las causas de la discusión: individuales, circunstanciales, etc.
- En la variante de "mesa redonda con interrogador" elegir bien los expertos que van a responder y a los entrevistadores. Saber cortar preguntas que no interesan, indicar a los participantes cuando la respuesta es ya suficiente.
- Si los entrevistadores vienen de parte de un público, presente o no, certificarse de que traen las preguntas que al público interesan. Estas preguntas se han podido recoger a través de papeletas, diálogos simultáneos u otras técnicas.

APLICACIÓN PRÁCTICA de "MESA REDONDA" y "MESA REDONDA CON INTERROGADOR" a los "GRUPOS PM,"

- Una "mesa redonda" con PADRES sobre un tema que han estudiado previamente y han discutido ya con otras técnicas más rápidas.
- Una "mesa redonda con interrogador" de MAESTROS: 3 maestros interrogando a uno o más expertos en un tema de educación, delante de todos los demás del cuerpo docente del Centro.
- Una "mesa redonda" de PADRES y MAESTROS sobre un tema previamente preparado y sobre el cual se han hecho encuestas, estudios, etc. por ambas partes.
- Una "mesa redonda con interrogador", en la que los ALUMNOS preguntan a sus MAESTROS o a los PADRES sobre un tema determinado.

TÉCNICA 3: "ENTREVISTAS"

número de participantes

- la "entrevista" puede ser pública. Una persona entrevista a un experto, delante de un grupo.
- pero aquí nos referimos especialmente a la "entrevista PM" = un PADRE y un MAESTRO, un PADRE y un HIJO, un MAESTRO y un ALUMNO. Por tanto, entrevista de uno y uno y de uno y dos.

instalación y material

- un sitio reservado, despacho o al aire libre, pero no en una sala de visitas, donde puede entrar todo el mundo y donde "no se puede llorar a gusto".
- un sitio informal: no en la mesa del despacho y, al otro lado, el padre o el alumno.

técnica de acción

- es necesario que el educador tenga preparada la "entrevista".
- existen "entrevistas espontáneas", a las que los padres llegan, sin previo aviso, y preguntan por un sin fin de cosas, de las cuales el educador puede o no estar preparado. Pueden ser eficaces. La espontaneidad es buena.
- y existen "entrevistas preparadas", concertadas de antemano. Nos referimos especialmente a estas últimas.

el ENTREVISTADOR PM

- por ejemplo: una "entrevista con la familia del alumno".
- el Consejero-entrevistador reparte a cada uno de sus treinta alumnos 4 ó 5 "fichas de entrevista", como la que aquí se adjunta.

< SISTEMA PM 1 > **Ficha de entrevista**

COLEGIO _____ Fecha de solicitud _____
 CIUDAD _____

Nombre _____ Teléfono _____
 Domicilio _____
 desea entrevistarse con _____
Puntos principales de la entrevista
 1 - _____

© Sistema PM - derechos reservados

- una familia cubre esta Tarjeta Rosa y la envía al Consejero.
- el Consejero lee los puntos de Entrevista y consulta el fichero del alumno.
- en el fichero PM del alumno figuran: ficha de estadística, pedagógica, psicotécnica, de entrevistas familiares anteriores, de incidencias y anécdotas. Cfr. "sistemas PM".
- además de mirar el fichero PM, pregunta a los profesores, habla con el alumno y prepara los datos importantes para la "entrevista con la familia".
- recibe a la familia: use siempre un esquema simple, que le valdrá para todos los casos, sea entrevista con la familia o con el alumno: "estructurar" e "informar".
- nunca intente, por principio, "aconsejar", aunque le pidan consejo.
- "estructure", esto es: recoja las ideas que el padre o la madre le van sugiriendo y estructúrelas, déles forma de tal modo que refleje lo más objetivamente posible lo que ellos dijeron. Utilice la fórmula del "espejo": que ellos vean y reflexionen sobre lo que dicen. No intente consejitos de su parte. Lo eficaz es que usted les haga reflexionar y que ellos mismos busquen con agrado sus propias soluciones. Esta labor es lenta, a veces desesperante, pero siempre más eficaz. Casi la única eficaz.
- "informe", esto es: recuérdelos, de vez en cuando, las "estructuras" o pensamientos que se van formulando entre ambos. Eso es "informar": recordar las "estructuras", comunicarles "hechos objetivos", que ellos van diciendo en su conversación o que el Consejero puede aportarles. Pero siempre como "informe", sin que aparezca una crítica subjetiva, ni una opinión propia. Re-

