

EL «Aprendizaje Curricular en Grupos (ACG)» lleva consigo una serie de habilidades e instrumentación básica: entre ellas, la forma de hacer los grupos

«20 FORMAS DE GRUPO»

— Jesús Garrido Suárez —

El Aprendizaje Curricular en Grupos tiene otros tres nombres más hechos y con relativa tradición experimentada: Trabajo por Grupos en Clase (TGC), Trabajo en Equipo (TEQ) y Aprendizaje Cooperativo (APC). Pero, como nos decía con fino humor Manolo de Segovia, un profesor de escuela rural, ambos títulos no dicen todo lo que son o lo expresan mal:

— «A mí me trabajan por grupos en clase, o sea, hacen (TGC); pero muchos no aprenden»

— «Trabajan en equipo (TEQ), pero a todos les gusta meter goles lucidos y a pocos el investigar duro en la defensa y medio campo; aparte de que el título no dice para qué es el equipo»

— «El Aprendizaje Cooperativo (APC) está muy bien; pero suena a eso de socios cooperativistas y, además, el título no dice en qué cooperan»

Por acuerdo múltiple, escogimos en un Curso de Formación de Profesores el rimbombante título de «**APRENDIZAJE CURRICULAR POR GRUPOS**» y le pusimos, por no ser menos, una difícil sigla (APG), con lo cual ya quedamos todos contentos. Sabemos que la cosa puede ser un atrevimiento contra titulaciones más experimentadas e incluso no durar mucho, pero nos explicamos:

— lo de «aprendizaje» le va muy bien; con ello superamos a TGC y TEQ

— lo de «curricular» luce un montón: ganamos a TGC, TEQ y APC, siendo más explícitos sobre qué va el aprendizaje, comprendiendo lo de hechos, conceptos, principios + procedimientos + actitudes, valores y normas, que todo eso lleva consigo el curriculum.

— lo de «grupos»: empatamos con



TGC y TEQ; y no somos tan exclusivos como APC, que destaca en el trabajo en grupos lo "cooperativo", lo cual está muy bien, es muy necesario y tiene todo derecho a hacerlo en estos tiempos en que la colaboración y participación resulta imprescindible; pero preferimos la formulación "grupos", que lleva consigo muchas más cosas.

«Aprendizaje Curricular por Grupos»(ACG)

En total, y después de este jeroglífico estrambótico de discurso inicial de siglas, nos decidimos por el ACG, describiendo a continuación lo que lleva consigo:

1. FORMAS GRUPALES: se recogen las múltiples formas que adquiere un grupo cuando pretende realizar su aprendizaje sobre un tema curricular.

2. TAREA GRUPAL: el modo cómo cada persona del grupo aborda su

trabajo para dominar un tema concreto, según sus preferencias de aprendizaje.

3. RELACIÓN GRUPAL: a medida que el grupo trabaja (T) y cumple su tarea, surge una dinámica de relación (R) entre los componentes del grupo; en este capítulo se estudian cada una de las variantes.

4. CONDUCTOR DE GRUPO: el profesor adquiere una dimensión diferente a la que tiene cuando se interacciona con la clase en su conjunto; se analizan cada una de las categorías de intervención, no sólo por su influencia desde fuera en el trabajo del grupo sino también en cuanto sirven de modelo o no para que cada uno del grupo se interaccione con los demás, al estilo que lo hace el profesor con el grupo.

5. ENTRENAMIENTO GRUPAL: existe siempre un "entrenamiento paralelo", a medida que los alumnos aprenden un tema, aprenden también cómo lo hicieron y qué técnicas de grupo utilizaron para ello; pero, además, existe un «entrenamiento directo», en el que, a base de juegos y simulaciones, los alumnos pueden aprender cómo se aprende en grupo.

6. PROGRAMAS GRUPALES: son programas hechos, experimentados en grupo, sistematizados que pueden servir de modelo para su aplicación directa, tal cual, o en todo caso como incentivo de análisis y posible aplicación en todo o en parte.

