

ASIGNATURA: CONDUCCION EDUCATIVA
TECNICA DE LOS GRUPOS OPERATIVOSA) INTRODUCCION

1.- Todo grupo es operativo ya que, por la definición misma de grupo, no puede dejar de "operar", por mínima que sea, se lo explicita o no, alguna modificación en sí mismo, en sus miembros individualmente considerados o en el exo-grupo

Pero los "grupos operativos" como técnica centrada en la movilización de estructuras estereotipadas y dificultades de aprendizaje y comunicación, ha sido elaborada, investigada y sistematizada en la "Primera Escuela Privada de Psicología Social" fundada y dirigida por el Dr. Enrique Pichón Riviere.

2.- "Podemos resumir las finalidades y propósitos de los grupos operativos diciendo que la actividad está centrada en la movilización de estructuras estereotipadas, dificultades de aprendizaje y comunicación, debidas al monto de ansiedad que despierta todo cambio (ansiedad depresiva por abandono del vínculo anterior y ansiedad paranoide creada por el vínculo nuevo y la inseguridad) Estas dos ansiedades son coexistentes y cooperantes, y si son intensas pueden lograr el cierre del sistema. (círculo vicioso)(1)

3.- Como toda técnica, no es más que un momento del proceso que lo contiene - un método- cuyos demás momentos son: relevamiento logístico, estrategia y táctica.

MÉTODO

- a) Relevamiento logístico (análisis o "lectura" de la realidad)
- b) Estrategia
- c) Táctica
- d) Técnica

4.- a) Relevamiento logístico: Es la aproximación exploratoria al campo de trabajo que intenta las operaciones necesarias (operaciones logísticas) para colocar a dicho campo en condiciones tales que la experiencia sea fructífera. Es un trabajo de observación preliminar, en el que se tratará de descubrir y sistematizar los datos que se vayan relevando de ese campo, evaluando la posibilidad que se va a tener de manejar esos datos o de realizar operaciones destinadas a modificar los datos iniciales.

(1) (PICHON RIVIERE, BIEGER J, LIBERMAN D, ROLL. E : Técnica de los grupos operativos en Acta Psiquiátrica y Psicología Argentina, Nº8, pág. 32, 1960)

/// b) Estrategia: Una vez explorado el campo de trabajo, evaluadas las posibilidades de éxito y fracaso (logística) es necesario diseñar una forma de "atacar" ese campo, que nos indique qué es lo que vamos a hacer, durante cuánto tiempo, para llegar a dónde y a través de cuáles etapas. El momento de la estrategia es el de la DELIMITACION DE OBJETIVOS. Hacia dónde vamos. Es el diseño de un plan de acción sobre el camino a recorrer, para llegar a la meta u objetivo final, utilizando los datos obtenidos en la etapa logística.

c) Táctica: Así como la estrategia es "hacia donde vamos", la "táctica" es "COMO VAMOS". La manera en que vamos a emplear este plan de acción, el tiempo en que lo vamos a poner en movimiento o remodelar, en el momento en que vamos a desarrollarlo en totalidad o en alguna de sus partes, etc. todo esto indica el "tacto" del operador (en nuestro caso, del conductor educativo). A esta comprensión, por la cual un plan de acción se pone en movimiento en el momento y lugar adecuado, se llama táctica.

d) Técnica: Si la estrategia es "hacia dónde vamos", la táctica es "cómo vamos o "cómo llegamos", la técnica es "con qué llegamos", las herramientas que vamos a utilizar para recorrer cada uno de los tramos del camino. La técnica son las diferentes formas en que se utilizan los instrumentos para operar en el campo de trabajo, o sea, la sistematización de los distintos caminos para llegar a un mismo objetivo.

5.- Logística, estrategia, táctica y técnica pueden a su vez ser no sólo sucesivos sino simultáneos, y son entonces, los cuatro principios básicos para el planeamiento y la ejecución de la tarea. De manera tal que frente al fracaso de la tarea, debe preguntarse sistemáticamente en cuál o cuáles de dichos principios ha sufrido un trastorno, cuál o cuáles deben ser reajustados.

