

APORTACIONS DES DEL TREBALL GRUPAL

Mariano Algava
América Libre

1- GRUP

Intentarem rescatar la riquesa dels debats que hem tingut amb diferents grups als que vam proposar pensar i construir els elements que fan que un grup sigui tal. Això ens permetrà revisar els processos i intervenir perquè la necessària conformació sigui lo més operativa possible. Creiem que pel treball en l'educació la conformació del grup resulta un abordatge necessari. Facilita el procés cap a la tasca que es proposen les persones i conscientitzar el procés de conformació grupal, resulta esclaridor i de gran valor educatiu.

En diversos debats sobre el tema "grup", es començava a plantejar la següent pregunta: Tot conjunt de persones reunides en grup?, per una banda, i per l'altre s'opinava que per conformar el què per definició és un grup, almenys havia de tenir una finalitat en comú. En aquest moment sorgeix la pregunta: "aleshores una filera de persones esperant el col·lectiu, és un grup?" Hi va haver diverses respostes, però sens dubte els nous interrogants eren més diversos.

Es pot dir que les persones que esperen un col·lectiu tenen un objectiu comú, però difícilment siguin un grup. Què han de tenir? Què ha de passar, perquè un conjunt de persones sigui un grup?

Passarem a net alguns acords dels debats i vam veure que teníem clar els següents conceptes: Han de compartir un temps i un espai, han de ser un nombre més o menys reduït o restringit, però, quants?

En el fervor del debat, algú va dir: "bé, els suficients com perquè es coneguin i es reconeguin uns amb els altres". La conclusió fou acceptada pel conjunt. Això implicaria que perquè un grup sigui tal, els seus integrants haurien de tenir una representació interna dels demés, una idea, una imatge mental que els permeti reconèixer-se mútuament. Saber, per exemple, que algú no ha vingut al grup, i que aquest algú es diu (Juan) i que (Juan) tot i que no hi sigui, pertany al grup.

Això implicaria que cadascú dels integrants del grup té una representació interna de (Juan).

Aleshores, pensant en un conjunt de persones, que mantenen entre sí una mútua representació interna, acordarem que també es produïrien fenòmens d'interacció, com la comunicació i un dinamisme de rols entre els integrants.

Netejant els enunciats i posant en comú paraules de diferents llocs i debats, el resultat creatiu construït fou la següent definició de GRUP:

"CONJUNT DE PERSONES QUE ES CONEIXEN, QUE ES PROPOSEN UNA FINALITAT EN COMÚ, QUE ES RELACIONEN ENTRE SÍ, EN DETERMINAT TEMPS I ESPAI, FUNCIONANT EN UN INTERJOC DE ROLS".

Aquesta producció pot estar confrontada amb altres definicions amb l'objectiu de seguir construint el coneixement sobre els grups.

Per exemple, Pichón Riviere defineix al GRUP de la següent manera:

“Conjunt restringit de persones que lligades per una constant de temps i espai i articulades per la seva mútua representació interna, es proposa de forma explícita o implícita una tasca que constitueix una finalitat, interactuant a través de mecanismes d'assumpció i adjudicació de rols”.

Si observem amb atenció ambdues definicions, la construïda i la enunciativa per Pichón Riviere, podem confrontar-les dialècticament i rescatar en ambdues els elements que els són comuns, obtenint els aspectes fonamentals que conformen a un grup.

En la primera definició hi trobem com a aspecte fort el fet de que “es proposen una finalitat en comú”.

El concepte és comparable amb “es proposa de forma explícita o implícita una tasca, que constitueix la seva finalitat”, de la segona definició.

D'ambdues, afirmem aleshores que la finalitat comú, en altres paraules “LA TASCA”, és un dels elements fonamentals per a la conformació del grup.

Un altre aspecte coincident és, en la primera definició: “conjunt de persones que es coneixen...”

En la segona definició: “conjunt restringit de persones (...) articulades per la seva mútua representació interna...”

Com ja hem vist, en la construcció de la primera definició, s'arriba a dir “es coneixen” partint d'afirmar que els integrants haurien de tenir entre sí una representació interna, com per a reconèixer-se mútuament.

Aquesta representació interna, aleshores, coincident en ambdues representacions teòriques és un altre element d'importància en la conformació d'un grup.

També trobem coincidències en el retall de temps i espai, en que es troben els integrants, com també en “l'interjoc” o “l'assumpció i adjudicació de rols”.

