

Revista de Investigación Educativa, 1999, Vol. 17, n.º 2, págs. 559-569

TRABAJO EN GRUPO/TRABAJO AGRUPADO: REALIDADES EN EL AULA

José Ignacio Galán Cascales

Patricio Fuentes Pérez

Universidad de Murcia

0. INTRODUCCIÓN: TRABAJO EN GRUPO. DELIMITACIÓN Y ESPECIFICACIONES

Al adentrarnos en la forma de trabajo humano, encontramos una amplia gama que, esencialmente, forma una continuidad entre el trabajo individual y el trabajo grupal, en la que podemos encontrar múltiples estructuras diferenciales que atienden en mayor medida a la realidad práctica, que a una mera división teórica.

En una primera posición, no podemos obviar que, mientras la forma de trabajo individual es única y, por tanto, representada en un solo punto de este vector, los estilos de trabajo en grupo son de naturaleza variada, en función de características como son: sus simbolismos (Simon y Albert, 1989), su evolución (Shaw, 1989), su formación (Fabra, 1994), su liderazgo (Cartwright y Zander, 1989), los roles desempeñados (Maisonneuve, 1993), etc.

Entre esta amplia amalgama de formas de trabajo, nuestra pretensión es centrarnos en la consideración del tipo de trabajo que se realiza habitualmente cuando se hace mención al trabajo grupal en la práctica socio-educativa; y la consideración de la esencia real de este tipo de metodología y sus distintas manifestaciones.

Ciertamente, podemos considerar que un trabajo es grupal cuando lo realizan dos o más personas y su producto es mayor —ya sea en esfuerzos, tiempo, calidad o recursos—, al que resultaría de un desarrollo individual (Carreño Gomariz, 1991). Pero, si bien esta definición atiende a una forma genérica de trabajo grupal, desde nuestro punto de vista, se debería matizar añadiendo principios como la participación,

evaluación, complementariedad, respeto, democracia y colaboración (Fuentes, Ayala, De Arce y Galán, 1997).

Iniciaremos el camino definiendo qué es un grupo, para así situarnos en un tipo concreto de intervención humana; pasaremos, posteriormente, a centrarnos en las relaciones intragrupo, que van a dar un sentido peculiar a la convivencia dentro del mismo. Tras cubrir esta primera etapa en la que trataremos únicamente del grupo, abordaremos la individualidad de los componentes, es decir, qué papeles o roles interpretan los integrantes y cuáles son los factores que van a colaborar en la unión entre dichos participantes. Finalizado este segundo apartado, deberemos tener una idea clara y concisa de qué es un grupo y de cómo funciona como tal, incluidos sus participantes.

Por último, nos centraremos en la realidad del grupo en el aula y en su significado para, de esta forma, llegar a un concepto real de la implicación educativa de lo que se denomina «trabajo en grupo», tanto en forma de ideal, como en forma de práctica. Y para finalizar, propondremos un «continuum» entre el trabajo individual y el trabajo en grupo estableciendo el vector en función de la eficacia y del rendimiento en el mismo. Así, llegaremos a una aclaración que nos llevará a la necesaria reflexión sobre la práctica proporcionándonos, más que bases, estrategias de intervención soportadas en el grupo.

I. EL GRUPO: LAS ENTRAÑAS DE LA RELACIÓN

Al intentar discernir entre un grupo y un conjunto, debemos llegar al límite fronterizo que diferenciará al sistema de la congregación; así, un grupo de ovejas formarán un conjunto, pero nunca un grupo, puesto que con su unión no persiguen una finalidad necesaria para el mismo ni su agrupamiento responde a la estructura de un sistema. El grupo, a diferencia del conjunto, no implica la simple agrupación sino que conlleva una finalidad implícita en la formación del mismo.

«La noción de grupo puede referirse a muy diversos modos de enlazar realidades: series, clases naturales, estructuras funcionales, secuencias causales, secuencias significativas, estructuras paradigmáticas. Un grupo consiste en un conjunto de componentes del grupo enlazados por leyes o principios específicos». (Ferrater Mora, 1980, 1398).

Así, llegamos a la consideración del grupo como asociación que conduce a una relación de componentes, implicando relaciones concretas entre sus miembros, y, además, que éstos se unan para alcanzar una finalidad, que individualmente requeriría un mayor esfuerzo. He aquí los componentes básicos que nos llevarán a diferenciar lo que es un grupo de lo que no lo es.

