... Didáctica 2-4. Métodos señalizados de enseñanza. La enseñanza a través del método de trabajo en grupos. Métodos señalizados de enseñanza. La enseñanza a través del método de trabajo en grupos.

Buenas tardes de nuevo. Vamos a adentrarnos en otro tema apasionante de la didáctica. Lo de adentrarse puede sonaros apretencioso. Realmente, en tan corto espacio de tiempo, no podemos sino bosquejar los aspectos esenciales del tema que ya deliberadamente reducimos a una de sus parcelas concretas. En cualquier caso, no os sintáis frustrados si al final de cada emisión tenéis la sensación de que se han tocado demasiadas cosas sin profundizar en ellas. El objetivo de estos programas, tal como los hemos enfocado, es motivar vuestro estudio personal. Tratarán también de aclarar algunos aspectos del tema tratado, completando los contenidos expuestos en las unidades y a la vez de señalar nuevos caminos a vuestra inquietud investigadora. No es poco, ¿verdad? Bien. Y dejando atrás este prólogo, pasemos al tema de hoy. La enseñanza a través de los grupos.

Dentro del tema, por demás amplio y ya estudiado por vosotros, seguramente en otras ocasiones y asignaturas, vamos a tratar del papel concreto del docente en este método. Está bien, a mí hay algo a este respecto que me llama la atención. Cuando se habla de trabajo en equipo o de método de grupos, uno entiende perfectamente el sentido de dicha innovación pedagógica, su planteamiento y desarrollo. Pero luego, cuando se decide a organizar en el aula los grupos, parece como si la realidad fuera más complicada que la teoría y las experiencias de grupos suelen fracasar sistemáticamente. Por lo menos eso es lo que nos sucede en nuestro colegio. Y eso ha llevado a la mayor parte de los profesores que lo intentaron a retornar a modos de enseñanza más conocidos y por ende más tradicionales. Profesor, ¿qué diferencia existe entre método de trabajo en grupo y el resto de conceptos sinónimos que circulan en el argot? ¿Qué diferencia existe entre método de trabajo en grupo y el resto de conceptos sinónimos que circulan en el argot? Bueno, me refiero concretamente a team teaching, dinámica de grupos, método de grupos, enseñanza por grupos.

Eso supone que debemos partir de la definición, ¿verdad? Realmente el término método de grupos no es precisamente una joya de precisión terminológica, pero resulta suficientemente expresivo para indicarnos que se trata de un modelo de enseñanza-aprendizaje que admite diversas variantes, pero que fundamentalmente se fija en el grupo de alumnos que realiza las actividades y tareas que les conducirán a la consecución de los objetivos de aprendizaje previstos. Las actividades no son individuales, por tanto, sino en grupo. O sea que se trata de hacer dinámica de grupos en clase. No exactamente. Dinámica de grupos es un concepto psicoterapéutico. Cada grupo posee una dinámica peculiar que surge de las fórmulas de interrelación de los miembros y de las proyecciones e investigaciones que entre ellos se realizan. La inserción en tal dinámica puede ser ocasión para devolver el ajuste perdido a ciertas personalidades neuróticas. Y con problemas de diverso tipo.

Eso no quiere decir que el educador no se pueda servir de la dinámica de los grupos de su aula. Él puede utilizar las constantes de tal dinámica, factor liderazgo, elaboración de actitudes, cambio de actitudes, rechazos, subgrupos, efectos de grupos en la autoestima, procesos de adaptación e inadaptación, etc. No se hace, por tanto, dinámica de grupo. La dinámica surge de los grupos. Cada grupo tendrá su propia dinámica o lo que es lo mismo,

la forma peculiar de establecer relaciones entre los miembros. Ahora bien, es posible que sólo aquel docente conocedor de los principios básicos de la dinámica de grupos sea capaz de llevar adelante con éxito la experiencia del trabajo en grupos, porque se hallará en condiciones de ir interpretando y valorando correctamente los fenómenos que dentro del grupo van a tener. No se puede decir que el educador no se pueda servir de la dinámica de grupos. Cada grupo tendrá su propia dinámica o lo que es lo mismo, la forma peculiar de establecer relaciones entre los miembros.