6.- La técnica de los grupos operativos es una, entre otras, de las técnicas empleadas en el método participativo de enseñanza-aprendizaje.

7.- B) UNIDAD OPERATIVA DE APRENDIZAJE

Consta de dos momentos: a) Clase

b) Grupo Operativo

8.- a) CLASE: Difiere de la típica clase magistral en que más que ofrecer respuestas estimula preguntas. Más que ofrecer conclusiones plantea interrogantes. Parte de las intuiciones, prejuicios y datos que forman parte de la ideología del grupo para llegar a sistematizaciones críticas sobre la realidad. No debe ser una respuesta sino una propuesta. No debe ser una cuestión cerrada y frenadora sino un dispa-///

/// rador. Es aquí donde la creatividad del educador puede apelar a todas las armas audiovisuales: voz, pizarrón, proyección de diapositivas, de películas, textos, cuadernillos, cuadros sinópticos, etc. El contenido debe estar siempre planteado en términos de contradicción, conflicto o problema y nunca como una concepción dilemática. No como falso o verdadero sino como operativo y posible. No como una concepción acabada y dogmática sino como una apertura a la investigación.

b) GRUPO OPERATIVO: Es el momento más creador, donde la propuesta hecha por el educador en la clase pasa a ser reelaborada por el grupo. De la propuesta inicial y de la reelaboración grupal debe surgir un proyecto que exprese la capacidad de producción del grupo. Este proyecto sólo es válido en la medida en que sea un proyecto grupal. Los proyectos individuales que aparezcan en el grupo serán operativos en tanto se transformen en proyectos grupales.

c) ESPIRAL EPISTEMOLOGICA

- 9.- Entre los múltiples vínculos que se dan en un grupo operativo de aprendizaje, uno de ellos es la interacción entre el coordinador o equipo coordinador y el resto del grupo. Esta interacción se da a través de lo que se llama "unidad de trabajo". Esta "unidad de trabajo" se desarrolla en una sucesión de momentos que denominamos: EXISTENTE-INTERVENCION-EMERGENTE. Cada "existente" es modificado por una "intervención" que promueve un "emergente", el que, a su vez, es el "existente" para una nueva "intervención" de la que surgirá un nuevo "emergente ...y así sucesivamente (o, mejor dicho, dialécticamente). Cada emergente es un "anillo" de esta espiral epistemológica.
- 10.- EL EXISTENTE es todo lo que ocurre en un grupo en momento dado. Todo lo sentido, pensado o hecho por sus integrantes, ya sea manifiesto o latente, explícito o implícito, conciente o inconciente.
- 11.- LA INTERVENCION es un esclarecimiento que apunta a hacer manifiesto lo que está latente. Tanto en lo que hace a la DINAMICA GRUPAL como en lo que hace a la TEMATICA GRUPAL. Es decir, apunta a la resolución de los OBSTÁCULOS EPISTEMOLOGICOS que impiden el desarrollo del ESPIRAL EPISTEMOLOGICO. Dicho en otros términos, el desarrollo de una CONCIENCIA CRITICA.
- 12.- Dos momentos de la intervención
 - a) La elaboración
 - b) La formulación
 - a) La elaboración de la intervención: donde el coordinador o el equipo coordinador prioriza el análisis de los datos que arroja el relevamiento logístico y la estrategia.
 - b) La formulación donde se prioriza la táctica (oportunidad de modo de la intervención) y la técnica (verbal paraverbal y no verbal : p.ej. dramatizaciones)

///

/// Cuando el coordinador interviene, lo que se tendrá que plantear es: de qué realidad parte (intuiciones, datos, prejuicios), cuál es el proyecto que tiene, cuáles son los objetivos que se propone y con qué dará cada uno de los pasos.

13.- Es importante destacar que no siempre es el coordinador el que genera las condiciones para que se realice el SALTO EPISTEMOLOGICO. A veces puede ser otro integrante del grupo el que aporte elementos como para que eso se produzca, la habilidad del coordinador estará en descubrir cuando ocurre esto.