Por tanto, *hablaremos de grupo, siempre, para referirnos a un tipo de asociación humana* (Carreño Gomariz, 1991), y nunca para hacer alusión a animales o cosas, que aunque podamos referirnos a ellos como grupos (por ejemplo: los grupos de elementos de la tabla periódica de los elementos; o un grupo de animales que une para cazar una presa); ahora bien, no sólo por ser personas y estar juntos constituyen un grupo, sino que, además, necesitan de una finalidad común que les otorgue dicha condición. Por tal motivo, no hablaremos de grupo para referirnos a un conjunto de personas que

viajan juntas en un autobús, o en un ascensor, y sin embargo, sí lo haremos para el profesorado de un colegio o para los integrantes de un curso, puesto que para ellos hay una serie de metas, implícitas o explícitas, que dan sentido y consistencia a un determinado tipo de unión.

Para definir qué es un grupo hemos de prestar atención a su definición, pero también a la tipología del mismo (grupo primario, secundario, psicogrupo, sociogrupo, gran grupo, ...), en función de la cual podremos definir sus características básicas y su evolución; pero ¿cuáles son los elementos tanto internos como externos que hacen perdurar al grupo, o en el peor de los casos, lo mantienen unido hasta la consecución de las metas prefijadas? Para identificar estos factores, haremos alusión al conjunto de fuerzas que contrarrestan el equilibrio dinámico, es decir, los elementos centrípetos y los centrífugos. Las fuerzas centrípetas son aquellas que unifican al grupo, que le dan sentido a la permanencia del mismo; entre los elementos que conforman este sentimiento de permanencia están: la existencia de metas comunes, elemento fundamental que hará evolucionar al grupo en un mismo sentido; el número limitado de sus miembros, es un elemento fundamental puesto que facilitará la comunicación y el consenso agilizando los trámites *Ainstitucionalizados*; en tercer lugar, podemos destacar los contactos continuados puesto que con el *Aroce* se van superando los conflictos, aumenta la confianza y se elevan, como elemento principal, los vínculos de apego en el seno del grupo; y por último, las presiones externas para pertenecer al grupo, es decir, el medio que rodea al sujeto ejerce una serie de presiones para que el sujeto se integre, en unos casos, o deje de pertenecer al grupo en otros, siendo este factor el que producirá una serie de tensiones en la relación grupal.

El segundo grupo de fuerzas, las centrífugas, son las que tienden a la dispersión del grupo. Son elementos de dispersión: el espacio reducido, que crea sensación de angustia e incomodidad en el sujeto llegando a producir tensiones innecesarias en las reuniones; la competitividad interna, disminuye la confianza entre los integrantes del grupo perdiendo los vínculos de apego existentes y, con ello, tendiendo a la separación de los miembros; y, por último, la existencia de conflictos sin resolver que produce un efecto negativo en el grupo puesto que obstruirán el funcionamiento del grupo en momentos de tensión y lucha de intereses.

Además de estos elementos de cohesión/dispersión grupal, hay una serie de influencias que recaen en el grupo, como totalidad, y que Maisonneuve (1985) clasifica en influencias externas al grupo e influencias internas, surgidas de su propio proceso y evolución.

Por influencias externas entendemos todas aquellas que se desprenden de la dinámica social, política, cultural, ideológica y económica en la que se inserta el grupo. Entre ellas, podemos hacer alusión desde los valores o creencias comúnmente aceptados por una sociedad, hasta los determinantes materiales y espaciales en los que el grupo se desenvuelve.

Por influencias internas entenderemos aquellas que surgen de la dinámica del propio grupo, de sus relaciones, conflictos, funciones e integrantes. Así, el establecimiento de relaciones impositivas o colaborativas podrá determinar el funcionamiento

de un grupo dado, la ausencia o presencia de conflictos, el grado de implicación de los participantes, etc.

El clima, tanto interno como externo, se convierte, de este modo, en un factor determinante del funcionamiento del grupo; y así abarca, según nuestra opinión, no sólo las comunicaciones propiamente dichas, ya sean directas o indirectas, sino también el establecimiento de unas pautas o normas que, lejos de coaccionar o disgregar, pretenden armonizar intereses y funciones, en la seguridad de que ni la armonía total es posible ni tampoco aconsejable. Habrá una serie de elementos estables que ayudarán al grupo (Simón y Albert, 1989), que son: la forma de encuentro, las reglas y los estatus formales. Junto a ellos encontramos una serie de elementos inestables o individuales en un mundo en el que la comunicación no es objetiva ni aséptica, nos referimos a simbolismos y significados, percibidos en función del propio bagaje.