7. EVALUACIÓN GRUPAL: comprende cada uno de los 6 capítulos anteriores; pero, en especial, la medida de eficacia de las "formas", "tarea", "relación" y actividad del "conductor". Observación directa, tests, cuestionarios, escalas, entrevista para medir tres aspectos:

– uno, el aprendizaje «individual», hasta qué punto cada componente del grupo aprendió lo que se le pide en el programa curricular;

– dos, el trabajo «grupal»: hasta qué punto aprendió técnicas de grupo en su trabajo de aprendizaje;

– y, tres, el «progreso significativo grupal»: en qué medida, su aprendizaje individual del tema o sus técnicas grupales se deben de verdad al hecho de haber trabajado en grupo o, tal vez, hubiera tenido un mayor / menor progreso con técnicas individuales de trabajo.

NB. Cada uno de estos 7 apartados sobre el (ACG) tiene un amplio y preciso desarrollo, que «PADRES Y MAESTROS» proporciona a todos los interesados en dos CURSOS de 20 horas cada uno y un Seguimiento intermedio de dos meses, al menos. En esta información de la Revista PM, nos fijamos exclusivamente en un esquemático informe de por dónde van las «FORMAS GRUPALES» en el AGG.

«FORMAS GRUPALES DEL ACG»

Toda estrategia grupal suele tener una expresión externa en la forma del grupo que facilita la consecución de un doble objetivo:

– uno, el logro de una «Tarea (T)» que, en este caso, es el aprendizaje de un tema curricular concreto.

– dos, la consecución de una «Relación (R)» entre los componentes del grupo: lo cual sirve doblemente para que los componentes del grupo se relacionen mejor entre sí y, como consecuencia, se facilite también el logro de la tarea.

* Muchas de estas «formas» – las de

mayor incidencia cooperativa – han sido desarrolladas en el APC; otras, en cambio, pertenecen al ACG.

1. «NÚMEROS»



Cada componente del grupo tiene un número; pero la persona que lo tiene representa al grupo y, por tanto, siempre que actúa, lo hace en nombre del grupo y, en consecuencia, el grupo lo entrena para que responda teniendo, en lo posible, toda la sabiduría del grupo.

1.1 Existen varios subgrupos (SUB) en clase.

1.2 Cada componente del grupo tiene un número (1,2,3,4,...)

1.3 El profe pregunta una cuestión.

1.4 Los subgrupos (SUB) se reúnen y buscan la respuesta hasta que todos los componentes del grupo la conozcan suficientemente.

1.5 El profe cita un número (1, 2, 3, 4,...) y sólo los que tienen ese número en cada grupo levantan la mano.

1.6 El profe pregunta a uno de ellos.

1.7 Con ello debería lograrse, en lo posible, que cada persona sepa lo que el subgrupo sabe.

2. «PARES»



Se busca la interacción de todos los componentes del grupo con la técnica de entrevista entre cada uno de ellos; ésto les hace relacionarse (R) de una manera muy dinámica y aumenta también la comunicación mutua de datos para el aprendizaje mejor de la tarea (T), que luego revierten en la totalidad del grupo.

2.1 Subgrupos de cuatro

2.2 Elección de un tema de opinión

2.3 Entrevista de pares: A pregunta a B; y C pregunta a D

2.4 Inversa: B pregunta ahora a A; y D a C

2.5 Subgrupo de 4: cada uno informa a los otros tres de sus resultados

2.6 El grupo total (GT) sale favorecido y también cada uno de sus miembros

3. «RINCONES»



Comienza con una presentación del problema en el Grupo Total (GT), promoción de ideas para su solución y selección de alternativas posibles; luego, cada alternativa se dinamiza en Subgrupos de 6 alumnos (SUB)... y vuelven al GT con nuevas ideas que, tal vez, no surgían antes. El juego GT + SUB + GT ayuda a los alumnos a entender el sentido de totalidad grupal y contribución específica de la dinámica individual de cada uno.

3.1 Presentación de un problema (GT)

3.2 Promoción de ideas para solucionar ese problema (GT)

3.3 Selección de alternativas, escritas en el encerado (GT)

3.4 Cada alternativa, en un rincón de 6 alumnos (SUB)

3.5 Discusión de la alternativa en el rincón (SUB)

3.6 Defensa en grupo total de las alternativas (GT)

3.7 Toma de decisiones en el grupo total (GT)

4. «INCOMPLETA»



El profesor trata de que comprendan la importancia que cada parte tiene en la consecución del todo y, al mismo tiempo, y ver que el todo queda incompleto sin la colaboración de cada uno; además, añade un dato nuevo: saber ser responsable de lo tuyo, aunque no sepas muy bien qué es lo que hacen los otros.