14.- Hay dos tipos de intervenciones : a) Las referidas a la dinámica. Apuntan a señalar cuáles son las ansiedades que dificultan la tarea grupal. b) Las referidas a la temática. Apuntan a señalar cuáles son los obstáculos que el grupo tiene en el desarrollo del tema. La intervención más eficaz es aquella que logra ensamblar a ambas, mostrando la íntima dependencia que existe entre las ansiedades y los obstáculos en el proceso de aprendizaje.

15.- EL EMERGENTE. A cada intervención del coordinador sucede lo que denominamos "emergente". Se supone que en la medida en que se produce esta intervención, se debe producir también una modificación en el proceso de aprendizaje. Este emergente, momento sintetizador, totalizador y superador de las contradicciones propias del existente, es un nuevo "existente" cuyas contradicciones (conflictos o problemas) deberán ser resueltas, sintetizadas, totalizadas y superadas -mediante una nueva intervención- en un nuevo "emergente".

D) MOMENTOS CRONOLOGICOS DEL GRUPO OPERATIVO

16.- a) APERTURA: Es, en realidad, un momento de la Unidad Operativa de Aprendizaje. Está constituída por la clase (como disparador) y todo lo que ocurre posteriormente en el grupo hasta el emergente que sigue a la primera intervención del coordinador. Es el momento en que se plantean los interrogantes y se hacen los cuestionamientos.

b) DESARROLLO: es el momento que transcurre entre el emergente a la primera intervención del coordinador y la última intervención del coordinador. El grupo busca y utiliza el método para elaborar los interrogantes y cuestionamientos.

c) CIERRE : Es la última intervención del coordinador y el emergente de ésta. El grupo finaliza su trabajo en el momento que el coordinador da la consigna. Durante el cierre se puede evaluar la respuesta grupal posible a los interrogantes planteados.

E) CLASIFICACION FUNCIONAL DE LOS MOMENTOS GRUPALES

17.- Si antes vimos que cada unidad operativa de aprendizaje puede ser entendida como una secuencia de momentos cronológicos (apertura-desarrollo-cierre) ahora veremos una clasificación que destaca ///

/// los aspectos funcionales: PRE-TAREA
TAREA
PROYECTO

En un grupo ideal, no real, cada uno de los momentos cronológicos coincidiría con cada uno de los momentos funcionales.

PRETAREA

18.- Coincide generalmente con los momentos iniciales del grupo. Es un momento "difícil". Habitualmente coincide con la apertura pero suele reaparecer en el desarrollo y aún en el cierre. Es el momento de predominio de las ansiedades. Sobre todo porque sucede al momento de la clase en la cual se hicieron planteos que en alguna medida modifican la lectura de la realidad que puede tener el grupo.

Esto siempre genera "resistencia al cambio". Y todo cambio significa el abandono de conocimientos tenidos hasta ese momento y el abordaje de lo desconocido hasta ese momento.

19.- Toda situación de cambio produce efectos subsecuentes que, en términos generales se los puede denominar: temor y deseo.

DESEO

a) De abandonar lo conocido: DESILUSION

b) De abordar lo desconocido: CURIOSIDAD *motor del aprendizaje*

ANSIEDAD

a) Al ataque de lo desconocido: PARANOIDE

b) A la pérdida de lo conocido: DEPRESIVA *tristeza*

o
TEMOR

20.- Los sentimientos de temor y deseo interjuegan complementariamente en una interacción dinámica.

21.- Cuando lo que predomina es la promoción del cambio cada círculo se sucede en una infinita espiral creadora. Cuando lo que predomina es la resistencia al cambio, esta espiral se transforma en un círculo vicioso.

22.- Será una tarea del coordinador detectar estos sentimientos para evitar que contribuyan a conformar un obstáculo epistemológico. La detección se basa en la percepción de: la TRISTEZA como forma de expresión del temor a la pérdida de lo conocido; de la DESCONFIANZA, que expresa el temor al ataque de lo desconocido. De la DESILUSION que expresa el deseo de abandonar conocimientos que ya no dan respuestas a las necesidades del grupo. Y de la CURIOSIDAD como deseo de abordar lo desconocido. Este último sentimiento es el verdadero motor del aprendizaje. Es lo que habitualmente se llama MOTIVACION. Si predominan los sentimientos de DESEO ("ganas") el grupo estará en PROMOCION DEL CAMBIO.