serve las opinones propias para una discusión de fútbol, pero en una "entrevista educativa" no intente ir más allá de los hechos objetivos que merecen un informe neto y nítido. Informe sobre datos pedagógicos, psicotécnicos, incidencias, pero no saque conclusiones ni permita que los padres entiendan que usted saca conclusiones.

- después, resume en un modelo como el adjunto la "entrevista". Use palabras que se entiendan y no puedan prestarse a doble interpretación. Lo que usted resume, podrá leerlo el siguiente Consejero y quizá los mismos padres. Sea objetivo y nunca radical ni exagerado.

< SISTEMAS PM 1 >

Ficha de entrevistas familiares

Fecha	Entrevista con	Resumen entrevista

guías de entrevista

He aquí un modelo-guías de entrevista para padres. El Consejero debe tener bien esquematizado en su control de conversación los puntos principales hacia los cuales debe derivar la conversación en una entrevista con los padres o con los alumnos. Damos un modelo suarente para la entrevista

Guía para el estudio y evaluación del AMBIENTE FAMILIAR

CFR

Introducción

Para un amplio estudio y evaluación del "ambiente familiar", los Sistemas PM (padres y maestros) proponen las siguientes actividades:

a) Una FICHA

Tamaño folio, con datos sobre el alumno, padre, madre, hermanos y otros familiares. Lleva aneja otra ficha opcional para datos especiales del sector económico. Recoge, pues, datos suficientemente fijos para ser fichados.

b) El Curso Pedagógico PM

Dirigido a los padres de los alumnos: consta de 5 Reuniones durante el Curso Escolar, en las que, a través de charlas y encuestas, se estudian 5 temas de pedagogía familiar. Sirven de base para estas Reuniones los 5 números de la Revista PM.

c) La GUÍA PM

Especial para "entrevistas" con la familia. No todos los datos del ambiente familiar pueden ser controlados por una ficha, ya que muchos de ellos son variables y otros no pueden reducirse a un número. Para ello es importante la entrevista. Y para que la entrevista con la familia sea eficaz, se edita la presente "Guía PM", dividida en cinco campos de análisis de estructura familiar.

Las diversas circunstancias de cada caso y familia indicarán qué aspectos han de sondearse más en la entrevista y cuáles menos.

Para anotación de estos resultados, recomendamos la "ficha de entrevistas PM".

AF 1 (ambiente familiar 1): "estructura interna"

"filiación"

Nombres, apellidos del alumno, padre, madre, hermanos, abuelos y otros familiares interesantes para la genealogía del alumno o relación especial familiar con el Centro.

"organización"

Cómo está organizada jerárquicamente la familia, quién manda en casa, descripción del puesto de cada uno, cuándo se reúnen, cómo se llevan entre sí jerárquica y afectivamente, causas frecuentes de roce o unión, etc.

"relaciones especiales"

Preferencias entre hermanos o con sus padres, protegidos de otros familiares, hijos más o menos deseados, preferencias sexo, etc.

"historia familiar"

Antepasados, historia personal antes del matrimonio, historia de otros familiares, familias afines, etc.

"descripción física"

Salud, estatura, rasgos, defectos físicos de los que viven en casa, enfermedades frecuentes, vestido, etc.

"descripción psicológica"

Carácter, modos de actuar personalmente, trato, tipología de padres y familiares.

"trabajo en casa"

Quién lo hace, cómo se distribuye, responsabilidades.

AF 2: "estructura económica"

"vivienda"

Habitaciones, menaje, propiedad-alquiler, piso-chalet, residencia verano-invierno, situación, etc.

