

28231

IDRC-LIB
28231



INTERIORIZACION DE VALORES

ARCHIV
28231

MARTA C. LOZANO

INTERIORIZACION DE VALORES



Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo
C.I.I.D.

Bogotá D.E., Colombia 1988

ARCHIVO

177:3-053.11

L6

MODULO No. 5

**INTERIORIZACION
DE VALORES**

- Reunión Central del A.M.A.
- Agenda del A.M.A.
- Informe de Problemas
- Comunicación no verbal
- Problemas del Guía
- Funciones del Guía
- Autoconcepto Positivo

“Ayuda a cruzar la nave de tu hermano y ¡ mira! la tuya también ha alcanzado la costa.”

Proverbio Hindú

*A los miles de personas que
se dedican a la educación
viendo en ella la esperanza
de un mundo mejor.*

CONTENIDO

| | | |
|---|------|----|
| INTRODUCCION | Pág. | 3 |
| Interiorización de Valores | | 5 |
| I. Variables para la organización de la reunión central del A.M.A. | | 7 |
| II. La Agenda del A. M. A. | | 17 |
| III. Tendencias en el informe de los problemas | | 29 |
| IV. Formas de comunicación no verbal en el grupo | | 31 |
| V. Problemas en la constitución de los grupos | | 33 |
| VI. Funciones del guía en la reunión grupal | | 39 |
| VII. El autoconcepto positivo en los jóvenes | | 41 |
| Bibliografía | | 47 |

INTRODUCCION

La sociedad no es una yuxtaposición de egoísmos individuales, sino una comunidad cuyos miembros son parte integrante. De este hecho se desprende que la obligación morales necesariamente colectiva, que es nuestro deber procurar el bien personal y con un mismo impulso moral, procurar el bien común.

La existencia de un orden jerárquico en los valores, es una incitación permanente a la acción creadora y a la elevación valorativa. El sentido creador y ascendente de la vida, se basa fundamentalmente en la afirmación del valor positivo y del valor superior frente al inferior.

El uso de la reflexión le permite a la persona adquirir transparencia y a la vez una nueva manera de ser. A medida que analiza, evalúa y toma decisiones, las otras personas y los hechos tienen significado y adoptan sentidos variados y profundos. Reflexionar significa, por tanto, interiorizar. Por consiguiente, las comunidades que favorecen la reflexión, el testimonio y el diálogo se tornan en agentes poderosos de liberación personal.

Las páginas del presente módulo contienen una serie de actividades que proveen las condiciones necesarias para la reflexión grupal por medio de la asociación entre compañeros. Se pretende ver al grupo de jóvenes no como problema sino como un recurso para resolver los problemas y apreciar los valores que giran en torno a ellos como el apoyo y la responsabilidad.

El módulo contiene 1 objetivo general y 7 específicos que describen :

- I. El proceso de Interiorización de valores a partir de la reunión central del A.M.A.
 1. Variables para la organización de la Reunión Central.
 2. Pasos de la Agenda del A.M.A.
 3. Tendencias durante el informe de los problemas.
 4. Formas de comunicación no verbal en el grupo.
 5. Problemas que afronta el guía en la formación de los grupos.
 6. Funciones del guía en las reuniones del A.M.A.
 7. Importancia del autoconcepto positivo.