Reprenent els dos primers aspectes vistos, LA TASCA per una banda i la MÚTUA REPRESENTACIÓ INTERNA (MRI) per l'altra, trobem que el mateix autor citat, Pichón Riviere, en el seu llibre “El procés grupal”, els denomina “ORGANITZADORS DE L'ESTRUCTURA GRUPAL”.

Els organitzadors de l'estructura grupal són elements que fan que un conjunt de persones es conformi a través d'un procés en un grup. Això no és una recepta, ni una fórmula per a crear grups, són elements dinàmics que juguen en un “procés” que té a veure amb les persones i els seus vincles. També existeixen autors que confronten aquestes hipòtesis i segueixen treballant la problemàtica dels organitzadors grupals, tot

i així, als efectes del treball en recreació i educació ambiental, ens sembla útil treballar amb aquesta hipòtesis.

Prenem alguns exemples per a poder comprendre aquests elements.

Tornem a la filera de persones esperant el col·lectiu, tenen una finalitat en comú, tot i així, aquesta finalitat és externa, no compromet a cap dels integrants amb els demés. Internament, vinculament no passa res. Segurament les persones involucrades no es coneixen, no hi ha una mútua representació interna que els articuli. El fet d'aconseguir l'objectiu es porta a terme de forma individual, tot i compartir temps i espai. Aleshores podem dir que al no haver-hi MRI, el conjunt de persones que espera el col·lectiu, no són un grup.

Vegem-ne un altre cas. Un conjunt de nois, que pertanyen a un sindicat, es coneixen des de fa anys i en moltes ocasions han conformat un grup per a anar de campaments, jugar a futbol i altres activitats. En aquest moment són convocats per a una colònia i tenen un professor al seu càrrec. S'escolten observables com els següents:

- "Què ha passat, que aquest any no ha vingut el Darío?"

- "Vindrà la setmana que vé".

- "Ah! bé, així hi som tots".

Aquests observables mostren la MRI, del conèixer-se. Que és una construcció que han fet els integrants en un procés de conformació com a grup.

Ara, com hem vist, un conjunt de persones que es coneixen, encara no conformen un grup.

Si entre ells, mostren necessitats, que es proposen satisfer conjuntament, estarien definint el projecte, en altres paraules una TASCA organitzadora.

Podem caracteritzar a l'objectiu o projecte amb allò que, definit des de la necessitat, significaria la seva satisfacció; és allò del què es manca i cap al què es tendeix. La tasca podria ser entesa com a procés, el conjunt d'accions destinades a la fita de l'objectiu. La tasca es planteja des de la necessitat i és la transformació d'aquesta absència, aquesta manca en allò que la satisfà. Implica necessàriament transformació de la realitat externa i interna.

La realització de la tasca, és a dir, el conjunt d'operacions destinades a satisfer necessitats i assolir objectius comuns, exigeix en primer terme, que els integrants del grup reconguin aquestes necessitats i objectius com a comuns.

La tasca grupal té a veure amb les necessitats comuns dels integrants. La necessitat és la base de tot vincle i com a tal de tot grup. Les persones s'agrupen per la necessitat de satisfer necessitats. Tot grup té una tasca.

Aquí podem afirmar que un desafiament pedagògic rau en facilitar l'espai per a la conscientització de les necessitats reals.

Si a qualsevol grup de nois, li preguntem, quina és la vostra tasca com a grup? Pot passar que ens mirin desorientats i no sàpiguen respondre.

Si bé tot grup està organitzat per la MRI i la TASCA, no implica que els integrants tinguin plena consciència d'això. Un grup d'amics, no està pensant en que la seva tasca és contenir-se, satisfer necessitats inconscients o no comunes a la seva edat, a la seva classe social, etc.

En els casos dels grups amb els que nosaltres anem a treballar, la tasca sol ser l'aprenentatge, l'aprensió de la realitat, la conscientització. És convenient, (sempre tenint en compte, l'edat i les característiques del grup), explicitar, fer conscient, donar a conèixer, enquadrar i inclús construir conjuntament quina serà la tríade (Necessitat-Objectiu-Tasca).

En l'àmbit no formal, a vegades resulta un dilema el trobament de la necessitat del coordinador amb la necessitat de les persones, aquest dilema s'hauria de superar dialècticament, en qualsevol cas, se suggereix l'abandonament de tota pràctica autoritària, per entrar en el diàleg, inclús per a aquells coordinadors que vulguin arriscar més, facilitar la resolució de les necessitats grupals per part del propi grup, amb la mínima intervenció, sols la suficient perquè dita tasca sigui operativa.