"alimentación"

Dietética, horas de comida, mesa familiar, comidas fuera.

"profesión-trabajo"

Cuenta propia o ajena, horarios, quienes trabajan, clases de trabajo y remuneración, negocios familiares, profesiones preferidas en familia.

"transportes"

Medios de locomoción propios, transportes públicos, uso.

"valores"

Fincas urbanas, rústicas, otros.

"ingresos"

Padre, madre, otros, procedencia.

"gastos"

Personas de servicio, renta, alimentación, vestido, sostenimiento, colegios, clases particulares, medios informativos, clubs, actividades culturales, viajes, veraneos, otros.

“dinero de bolsillo”

Pagas a los hijos, por qué, cuándo, en qué cantidad, propiedades que ellos tienen: dinero, habitación, libros, juguetes, vestido, etc.

“criterio general”

Situación económica alta, baja, media.

AF 3: “estructura social”

“contorno físico”

Vecinos, amigos, parientes del contorno, proveedores.

“contorno amistades”

Clubs, pandillas, matrimonios amigos, reuniones.

“contorno profesional”

Relación social y jerárquica dentro del trabajo, patrono-obrero, mando intermedio, subordinado, jefe, contorno social en el campo político, religioso o cultural.

“contorno procedencia”

Inmigrantes, emigrantes, éstirpe en la ciudad, nuevas situaciones económicas y sociales.

“contorno colegial”

Relación con las demás familias del Colegio.

“contorno acontecimientos sociales”

Fiestas cumpleaños, comidas, invitados, rango social de la fiesta.

AF 4: “estructura cultural”

“nivel de estudios”

Padres, hermanos, antepasados, otros. Estudios en la actualidad, futuros.

“nivel de títulos”

Universitarios, técnicos, laborales y altura real.

“nivel de información”

Revistas, libros, biblioteca, radio-TV, diarios.

“nivel de educación permanente”

Cursillos especiales, clubs culturales, conferencias, lecturas, ampliación estudios profesionales, actividades culturales, idiomas, etc.

“nivel de ocio y tiempo libre”

Cuánto tiempo, en qué épocas, días libres de la semana, en qué se ocupan, excursiones en familia o solo o solos los padres, aficiones particulares, diversiones.

“nivel cultura política y cívica”

Cargos, asociaciones, ciudadanía.

“nivel cultura religiosa”

Teoría y práctica, privado y común. Parroquia, etc.

“nivel cultura física”

Cuidado del cuerpo, revisión médica, frecuencia sanitaria, deporte.

“nivel conversación”

Trato, palabras cultas, ideas, discusión, etc.

AF 5: “estructura pedagógica”

“relación familia-colegio”

Frecuencia, calidad, actitudes, historial de relación y resumen de entrevistas.

“relación familia-hijo”

Actitudes del padre, la madre, otros familiares en la educación, relación educativa entre hermanos.

“relación familia-sociedad”

Métodos educativos en la selección de amigos, libertad, invitaciones a casa, imposiciones, etc.

“relación familia-métodos especiales”

Premios y castigos, cogestión, diálogo, autoanálisis, tipología de educadores, apertura a métodos nuevos, escuela de padres, etc.

“relación familia-problemas especiales”

Deberes en casa, educación religiosa, educación sexual, etcétera.

NOTA FINAL

Para una evaluación amplia de estos “ambientes familiares”, habría que expresar en ítems breves y controlables cada uno de estos capítulos. Sin embargo, parece más aconsejable y práctico al principio exponerlo tal como se ha hecho en esta GUÍA, con el fin de que sirvan de base para entrevistas y encuestas hechas durante el Curso, con motivo de las Reuniones del Curso Pedagógico PA.