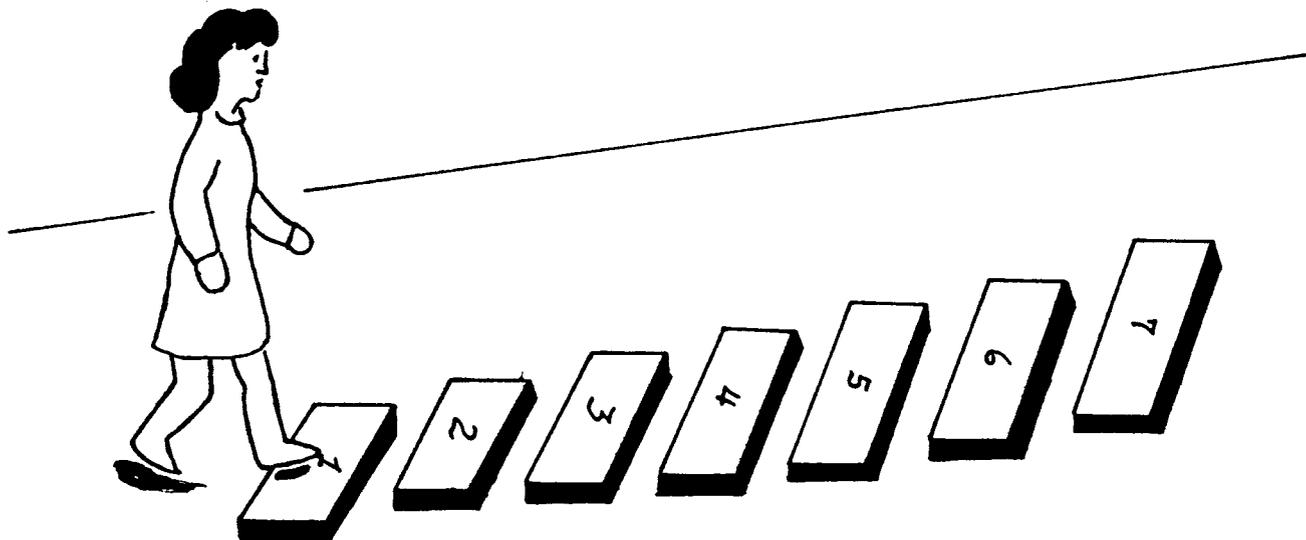
INTERIORIZACION DE VALORES

Así hemos definido el OBJETIVO GENERAL de este módulo.

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE MODULO PODREMOS DESCRIBIR EL PROCESO DE INTERIORIZACION DE VALORES A PARTIR DE LA REUNION CENTRAL DEL A.M.A.

Para alcanzar este objetivo general estudiaremos los siguientes objetivos específicos.

1. Determinaremos las variables para la organización de la Reunión Central del A.M.A.
2. Describiremos los pasos a seguir durante la Agenda del A.M.A.
3. Identificaremos las tendencias que se pueden presentar durante el informe de los problemas.
4. Identificaremos las diferentes formas de comunicación no verbal dentro del grupo.
5. Describiremos los problemas que afronta el guía en la constitución del grupo.
6. Identificaremos las funciones del guía en las reuniones de grupo.
7. Señalaremos la importancia del auto-concepto positivo en los jóvenes.



Estudiemos ahora el PRIMER OBJETIVO ESPECIFICO

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE OBJETIVO, PODREMOS DETERMINAR LAS VARIABLES PARA LA ORGANIZACION DE LA REUNION CENTRAL DEL A.M.A.

Se espera que, al llegar a esta etapa, el joven haya logrado formar un autoconcepto positivo, y que haya experimentado reconocimiento del grupo. Además, se espera que haya reestructurado en forma sustancial su esquema valorativo y comportamental.

En esta etapa se enfatiza la función de los jóvenes en la sociedad y el significado de la vida basada en el apoyo. Todo ello conduce al crecimiento personal y a la independencia económica. Se pretende que los jóvenes logren interiorizar los valores requeridos para mantener comportamientos positivos a partir de la decisión grupal y del desempeño responsable de roles.

La operacionalización de esta etapa se hace primordialmente por medio de la Reunión Central del A.M.A. La reunión se lleva a cabo mediante una Agenda clara y sistemática que incluye a todos los miembros del grupo. Consta de 5 partes que se analizarán posteriormente y que son:

Agenda de la reunión

1. Breve testimonio de algún Miembro del grupo.
2. Enunciación de problemas por parte de cada uno de los jóvenes (Informe de problemas).
3. Elección del problema que se va a trabajar (Adjudicación de la reunión).
4. Tratamiento del problema.
5. Resumen por parte del guía.