23.- Durante la pretarea, por el monto de los afectos que están en juego,///

/// el grupo puede responder a la experiencia de aprendizaje con "indiferencia" o "tristeza", quedándose p. ej. en silencio, o eludiendo el tema propuesto en la clase. Cuando lo que predomina es la promoción del cambio, el grupo se puede volcar con entusiasmo y curiosidad a la elaboración de los temas propuestos en la clase. Será una tarea del coordinador detectar si ese entusiasmo expresa las "ganas" o es una máscara de los temores que produce la propuesta hecha por el equipo educador. En general esto ocurre en el principio de la reunión grupal, pero puede reinstalarse en cualquier momento.

24.- La duración de la pretarea depende de muchos factores pero los más significativos son: la propuesta hecha durante la clase, habiendo temas que motivan más y temas que motivan menos, que atemorizan más y menos, etc; las características de los integrantes de la experiencia grupal, las características del equipo docente etc. Pero sobre todas las cosas, lo que tiene un carácter determinante es la coincidencia o diferencias entre los proyectos de los compañeros de aprendizaje, entre el conductor educativo y los conducidos.

25.- El momento de pretarea no debe ser eludido por el coordinador. Siempre debe ser abordado e incorporado. Sería así no se hiciera, como si se tapara una herida sin desinfectarla. En algún momento reaparece. Durante el desarrollo de esa unidad operativa o en otra. Y esto es mucho más peligroso. Será función del coordinador evaluar en qué momento se procede a profundizar estos aspectos.

26.- La única elaboración posible de los obstáculos y sentimientos que conforman la pretarea es, y de acuerdo al tacto y planificación del coordinador, el haber manifestado estos sentimientos que, por lo general, están latentes. La tarea del coordinador se reduce, en términos muy generales, a HACER MANIFIESTO LO LATENTE, o dicho de otro modo, HACER EXPLICITO LO IMPLICITO en el grupo.

TAREA

27.- A través de esa actividad de hacer manifiestos los obstáculos latentes, se pasa al siguiente momento: LA TAREA. No es un pasaje ni automático ni mecánico. No hay una línea divisoria: de un lado pretarea y del otro tarea. El grupo está en tarea cuando ha abordado la temática planteada en la clase. Y no sólo la ha abordado sino que ha descubierto, grupalmente, un método de recreación de esa problemática. Durante el desarrollo de la tarea el grupo está abocado no sólo al tema propuesto por quien diere la clase sino que hay momentos, que el coordinador debe respetar, en que aparentemente, lo que hace el grupo no tiene nada que ver con la tarea. Sin embargo, son "atajos" que el grupo busca para arribar al objetivo propuesto. Es imprescindible tener en cuenta que a veces un "irse por las ramas" no es más que uno de los atajos que acortan el camino. A veces el coordinador no tolera, no soporta estos "atajos" llevando, manipulando al grupo hacia el camino propuesto, coartando las enormes posibilidades de creación que descubre el grupo en sus incursiones por atajos no conocidos. Será también parte de la habilidad del coordinador el decidir cuándo es el momento de la intervención que determina que el grupo "vuelva" al camino.

28.- Aún durante la tarea hay momentos de pretarea y confusión que pre-///

/// anuncian, en un grupo correctamente conducido por el equipo coordinador, el salto epistemológico, el acto creador. Es ese el momento en el que el coordinador debe estar dispuesto a crecer, a aprender junto con sus educandos.

29.- Cuanto más preguntas surjan durante la tarea, mayor será la capacidad productiva grupal; cuantos más cuestionamientos, más dudas, más "porqués"; cuanto menos sean las respuestas estereotipadas y preestablecidas, cerradas y rígidas, mejor será el "clima" de trabajo grupal y más eficaz el aprendizaje. Estando el grupo "en tarea" puede ocurrir que sujan momentos de confusión y desorientación que determinen que el grupo "entre en pretarea"; pero, y si el equipo coordinador ha ajustado su plan operacional a las necesidades y posibilidades grupales, lo que más comúnmente ocurre es que el grupo pasa a la etapa siguiente de desarrollo.