TÉCNICA 4: "DIÁLOGOS SIMULTÁNEOS"

número de participantes

- aunque, generalmente, se usa como complementario de otras técnicas (discusión dirigida, mesa redonda, etcétera), en cuyo caso estaría condicionado el número de participantes a los que luego vayan a actuar, permite una aplicación al gran grupo; por ejemplo: 50 personas.
- este grupo se puede dividir en subgrupos de 2: tendríamos el "diálogo simultáneo". Se puede dividir en grupos de 6, se llamaría "philips 66" (por el autor que la inventó) y consistiría en que 6 personas se reúnen durante 6 minutos para discutir una cuestión.

instalación y material

- papel y lápiz.
- encerado, tiza y borrador.
- mesas y sillas dispuestas según las técnicas que luego vayan a usarse (mesa redonda, discusión dirigida, etc.).
- si la técnica del "diálogo simultáneo" se aplica al gran grupo, los participantes pueden permanecer en sus puestos y discutir así por binas. El dividirse e irse cada grupo a sus salas, llevaría demasiado tiempo y perdería eficacia y rapidez.
- si la técnica del "diálogo simultáneo" se aplica al pequeño grupo participante, depende de lo que se pretenda: si se discute por binas pueden permanecer en sus puestos; si no, habrá que enviarles a rincones especiales para que discutan de 6 en 6.
- unas veces convendrá usar una técnica y otras otra. Por ejemplo: si se trata de una simple exploración de lo que cada uno piensa, basta con el diálogo de dos en dos. Si se pretende formar pequeños subgrupos de pensamiento, sería recomendable el retirarse y discutir libremente de 6 en 6.

1er. caso

están los 12 y el gran público atrás. Discuten de 2 en 2.

2º caso

los 12 participantes y el gran público se dividen de 6 en 6 y, durante 6 minutos, discuten en rincones aparte.

técnica de acción

- se suele usar como complemento de otras técnicas.
- cuando el grupo no es suficientemente activo y no se le ocurren ideas: entonces el Conductor les manda que, de 2 en 2, se formulen todas las ideas o preguntas o dificultades o interpretaciones que le dan a algún aspecto del problema que se está tratando.
- después, uno de los 2 resume sus preguntas ante el grupo y se van copiando las palabras-clave en el encerado.
- con ello se logra una mayor participación, ya que todo el mundo dice algo; cuando menos, una participación del 50 %, que son los que resumen lo discutido de 2 en 2.
- se logra también que los tímidos, que apenas hablan en público, expongan sus puntos de vista. Muchas veces tienen mucho que decir y no se atreven.
- se logra también que aparezcan tipos geniales que no tienen tiempo de hablar en público, porque otros acaparan demasiado la conversación o por lo que fuere; en cambio, en "diálogo simultáneo" son capaces de exponer sus puntos de vista o experiencias personales.
- se logra el que muchos se desahoguen. Hay tipos que se pican con el Conductor, con los demás participantes, etc. Aquí suelen decir lo que sienten y hablar claro. Eso es beneficioso para la dinámica del grupo.
- después, al exponer los resultados ante el gran público o ante el grupo, suelen hacerlo los más atrevidos o que hablan mejor. Esto ayuda a que el otro, que muchas veces es el que piensa más, tenga que intervenir si no se le ha interpretado bien su pensamiento al exponerlo. Mejora la dinámica.
- se usa de 2 en 2 cuando son cuestiones rápidas, aclaraciones de conceptos, preguntas que denoten el estado de ánimo de cada participante ante la materia.
- se usa de 6 en 6 cuando hay que formar subopiniones más serias y razonadas.
- lo que debe mantenerse siempre es el tiempo. No pasar de 6 minutos. De lo contrario, se pueden producir subrupturas dentro del grupo, animadversiones personales o convertirse aquello en otra técnica distinta.