Son precisamente los elementos estables, unidos a la propia competencia para el desarrollo de una actividad por un lado, y el nivel de socialización de cada uno de sus miembros por otro, los elementos que nos permiten, mediante su mejora, intervenir en el proceso de evolución o crecimiento psicológico del grupo.

2. EL INDIVIDUO Y EL GRUPO: LA PARADOJA DE LA INDIVIDUALIDAD GRUPAL

Llegados a este punto no podíamos, por más tiempo, eludir la base que sustenta la unión grupal; nos referimos, sin duda, a los integrantes o participantes de la vida grupal.

Desde ningún enfoque que podamos adoptar, se puede negar la realidad de que *el grupo es la unión de los individuos que lo forman*. Bajo esta idea reside un concepto previo que implica el reconocimiento de la individualidad de cada una de las personas que van a participar en el grupo. Tanto es así que, hablaremos del «rol» como «*posicionamiento habitual*» de una persona a la hora de relacionarse con el resto; así, el comportamiento, como pauta cotidiana, va creando un mapa o puzzle, y de su encaje dependerá la bondad de las relaciones grupales.

A pesar de esta idea, expresada en base a la adopción de roles y su confluencia en la vida grupal, debemos establecer una serie de estereotipos significantes por la frecuencia con que aparecen en el análisis de grupos. Todo ello sin olvidar que el grupo supone una implicación mayor de la que tienen, por otro lado, la suma de las individualidades de los integrantes; en un grupo —en el sentido en que lo definíamos en el primer apartado—, confluyen sucesos, acciones, intenciones, conflictos, ..., que conlleven un resultado mayor que el de la adición de los componentes.

El antecedente previo, para el tratamiento de estos «*roles*» individuales en el grupo, es la estructura relacional del mismo. Hay que tener en cuenta que el elemento que enriquece y da movilidad al grupo es la comunicación que, mediante canales informativos —ya sean unidireccionales o bidireccionales—, establecen no sólo el clima, sino también la facilidad para plantear y resolver conflictos, la comprensión intragrupal, ..., y, en definitiva, todo aquello que provoca el buen o mal funcionamiento de esa «supraunión» de fuerzas denominada grupo.

A través de la estructura comunicativa, se van estableciendo rutinas, implícitos acuerdos, etc., que irán configurando lo que se denomina «cultura grupal», como término que acota aquello que le es propio al grupo. En esa «subcultura» se sumerge el individuo como parte integrante y configuradora de la misma durante un tiempo determinado establecido en base a dos ejes:

- a. En primer lugar, el individuo no pertenece a un único grupo sino que forma parte de varios de ellos, dando lugar a lo que se ha denominado «*vida social*»; será parte integrante de un «*grupo familiar*», «*de amigos*», «*laboral*», y otros muchos, englobados en las categorías formal e informal. Por tanto, el primer eje temporal es el de la cotidianidad diaria, que nos engloba en distintos grupos, acortando los momentos de soledad.
- b. El segundo eje es el impuesto por la finalidad que comporta la formación del grupo, es decir, los grupos —como ya indicamos con anterioridad—, se forman bajo la premisa de unos objetivos a lograr; por tanto, el grupo se mantendrá hasta que se alcancen las mismas, perdiendo —llegado el momento—, el sentido de su existencia.

Mediante este «*eje cartesiano*», planteamos la situación —implícita desde el inicio de este párrafo—, que se presenta en una misma persona, que desempeña un rol en distintos grupos; pero ¿*se trata siempre del mismo rol*? A pesar de que cada persona no tiene constancia de desarrollar un comportamiento diferencial en función de las personas que le rodean y con las que se relacionamos en cada momento, esa expresión adaptativa se produce a través de la conjunción de las características individuales a las del medio y los sujetos con que se relaciona en un momento dado.