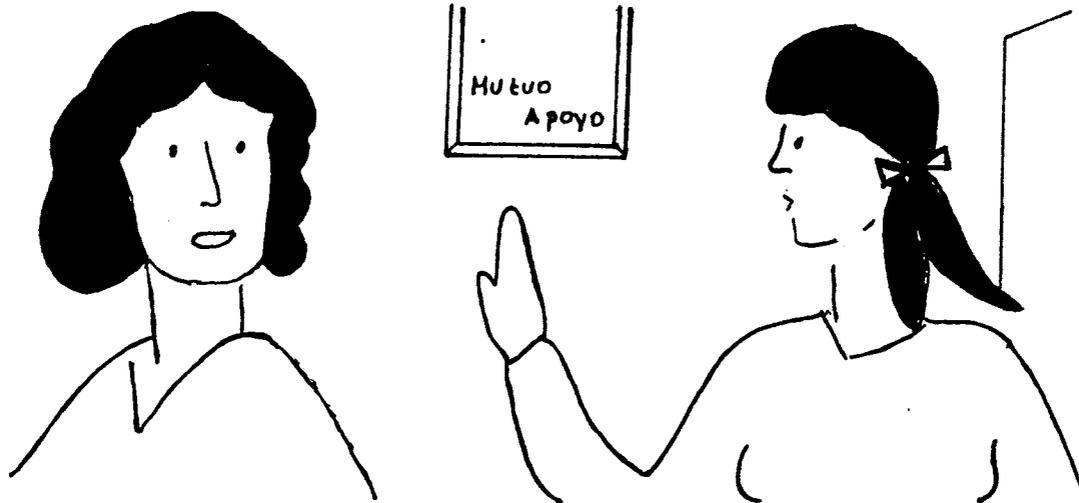


Duración de las reuniones

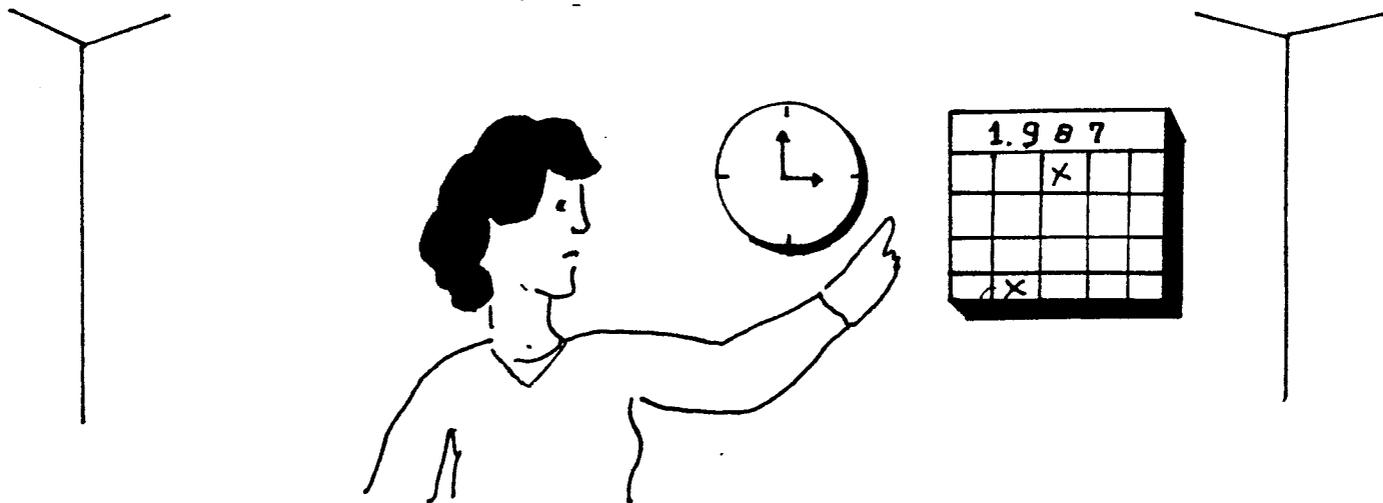
El tiempo de duración de las reuniones es de 90 minutos que ni se acortan, ni se alargan; de lo contrario, no se desarrollan apropiadamente los pasos de la reunión.

Si algunos asuntos no han quedado totalmente resueltos, se pueden dejar pendientes para la próxima reunión. Si el guía adapta la duración de la reunión en función del comportamiento de los jóvenes, éstos pueden controlar cada sesión presentando dificultades a fin de terminar antes del tiempo previsto.

Si algún miembro quiere salirse anticipadamente bajo la excusa de que no tiene ningún problema, se debe invertir la situación preguntándole: "¿Quiere decir que el grupo ya ha resuelto todos los problemas?"



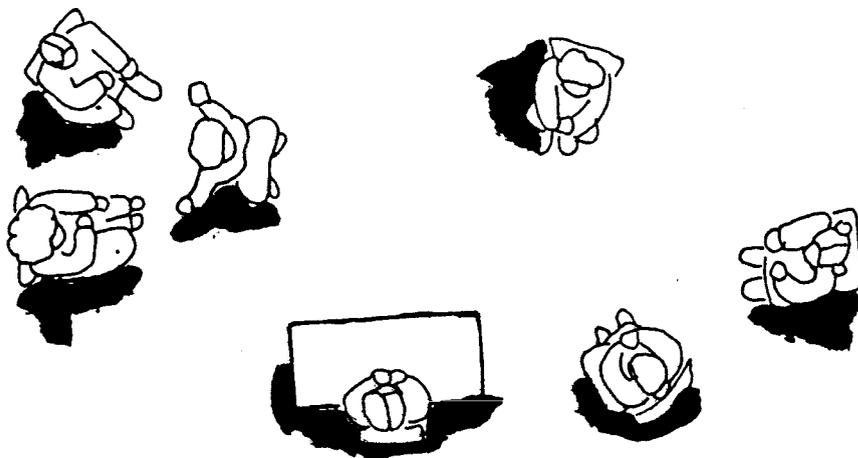
Frecuencia y Hora de las reuniones



En cuanto sea posible, las reuniones se hacen cinco veces a la semana para que se pueda adquirir y fortalecer una cultura positiva. No deben pasar dos días seguidos sin tener la reunión.