el CONDUCTOR

- tiene que ver el momento de usar esta técnica: el grupo no avanza, un concepto no está claro, hay gente que no habla, hay demasiada gente que quiere hablar, el grupo empieza a dividirse y hace falta sondear la opinión personal de cada 2 o la de cada 6, etcétera.
- ha de ser exacto en empezar y terminar esta técnica: 6 minutos.
- formule las preguntas que van a discutir de un modo claro y muy concreto. Que sean preguntas que exijan respuestas cortas y no permitan el discurso.
- si son de 2 en 2, no nombre jefe. Si son de 6 en 6, sugiera que el subgrupo nombre su propio jefe, pero no lo imponga nunca. Si no sale, déjelo.
- estimule a que no discutan demasiado sobre la posibilidad o no de las ideas o apreciaciones que se aporten en los subgrupos. Lo importante es la producción y la expresión libre y que nadie se sienta coartado. Si es posible o no, ya se verá en el grupo total.
- use esta técnica para estimular al grupo y, luego, al llenar el encerado de las preguntas o sugerencias que cada subgrupo hace, anímeles de nuevo.
- copie todo cuanto dice cada pareja y no permita la crítica hasta que todos acaben. Después siga la técnica que vea oportuna: "discusión dirigida", "mesa redonda", etc.
- esta técnica suele intensificar los intereses de participación, aumentar la intervención subsiguiente, deshacer los anónimos o silenciosos de muchos grupos, facilitar ambiente democrático, etc. De modo que sólo debe usarla cuando esto hace realmente falta y no abusar de ella, pues tiene el peligro de que puede

desviar el logro de objetivos, cuando éstos se buscan a corto plazo, dada la cantidad de sugerencias nuevas que pueden aparecer.

- puede dar las preguntas por escrito en papeletas o hacer que alguien de las binas o grupos de 6 las copien. Certifíquese de que las han entendido bien.
- recorra un poco los subgrupos y tenga la suficiente libertad para que si ellos piden seguir saber renunciar incluso a otra técnica. Es peligroso, pero pueden darse casos en que sea mejor y el grupo progrese más.

APLICACIÓN PRÁCTICA DE "DIÁLOGOS SIMULTÁNEOS" en GRUPOS PM (sugerencias)

- animar a un grupo de PADRES a que hablen. Si se reúnen de 6 en 6 o de 2 en 2 son capaces de formular preguntas importantes, que no lo harían en público.
- hacer una "promoción de ideas" entre MAESTROS: se reúnen de 2 en 2 y de 6 en 6 y cada uno expone lo que le parece, prescindiendo un poco de si es posible o no.
- sondear la opinión de un grupo de ALUMNOS: crear una actitud interrogativa en clase sobre un tema, aportando cada bina todas las preguntas que quiera.

TÉCNICA 5: "ROLE-PLAYING"

número de participantes

- lo suficiente para un simple "cuadro de actores". En general, se aconseja que sean pocos y que contribuyan a que la trama sea sencilla.
- la "escenificación de un caso", "teatro leído", "juicio simulado" son técnicas que requieren poca gente, pero que actúe con nitidez.

instalación y material

- escenario, donde pueda ser "representado" algo o proyectada alguna película o diapositivas, un magnetofón para reproducir quiones-caso de estudio, etc.

técnica de acción

situaciones incompletas

Se presenta un "caso escenificado" y se deja sin conclusión. Después el grupo, por escrito o hablando, intenta concluirlo. Es oportuno sondear a veces así lo que el grupo quiere ante una situación difícil. Es una eficaz búsqueda de soluciones. Por ejemplo, una escena familiar en la que el hijo insulta y critica al padre. La situación se pone tensa. ¿Qué hacer? Se deja el caso sin concluir. Lo mismo en una situación escolar.

casos leídos

Interviniendo varios personajes o, simplemente, su lectura. Pueden representar casos reales. Luego se juzga en público.

juicios simulados

Reo, defensores, fiscal, tribunal, etc. Luego se critica por el público su actuación. Válido para casos sucedidos realmente, incluso para revisar "fallos" tenidos por el educador o por los alumnos.

proyecciones

Películas o diapositivas, con casos del colegio, familiares o películas del mercado con problemas que permitan discusión de índole pedagógica.

guiñol-marionetas

Representación de fábulas o escenas simbólicas. Muy apto para juzgar a los representantes-tipo de un grupo: el padre autoritario, la madre posesiva, el alumno mentiroso, etcétera.

técnicas de grupo

En general, todas las técnicas de grupo se pueden considerar de algún modo "role-playing" si se celebran delante de los demás para que éstos critiquen y evalúen la actuación de sus componentes en el escenario.

el EMPRESARIO

— no se trata de un Conductor de Grupo, ni de un Moderador, sino de un EMPRESARIO que monta cara al público un espectáculo viviente. Recoge en la escena un momento psicológico de la vida de los alumnos, de los padres o de los maestros o de todos a la vez.