Al margen de este comentario, debemos tener en cuenta que el papel que puede desempeñar una persona en un contexto dado radica, en última instancia, en la base psicológica personal del sujeto. Por tanto, en principio, un denominado «líder nato», supuestamente, nunca actuará de forma sumisa. Tal vez, esta base psicológica induce al sujeto hacia un parámetro de conductas concretas —y por tanto de roles—, y no le permite experimentar todo el espectro de las mismas; lo que sí queda claro es que el comportamiento individual se «*resiente*» ante el contacto grupal, generando respuestas de distinto tipo en función de las características diferenciales de la agrupación mencionada.

Los roles se suelen establecer en formas puras para su definición —como la mayoría de las tipificaciones— y en base a un grupo que se mantiene estático. Pero, en realidad, estos roles no son permanentes, ni temporal ni cotidianamente, puesto que las variables externas provocan ligeros cambios en las tipologías que podamos descubrir.

Para la definición de roles se suele partir de un grupo de tamaño pequeño (3-12 miembros, con tendencia al ideal planteado por Phillips de 6), puesto que se supone que los grupos medio y grande contienen a su vez un número proporcionado de pequeños grupos en los que surgen las relaciones informales; así se suele hablar de los siguientes roles (Napier y Gershenfeld, 1991):

1. Líder o moderador.
2. Agresor u opositor sistemático.

3. Bloqueador de la tarea.
4. Confeso: expone sus propios problemas a través de la temática tratada.
5. Buscador de reconocimiento.
6. Dominador: intenta controlar la reunión.
7. Bromista.

Como podemos extraer de esta asignación de papeles, en un grupo se establecen una serie de relaciones de tensión-distensión, que van dando lugar al movimiento del grupo y a su cultura evolutiva. De no ser así, el grupo se «estancaría» y daría lugar a una situación de inconsistencia, haciendo imposible el logro de las metas prefijadas de antemano.

Con todo esto, tan sólo pretendemos centrar la atención en un aspecto, a menudo pasado por alto, como es el de la necesidad del conflicto para dotar de cierto dinamismo a la agrupación en sí. En las Teorías de Resolución de Conflictos podemos encontrar una doble vertiente: la primera, basada en «*afrontar los hechos*», a su vez subdividida en función de las medidas adoptadas para su resolución; y, por otro lado, la evitación. A pesar de lo que se pueda pensar, *la evitación no es sino una forma de posponer el conflicto actual en busca de una merma de sus consecuencias ante al paso del tiempo*. Esta técnica no es recomendable puesto que implica un antecedente asentado en la cultura del grupo, creando un espacio simbólico, denominado «*tabú*», que pierde su consideración de conflicto inicial creando un «*mito*» que, mediante su deformación cotidiana, supone un obstáculo en la comunicación y la franqueza, aspectos que deben asentarse como principios en la constitución del grupo.

Así que se debe optar por «poner en claro» las perspectivas planteadas en situaciones de conflicto. De esta forma, el diálogo y la posibilidad de entendimiento dependen, en gran medida, de la actitud y la implicación que se tienen en el grupo.

Otro aspecto que influirá en el tipo de resolución de conflictos es el rol adoptado en el grupo. Si el conflicto implica directamente a una de las dos figuras centrales —líder u opositor sistemático—, dicho conflicto «*estallará*» con mayor «*virulencia*» pero su resolución quedará más próxima del diálogo y la explicitación que de la evitación; sin embargo, a medida que nos vamos centrando en figuras de carácter secundario o terciario, nos encontraremos más cerca de posturas de evitación y de falta de diálogo (Luft, 1992).

Por tanto, ya hemos configurado un mapa en torno a la situación de conflicto en el grupo, como demarcación de una serie de roles de los que dependerá su resolución práctica.

Independientemente de la existencia o no de conflictos, debemos partir de la consideración de que *el grupo existe bajo la premisa de la necesidad humana de relación*; de forma que la agrupación se realiza ante la dificultad que encuentra el hombre para afrontar la vida sólo. Rousseau definió al Hombre como *un ser social*; y Hobbes, bajo ese fin relacional, estableció las bases del necesario «*pacto*» que debe regir el intercambio personal. Así que el hombre se relaciona porque es un ser social, y como tal, requiere de las demás personas una serie de «*roces*» cotidianos que le permitan desarrollarse y evolucionar como individuo y como parte del grupo.