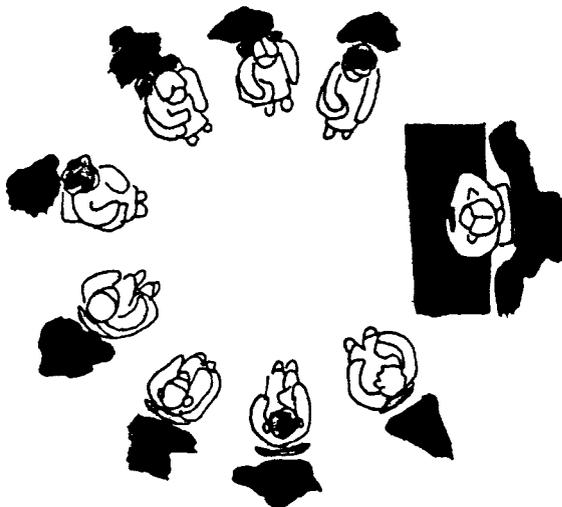
En los programas residenciales, la reunión nocturna es ideal, porque así los jóvenes pueden reflexionar sobre las actividades de todo el día y no se interfiere con otras actividades de estudio y trabajo.

Distribución y arreglo físico del salón



Sentándose al otro lado del escritorio, el guía está comunicando la forma como quiere que se le vea y cómo han de ser sus intervenciones. El grupo se sienta formando un círculo que se une en las esquinas del escritorio del guía. Los miembros deben estar sentados en sillas confortables pero comunes y corrientes. No se permitirán los sofás, sentarse en el suelo, o reunirse en el pasto, porque se le quita seriedad a la reunión. El tono apropiado se establece cuando los miembros están sentados, derechos en sus sillas y mirándose directamente.

Si se quita el escritorio, todo el ambiente psicológico cambia. Ya el adulto no es el guía, sino que se convierte en participante y se constituye en el miembro más competente, facilitando que el grupo descargue su hostilidad contra él, lo cual disminuye la autoridad necesaria para algunas interacciones fuera de las reuniones. La figura muestra formas inapropiadas y por último el arreglo apropiado para las reuniones del A.M.A.



Tono de las reuniones

Las reuniones del grupo son la esencia de la formación de un Ambiente de Mutuo Apoyo y constituyen la actividad más importante en todo el programa. El guía le inspira a la reunión la seriedad que merece, haciendo énfasis en que en ellas, es como si se "tuviera la vida de una persona en nuestras manos".

No se deben tolerar interrupciones durante la reunión, ni la entrada o salida de los miembros. El salón debe ser lo suficientemente grande, bien ventilado y ojalá esté ubicado en un lugar silencioso. Los ruidos de afuera deben ser mínimos, y la conversación del grupo no debe ser escuchada afuera. El guía, en lo posible, no debe tomar nota para no crear desconfianza. Tampoco se deben aceptar cancelaciones de las reuniones porque esto significaría que hay cosas más urgentes; se debe empezar siempre a la hora exacta y el guía nunca se debe hacer esperar.



El salón debe estar listo antes de empezar la reunión y los jóvenes son quienes deben encargarse de ello, pues la reunión es de los muchachos y para ellos. El propósito de la reunión es la consideración de los problemas de los miembros; cualquier otra cosa le resta importancia al objetivo principal.

Durante la reunión los muchachos deben sentirse cómodos y usar un lenguaje apropiado sin ofender a otros. Esto no quiere decir que el guía debe controlar el estilo de los jóvenes; por el contrario; debe entender las diferentes clases de "groserías" a fin de reaccionar de manera apropiada. Revisémoslas :

- La grosería como respuesta.
- Groserías para crear un efecto.
- Groserías idiomáticas.

Los miembros deben aprender a no interrumpir el proceso, mediante la formulación de preguntas de todos a la vez. Deben mantener la pregunta hasta cuando se termine de arreglar el problema del momento. No se puede saltar de una pregunta a otra simplemente porque el individuo no puede contestar inmediatamente. Si bien es cierto que se requiere de un grupo activo, también se requiere orden para que todos puedan participar.

