



REFLEXION SOBRE

LA SOCIABILIDAD DEL GRUPO

- una clase
- un equipo de Consejeros
- una reunión de Profesores
- una escuela de padres



EL grupo se va haciendo. No es. Se hace o deshace cada momento. Es un proceso.

Sin embargo, a los Conductores de grupo de una Escuela de Padres, a los Profesores dinámicos de un grupo de alumnos, al Coordinador de un equipo de Consejeros, al grupo de Profesores de un colegio, a todos los que forman «grupo», les interesa de verdad saber en todo momento «cómo están», «cómo les va».

Efectivamente, nada hay tan costoso para uno que intenta trabajar en grupo como la intranquilidad de que el grupo no funciona. Cuando las cosas no están claras, cuando hay sospechas de que alguien no está integrado, cuando la gente se agurre —pero no acaba de decirlo—, el Conductor queda como desarticulado, sin ganas. En realidad, muchos grupos se deshacen al no saber supe-

rar las interferencias, coordinar voluntades o reflexionar sobre su estado anímico.

Y entonces suelen tomar opciones que no son del todo provechosas: criticar al grupo, encerrarse en sí mismo y preparar tácticas para que el grupo se reintegre o, lo que es peor a veces para el Conductor, enfrentarse con el grupo y cantarle cara a cara sus defectos. La valentía, dicen, de cantarle las cuarenta es lo que arregla a la gente. Dicen.

Sin embargo, el método, aunque no fácil, puede ser más sencillo: REFLEXION. Reflejarle al grupo cuáles son sus problemas reales, clarificar su conducta, que ellos mismos manifiesten su inquietud y, consiguientemente, intentar que el mismo grupo resuelva sus conflictos y mejore su identidad grupal, su sentimiento de sentirse grupo, su «satisfacción» como equipo y el sentimiento de que realiza su «tarea» y objetivos.

Como Conductores de grupo, no comentamos, por tanto, el error de querer resolverle sus problemas. El grupo es quien determina sus propios objetivos, sus normas de conducta, su proceso... y también su «evaluación».

Presentamos aquí «13 cuadros para una reflexión sobre el trabajo en grupo», con 10 ítems o temas de reflexión en cada uno. Pensamos que puede ser suficiente, si tenemos en cuenta dos cosas:

a) No pretendamos reflexionar sobre todos los aspectos: sería monótono e ineficaz; basta coger algunos puntos de un cuadro u otro, mezclándolos incluso.

b) No intentemos baremar demasiado y buscar respuestas exactas en estos cuadros de encuesta; hagamos que el grupo reflexione en alto sobre cada uno de estos aspectos: se va a producir una dinámica muy interesante y, desde luego, la mayoría de las veces, la única solución que tiene el grupo para fortalecerse como tal y seguir adelante.

EVALUACION DE LA SOCIABILIDAD EN EL GRUPO

1. ATMOSFERA

- Física: instalaciones, material, colocación, etc.
- Ambiental: democracia, autocracia, laissez-faire..., relación pública.

2. COMUNICACION

- Esquemas de discusión..., tamaño del grupo...
- Información, interferencias, corrillos, sinceridad, superficialidad.

3. PARTICIPACION

- Número de veces, tiempo, forma de participar, momentos.
- En qué ideas, con qué intensidad, cambios en la participación...

4. NORMAS

- Qué normas hubo, quién las impuso, cómo se cumplieron.
- Formulación más clara de normas...

5. ACEPTACION

- De las personas entre sí, de las ideas, de las opiniones contrarias.
- ¿Hay rechazados? ¿Tipos aceptados?

6. IDENTIDAD GRUPAL

- El grupo, como grupo, ¿se va haciendo aun con opiniones contrarias?
- Animo del grupo como tal y de su trabajo y satisfacción.

7. AJUSTES

- Agresividad, fantasía, negatividad, proyección, identificación, regresividad, desplazamiento, racionalización, conversión, etc.
- ¿Se da alguno de estos ajustes? ¿En qué medida?

8. PAPELES

- Solidario, antagónico, relajado, tenso, de acuerdo, en desacuerdo, creador, criatura, opina, reclama opiniones, orientado, desorientado.
- ¿Se dan estos papeles? ¿En qué medida?

9. DINAMICA EXTERNA

- Grupos de presión de fuera que condiciona la marcha interna.
- Condicionamiento social externo de los que integran el grupo.

10. PUBLIC RELATIONS

- Si el grupo, prescindiendo incluso de técnicas especiales, observa una buena relación entre sus compo-

nentes, hay ciertos comportamientos que no llegan a constituir normas de grupo, pero que indican un buen nivel de atención con los demás.

11. HETEREGONEIDAD

- En líderes, en expresión, en ideas, en formación cultural.
- En diversos centros de interés o campos receptivos.