4.1 Se propone un tema de interés para el grupo (GT)

4.2 Se les explica que el trabajo del tema se hace por partes (GT)

4.3 Cada subgrupo se ocupa de una parte secreta (SUB)

4.4 Al componer figura, cada subgrupo aporta lo suyo al grupo total (GT)

4.5 Se reflexiona sobre la importancia de cada trabajo, por mínimo que sea (GT)

4.6 Se discute si se puede trabajar bien en grupo, sin saber claramente qué hacen los demás por el tema total o cómo lo que hacen contribuye exactamente en el todo (GT)

5. «PERT»



Es quizá una de las técnicas más complejas y detalladas para lograr que un grupo, durante un tiempo prolongado, sea capaz de llevar a cabo una tarea, al mismo tiempo que se va viendo en el gráfico qué

hace cada subgrupo y cómo su trabajo es imprescindible para la buena marcha de la acción total del grupo. La definición de las siglas PERT (Técnicas de Evaluación y Revisión de Programas)

5.1 Se elige una tarea, que puede distribuirse en subtareas de acción simultánea (GT)

5.2 Se determinan por cada subgrupo los Hechos, Actividades, Tiempos, Camino Crítico y Paralelos, etc. (SUB)

5.3 Se diseña un gráfico amplio (2 metros, al menos) que se coloca bien visible en clase, siguiendo las pautas de esta técnica descrita en manuales (Cfr. Revista PM, nº 164) (SUB + GT)

5.6 Se describe la guía de actividades en un cuaderno para que cada subgrupo conozca su trabajo. (SUB + GT)

5.7 Se analiza el ritmo del trabajo y se hace consciente a los subgrupos de su contribución a la totalidad (GT)

5.8 Se comprueba el trabajo de cada subgrupo y cómo, sin perder tiempo, con subtareas diferentes, todos han logrado una acción total del grupo (GT)

6. «FANTASÍA»



A veces, el profesor, con el fin de facilitar una mayor creatividad en el grupo y no hacerlo víctima de trabajos de pasos muy definidos, prefiere que el grupo se enfrente con una tarea

abierta y se esfuerce para que, dentro de la espontaneidad que necesita un producto creativo, logren una tarea grupal: una canción inventada, un juego, un baile, una poesía, un concierto, una pintura, etc.

6.1 Un tema de creatividad: literaria, plástica, musical, física... (GT)

6.2 Cada subgrupo compone su parte que tiene que integrarse en el todo (SUB)

6.3 De vez en cuando, se hace stop y se examinan las dos vertientes: una, cómo va la tarea (T); otra, cómo van las relaciones (R) personales en el subgrupo (SUB)

6.4 Se observan los papeles que ca-

da subgrupo y sus componentes van teniendo para lograr la (T) y formas de mejorar las (R) - (SUB)

6.5 Se presenta el resultado final creativo y se hace balance del proceso y resultados (GT)

6.6 A veces no se logra bien la (T); pero sí una mejor disposición de (R) para trabajar en grupo.

7. «TOMA DE DECISIONES»



Se elige un problema importante y complejo - no vale la pena aplicar el esquema a problemas muy pequeños o de

simple solución - que necesita una Toma de Decisiones que sea efectiva como tarea (T) y que deje suficientemente satisfecho y bien relacionado al grupo (R). Se reparten las actividades, combinando las que son de grupo total (GT) y las de grupo parcial (GP) para que exista esa doble dinámica.

7.0 Como introducción previa, se dibuja un gráfico, de tal manera que, en cada momento se vea claramente en qué fase (1 al 11) se está de la Toma de Decisiones (GT)

7.1. Se expresan sobre la «importancia» del problema para el Grupo (GT)

7.2 Intentar una buena «definición» del problema entre todos (GT)

7.3 El grupo se divide en subgrupos y recogen «alternativas» para la solución (SUB)

7.4 Los subgrupos se reúnen y, antes de seleccionar las alternativas mejores, el Grupo Total decide qué «criterios» hay que tener en cuenta para escoger la mejor (GT)