- recuerde que tiene un fin terapéutico. La gente puede desahogarse allí en el escenario y representar mejor los papeles que en una discusión de grupo.
- por su parte, el público puede criticar mejor y con más libertad a los personajes, aunque luego representen estos personajes a personas reales.
- debe tener muy claros los objetivos que pretende y hacer que toda la tramoya sea fácil. No se trata de montar un escenario, ni de perder tiempo en enseñar luces de colores. Basta que concentre la atención en los actores y no se disperse por la sala. En realidad, es suficiente la clase, tal cual está.
- tampoco es necesario que los actores aprendan los papeles de memoria, a no ser que se pretenda ser exacto en la muestra de un caso real o se quiera un objetivo muy condicionado a este detalle.

APLICACIÓN PRÁCTICA del "ROLE-PLAYING" a los "GRUPOS PM"

- una representación por los ALUMNOS de una escena familiar ante los PADRES. Discusión luego entre el grupo.
- un problema de disciplina tratado por los ALUMNOS en clase: un castigo, una falta de colaboración, una tensión profesor-alumno, un caso leído, etc.
- clases públicas, delante de otros MAESTROS o PADRES para luego ser criticadas.

TÉCNICA 6: "CONFERENCIA"

número de participantes

- depende solamente del salón de que se disponga y de sus condiciones visuales y acústicas.
- depende también de la materia, del grado de calidad del conferenciante y del nivel de los que escuchan.

instalación y material

- un salón con butacas no tan cómodas que la gente se duerma demasiado.

- un salón con butacas no tan duras y chirriantes que la gente se quede tiesa.
- un salón con el escenario no tan alto que el conferenciante aparezca realmente en las nubes.
- un salón con las butacas graduadas en altura de modo que a nadie se le quede estirado el cuello de los esfuerzos que tuvo que hacer para ver al conferenciante sobre los sombreros de las señoras de la primera fila.

- un salón en el que el conferenciante no tenga que usar bocina para decir que va a empezar a hablar.
- una salón que se cierra a la hora en punto en que el conferenciante dice: bla.
- una mesa que no se caiga cuando el conferenciante da un puñetazo para que la gente se despierte.
- una lámpara que ni ciegue los ojos del conferenciante, ni éste pueda volverla inocentemente contra el respetable.
- un sitio para que el conferenciante pueda dejar su abrigo, sin tener que sentarse encima de él.
- un encerado para poner en claro que el conferenciante, además de hablar también sabe escribir.
- un enchufe: para conectar un retroproyector, un magnetofón.
- un elevador-reductor suficientemente sincero para que no se le funda la única lámpara que trae.
- y otras muchas cosas más: por ejemplo, un conferenciante...

técnica de acción

- en los "GRUPOS PM", la conferencia tiene un sentido altamente práctico y supletorio. Sólo en el caso de que los ALUMNOS, los PADRES o los MAESTROS no

- puedan adquirir por sí solos la información que allí se les puede dar.
- sólo en el caso de relatar una experiencia, real, que no se puede transmitir de otro modo o cuando sirve de estímulo el oír a una determinada persona importante.
- de todas formas, siempre existen estupendos conferenciantes que, con su sola presencia y palabra, mantienen activo al grupo. Esa sería, la actividad del grupo, lo que determina la eficacia o no de una conferencia.

APLICACIÓN PRÁCTICA de la "CONFERENCIA" a los "GRUPOS PM"

- un ALUMNO informa a los demás del grupo sobre una experiencia personal o el resultado de una investigación.
- un MAESTRO informa a los demás sobre el resultado objetivo de un método.
- un conferenciante informa a los PADRES sobre un tema de educación, del que no pueden enterarse a través de otras técnicas más activas: "discusión dirigida", "mesa redonda", "role-playing", etc.