12. TAMAÑO DEL GRUPO

- Que permita a cada uno las intervenciones necesarias y la suficiente comunicación entre todos.

13. TECNICAS

- Se trata de reflexionar sobre las que se han usado y en cuáles el grupo se ha sentido mejor: «satisfacción», y ha logrado mejor su objetivo propuesto: «tarea».

Cuadro núm. 1

1. ATMOSFERA

- 1. 1. Temperatura
- 1. 1. Sonido, molestias, interrupciones
- 1. 3. Colocación del grupo
- 1. 4. Material de trabajo
- 1. 5. Luz
- 1. 6. Independencia
- 1. 7. Ambiente físico, en general
- 1. 8. Horario
- 1. 9. Ritmo de trabajo
- 1. 10. Ambiente psicológico

Cuadro núm. 2

2. COMUNICACION

- 2. 1. Esquema discusión
- 2. 2. Claridad en respuestas
- 2. 3. Exactitud
- 2. 4. Sinceridad
- 2. 5. Cordialidad
- 2. 6. Interferencias
- 2. 7. Libertad expresión
- 2. 8. Escucha
- 2. 9. Corrillos
- 2.10. Comunicación central, por el conductor

Cuadro núm. 3

3. PARTICIPACION

- 3. 1. Número de veces
- 3. 2. Tiempos de cada uno
- 3. 3. Secuencias seguidas
- 3. 4. Secuencias aisladas
- 3. 5. Secuencias atropelladas
- 3. 6. Secuencias por gestos

- 3. 7. Secuencias condicionadas por ideas del grupo
- 3. 8. Secuencias condicionadas por personas del grupo
- 3. 9. Secuencias condicionadas por elementos ajenos al grupo
- 3.10. Grado de participación común-idea-grupo

Cuadro núm. 4

4. NORMAS
- 4. 1. Número de normas
 - 4. 2. Calidad normas
 - 4. 3. Aspectos normalizados
 - 4. 4. Normas por el conductor
 - 4. 5. Normas por el grupo
 - 4. 6. Normas desde fuera
 - 4. 7. Grado aceptación normas
 - 4. 8. Normas echadas de menos
 - 4. 9. Normas previas a los problemas
 - 4.10. Normas subsiguientes a los problemas

Cuadro núm. 5

5. ACEPTACION
- 5. 1. Aceptación componentes grupo entre sí
 - 5. 2. Señales no-aceptación
 - 5. 3. Personas rechazadas
 - 5. 4. Personas más aceptadas
 - 5. 5. Personas sin especial interacción
 - 5. 6. Causas no-aceptación
 - 5. 7. Sentimiento de los no-aceptados ante el grupo
 - 5. 8. Tácticas usadas aceptación nueva
 - 5. 9. Aceptación del grupo por el Conductor
 - 5.10. Aceptación del Conductor por el grupo

Cuadro núm. 6

6. IDENTIDAD
- 6. 1. Identidad de objetivos grupales
 - 6. 2. Identidad de amistad
 - 6. 3. Identidad de estímulo por trabajar en grupo
 - 6. 4. Personas no-identificadas con el grupo
 - 6. 5. Personas más identificadas
 - 6. 6. Descripción personal de cada uno por sí mismo
 - 6. 7. Descripción personal por los demás
 - 6. 8. Momentos en que se identificó el grupo
 - 6. 9. Momentos en que se dividió
 - 6.10. Reflexión del grupo si se siente identificado o no después de la reflexión

Cuadro núm. 7

7. AJUSTES
- 7. 1. Ajuste agresivo
 - 7. 2. Ajuste fantástico
 - 7. 3. Ajuste negativo
 - 7. 4. Ajuste proyectista
 - 7. 5. Ajuste identificado
 - 7. 6. Ajuste regresivo
 - 7. 7. Ajuste desplazador
 - 7. 8. Ajuste racionalizador
 - 7. 9. Ajuste compensador
 - 7.10. Ajuste de idealizador
 - 7.11. Papel de conversión
 - 7.12. Análisis de su existencia en el grupo y progreso

Cuadro núm. 8

8. PAPELES-TAREAS
- 8. 1. Tarea solidaria
 - 8. 2. Tarea antagónica
 - 8. 3. Tarea relajada
 - 8. 4. Tarea tensa
 - 8. 5. Tarea de acuerdo
 - 8. 6. Tarea en desacuerdo
 - 8. 7. Tarea creativa
 - 8. 8. Tarea pendiente
 - 8. 9. Tarea opiniones
 - 8.10. Tarea preguntas
 - 8.11. Tarea orientada
 - 8.12. Tarea desorientada
 - 8.13. Esfuerzo creativo del grupo en procurar que existan esas tareas o papeles si no surgen espontáneamente