7.5 Los subgrupos van a sus puestos y «seleccionan alternativas», sólo dos o tres, y por orden preferente (SUB)

7.6 Se hace la «selección» de alternativas - una o dos - de todas las propuestas por los subgrupos (GT)

7.7 Se van al subgrupo y se estudian las «consecuencias» - ventajas / desventajas de cada una de las dos alternativas elegidas (SUB)

7.8 Se proponen las consecuencias en el grupo y se «toma la decisión» entre todos (GT)

7.9 Cada subgrupo estudia las «tareas» al que le lleva tal toma de decisiones (SUB)

7.10 Se propone la lista de tareas en el grupo total y se establece el «compromiso» de llevarla adelante entre todos (GT)

7.11 Se establecen las formas de «evaluación» que ha de tener con el

tiempo esa Toma de Decisiones (GT)

8. «COMUNICACIONES»



Se pretende que el grupo total (GT) vea cómo puede fallar un proceso grupal porque uno de los 12 pasos de la comunicación ha fallado,

recibe mal la señal o desvirtúa su transmisión. Es una forma de grupo que puede poner en gráfico: es más, cada grupo puede ir disfrazado o vestido con un símbolo de lo que significa.

Se necesitan 12 subgrupos (SUB) de, al menos, dos personas cada uno; pero también podría hacerse simbólicamente con 12 personas.

8.0 Se elige un mensaje que es necesario transmitir.

8.1 El «Emisor» lo recibe y lo comunica al siguiente.

8.2 El «Codificador» lo estudia e interpreta a su modo y lo pasa al siguiente.

8.3 El que hace de «señal» piensa cómo ha de transmitirlo por los tres canales - gestual, visual, verbal - y se lo explica así al siguiente.

8.4 El «canal» hace de medio físico y repite por los tres canales - gestual, visual, verbal - lo que el anterior le ha dicho.

8.5 El «ruidos» recoge el mensaje, pero lo trasmite con algún ruido en cada canal, de tal forma que no se percibe bien todo y se pierde algún detalle.

8.6 La «redundancia» trata de destacar varias veces lo esencial del mensaje y transmitir más fuerte el ruido a ver si se logra entender, a pesar de su confusión.

8.7 El «medios» pasa el mensaje a varios medios de comunicación distintos: radio, tele, carteles, etc.

8.8 El «mensajes» hace el resumen de lo esencial del mensaje, sin fijarse en todo lo que viene a su lado y se ha producido a lo largo del proceso: ¿qué quería realmente transmitir el emisor al principio?

8.9 El «presentador» escoge la forma final con la que se va a presentar el mensaje: a ves, una cosa insignificante se rodea de gran expectación y al revés. La forma de presentación puede cambiarse el mensaje.

8.10 El «código» representa los medios que el receptor tiene para recoger el mensaje: lenguaje, sitio, criterio, forma de enterarse, clave de interpretación, etc.

8.11 El «descodificador» trata de interpretar el mensaje según su propia visión y condicionado por sus intereses,

profesión, situación en la que le deja el mensaje, etc.

8.12 ¿Qué entendió al final el "receptor"?

9. «CIRCUITO»



Se trata de una exploración circular en circuito en la que participa todo el grupo haciendo preguntas y respuestas sobre un tema determinado que les interesa mucho; de tal forma que todos hacen preguntas y todos dan respuestas. Esto permite saber qué quiere saber cada uno sobre ese tema y, al mismo tiempo, cómo contribuye cada uno a la solución con sus respuestas.

9.0 Se sientan todos en círculo llevando papel y boli.

9.1 Se elige un tema controvertido y sobre el que les interesa mucho saber la opinión de los demás del grupo

9.2 Se sientan todos en círculo con papel y boli

9.3 A una señal, todos escriben su primera pregunta sobre ese tema controvertido

9.4 A los 30", cada uno pasa el papel al que está a su derecha

9.5 Todos responden a esa pregunta como sepan y, debajo, formulan otra que se les ocurra sobre ese mismo tema

9.6 A los 30" pasan el papel al de su derecha, que responde a esa pregunta y formula otra diferente sobre ese tema

9.7 Así, sucesivamente, hasta dar la vuelta completa

9.8 Una vez que se dió la vuelta entera a todo el grupo, cada uno lee el total de preguntas y respuestas que se han dado a propósito de un tema

9.9 A partir de esos centros de interés, se inicia el estudio programado del tema en grupos

10. «CONCÉNTRICOS»



La entrevista directa de los componentes del grupo entre sí tiene una ventaja sobre las preguntas escritas: el hablar cara a cara, gestos, tono de la voz, etc.

te dará una mejor versión de la opinión de cada uno de tus compañeros sobre el tema que os preocupa al grupo.