3. DEL TRABAJO Y EL GRUPO: SÍNTESIS EN EL AULA

Hasta el momento hemos estado haciendo apología de la dinámica de grupos de forma genérica, sin adjetivar esa relación grupal en ningún tipo de contexto. Llegado este punto, necesitamos encuadrar estas relaciones tratadas, en la escuela, como objeto de estudio propio de estas jornadas.

Esta «*contextualización*» generará problemáticas particulares, fruto de la unión de los conflictos asociados al grupo y los propios de la institución escolar que producirán un extraño clima en el que el trabajo se desenvuelve entre la obligación y la informalidad.

La causa de que el grupo de trabajo se desenvuelva en un clima de este tipo radica, en última instancia, en el tipo de estructura que sostiene la escuela. Esta estructura se define por la superposición de dos tipos de ordenaciones que se subyugan de forma que conviven una estructura formal y otra informal. Esto ocasiona no pocas confusiones y problemas propios de la escuela.

Estas dos estructuras se encuentran presentes, de forma latente, en la escuela desde su creación; ahora bien, a partir de la obligatoriedad de la enseñanza como derecho y bien para todas las generaciones del territorio nacional, encontramos un nuevo tipo de organización de la escuela pero, en este caso, a nivel interno; estamos hablando de la organización del grupo en la Institución Escolar. De esta forma, hablamos de una organización vertical de la escuela para hacer referencia a la graduación de la enseñanza en niveles, etapas y cursos. Y por otra parte, nos referimos a la organización horizontal de la escuela para hablar de la composición de grupos en el aula.

Ahora bien, una vez que se ha organizado el centro en grupos, ya sea de un tipo u otro, queda la agrupación en el interior del aula, que puede realizarse tanto por iniciativa del docente como por la de los alumnos (Fabra, 1994). En la formación de los grupos en el aula debemos tener presente, en todo momento, la motivación que nos lleva a optar por este tipo de trabajo y no por otro, lo que nos llevará a tomar la decisión sobre quién ha de formar los grupos y cuál debe ser su composición (Fuentes, Ayala, De Arce y Galán, 1997). En la realidad de las aulas, por defecto, las decisiones suelen recaer sobre el maestro, como elemento central de la enseñanza; de esta manera, en la formación de grupos a nivel de aula, se suele optar por los sistemas aleatorios o por la agrupación «a dedo» del docente, con lo cual se suelen repetir formas casi estables en la composición de los mismos, con la consecuente falta de relación entre todos los alumnos.

En las agrupaciones por iniciativa de los alumnos, debemos destacar como ventajas el que permiten descubrir las afinidades o rechazos de los alumnos y el que se crea un clima favorable de entendimiento y de trabajo; que a su vez realza la cohesión afectiva del grupo. Sin embargo también puede ser un elemento distorsionador en el desarrollo de la tarea a realizar al emplearse el tiempo, únicamente, en el cuidado de las relaciones personales, relegando la finalidad del grupo a un segundo plano. Otro aspecto negativo es el mantenimiento de los roles desempeñados en otros contextos, como puede ser el del grupo de amigos, en los que la finalidad principal del grupo no es la realización de una tarea, por lo que los roles pueden no ser los más adecuados. En ocasiones es, pues, preferible que el profesor intervenga en la formación de los

grupos a fin de evitar posibles discriminaciones o uniones que entorpezcan el desarrollo de la tarea, imponiendo una serie de condiciones para la agrupación. Por tanto, al hablar de la formación de grupos por iniciativa del alumno, podemos hacer referencia a dos modos de realización: por un lado, nos encontramos con la fórmula libre, que encajaría con el modelo inicialmente expuesto, en el que los alumnos libremente deciden la composición de los grupos; por otro lado, el segundo tipo, el condicionado, sería aquel en el que los alumnos se agrupan decidiendo ellos mismos los compañeros de trabajo que van a tener pero, en este caso, bajo una premisa enunciada por el profesor que les obliga al cumplimiento de unas condiciones (éstas pueden ser la compensación de sexos, los diferenciales de rendimiento académico, etc.).