PROYECTO

30.- Es una nueva propuesta que enriquece a la que se hizo desde la clase. Pero no sólo una propuesta enriquecedora de la que se partió, sino que solamente entendemos que el grupo tiene un proyecto en la medida en que abarca a todos o, por lo menos, a una amplia mayoría de los proyectos de sus integrantes. Puede ocurrir que el coordinador "fuerce" a que el grupo arribe a un proyecto al final de una reunión y esto puede ser una "manipulación". Que el momento del cierre coincida con el proyecto sólo ocurriría idealmente. En los grupos reales suele ocurrir que el momento del cierre signifique una vuelta a la pretarea. Esto no debe preocupar al equipo coordinador en la medida en que la unidad operativa de aprendizaje que finaliza de este modo, es sucedida por otra, de la larga secuencia que conforma el proceso, en la que el grupo retoma, a veces espontáneamente, a veces conducido por el equipo coordinador, el proyecto que quedara inconcluso en la anterior reunión.

F) MOMENTOS DE INTEGRACION GRUPAL

31.- La acumulación de información es sólo uno de los aspectos del aprendizaje. El proceso de aprendizaje pasa por otro proceso sin el cual no hay aprendizaje: el proceso de integración grupal. Este proceso no pasa por parámetros tales como: memorización, disciplina, premios y castigos, etc. Hay algunos parámetros y variables que permiten evaluarlos:

- AFILIACION
- PERTENENCIA
- COOPERACION
- PERTINENCIA
- COMUNICACION
- APRENDIZAJE
- DISPOSICION

///

///

32.- Estas variables, de las cuales desarrollaremos algunas más en detalle, además de ser indicadores de un posible modelo de evaluación, son , también, momentos sucesivos de integración grupal. Es así que asentaremos nuestro análisis no sólo en la descripción de cada uno de los momentos o variables, sino en el salto que el grupo da entre cada uno de ellos. Este modelo se complica aún más pero paralelamente se hace más dinámico, si pensamos que todas las variables están presentes en cada uno de los momentos del desarrollo del proceso; que lo que analizamos es el predominio de cada una en cada momento. Se simplifica, por otro lado, si pensamos que el predominio de cada variable es sucesivo y de acuerdo al orden asignado antes. Esto, por supuesto, si el plan operacional del equipo coordinador es exitoso. Pero se vuelve a complicar si pensamos que esa secuencia de 7 items o factores conforman un ciclo, que a su vez se suceden uno a otro en una larga espiral.

I. AFILIACION

- 33.- Es el acercamiento afectivo al grupo. Tiene aspectos irracionales que hacen a los sentimientos que juegan para que el grupo en su totalidad y cada uno de sus integrantes en particular, formen parte de este grupo y no de otro. Es la identidad afectiva con la tarea propuesta por el grupo. Pero este acercamiento afectivo tiene que ver no sólo con los sentimientos. Hay también un proyecto en potencia, un proyecto vago y difuso que a veces se corresponde con - el proyecto del grupo al cual el integrante se acerca y a veces no. Esta sería la afiliación de una persona, de uno de los integrantes de la experiencia grupal. También podemos hablar de la AFILIACION GRUPAL.
- 34.- Hay algunas variables "medibles" que permiten objetivarla. Por ejemplo: asistencia de los integrantes, cantidad de integrantes presentes, ausencias significativas, cumplimiento del horario de comienzo y finalización, posibilidades de compartir con los compañeros del grupo los motivos, aún si son poco claros, de su incorporación al grupo y la institución, etc.

35.- Trastornos de la afiliación: Desafiliación
Deserción
Subdeserción

a) Desafiliación: Son situaciones de desafiliación: el abandono, las ausencias reiteradas, las llegadas tarde o el retiro antes de la finalización de la tarea.

b) Deserción: Es la forma más grave de desafiliación. Es necesario analizarla en sus múltiples causas: personales, familiares, grupales, laborales, económicas, institucionales, políticas, etc. El equipo coordinador deberá conducir al grupo a que afronte las causas que determinan que esto ocurra.

c) Subdeserción: ausencias reiteradas, "presencias ausentes".

///

/// Una correcta observación por parte del equipo coordinador de estas deficiencias y su inmediata elaboración por parte del grupo puede ser motivo de la solución del trastorno.