10.1 Se elige un tema de tarea o de relación grupal

10.2 Se sientan en dos círculos con-

céntricos, mirándose de frente

10.3 El interior (a) mira hacia afuera y entrevista al exterior (B) que mira hacia dentro

10.4 Cada alumno de (a) entrevista, durante dos minutos, al de frente (B) y anota datos

10.5 A los dos minutos, gira sólo el círculo interior (A hacia la derecha y cada uno de (A) entrevista al nuevo que tiene en frente de (B)

10.6 Cuando los de (A) hayan entrevistado a todos los de (B), descanso, síntesis de datos

10.7 El grupo entrevistador (A) pone en común con su círculo los datos obtenidos

10.8 El grupo entrevistado (B) comunica las preguntas que el grupo (A) le hizo y prepara qué tipo de preguntas ha de hacer al (A) en la próxima rueda

10.9 Rueda, de nuevo, y cada uno del grupo (B) entrevista a cada uno del (A) durante los minutos

10.10 A los dos minutos gira solamente el (B) hacia su derecha

10.11 Cuando todo termine, se ponen en común, haciendo una síntesis de preguntas y respuestas

11. «EXPERTOS»



Es una apuesta por un trabajo en grupo que se subdivide hasta matices individuales, manteniendo continuamente presente el objetivo común de todo el

grupo. Al mismo tiempo, dividido el tema en subtemas y estos en ítems, se pretende lograr que cada individuo sea "experto" en un aspecto y tenga conciencia de su importancia como individuo en el grupo.

11.0 Se divide el grupo total en subgrupos, con el mismo número de componentes cada subgrupo (GT + SUB)

11.1 Se elige un tema de interés para el grupo total (GT)

11.2 El tema elegido se divide en tantos subtemas como componentes tiene cada subgrupo (GT)

11.3 De tal manera que cada subgrupo estudia, por ejemplo, 5 subtemas (GT)

11.4 Cada subgrupo comienza a trabajar, atendándose unos a otros para que el trabajo individual de cada uno tenga en cuenta el objetivo del tema general que tiene el subgrupo (SUB)

11.5 Al cabo de cierto tiempo, cada uno de los componentes del subgrupo presenta el subtema al subgrupo para

que todos vean cómo va el trabajo: si va bien, cada componente se le nombra «experto» en ese subtema; si, a juicio del subgrupo, no va todavía bien, se le ayua a que vaya mejor (SUB)

11.6 Se rompe entonces cada subgrupo y cada «experto» de cada subtema se reúne con el «experto» de ese subtema en los demás subgrupos, trabajando juntos e intercambiando información sobre ese subtema (SUB1 + SUB2)

11.7 Al cabo de un tiempo, vuelven al subgrupo con nueva información sobre el ítem que participan a los demás (SUB)

11.8 El subgrupo reconstruye su trabajo y mejora los datos (SUB)

11.9 Todos los subgrupos presentan su estudio de subtemas al grupo total (GT)

12. «GRUPOS DE INVESTIGACIÓN»



Hoy en día es casi imposible que una investigación se realice de forma individual: la complejidad de los temas, el tiempo, la diversidad de fuentes, la verificación objetiva y amplia de resultados hacen que la investigación en equipo sea imprescindible. Por eso el entrenamiento para "aprender a investigar" es uno de los excelentes objetivos para la escuela y conecta muy bien al tratar del "aprendizaje curricular en grupos". Presentamos el esquema breve de lo que puede ser una técnica de investigación, sabiendo que el profesor describirá con más amplitud cada uno de sus pasos.