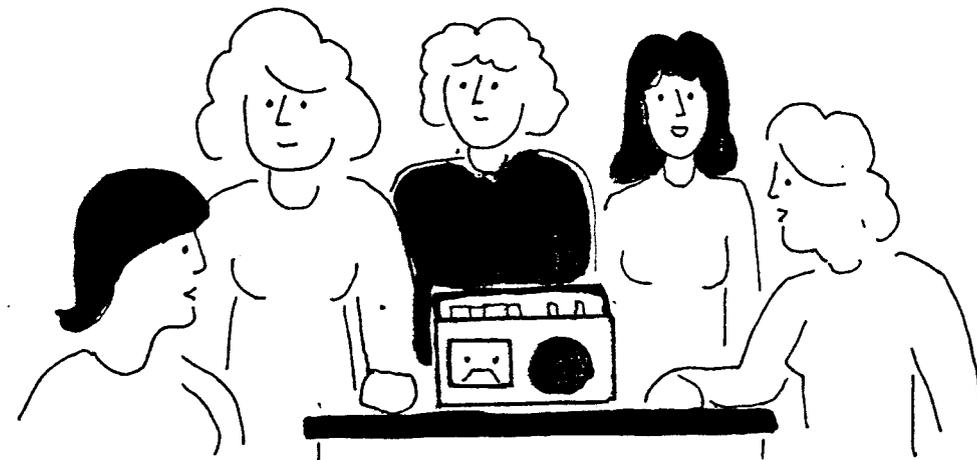
Confidencialidad de las reuniones grupales



Es importantísimo que cada uno esté convencido de la confidencialidad del contenido tratado en las reuniones y que nadie tiene derecho a informar fuera de las reuniones.

Cuando un joven revela su problema, nunca será perjudicado o castigado en ninguna forma. Pero si deja de informar y es descubierto, se le deben aplicar todas las medidas disciplinarias posibles. Por ejemplo, el robo. Los jóvenes deben sentirse libres de presentar cualquier problema ante el grupo sin tener represalias de parte de los docentes, la administración u otro compañero.

Registro de las reuniones



Dejar constancia de las reuniones puede ser útil para la preparación de otros docentes. Sin embargo si se hacen grabaciones o filmaciones debe ser con el conocimiento y la aceptación de los miembros del grupo y que no interfieran con la comunicación.

Si el grupo objeta la grabación, el guía debe atenerse a la decisión grupal.

Visitantes en el grupo



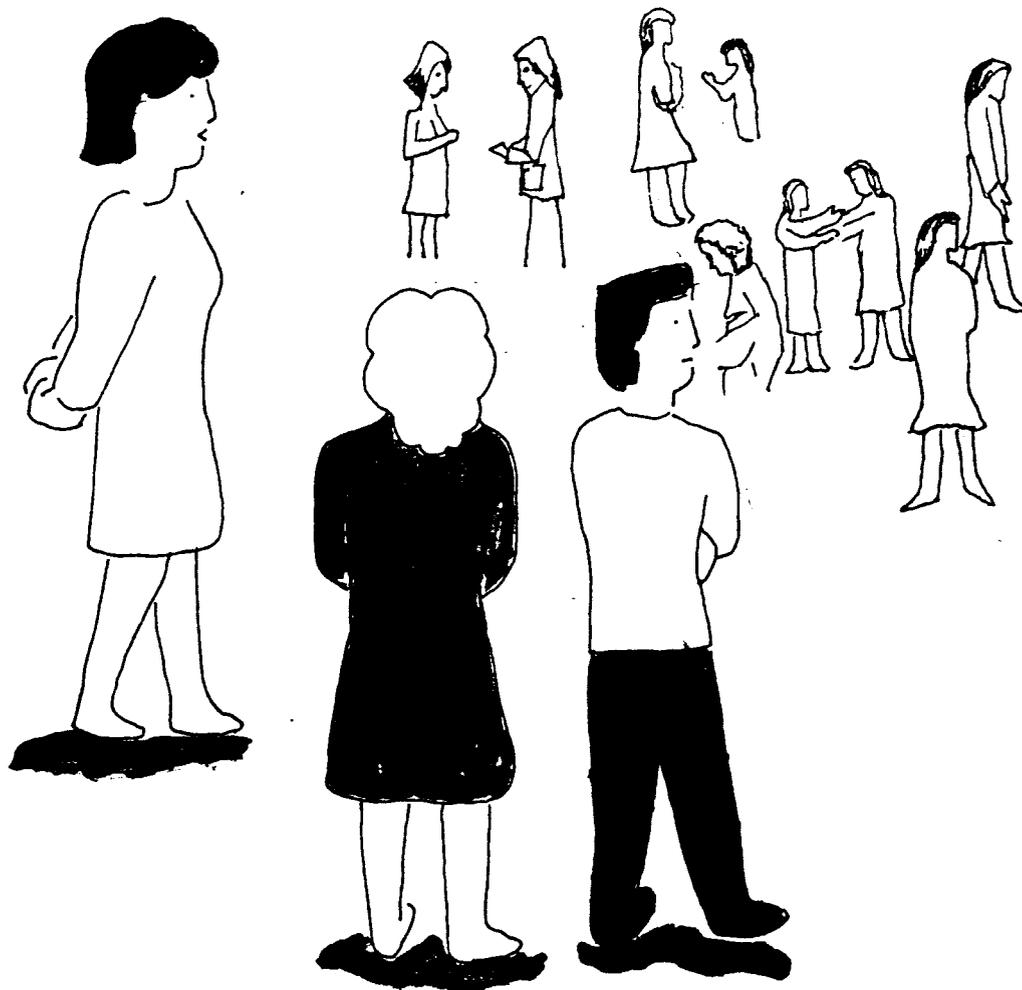
Los observadores visitantes deben ser profesionales interesados en conocer el programa.