II. PERTENENCIA

- 36.-El salto de la afiliación a la pertenencia está dado, en lo manifiesto, por la posibilidad que tiene el grupo y cada uno de sus integrantes de hacer más racional el proyecto que hasta ese momento era más bien impreciso.
- 37.-Si bien esto se da también gradualmente, hablamos de pertenencia grupal cuando hablamos de proyecto grupal. Son, de algún modo, sinónimos. Esto significa que todo el grupo y, por lo tanto, cada uno de sus integrantes, comparten y son creadores del proyecto. Si la afiliación era: quiero venir, quiero estar, me gusta estar, tengo ganas; la pertenencia es: vengo para tal cosa o tal otra, estos son mis objetivos y los del grupo, éste es el camino que vamos a recorrer, éstos son los medios de los que nos vamos a valer, éste es el modo como lo vamos a recorrer. Cuando un integrante puede decir estas cosas referidas al grupo de aprendizaje del que forma parte, decimos que tiene un grupo de pertenencia.
- 38.-La pertenencia grupal se "mide" cualitativamente por el grado de "racionalidad" con que cada integrante y el grupo en su totalidad plantea su proyecto. El carril por el que transcurre el pasaje de la afiliación a la pertenencia es la CRITICA-AUTOCRITICA-CRITICA DE LA AUTOCRITICA.
- 39.-Cuando se produce un trastorno de la pertenencia y aparecen en el grupo proyectos antagónicos, puede ocurrir que el grupo regrese a la etapa de afiliación, y con la aparición de un trastorno que corresponde a esta etapa, que es la deserción de algún integrante o subgrupo. La eficacia del equipo coordinador puede impedir que esto ocurra. La cuestión no sería "mantener unidos el agua y el aceite" sino, a través de un proceso de crítica, autocrítica y crítica de la autocrítica, poder diferenciar los proyectos antagónicos de los no antagónicos. Y, lo que es más importante, poder deslindar cuando una contradicción no antagónica aparece como antagónica y lleva al fracaso de la tarea. Uno de los más comunes y graves trastornos de la pertenencia es confundir crítica con ataque y autocrítica con autoreproche. La crítica a una propuesta, no es completa en la medida en que no ofrezca una propuesta alternativa. En ese sentido, no existe la crítica destructiva. Si es destructiva no es crítica sino ataque. La crítica lo que hace es poner en crisis (de ahí "crítica") los aspectos complementarios de un proyecto. Diríamos que es como "mover toda la estantería a ver si aguanta". Si "aguanta" se fortalece el proyecto. Si no aguanta habrá que replantearse nuevamente lo que estaba elaborado. Podemos decir que un grupo pasa de la etapa de afiliación a la de pertenencia cuando se produce un incremento ///

/// cualitativo de la conciencia crítica, como reemplazo gradual y progresivo de la conciencia acrítica.

III. COOPERACION

40.- Se supone que un grupo que aprehende la realidad tiene como objetivo transformarla. Esto implica una operación. Como la operación es grupal hablamos de cooperación. La cooperación es el grado de eficacia real con que los miembros del grupo participan para contribuir al logro o fracaso de la tarea, con que asuman sus roles o funciones dentro del grupo. Decimos "eficacia real", por cuanto dicha eficacia no se convalida por las declaraciones intencionales, conscientes, sino por los efectos que emergen de la conducta a través de la tarea.

41.- Los roles no son rótulos ni etiquetas que se les ponen a los miembros del grupo. Son FUNCIONES GRUPALES. Y en tanto funciones, no son fijos ni estereotipados sino dinámicos y rotatorios. Se pueden distinguir dos tipos:

Roles adscriptos

Roles prescriptos.

Ejemplo de roles adscriptos: líder, chivo emisario, opinante, saboteador, portavoz.

Ejemplo de roles prescriptos: coordinador, secretario, observador, etc.

42.- En realidad, los roles prescriptos son resultado del interjuego previo que se ha dado entre los roles adscriptos. De ese interjuego es que surge la prescripción de los roles. De ahí que el rol de educador puede estar prescripto; pero que funcionalmente puede ser que el educando -y en realidad lo es- sea el que se transforme en la dinámica grupal, en el educador. De ahí la necesaria plasticidad que debe tener el coordinador de la experiencia educativa.