12.1 Identificar el problema por el Grupo Total (GT)

12.2 ¿Está bien formulado?: NO - vuelta; SI - adelante. (SUB)

12.3 Recogida de datos por subgrupos (SUB)

12.4 Formular una hipótesis de solución: cada subgrupo presenta la suya (SUB-GT)

12.5 ¿Puede la hipótesis ser probada?: NO - vuelta a 3; SI - adelante (GT)

12.6 Experimentos para probar la hipótesis (SUB)

12.7 Descripción de resultados (SUB)

12.8 Diseño de conclusiones (SUB + GT)

12.9 Repetición del experimento para confirmar resultados (SUB)

12.10 ¿Los resultados confirman la hipótesis?: NO - otra hipótesis; SI - adelante (GT)

12.11 *Presentación del trabajo (formulario adjunto 16 pasos): Título, autor, lugar, fecha / índice / agradecimientos / introducción / planteamiento problema / estudios previos / formulación hipótesis / términos y variables / metodología / selección muestra / diseño / técnica recogida datos / conclusiones / bibliografía / presentación, forma, estilo (SUB + GT)*

13. «LÍNEA»

Se pretende analizar qué pasa en la forma «grupo en línea». Aunque, en principio, hay un cierto rechazo de llamarle a eso grupo, sin embargo todo depende de dos cosas: una, de la aceptación jerárquica que cada uno tenga y, dos, del objetivo concreto que se busque. La vacuna, por ejemplo, de la viruela fué llevada "en línea" desde La Coruña a América; el correo de la noticia de la victoria fué llevada en línea por los corredores griegos, etc.

13.1 *Se divide a la clase en subgrupos de 6, por ejemplo.*

13.2 *Cada supuesto "número 1" en cabecera de línea busca un objetivo y un paquete de actividades: una por cada componente de la línea.*

13.3 *Le da el paquete de actividades al primero, diciéndole que elija la que considera más importante y de la cual dependen en cierto modo los otros, y que pase el resto del paquete a los demás*

13.4 *Cada uno que recibe el paquete de actividades hace lo mismo con el siguiente.*

13.5 *Al cabo de cierto tiempo, el 1 pide cuentas al 2, el 2 al 3, el 3 al 4, el 4 al 5, el 5 al 6.*

13.6 *Y vuelve la información de resultados: el 6 al 5, el 5 al 4, etc...*

13.7 *Cada subgrupo cuenta su experiencia: ¿para qué vale este tipo de grupo? Ventajas e inconvenientes.*

14. «Y»

Es una variante de la «línea», de cuyo punto 1 procedía todo el sistema. Aquí es distinto: el 1 es un delegado que procede de dos puntos diversos que están sobre él y, por tanto, el «punto central - eje» tiene que proceder, en gran parte, de lo que desde arriba le pide. Después, evidentemente,



procede "en línea"; pero éstos pueden acudir a los dos brazos de la "Y", si ven que el punto central no les hace el problema. Es el caso, por ejemplo, de un Director de Centro que depende del MEC, por una parte, y también de su Consejo Directivo.

14.1 *Dos subgrupos (A y B) tienen dos intereses diversos y no se entienden para llevarlos a cabo.*

14.2 *Entonces eligen a un tercer subgrupo (C) para que consiga ese objetivo, sirviendo, en lo posible, a ambos intereses de los dos grupos.*

14.3 *El subgrupo (C) tiene un supuesto jefe (C1) que ordena la línea (C2, C3, C4, C5) para llevar a cabo ese objetivo del subgrupos (A) y (B).*

14.4 *El C1 procede a dar el paquete de actividades en línea jerárquica: el C2 se queda con la primera y pasa las restantes; el C3, lo mismo, etc.*

14.5 *El C1 pide cuentas de resultados al C2, el C2 al C3, etc.*

14.6 *Los resultados se traasmiten al revés: el C6 los da al C5, el C5 al C4, etc.*

14.7 *El C1 da los resultados a los dos subgrupos: A y B.*

14.8 *Importante: si hay problemas, los C2, C3, C4, C5 pueden acudir directamente a los subgrupos A y B, que llamarán la atención o descalificarán al C1.*

14. *Ventajas y deventajas de esta forma grupal y en qué casos sirve más o menos.*

15. «FOCO»

Esta figura también recibe el nombre de "pulpo"; pero, en principio, hay que huir de connotaciones previas negativas en el sentido de "pegajoso como un pulpo" o "chupón" y demás. El «foco» nos puede dar qui-



zá una imagen más luminosa y tal vez aséptica. Es un emisor - receptor de mandatos o sugerencias que se expanden indientemente unos de otros, en línea recta. Cada rayo no tiene conexión entre sí ni relación alguna más que en la fuente o cabeza de donde proceden.