es más conveniente el estudio personal. Sin embargo, el método en sí mismo es aplicable a todo tipo de trabajo escolar, bien que en el fondo, como ya veremos más adelante, supone una concepción distinta de lo que debe ser el currículum escolar. En cualquier caso, las fórmulas de aplicación del método son múltiples y la que tú señalas es una de ellas a la que se suele denominar grupos de discusión que buscan, antes que el rendimiento escolar, el favorecer las oportunidades de diálogo entre los alumnos. Pero igualmente existen los grupos de trabajo y precisamente a ellos nos referiremos hoy. ¿En qué se diferenciarían los grupos de discusión de los de trabajo? Por supuesto que no se oponen entre sí. Los grupos de discusión podrían ser la fórmula inicial de introducirse en el método, ya que no existen compromisos temáticos ni de llegada a ciertas metas del programa. Sirven de entrenamiento tanto a alumnos como a docentes. La maduración progresiva del hacer del grupo va convirtiendo a los alumnos en un grupo de discusión.

grupos de diálogo o discusión en grupos de trabajo. Eso significa que el grupo es capaz de conservar la dinámica creativa de sus aportaciones, incluso dentro de los temas y las limitaciones del programa escolar. Función primordial del docente es facilitar este avance, posibilitando la introducción de elementos vivenciales y de la experiencia directa de los alumnos en los márgenes del programa. En el grupo de trabajo, el docente debe asumir una doble función, la de animador y la de enseñante. ¿Los grupos de trabajo son espontáneos o los elige el maestro en función de las características de los niños? La configuración de los grupos puede ser de diversa índole y eso definirá una de las características esenciales de los grupos. Pueden ser grupos espontáneos en los que los alumnos se unen ellos mismos en función de sus afinidades. Otros grupos, en cambio, son fijos y decididos por el docente sus componentes. Esta selección la realiza el docente en función de la capacidad de sintonizar entre sí.

que él percibe entre los niños, o bien en función de la tarea, etc. Otras veces, la fórmula es mixta. El docente sugiere tan solo los componentes. En el caso de que sea el docente quien decida y seleccione a los componentes del grupo, podrá utilizar, se me ocurre, las técnicas del sociograma, entresacando de ellas cuáles son los alumnos capaces de reunir en torno a sí subgrupos de compañeros, cuáles son los niños rechazados o poco elegidos, etc. Sobre todo esto le ayudará a evitar las frustraciones y traumas que a estos últimos les provocará un trabajo en grupo con quienes lo subestiman. En tales casos, la intervención del docente en la selección y actividades del grupo me parece muy conveniente. Sin embargo, si el docente interviene en la formación del grupo, sus componentes pueden sentirse en una situación nueva, pero igualmente forzada, con lo cual el trabajo en grupo sigue siendo para ellos otra actividad escolar más y por lo mismo otro latazo.

Yo estaría más por la no directividad. Sí, pero con una no directividad auténtica se correría el riesgo de no superar nunca la pura discusión intrascendente. Que el grupo se convierta

en una reunión de amiguetes y que no pase del puro cotilleo. Bueno, posiblemente una no directividad absoluta plantee graves problemas en un medio escolar como el nuestro. Sin embargo, es la situación más creativa. Y no es utópica. Existen ahora mismo experiencias de no directividad en el trabajo en grupos con unos resultados muy esperanzadores. Y entendemos por no directividad no precisamente una técnica psicoterapéutica de tipo rogeriano, sino como una actitud, un clima. Afecta fundamentalmente al papel que debe desempeñar el docente en su contacto con los grupos. Y que podría resumirse en una absoluta aceptación de todo lo que proceda del otro, del alumno en este caso. Y no como quien hace la gracia y el favor de aceptar sus aportaciones, sino como quien parece que es un buen profesor.

participa y analiza en pie de igualdad en los trabajos de todos. Es por lo tanto más que una transacción intelectual que se plantea como un acercamiento empático por parte del docente, como una forma de contacto cualitativa desprovisto el docente de cualquier atributo de poder o superioridad. A mí esto me parece esencial. Muchos profesores fingen, adoptan el sistema de trabajo en grupo sin ceder en sus mecanismos de coacción tradicionales, en su potestad cualificadora. A veces entre los alumnos se piensa que lo hacen por pura comodidad. Realmente, al fondo de la constitución de los grupos didácticos existe una filosofía diversa de lo que es el hacer educativo y el aprendizaje y el rendimiento de los alumnos. Aún recuerdo de la última emisión referida a Frenet, la frase en que éste decía de Cusinet que al contentarse con variar la metodología sin variar los contenidos y las expectativas no llegaba a una auténtica renovación pedagógica. Lo que más varía al introducir el método de los grupos son desde luego la relación

entre los compañeros y las de estos con el profesor. Ese podría ser el aspecto fundamental de la dinámica del trabajo en grupos. De una actitud activa del docente, debe éste pasar a saber mantenerse al margen, limitándose a observar, a plantear cuestiones, a orientar. Su papel tradicional de protagonista decae en función del nuevo protagonismo del grupo como tal y de cada uno de sus miembros en cuanto sujetos que aportan experiencias, contenidos, decisiones, etc. Las funciones y papeles de los componentes del aula varían totalmente. Los alumnos se ven forzados a salir del anonimato, cosa no siempre agradable, de ahí las quejas frecuentes de ciertos miembros de la clase bien adaptados a la comodidad de su pasividad. El sistema de referencia deja de ser el docente y sus estímulos, puesto que éste deja de contar con mecanismos de coacción y pasa a ser el grupo el origen de los estímulos de eficacia y responsabilidad. La actividad compartida, sirve de acicate y cauce de disciplina.