Con anterioridad se les debe informar sobre los procedimientos del grupo. También se les indica que su lugar está en la parte de atrás del salón y que deben evitar cualquier interacción con los muchachos. Los jóvenes por su parte deben actuar como si el visitante no estuviera presente. No debe entrar en contacto visual con los miembros del grupo, ni reír, ni secretarse con nadie. Tampoco debe comunicar de manera verbal, aunque debe mostrar interés permanente y permanecer en la sesión hasta el final. Nunca debe hablar durante la reunión y si tiene preguntas o comentarios, debe hacerlos después de la reunión al guía y en privado. Si el joven al que se le asignó la reunión se siente incómodo por la presencia del visitante, éste debe salir. Se le debe advertir esta posibilidad antes de entrar.

Como regla general, los visitantes nunca deben ser familiares o amigos de los miembros. Una posible excepción es la visita de un ex-miembro del grupo. Su presencia podría ser de ayuda para los miembros actuales. Cualquier visitante deberá obtener la aproba-

ción del guía, quién decidirá si su grupo está en condiciones de recibir un visitante o no. La coordinadora del guía no se considera visitante y siempre tendrá el derecho de asistir a cualquier reunión.

El número de visitantes debe ser limitado (no más de tres) y las ocasiones esporádicas.



EN SINTESIS

En esta etapa se enfatiza primordialmente la interiorización de valores a partir del tratamiento grupal de problemas; la búsqueda de alternativas de solución y la toma de decisiones para fortalecer el crecimiento individual y grupal. Para tal efecto se lleva a cabo una reunión central, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. Agenda de la Reunión

- Breve testimonio.
- Informe de problemas.
- Adjudicación de la reunión.
- Tratamiento del problema.
- Resumen del guía.

2. Duración y hora de la Sesión

Por lo menos 3 veces a la semana y de preferencia en la noche. Cada sesión tiene una duración de 90 minutos. Si algunos problemas no han quedado totalmente resueltos, se pueden dejar pendientes para la próxima reunión.

3. Tono de la Reunión

Las reuniones deben adquirir un tono casi sagrado, sin chistes, ni juegos.
Es una "cirugía" en la que la vida de una persona está en manos del grupo.
No se toleran interrupciones durante la reunión.
Nunca se cancela una reunión.
La puntualidad y asistencia deben ser estrictas.
La reunión se inicia a la entrada del guía. El grupo ya debe estar organizado.
Se requiere orden para que todos los miembros puedan participar.

4. Confidencialidad de la Reunión

La confidencialidad es un requisito indispensable, debe ser estricta e ir cada vez en aumento.



A ninguna persona se le castigará o perjudicará de forma alguna por revelar sus problemas ante el grupo.

Es de utilidad dejar un registro de la reunión, sobre todo para la preparación de otros docentes.