15.1 *Se divide a la clase en subgrupos de 6*

15.2 *El que hace de emisor - fuente reúne a los 5 restantes y discuten un tema de interés que hace falta poner en práctica.*

15.3 *Cada uno sale como un rayo e intenta llevarlo a cabo.*

15.4 *Si tiene alguna duda o dificultad, consulta a emisor; pero no habla*

con los demás.

15.5 *El emisor tiene dos opciones: una, resolver, discutir, hablar con el que le presenta el problema; dos, reunir a los restantes cuatro, o a parte de ellos y llegar a una conclusión.*

15.6 *Al final del proceso todos, individualmente al principio y después en común, presentan resultados, etc.*

16. «RUEDA»



Aunque el diseño gráfico denota claramente el que todos se sitúan en el mismo plano, sin embargo las relaciones no tienen la misma intensidad de unos con otros. Así, por ejemplo, cada uno (A) tiene contacto inmediato con el que está a su derecha (B) y a su izquierda (C), pero sólo contacto mediato - a través de ellos - con todos los demás.

Al mismo tiempo, debe recordarse cómo un mensaje que se genera en un punto (A) no sólo se comunica por sus laterales inmediatos sino que los resultados de la acción viene también a través de ellos (B) y (C); pero puede ser que el mensaje que pasó por (C) traiga después resultados a través de (B) y viceversa, enriqueciendo la fluidez y variedad de comunicación.

16.0 *Se constituye uno o varios subgrupos (SUB) de 6 personas.*

16.1 *Cada subgrupo elige un tema para desarrollar en forma de «Rueda»*

16.2 *Cada uno comienza a expresar sus opiniones y a recibir las de los demás.*

16.3 *Pero se mantienen exactamente las normas propias de la figura de «rueda»: sólo hablar directamente con los que tienes al lado y nunca hablar al grupo como tal: a través de los dos de tu derecha - izquierda circula tu opinión y sólo a través de ellos te llega la opinión de los demás.*

16.4 *Al cabo de un tiempo, cuando el tema ha tenido suficiente circulación de ida - vuelta, cada uno del subgrupo, individualmente, escribe lo que él ha captado que el subgrupo piensa sobre ese tema, incluyendo tanto su opinión propia (ida) como la que recibió de los demás (vuelta).*

16.5 *Cada uno de los subgrupos (SUB) hacen resumen de todas las opiniones*

16.6 *Un representante de cada subgrupo comunica, leyendo, al grupo total (GT) de las opiniones del subgrupo.*

16.7 *Se discute entre todos para qué vale esta forma de trabajo en grupo, ventajas y desventajas que pueda tener.*

17. «ESTRELLA»



La interacción en un grupo, probablemente, aunque se relacionen muy bien (R) y logren muy bien una tarea (T) nunca tiene la misma intensidad entre todos sus componentes. Es más frecuente el encontrar el que A se relaciona bien con B, éste con C y éste con D, etc; entre todos van formando arcos de estrella y unos, a través de otros, logran comunicarse mejor. De hecho, en un grupo de 20 personas, por ejemplo, no es frecuente encontrar más de 4 personas que están en el extremo de llevarse muy bien o muy mal. La dinámica de esta figura recoge también los momentos en que uno cambia de relación (de AB pasa a AC, y viceversa) y esto permite generar nuevas formas de trabajo (T) y de relación (R).

- 17.1 Se hacen distintos subgrupos de 5 personas
- 17.2 Se les da una letra a cada uno: A, B, C, D, E.
- 17.3 Se les dice que cada letra se relaciona inmediatamente sólo con otras dos, tan para dar mensajes como para recibirlos: A con B y E; B, con A y C; C, con B y D; D, con C y E; E, con A y D.
- 17.4 Se elige un caso al que hay que dar una solución entre todos.

- 17.5 Cada letra puede emitir o recibir opinión sólo a través de sus letras inmediatas que se le han señalado.
- 17.6 Al cabo de cierto tiempo, en que cada uno ha emitido y recibido soluciones para ese caso, cada uno explica a todos los del subgrupo cuál es la solución más admitida.
- 17.7 Opinión sobre el trabajo en grupo con esta figura. ¿Qué tal te has llevado con las letras inmediatas? ¿Has sentido que tus opiniones fueron bien transmitidas a los demás? ¿Con qué letra te gustaría conectar en directo, para dar o recibir opiniones, saltándote tal vez las letras que te han tocado? Esta última pregunta es la que genera nuevas estrellas de relación.