El segundo tipo de agrupamiento que se puede realizar en un aula, es el que parte de la iniciativa del docente. En este caso, la formación de los grupos, puede responder a múltiples intereses entre los que podemos destacar Fabra, 1994; Fuentes, Ayala, De Arce y Galán, 1997; ...):

- a. En función de los intereses que muestren los alumnos hacia determinados temas. Esta metodología es útil cuando los objetivos están claramente definidos y las normas de realización y procedimiento del trabajo son asequibles y comprensibles para todos los alumnos.
- b. Mediante la elección de jefes de grupo que han de escoger al resto de integrantes a través de un sistema rotatorio de elección. Este método es útil cuando la finalidad de la tarea es clara puesto que escogerán a los compañeros, en función de los resultados a lograr.
- c. En función de los resultados de pruebas sociométricas aplicadas al grupo: mediante lo que podremos conocer la estructura relacional del aula y utilizarla en función de nuestros intereses educativos.
- d. Siguiendo un sistema aleatorio, favoreciendo, de esta forma, la creación de grupos homogéneos, tanto en la capacidad de relaciones, como en las posibilidades de éxito en el logro de la tarea prefijada.
- e. La agrupación por decisión del docente o «a dedo». En esta fórmula, es el docente el que decide de forma unilateral la composición de los grupos, ya sea en función del rendimiento de los mismos, ya centrado en despertar nuevas fórmulas de relación entre los alumnos.

Algunas corrientes definen un tipo intermedio en el que la composición del grupo queda definida tanto por iniciativa del docente como por la de los alumnos. Nosotros somos escépticos al respecto pues pensamos que la formación del grupo, al final, recae tan sólo en uno de los dos extremos, por lo que puede ser definitiva para la composición de las agrupaciones los criterios de los alumnos o los del docente.

Llegados a este punto, queremos remarcar una problemática que rodea la aplicación del trabajo en grupo a las realidades educativas, y es que en muchas ocasiones se habla de trabajo grupal cuando la realidad de estas prácticas es básicamente una fórmula denominada «trabajo agrupado» (Galán, Fuentes y De Arce, 1998), muy cercana, en forma, al trabajo en grupo, pero muy distante en su contenido.

Diferenciamos entre estas dos fórmulas de trabajo, puesto que el resultado de las mismas es cuantitativa y cualitativamente distinto. Por un lado, encontramos el traba-

jo agrupado, que por sus características, supone la unión de un grupo de personas que se unen para la consecución de una finalidad, ahora bien, el método de trabajo desarrollado por los mismos se basa en una encadenación de trabajos individuales, sin que exista un tratamiento grupal de todas las fases del proyecto que se desarrolla. Así pues, el trabajo agrupado consistirá en una fórmula de trabajo, situada entre el trabajo individual y el trabajo grupal, basada en la unión física del trabajo realizado, con sus consecuentes parcelas individuales. De esta forma, se alcanzan los fines que se había planteado la agrupación, pero no de un modo grupal, puesto que cada individuo es un experto en su parcela del proyecto, pero no existe un conocimiento global de todas ellas por parte de los integrantes del trabajo.

Por otro lado, el trabajo en grupo, definido en muchas ocasiones por las características anteriores, supone un paso más, que es la negociación implícita en cada una de las fases del trabajo, en la que participan todos y cada uno de los integrantes del grupo. Por ello, la visión exterior que pueden dar estas dos últimas fórmulas de trabajo puede ser la misma, aunque en la realidad, cada una parte de principios bien distintos.

No podemos obviar que el trabajo en grupo supone un esfuerzo de colaboración y negociación colectiva e implica una serie de problemas en su desarrollo —en pos de una mayor participación y una implicación activa en todo el proceso desarrollado—. En ocasiones, una agrupación de este tipo supone una inversión mayor de tiempo y recursos; pero, aun en el caso de que el resultado fuese idéntico al obtenido con otra forma de trabajo, la mayor riqueza del proceso (más y mejores relaciones entre los miembros, comportamientos más democráticos, más solidarios,...) nos parece incuestionable.

Otro punto que no queremos obviar en este trabajo es la diferenciación terminológica que se plantea al hacer referencia a distintos aspectos del desarrollo grupal. En este aspecto hemos de destacar los términos trabajo en grupo, trabajo cooperativo y trabajo participativo. Por definición, el trabajo en grupo comprende las otras dos tipologías mencionadas, puesto que supone una cooperación de todos los integrantes en la totalidad de los procesos del trabajo, que a su vez implica una participación activa de todos ellos. Ahora bien, no podemos caer en el solapamiento de terminologías, utilizando cada una de ellas en el contexto y frente a la característica que implica. Así, haremos referencia al trabajo cooperativo por oposición al competitivo, como formas de trabajo inter e intra-grupal. Por otro lado, nos referiremos al trabajo participativo por oposición al dirigido, como alternativas a la distribución de tareas intra-grupales y como medio de resolución de conflictos y toma de decisiones. Así pues, no podemos defender uno u otro término, puesto que cada uno de ellos va referido a realidades distintas.