TÉCNICA 7: "PROMOCIÓN DE IDEAS"

número de participantes

- de 5 a 12, ya que se parece mucho a la "discusión dirigida", "diálogos simultáneos" e, incluso, "mesa redonda".
- podrían hacerse también muchos subgrupos y que luego cada uno de ellos eligiese un representante para el grupo de 5 a 12.

instalación y material

- un lugar esencialmente "informal" que aliente la "promoción de ideas", sin fronteras, en el que se pueda gritar, hablar bajo, aplaudir, cantar, decir un discurso sobre una mesa, tirarse en el suelo, ponerse sobre una silla en actitud de profeta. Todo.
- también puede servir un sitio más "formal", una cla-

la libertad, estando condicionado por un sitio que tiene otros "recuerdos" que, a veces, no estimulan la creatividad.

- algún magnetofón, sólo en el caso de que alguien lo quiera expresamente. De lo contrario, debe estar apagado y actuar un secretario que recoja todo silenciosamente.

técnica de acción

- consiste en que cada participante, PADRE, MAESTRO o ALUMNO digan cuanto se les antoje que pueda ser útil para lograr un objetivo del grupo.
- lo que cada uno dice no puede estar condicionado por nadie ni por nada. No se trata en ese momento

- no se trata de criticar directamente a lo que los demás dicen, aunque las nuevas ideas pueden estar en contradicción con las dichas anteriormente y no se pueda evitar cierto roce. Pero, en lo posible, hay que mantenerse asépticos y evitar la discusión directa, en todo caso.

el PROMOTOR

- presentará claro el problema al grupo y los objetivos que se trata de conseguir, por ejemplo: "cómo puede suscitarse la actitud interrogativa en latín" o "qué hacer para lograr un mayor orden en una clase" o "qué actividades podrían realizar los padres en el colegio".
- sugerirá algunos sitios donde pueda tenerse la reunión, donde la gente se muestre optimista y pueda actuar libremente.
- buscará el momento oportuno en que la gente se muestre creativa o también cuando las soluciones halladas son demasiado discutidas y poco productivas.
- promoverá el que los participantes hablen con libertad y que nadie les coarte en absoluto. No admita en el grupo al tipo "realista-morboso" que en seguida critica y no deja "soñar". En otra sesión técnica se tratará de la posibilidad.
- no permita tanto que la gente discuta entre sí, sino que sugiera algo mejor que la idea última.
- recuerde que la creatividad es lenta y el creador se expresa, a veces, confusamente. Estimule para una concreción mejor. Someta a crisis la idea, pero nunca la persona. No permita que nadie acuse de "promotor de ideas imposibles", a nadie. Precisamente se trata de eso. Luego en "discusión dirigida" ya se criticará.

- recuerde también que las ideas allí promovidas tienen un doble fin: ser realizadas si luego es posible y crear un clima de aliento, investigación. El intentar cosas imposibles da mucha visión para descubrir caminos reales.

APLICACIÓN PRÁCTICA de la "PROMOCIÓN DE IDEAS" para los "GRUPOS PM"

- rebajar la tensión entre un grupo de MAESTROS cuando todo se vuelve crítica de unos y otros. Estimular la "promoción de ideas", sin intentar echar abajo opiniones de unos y otros.
- hacer hablar a los PADRES, en teoría, de qué se haría con un hijo que tiene una actitud pasiva, es poco varonil, no trabaja.
- hacer que los ALUMNOS sugieran temas de discusión o planeen un programa-ficción para investigar sobre las causas de un problema escolar. Que cada uno diga y hable a gusto y, sin permitir a los demás que critiquen la posibilidad.
- leer un libro con ideas nuevas pedagógicas y dar el resumen.
- celebrar cada sábado una reunión de MAESTROS en la que se proponen nuevos planes y experiencias. Crear un CLUB de "promoción de ideas", al que se invitan personas creadoras en los diversos aspectos de la educación.