Sintetitzant lo dit fins ara, podem dir que perquè un conjunt de persones sigui un grup, han de realitzar un procés on sigui creixent la mútua Representació interna i les accions conjuntes estiguin en funció d'una Tasca i un projecte. És en aquest procés de formació que la persona al front d'un grup pot intervenir, des d'una observació atenta a aquests aspectes. Es pot fer més grat, més operatiu i veritablement propi aquest procés, amb els beneficis d'un aprenentatge compromès amb les veritables necessitats del grup. En aquest procés aprèn tan el grup com el docent i si més no, junts estaran intentant construir la seva llibertat en el temps.

2- GRUP, APRENTATGE, SABER I PODER

Estar al capdavant d'un grup, és a dir, tenir un rol diferenciat, implica tenir un lloc dins d'un conjunt de persones, que senten, pensen i fan.

Podríem pensar en quin lloc ens veiem quan estem en el grup i quin lloc li donem a l'altre. El lloc del professional no és el lloc de tot el saber. El professional té un saber, però les persones que hi participen també. O sigui, el grup té un saber, per tant té un poder. En aquesta concepció de grup, el grup també té un saber que també li dóna un poder. El poder que li dóna el seu saber és un poder de protagonisme, de participació.

Per tant, es canvia el concepte de participació: participació no és anar, no és una bona assistència, no és parlar. Participació és assumir un protagonisme que em dóna el saber i que jo tinc i aporto al grup, i aquest és el meu poder.

Hi ha una correlació entre el meu saber i el meu poder i el saber de la gent i el seu poder. Des d'aquí, coordinar implica sempre construir un saber col·lectiu; no és un saber meu, particular, no és el saber professional. El saber popular és un tipus de saber i el saber professional és un altre tipus de saber. Aleshores, la concepció de participació que propiciem per a la nostra tasca, és ser partícip de la construcció d'un saber col·lectiu, que em dóna un protagonisme diferent.

Per tant, en un procés grupal les persones no són ens passius. S'impliquen des del seu saber i per tant s'ha de garantir en la construcció de l'espai grupal aquest tipus de participació.

Quan poso a l'altre en el lloc de la dependència, com a coordinador em carrego d'omnipotència. I quan el coordinador es carrega d'omnipotència, l'únic que fa és bloquejar la potència, perquè l'altre se sent impotent.

L'important és tornar-li a les persones la seva potència i dir: "tots anem a construir un saber". Això es manifesta davant el grup: "Jo no m'ubico en el lloc del saber. Vostès també tenen un saber". Del que es tracta és de consensuar el meu saber amb el saber de la gent.

Allò assignat tradicionalment al rol professional és una dipositació massiva. Què vol dir això? Del metge se'n espera la cura. Per tant, la gent va al metge i diposita: "vostè ha de saber el que jo tinc, vostè ha de curar-me, vostè sap el què a mi em fa falta". El metge que assumeix aquesta omnipotència no té en compte el saber que té cadascú del seu propi cos, de la seva malaltia. Aquest metge assumeix un lloc del saber que li dóna tot el poder i el carrega d'omnipotència. A l'especialista en recreació, se'l diposita, al haver de divertir. Estarà en la capacitat i actitud del coordinador, generar l'espai perquè aquesta dipositació depenent que li atorga poder, sigui tornada, de manera que digui que vostès també tenen poder.

No vol dir que renunciem al poder que dóna el saber professional, sinó que hem d'utilitzar aquest poder per tornar protagonisme a l'altre.

El metge ha de dir: "jo puc donar un instrument, però el que es cura és vostè; jo li puc donar el meu saber, les medicines que li fan falta, però qui jugarà un paper actiu és vostè".

Aquestes coses són quasi automàtiques, si estàs en un lloc de poder, has de saber i si estàs en un lloc de saber, has de poder. S'hauria de reflexionar sobre aquests automatismes o estereotips.

Des d'aquí un posa a les persones en un lloc de dependència, anul·la la participació, no torna el protagonisme. Des d'un lloc que promogui un altre tipus de poder un torna la participació, el protagonisme i el saber. Un és facilitador d'una construcció col·lectiva del saber.

Això implica que, des dels treballs de grup, l'espai on ens ubiquem sigui diferent. Hi ha una ruptura total de l'espai grupal vist en fileres: les persones es veuen les nuques i la única mirada va cap al professional, cap al coordinador. Els demés són receptors passius, amb la boca oberta, rebent i sense protagonisme. També hi ha un canvi qualitatiu en el procés de comunicació, on es passa de la transmissió al diàleg.