4. CONCLUSIONES

Sería ingenuo el pretender proclamar las técnicas de grupo como medio indiscutible e infalible a la hora de alcanzar los objetivos pretendidos con la Educación. Muy probablemente esto requiera de muy diversos métodos entre los que sin duda tendrá

cabida tanto la denostada «*clase magistral*» como las, actualmente tan alabadas, técnicas de grupo.

Lo que si es claro es que la introducción de estas técnicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje implica, cuando menos, los siguientes cambios:

I. El alumno abandona su papel de mero receptor para tomar parte activa en el proceso.

II. El papel del docente, en consecuencia, cambia radicalmente. Ya no le bastará con tener en su haber un amplio bagaje cultural, necesitará, además, dominar dichas técnicas para asegurarse de que: transmite con eficacia, es decir, que el receptor comprende y asimila lo transmitido, de que empuja al alumno a construir por su cuenta otros aprendizajes y de que le dota de recursos para autoevaluar sus progresos.

Por tanto, las técnicas de grupo tienen una doble utilidad: son un método válido de transmisión comprensiva y, al tiempo, suponen un objeto de ratificación de esos conocimientos «*aprehendidos*». Ahora bien, esto no significa que sean el «*método de los métodos*», que a modo de «*Santo Grial*», nos muestren el difícil camino de la enseñanza.

Al igual que no hay intencionalidad en el método, sino que esta es otorgada por su transmisor, no hay técnicas concretas para objetivos definidos. La técnica de grupo, en sí, tan sólo supone una forma móvil de trabajo, con la peculiaridad de la participación activa como única premisa «*sine qua non*». La finalidad otorgada a la técnica de grupo que se use, será la definida por el moderador o persona que pone en marcha la actividad dinámica, pero siempre como resultado de un consenso o por su adecuación a la finalidad perseguida.

Las técnicas de grupo no son más que el reflejo del estudio y comprensión de la vida y evolución de los grupos —más comúnmente denominada Teoría de la Dinámica de Grupos—, un intento de mejorar las Relaciones Interpersonales y de «*dar vida*» a la participación a nivel tanto cotidiano como educativo.

Con todo lo expuesto, nos atrevemos a defender un ámbito de docencia —práctica educativa— que abandone los presupuestos directivos de antaño en pos de una escuela participativa en la que se construya una sociedad más abierta y atrevida ante los nuevos retos sociales que se plantean hoy en día.

Perfilando un ideal, aparece el maestro como el «preparador» de las generaciones futuras, para situaciones y contextos no conocidos que deberán afrontar y, para los cuales, no los preparamos, sino que les damos indicios para que respondan de la forma más «*económica*» en cada caso.

5. RESEÑAS BIBLIOGRÁFICAS

Carreño Gomariz, P.A. (1991). *Equipos*. Madrid: Editorial A.C.

Ferrater Mora, J. (1980). *Diccionario de Filosofía*. Madrid: Alianza Editorial.

Fuentes, P., Ayala, A., de Arce, J.F. y Galán, J.I. (1997). *Técnicas de trabajo individual y de grupo en el aula: de la teoría a la práctica*. Madrid: Pirámide.

Galán, J.I., Fuentes, P., De Arce, J.F. (1998). «Trabajo en grupo-trabajo agrupado: la dicotomía en el aula». En *Actas del Seminario Relaciones Interpersonales: el trabajo en grupo en el aula*. Murcia: Facultad de Educación.

- Luft, J. (1992). *Introducción a la Dinámica de Grupos* (7ª ed.) Barcelona: Herder.
- Maisonneuve, J. (1993). *La Dinámica de Grupos*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Napier, R.W. y Gershenfeld, M.K. (1991). *Grupos: teoría y experiencia*. México: Trillas
- Palacios, J., Marchesi, A. y Coll, C. (1993). *Desarrollo psicológico y educación, I* (6ª reimp.) Madrid: Alianza Editorial.
- Simon, P. y Albert, L. (1989). *Las Relaciones Interpersonales* (3ª ed.) Barcelona: Herder.