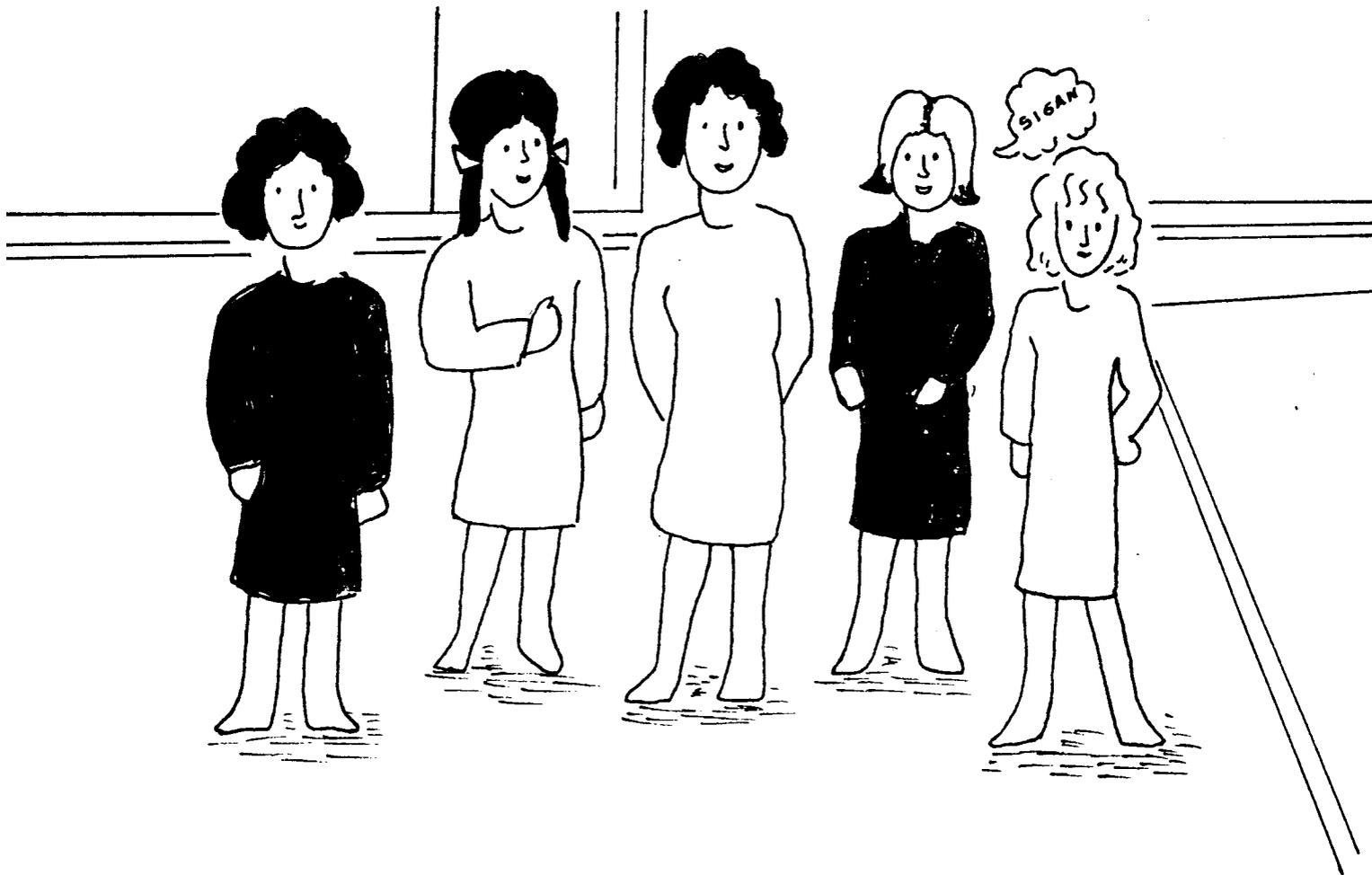
Las grabaciones o filmaciones se deben hacer si el grupo lo permite.

5. Invitados y Visitantes

De preferencia deben ser pocos y sólo con la aprobación del grupo. Como regla general los visitantes nunca deben ser familiares o amigos de los jóvenes.

Se les informa a los visitantes sobre los procedimientos del grupo y sobre su papel como observador silencioso.

El director o directora de la casa no son considerados como visitantes y siempre son bien recibidos en la reunión.



EL SEGUNDO OBJETIVO ESPECIFICO lo hemos formulado así

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DEL CONTENIDO DE ESTE OBJETIVO,
PODREMOS DESCRIBIR LOS PASOS DE LA AGENDA DEL A.M.A.

Como se mencionó anteriormente, la reunión se llevó a cabo mediante una agenda clara y sistemática que incluye a todos los miembros del grupo, dejando ancho margen para la expresión individual. Consta de 5 partes que permiten que los jóvenes logren interiorizar los valores requeridos para mantener comportamientos positivos a partir de la discusión grupal y del desempeño de roles.

La esencia de la interiorización de valores se centra en el tratamiento de problemas personales, la identificación de probables alternativas de solución y la toma de decisiones con el apoyo del grupo.

El proceso se desarrolla así:

1. TESTIMONIO BREVE DE ALGUN JOVEN

Un miembro del grupo describe algún logro alcanzado especialmente a nivel de comportamiento