Si nosaltres pretenem treballar des d'aquest concepte de grup, hem de revisar el nostre rol i sotmetre'ns contínuament a la nostra pròpia mirada crítica.

3- ESTRUCTURA - CRISI - REESTRUCTURA

Anem a "definir" en principi, i sense afany de justament definir, acabar, estancar, a "l'aprenentatge" com un procés en el que es desestructuren i reestructuren les nostres representacions de la realitat. Direm que estructura és la organització d'elements per a complir una funció.

Un sistema, és un conjunt d'estructures funcionant per a una situació, un objectiu, per a quelcom Bé, podríem entendre a un grup com a una estructura, que contínuament i més en situació d'aprenentatge s'enfronta a diferents moments que el desestructuren.

Què passa quan un sistema, com el sistema humà, alguna cosa canvia? El sistema entra en crisi, i és normal que la crisi sigui desestructuració. Tenim una organització, certa continuïtat, certa identitat, però en el sistema hi entra una novetat, podríem dir, un nou company, un nou contingut teòric, una nova situació contextual, una nova normativa, una simple idea nova que algú porti, etc. L'element a aprendre a incorporar pot ser qualsevol nova situació.

També podria ser que faltés un element, algú que se'n va, ens canvien de lloc de treball, etc. Hi ha una novetat. Què passa? Els altres elements davant aquesta novetat comencen a moure's, busquen un lloc lògic. Cadascun de vostès recordarà quina fou la seva última crisi, laboral o personal, o familiar. I acordin-se si no tenien certa idea de que tot flotava, que el que semblava sòlid, no era tant sòlid, aquesta sensació d'estar perdut i no saber què fer! Passa quan un perd un treball en el qual hi va tenir certa continuïtat, és el mateix que amb un nou element, falta aquest element, i ens desestructura.

El final feliç d'aquests casos, no sempre es dóna, és una nova estructura. Organització del sistema, més àmplia, més satisfactòria, que inclou l'element nou o bé, s'adapta activament a l'absència de l'element que ja no hi és.

Aquesta és la reestructuració creativa. A vegades es produeixen estructuracions que segreguen un element, s'ajunten tots espantats d'una banda, i a aquest element nou el tanquen, és una reestructuració però no tant inclusiva, tant integradora. És més segregadora, és passiva, ja que internament no ens movem de la posició anterior.

Aprendre és un procés en el que es donen desestructuracions i reestructuracions constants.

Es preguntaren com ens posicionem nosaltres, davant els moments normals de crisi en els aprenentatges? Com vivim les crisis en els grups que coordinem? Crisi que resulta necessària, que és l'essència mateixa de l'aprendre, i que nosaltres provoquem.

En un grup que enfronta una crisi, una situació nova (d'incorporar quelcom, o bé de perdre quelcom) el coordinador hauria de generar espais per a vincular-se, per a comunicar-se, per a aprendre, tolerant els temps del grup per a adaptar-se activament a la nova realitat que se li presenta.

Qui denuncia la crisi?

A vegades ho denuncia l'integran nou, que diu: Què passa, ningú em vol? A vegades algú que acusa a l'element nou com a intrús. Qualsevol pot denunciar la crisi. A vegades amb aquesta situació de segregació, algú que col·labora amb el grup, dirà, què passa amb aquest company que queda fora de la conversació grupal?

El coordinador que no deixi pensar a l'altre, que li pregunta una cosa i li suggereix la resposta, no permet que tregui els seus millors recursos perquè ell aprengui. No deixa lloc a la crisi.

El concepte d'adaptació activa que proposem és un concepte d'anada i tornada, dialèctic, de desestructuració i reestructuració. Dialèctic perquè en tant l'alumne aprèn, es transforma, es modifica, i modifica al metge. Si realment aprèn història, i li fa comprendre el país en que viu i provoca modificacions en la opinió pública, aleshores el seu aprenentatge és dialèctic, el que va venir de la institució escola cap a ell, torna d'ell a la institució estat, i hi ha un joc dialèctic d'anada i tornada, desestructuració i reestructuració.

La desestructuració, no és sols un fenomen dels grups amb els que treballem, el coordinador haurà de tenir obertura, a que en ell, s'hi produeixin canvis, i aprenentatges.