Cuadro núm. 9

9. DINAMICA EXTERNA
- 9. 1. Connotación existencia dinámicas externas grupo
 - 9. 2. En qué cosas existe esa dinámica externa
 - 9. 3. De qué grupos o personas de fuera viene esa dinámica externa
 - 9. 4. A qué personas parece ligar esa dinámica externa en el grupo
 - 9. 5. A qué subgrupos liga esa dinámica dentro del grupo
 - 9. 6. Modo o necesidad de liberarse de esa dinámica externa
 - 9. 7. Individuos que se confiesan libres de dinámica externa
 - 9. 8. Influencia títulos, cargo, dinámica externa personas en la marcha del grupo
 - 9. 9. Grado independencia conductor dinámica externa propia personal
 - 9. 10. Grado independencia grupo titulación, status... conductor

Cuadro núm. 10

10. PUBLIC RELATIONS
- 10. 1. Facilidad palabra componentes grupo
 - 10. 2. Facilidad presentación externa
 - 10. 3. Capacidad escucha
 - 10. 4. Capacidad renuncia propias ideas
 - 10. 5. Capacidad cesión de la palabra
 - 10. 6. Grado cultura funcional pone el grupo
 - 10. 7. Correspondencia manifestaciones externas y sentimiento interno
 - 10. 8. Grado disposición al cambio
 - 10. 9. Personas tímidas o con especial dificultad
 - 10. 10. Grado conexión personas fuera del grupo

Cuadro núm. 11

11. HETEROGENEIDAD
- 11. 1. Diversidad numérica de líderes
 - 11. 2. Diversidad cualitativa liderazgo: ideológico, ejecutivo, afectivo
 - 11. 3. Diversidad ideas presentadas
 - 11. 4. Diversidad fórmulas expresión
 - 11. 5. Diversidad ideas por tiempos: principio, medio, fin
 - 11. 6. Diversidad cultura y trabajo
 - 11. 7. Grados heterogeneidad imposibles
 - 11. 8. Grados homogeneidad improductivos
 - 11. 9. Heterogeneidad grupo-conductor
 - 11. 10. Introducción en el grupo de personas o actividades de impacto creativo

Cuadro núm. 12

12. TAMAÑO

- 12. 1. Sentimiento del grupo como pequeño-grande
- 12. 2. Dificultades consiguientes al número de personas
- 12. 3. Uso técnicas apropiadas magnitud grupo
- 12. 4. Conexión del grupo con otros similares
- 12. 5. Dinámica de este grupo en el grupo grande
- 12. 6. Tamaño de los subgrupos reales dentro del grupo
- 12. 7. Frecuencia de faltas de asistencia al grupo
- 12. 8. Cambios de número en el grupo
- 12. 9. Quién limita el número del grupo
- 12.10. Razones límite del número del grupo

Cuadro núm. 13

13. TECNICAS

- 13. 1. Audiovisuales
- 13. 2. Bibliografía
- 13. 3. Casos
- 13. 4. Conferencia
- 13. 5. Diálogos simultáneos
- 13. 6. Discusión dirigida
- 13. 7. Documento
- 13. 8. Encuesta
- 13. 9. Entrevista
- 13.10. Mesa redonda
- 13.11. Paraescolares
- 13.12. Promoción de ideas
- 13.13. Role-playing
- 13.14. Eficacia de cada uno en el tema

N. B.: Para una mayor información del Conductor de grupo, consultar la Revista «Pui», número 25, y los «Cuadernos para Educadores», números 29 y 30.

El grupo es quien determina sus propios objetivos, sus normas de conducta, su proceso... y también su evaluación



ACTIVIDADES PARA UNA ESCUELA DE PADRES

Lab. 4.08: encuesta

Puede hacerse esta encuesta de dos formas: con todo el grupo de 20 padres, o con subgrupos.

En el primer caso convendría elegir sólo uno o dos capítulos; en el segundo se le puede asignar a cada subgrupo de 3-5 personas un capítulo, cuyos resultados han de manifestarse luego ante el gran grupo.

El análisis en grupos de 20 debe ser algo frecuente y continuo, incluso de algún detalle suelto, sin examinar un capítulo o cuadro entero. El análisis en subgrupos podrá hacerse cuando quiera obtenerse una visión más amplia y de conjunto.

En ambos casos lo mejor es preguntarle al grupo qué aspectos quiere examinar más espontáneamente, incluso sugerir ciertos cuadros, pero procurando no adelantarse demasiado. No sería quizá acertado el meterse en temas para los que el grupo no está suficientemente hecho y con confianza para hablar libremente con resultados positivos, como es, por ejemplo, todo lo de ajustes, aceptación, rechazo en el grupo, etc.