sabe lo que él hace, dice y aporta. Que sus presencias y ausencias no pasan desapercibidas al resto del grupo. Sigue existiendo la presión didáctica de que hablaba el curso pasado el profesor Fernández Huerta como componente del acto didáctico, sólo que en este método varía el origen de tal presión. Sin embargo, si no existe una preparación previa de los sujetos, probablemente estos esperen del profesor que les dirija como siempre, que sea su enseñante, y no digamos nada de las expectativas de los padres de tales alumnos en cuanto a cuál debe ser la función del docente. Incluso a veces la propia institución escolar no acepta esta función de simple colaboración docente. Todas esas instancias considerarían una gravísima pérdida de tiempo la actividad no dirigida del grupo. ¿Os acordáis de las invariantes de Frenet? Sus dos últimas decían. La oposición de la reacción pedagógica, elemento de la reacción social y política, es un elemento que no se

puede evitar. La oposición de la reacción social y política, es un elemento que no se puede evitar. La oposición de la reacción social y política, es un elemento que no se puede evitar.

Es también una invariante con la cual tendremos, desgraciadamente, que contar, sin que esté en nosotros la posibilidad de evitarla o modificarla. Pero existe una posterior invariante, la última, que justifica todos nuestros tanteos y autentifica nuestra acción. Es la suprema esperanza optimista en la vida. La esperanza optimista en la vida es quien señala las formas de actividad y las metas del grupo, quien finalmente juzga y evalúa los resultados. Para otros debe ser un participante de las tareas del grupo en pie de igualdad.

participando en las tareas pero desprovisto de su función de control y protagonismo. Esto da sensación de seguridad al resto del grupo. Estando el docente trabajando con ellos, se sienten bien acompañados, motivados y bastante eficaces. Los grupos más maduros prefieren, sin embargo, que el profesor se reduzca a ser un animador desde fuera del grupo y de sus actividades. El docente alienta, favorece la intervención de todos, facilita los intercambios con otros grupos, etc. Estas posturas, como veis, indican a la vez una progresiva madurez en los componentes del grupo. A medida que se van sintiendo seguros y eficaces, van haciéndose autogestionarios. La función del docente, evidentemente, variará de un estadio a otro de este avance. Es decir, que al docente no le basta ni sirve el ajustarse a un patrón teórico de su función, ateniéndose estrictamente a ella, sino que debe ajustarse a la dinámica general y a la evolución de las expectativas de los grupos de la clase. Incluso, el docente no se va a la clase de la clase de la clase, incluso aunque ello conlleve un no acomodarse.

íntegramente a la doctrina pedagógica que él acepta, el no directivismo, por ejemplo. Si quisiéramos resumir, ese sería en el fondo nuestro convencimiento. Y teniendo en cuenta, además, que no solamente entre diversos grupos es donde se dan diferencias. Incluso cada grupo pasa por una serie de fases que exigen una acción diversa del docente. Ferry señala cuatro importantes fases en la evolución de un grupo. Existe una fase inicial de tanteo que el grupo vive con incertidumbre e incluso con angustia, buscando una clarificación de sus objetivos. Se siente inseguro de sus recursos. Su funcionamiento es anárquico y a veces se desenvuelve entre las quejas de los miembros que preferirían el sistema tradicional por su menor exigencia y mayor eficacia aparente. Es decir, el grupo se ve inmerso en su propia inseguridad. Más adelante vendrá una segunda fase en la que se dilucidará la relación

con el profesor. Una agresividad más o menos verbalizada contra el profesor porque no asume la función de enseñante y porque es testigo irresponsable del malestar del grupo. Solo en este momento el grupo puede ir entendiendo cuál es la auténtica función y papel del docente a través de una intensa relación con él que apacigüe la ansiedad del grupo. La tercera fase es de estructuración del grupo y desorganización del trabajo. Se definen unas normas de funcionamiento a través de un juego de oposiciones más o menos conflictivo. La lucha por el poder se resuelve generalmente con el establecimiento de un sistema de disciplina. Y finalmente sobreviene una fase de autonomía cuando el grupo ha conseguido resolver sus problemas internos. Entonces se llega a un régimen de la lucha.