TÉCNICA 8: "PARAESCOLARES"

número de participantes

- un grupo de clase.
- dos equipos de fútbol, una selección de atletismo, un club de pintura, etc.
- puede ser incluso un Gran Grupo: todo el Colegio, todo el Colegio y los padres.

instalación y material

- condicionado por el "paraescolar" del que se trate.
- un autobús, 20 mochilas, una piscina, etc.

técnica de acción

- es una técnica de grupo que se usa menos frecuentemente de lo que debiera hacerse.
- observe a 30 niños jugando o a 20 padres de excursión y habrá aprendido mucho más que usando otras técnicas.
- por otra parte, es una técnica agradable: a todo el mundo le gusta ir de excursión, jugar a la lotería, preparar una sala, jugar un partido.
- observe a 10 Maestros jugando al baloncesto con su

grupo de alumnos, a 20 padres viendo un partido de fútbol donde juegan sus hijos, vea a 10 niños escalando un monte, observe a cuatro Maestras jugando al parchís.

- esa es la técnica de acción: casi nada más que observar y, luego, formar una "discusión dirigida" sobre cada uno de los detalles: por qué llevabas la cantimplora llena y no le dejaste beber, por qué les das los goles hechos a tus alumnos, por qué no aplaudes a todos los que lo hacen bien, por qué fallas siempre que te invitan a jugar...

el AGENTE DE VIAJES

- en realidad no se trata de un Promotor ni de un Conductor ni de un Moderador de grupo. Se trata casi de un "Agente de viajes".
- estimula, coordina, ofrece oportunidades, rebaja precios.
- lo importante es fomentar la creación de esos Clubs o Paraescolares, donde puedan participar los PADRES, MAESTROS y ALUMNOS.

TÉCNICA 9: "JORNADAS PM"

número de participantes

- grupo mínimo: 50 profesores, si se trata de temas generales de educación.
- grupo normal: depende de las materias que vayan a tratarse y de la posibilidad de instituir conductores de subgrupos. Caso de que estos conductores existan en el Centro, podría llegarse hasta un grupo total de 200 participantes.
- grupo especial: los "GRUPOS PM" que se reúnen en el CONGRESO PM de cada verano.

instalación y material

- un salón para el Gran GRUPO (GG): reuniones conjuntas, técnicas de evaluación.
- salitas para el GRUPO Reducido (GR).
- posibilidad de colocar las mesas en semicírculo.
- encerado, tiza, medios audiovisuales oportunos.
- material técnico de estudio. Previamente, se envía a todos los participantes PM, PADRES, PROFESORES o ALUMNOS un material técnico de estudio, con el fin de que preparen debidamente las Jornadas.

técnica de acción

- "discusiones dirigidas" en grupos reducidos.
- "mesa redonda" delante del Gran Grupo.
- "diálogos simultáneos" para preparar "discusión dirigida" y "mesa redonda con interrogador".
- "role-playing" con alumnos: temas de programación

del estudio, control, dinámica de grupos, educación religiosa, sinceridad, premios y castigos, encuestas sobre educación sexual.

- "conferencias" a grupos de padres y educadores sobre los mismos temas.
- programas especiales para cada Jornada: 3, 5 y 8 días completos.
- horario especial para padres y maestros en período de trabajo escolar: de 7 ½ a 10 ½ de la noche.

CONDUCTORES de GRUPO

- a cada Jornada PM suelen asistir dos CONDUCTORES PM.
- pero se intenta que en el mismo Centro surjan los Conductores de los subgrupos.
- de modo que ellos mismos se metan activamente en trabajo.
- los temas de estudio, hasta el momento, son:

DINÁMICA DE GRUPOS

POR QUÉ ESTUDIAR

CÓMO ESTUDIAR

SINCERIDAD

PREMIOS Y CASTIGOS

COGESTIÓN DE LOS ALUMNOS

RELACIÓN FAMILIA-COLEGIO

PROGRAMACIÓN DE ASIGNATURAS

EDUCACIÓN SENTIDO RELIGIOSO

EDUCACIÓN SEXUAL