4- APRENDRE EN GRUP

Un grup de gent tractant de comprendre's, entendre el què diu l'altre, modificar el propi punt de vista, veure el què veu l'altre i em pot ser útil, aquest grup, parteix del país, i de la humanitat, està guanyant una batalla. Reconèixer les diferències és un primer pas per a poder arribar a altres posicions, dialèctiques. En les que jo reconegui el teu punt de vista, tu reconeguis el meu punt de vista, i per aquí construïm un punt de vista, terreny comú, que podem dir, en això estem d'acord i des d'aquí podem treballar, això comú ens serveix com a punt de partida, de noves estructuracions. A vegades prenem en els grups posicions extremes. Un extrem, no accepto res, inadaptació, no crec res, no corroboro res del què diuen els altres. Una altra és l'adaptació passiva, una altra exageració, ho accepto tot com a cosa vinguda del cel. Perquè davant les contradiccions, una actitud possible és la dilemàtica, el dilema. O blanc o negre. Si lo meu és veritat, lo teu és mentida. La síntesi dialèctica superadora, és l'adaptació activa, que en pren d'una l'adaptació i de l'altre el rebuig de que tot és dolent. Agafo lo millor d'aquestes posicions i com a síntesi dialèctica tracto d'adaptar-me activament a la realitat.

A això li'n diuen en dialèctica, tesis, antítesis i síntesis. Una nova posició creada a partir de posicions contraposades. Per al treball participatiu amb grups resulta necessari, treballar i pensar dialècticament, buscar consensos, treballar la tolerància per a acceptar les diferències dels altres i veure quines coses tenim en comú, com definim la tasca, i després, com la portem a terme. Desestructurar tot el que hagi de desestructurar, amb confiança que podrem reestructurar-ho creativament, satisfactòriament.

L'actitud dialèctica és necessària per a aprendre en grup, necessitem passar del dilema al problema. I preguntar-nos entre tots, encara que estiguem acalorats en la discussió, a veure, calmem-nos una mica, com construïm entre tots una posició nova, que inclogui el millor de cada una de les posicions diferents.

Que les diferències no resultin la fi del debat, més aviat que siguin el punt de partida.

Per a assumir aquest desafiament, fa falta, no sols una actitud disposada a compartir el poder, no sols un convenciment de l'aportació que cada persona o nen pugui fer al propi saber del professional, no sols el respecte, fa falta anar desenvolupant aptituds, de tolerància, d'escolta, d'intervenció i d'observació dels processos grupals.

La comunicació en un grup és un mitjà d'evaluació de gran importància.

El coordinador d'un grup hauria d'estar molt atent, identificar els canals de comunicació, observar com circula, si hi ha exclosos en el canal, si hi ha els qui el sabotegen, amb sorolls, etc., si hi ha diàlegs paral·lels i ningú s'escolta, si és horitzontal (entre tots) o sols vertical (del coordinador a la resta), si es crida per aconseguir tenir espai de parla, si es respecta el que diu l'altre, qui parla amb qui, qui escolta, què s'escolta (mals entesos, distorsions, sorolls, etc.) resulta primordial per a poder determinar quins serien els problemes en l'aprenentatge, en la interacció de rols, en l'enquadrament, en la tasca, etc.

Tots aquests elements haurien de ser explicitats, debatuts i esclarits perquè el funcionament grupal generi aprenentatges en funció de la tasca.

5- BIBLIOGRAFIA

Altube, Mariángeles "Grupo"

Clase dictada en la Esc. de Psicología Social para 1º año –
San Isidro – 15-5-1995.

Arés, Patricia "Aspectos básicos del trabajo con grupos" en "El Trabajo Grupal" Cuadernillo de la colección Educación Popular de Cuba – La Habana – Ed. Caminos, 1997.

Dider Anzieu y Jacques – Yves Martin "Dinámica de los pequeños grupos." Cap. I: "El concepto de grupo" S/D.

Gonzales Cuberes María T. "Hacia el aprendizaje Grupal"

Ed. Humánitas, Bs. As. 1994.

Hernandez Carmen Nora "Los aprendizajes que producen los grupos" en "el Trabajo Grupal", Ed. Caminos, Cuba, 1997.

Lopez Mosteiro Marta "Contexto y Grupo, método dialéctico"

Clase dictada en la Esc. de Psicología Social para 2º año –
San Isidro – 8-4-1996.

Lopez Mosteiro Marta "Encuadre: organizadores grupales"

Clase de la Esc. de Psicología Social para 2º año –
San Isidro – 15-4-1996.

Quiroga Ana P. de "Enfoques y perspectivas en Psicología Social"

Bs. As. – Ediciones Cinco, 1994.

Riviere Pichón "El Proceso Grupal"

Bs. As. – Ediciones Nueva Visión, 1985

Simonetti Alejandro "Aprendizaje I"

Clase dictada en la EPSSI,
para 1º año, San Isidro, 1995.