18. «DIAMANTE»



Es el grupo de preferencia para muchos, cuando hablan; no tan frecuente en la realidad. En todo caso, a él se llega pasando por varias figuras anteriores, de él se sale y a él se vuelve, de vez en cuando y por tiempos breves porque la

dinámica y el tiempo no permite a veces el estar todos-con-todos-en-todo.

- 18.1 Formar un subgrupo de 7 personas.
- 18.2 Una de ellas, en el centro como imagen real de conductor físico: a través de ella pasan todas las opiniones y propuestas de los demás. Actúa, por tanto, de Conductor de Grupo en el sentido no-directivo
 - recogiendo el sentimiento de los demás sobre el tema y el modo de trabajo
 - animando a su participación
 - recogiendo las ideas de los demás y su creatividad
 - preguntando de diversas formas para estimular y verificar su aprendizaje
 - informando cuando fuere necesario sobre el tema o problema
 - dirigiendo lo que sea necesario para trabajar mejor
 - criticando la conducta de grupo en función de las propias normas acordadas
- 18.3 Este modo de poner en marcha esta figura, supone el conocimiento previo de la Técnica de Discusión Dirigida (Cfr «Curso PM de Interacción Verbal Profesor- Alumno» o «Técnica de Discusión Dirigida», Revista PM, nº 129)

19. «4MAT»



conocer cómo son las preferencias de cada persona que constituyen el grupo. El «4MAT», dividiendo la actividad mental en 4 hipotéticos sectores, puede dar una excelente pista de trabajo y ver cómo cada individuo tiene formas preferentes de iniciar y desarrollar su Tarea (T) y establecer sus Relaciones (R) en el Aprendizaje Curricular en Grupos.

- 19.1 Se propone un tema que permita una actividad diversa para:
 - sector 1: «vivenciales»
 - sector 2: «analíticos»
 - sector 3: «prácticos»
 - sector 4: «dinámicos»
- 19.2 Se les explica en qué consiste cada uno de estos 4MAT y qué quiere decir el que las personas tienen preferencia para comenzar o desarrollar su

aprendizaje a través de cada MAT. (Cfr. «Curso PM Estilos de Aprendizaje» o «Revista PM» nº 174)

- 19.3 Se dividen en 4 subgrupos MAT (SUB)
- 19.4 Cada uno trabaja el tema desde su sector (SUB)
- 19.5 Se presenta el trabajo al grupo total (GT)
- 19.6 Se analizan las ventajas / desventajas de esta forma de grupo y su contribución a la formación heterogénea de subgrupos integrando en cada uno, sin rigor, las 4 variables preferentes en el aprendizaje.

20. «SOCIOGRAMAS»



Los Sociogramas pueden dar una excelente pista para el

diseño de grupos de trabajo, teniendo en cuenta dos aspectos:

- uno, que el Sociograma no es más que una técnica que se aplica para que los profesores nos enteremos de cuál es la interacción preferente de los alumnos entre sí; pero los alumnos, aun sin la aplicación del sociograma, ya saben cómo les gustaría agruparse: por tanto, es muy útil que ellos mismos escojan los grupos.
- dos: sin embargo, conviene ir trabajando paralelamente con el fin de ayudarles a entender diversas variables que el grupo puede tener para que tanto la Tarea (T) como la Relación entre ellos (R) mejore continuamente.

Variables «T»:

- a quién escogerías para hacer mejor un trabajo y aprender más
- a quién elegirías como más creativo, inventor
- a quién, como más práctico, que sabe hacer y arreglar las cosas
- a quién, como más pensador, lógico, que sabe y estudia mucho
- a quién, como más entusiasta, intuitivo, sensible ante los problemas
- a quién como más inteligente en cada área (según la que se trabaje en grupos)

Variables «S»:

- a quién elegirías como mejor amigo
- a quién elegirías como más servicial
- a quién como mejor relaciones públicas
- a quién como mejor coordinador del grupo, etc.