de placer y eficacia. El grupo está disponible para las tareas que se impone. Es apto para superar las dificultades y los riesgos de bloqueo, realizando un análisis de sí mismo. Ha llegado a la madurez como grupo de trabajo. ¿Y qué hace el docente que ve cómo un grupo

adopta metas o procedimientos inadecuados que pueden dar al traste con todo su esfuerzo? En todo caso, no actuar como juez o crítico. Cualquier intervención del docente ha de estar basada en un deseo, expreso por su parte, de no injerencia en la marcha del grupo. Él no debe solucionar los problemas que se planteen, incluso en el caso extremo que tú citas. Y si lo hace, debe ser de forma indirecta, planteando cuestiones cuya respuesta por parte de los alumnos les lleve a descubrir su error. Como dice Key, el conocimiento y experiencia adicionales del docente pueden ser utilizados para hacer un trabajo de la manera más fácil y más fácil. Y son utilizados mejor si se los emplea para ayudar a quien formula la pregunta a hacerlo de modo adecuado.

en lugar de responder a interrogantes que el niño todavía no ha formulado o brindar información que éste sea capaz de conseguir por sí mismo. Con esta van ya cuatro emisiones. Me llama la atención respecto a los guiones que siempre se proponen los temas y se desarrollan como si cada uno de ellos fuera la panacea didáctica universal. Programación, método individualizado, frené y ahora método de grupo. Todos se han visto desde una óptica muy optimista y casi excluyente. ¿Acaso falta reflexionar también un poco sobre los defectos o riesgos que comportan? Es muy posible que sea así. A veces el entusiasmo se les boca. Pero el no insistir asiduamente en los riesgos se hace de voluntad. Los riesgos son fruto de una serie de circunstancias de cada situación. Por tanto, surgirán en la práctica. No son constructivos los riesgos abstractos o teóricos, los generalizables. Quien se dedica a iniciar una experiencia de grupos en su clase, ciertamente se va a encontrar con un gran número de problemas.

entrar con dificultades, pero serán a todas luces bastante específicas y dependientes de la situación concreta de sus grupos. De todas formas, ya que se solicita, vamos a señalar un par de riesgos del trabajo en grupo. En la convicción que son riesgos que se corren al llevarlos a la práctica y no desventajas del método. Todo riesgo es salvable. El primer riesgo sería precisamente un intervencionismo directivista y continuado del docente, justificado o no, en la marcha del grupo, debido a la dificultad del grupo para hallar temas o procedimientos acomodados al programa, debido al desinterés de algunos de sus miembros, etc. El docente trata de salvar las dificultades a base de intervenir continuamente dirigiendo al grupo. De esta forma renuncia a la búsqueda de otras fórmulas no directivas de superación de las dificultades y con ello neutraliza negativamente gran parte de las virtualidades. de las oportunidades del trabajo en grupo.

Otro riesgo importante será el abandono del grupo a su propio hacer. No es lo mismo no intervenir directivamente que abandonar el grupo a su aire. Ya veíamos que los grupos maduran en el ejercicio del método y han de superar fases no siempre cómodas para los componentes. Un grupo abandonado puede degenerar en complicados sistemas de sintonías y rechazos, de relaciones competitivas, de privilegios de los más dotados, de indefinición de las metas, etc. En cualquier caso, podemos pensar que el método de trabajo en grupo aporta a la didáctica una serie de posibilidades de enriquecimiento, tanto del docente como del discente, realmente valiosas. Incluso podría ser uno de los sistemas que más hicieran por una renovación pedagógica profunda. Creo que sí. Y para acabar, sinteticemos diciendo que el método de trabajo en grupos aporta a la educación el desarrollo de hábitos cognoscitivos y sociales, que es capaz de mejorar la salud de los jóvenes.

las relaciones entre los protagonistas del hecho educativo, que favorece el diálogo constructivo y, por tanto, prepara para la democracia y, además, que en él, docente y discente, se encuentran compelidos a mejorar y avanzar a la par, estableciendo una relación dinámica donde ninguno de los dos adquiere papeles de prepotencia sobre el otro. Docente y discente se ven abocados a colaborar estrechamente para alcanzar las metas que el propio grupo se propone o en cuya definición cuando menos colabora. En la tarea de trabajo en grupos, el docente no posee el saber ni la exclusiva de su transmisión, tan sólo apoya la búsqueda del grupo. No se da, por tanto, una relación enseñante-enseñado, sino una relación humana de coparticipación. ¡Gracias por ver el video!

Gracias.