IV. PERTINENCIA

43.- Es el mayor o menor grado en que el grupo se centra en la tarea. Es lo que permite a la tarea mantener en su eje el sentido verdadero del proceso. Esto puede verse trastornado en el usual "irse por las ramas" en ciertas momentos del trabajo.

V. COMUNICACION

44.- El proceso comunicativo siempre se da en un vínculo interpersonal entre dos o más participantes. La comunicación puede ser VERBAL (oral o escrita), PARAVERBAL (sonidos, interjecciones, ruidos, etc.) y NO VERBAL (posturas, gestos, etc.)

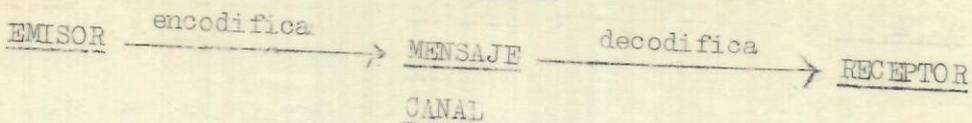
Sobre el proceso de la comunicación se da el de aprendizaje. Ambos están íntimamente ligados, y por lo tanto, los trastornos de la comunicación inciden directamente sobre el fenómeno del aprendizaje.

///

///
45.-

Circuito comunicacional

CODIGO



- 46.- Para que la comunicación sea posible es necesario que emisor y receptor compartan un mismo código. Cuando el emisor encodifica un mensaje, lo hace utilizando no sólo la forma que tiene el signo SIGNIFICANTE sino también el peculiar SIGNIFICADO emocional e histórico que tiene para él. Cuando el receptor recibe el mensaje, decodifica el significante y los posibles significados que tiene para él, lo que determina que rápidamente encodifique una nueva respuesta en la que él se transformará en emisor y el emisor en receptor. Esto se da así interminablemente y en forma de una espiral dialógica.
- 47.- Este esquema está referido a un circuito comunicacional formado por dos personas. Se hace más complejo cuando el aprendizaje es en grupos. La trama comunicacional se entrelaza adquiriendo distintas estructuras en distintos momentos grupales. Estas estructuras pueden ser, entre otras: radial (de todos a uno) circular (de cada uno a uno, formando un círculo) etc.
- 48.- Puede ocurrir que aparentemente, emisor y receptor compartan el código, cuando en realidad ambos o uno de ellos utilicen un código manifiesto y otro latente. O, dicho de otro modo, que lo que se dice no coincide con lo que se piensa y se siente. Esto produce un trastorno del circuito comunicacional y por lo tanto del aprendizaje. Este trastorno se llama MALENTENDIDO. Será una importante tarea del coordinador desentrañar los malentendidos que entorpecen la marcha del grupo.
- 49.- Tratar de que el grupo genere la suficiente atmósfera de confianza y comodidad como para que todos los participantes puedan decir lo que piensan sin temor a ser reprobados. Otro trastorno de la comunicación es el SOBREENTENDIDO. Esto es, cuando dos o más integrantes utilizan un código conocido por ellos pero desconocido por el resto. Esto desemboca en lo que se llama SECRETO GRUPAL, situación incómoda que sabotea el fenómeno de aprendizaje. El coordinador debe desentrañar los MALENTENDIDOS, SOBREENTENDIDOS Y SECRETOS GRUPALES.
- VI APRENDIZAJE
- 50.- Es el eje central por el que transcurre el proceso educativo. No se refiere a cantidad de información acumulada sino también a la calidad de la misma y, fundamentalmente, al MÉTODO empleado en la obtención y elaboración de esa información. Se trata también del PROYECTO que surge de la confluencia de cantidad de datos, calidad de los mismos y método empleado.
- VII DISPOSICION
- 51.- Es la distancia afectiva, la actitud, la posición frente a cada uno de los integrantes de la experiencia educativa. En términos generales puede ser caracterizada como positiva o negativa.

Síntesis elaborada por el Lic. Juan Carlos Tazedjian.