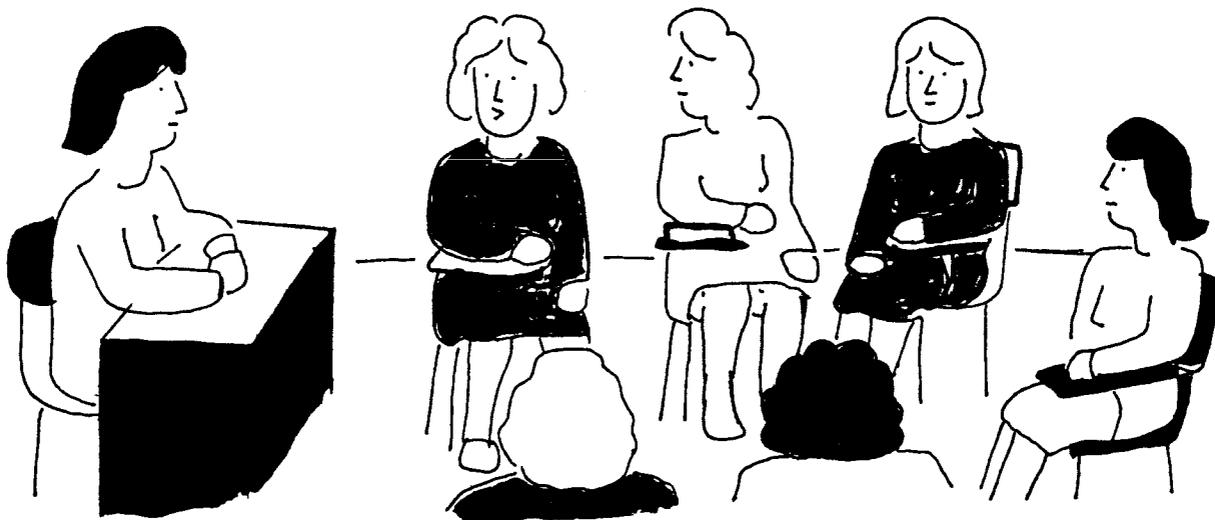
2. EL INFORME DE PROBLEMAS

Durante los primeros 15 minutos cada uno de los miembros del grupo informa los problemas que ha tenido durante el día; los compañeros, a su vez, le expresan su opinión sobre la forma como ven el comportamiento de quien está reportando sus problemas y si olvidan alguno, los otros miembros del grupo pueden recordárselo.

La reunión no debe iniciarse sin la presencia del guía, éste debe empezar sin ninguna exhortación ni introducción, porque implicaría que el grupo está actuando por o para el guía. Tampoco se debe usar la reunión para tratar asuntos administrativos o para hacer anuncios. Los miembros deben entrar pocos minutos antes de la hora fijada y colocar las sillas en su lugar. Tan pronto entre el guía, con todos los

miembros presentes, se empiezan a presentar los problemas del día. Es el grupo el que debe iniciar la reunión y no el guía.

Se espera que todos lleguen a tiempo, pero si alguno llega tarde, el guía postergará todo comentario hasta la hora del resumen para anotar que quienes no llegaron a tiempo, demuestran falta de consideración para con los compañeros que esperan para iniciar la reunión; si alguno falta a la reunión y se sabe que está disponible por ahí cerca, es responsabilidad del grupo encontrarlo y llevarlo a la reunión. El guía nunca debe buscar a un miembro ausente.



Si todos los miembros faltan, el guía debe permanecer en el salón de reunión, ocupado en algo productivo, hasta la hora en que normalmente se terminará la reunión. Sin embargo el guía y los docentes deben crear suficiente ansiedad en los jóvenes, que no demuestran interés suficiente en la solución de sus problemas. Deben permitir que la situación sea problema de los jóvenes, aunque el guía debe manifestar su disponibilidad para cuando el grupo esté listo a asumir la responsabilidad.

Los problemas deben presentarse de manera clara y directa, usando el vocabulario de la lista de rótulos. Para evitar la ambigüedad conviene que cada quien enuncie su problema y luego especifique algún incidente. Por ejemplo:

Estudiante: Hoy me enojé fácilmente (enunciación del problema). Uno de los compañeros me pidió que hiciera silencio y yo le contesté con una grosería. (Incidente).

Si el muchacho enuncia el problema sin el incidente, o el incidente sin el problema, el grupo debe pedirle que aclare la situación. Inicialmente el guía tiene que enseñarle al grupo la manera de clarificar la información preguntando por ejemplo: "¿El grupo entiende el problema?".

Por otra parte si los miembros pierden el hilo del proceso para rotular el incidente, se confunden en el proceso de hallar el incidente que tipifique el problema rotulado, el guía le enseña al grupo a limitar la información, estableciendo prioridades y dejando a un lado las trivialidades.

Es también importante aprender a utilizar el tiempo para, ayudarse mutuamente y no hacer perder tiempo a los compañeros; esto sería falta de consideración. Cuando los jóvenes argumentan no tener problemas el guía debe hacerles ver que otros sí los ven con problemas y que, si requieren tiempo para informarlos, él está dispuesto a esperar.

3. ADJUDICACION DE LA REUNION

El Proceso

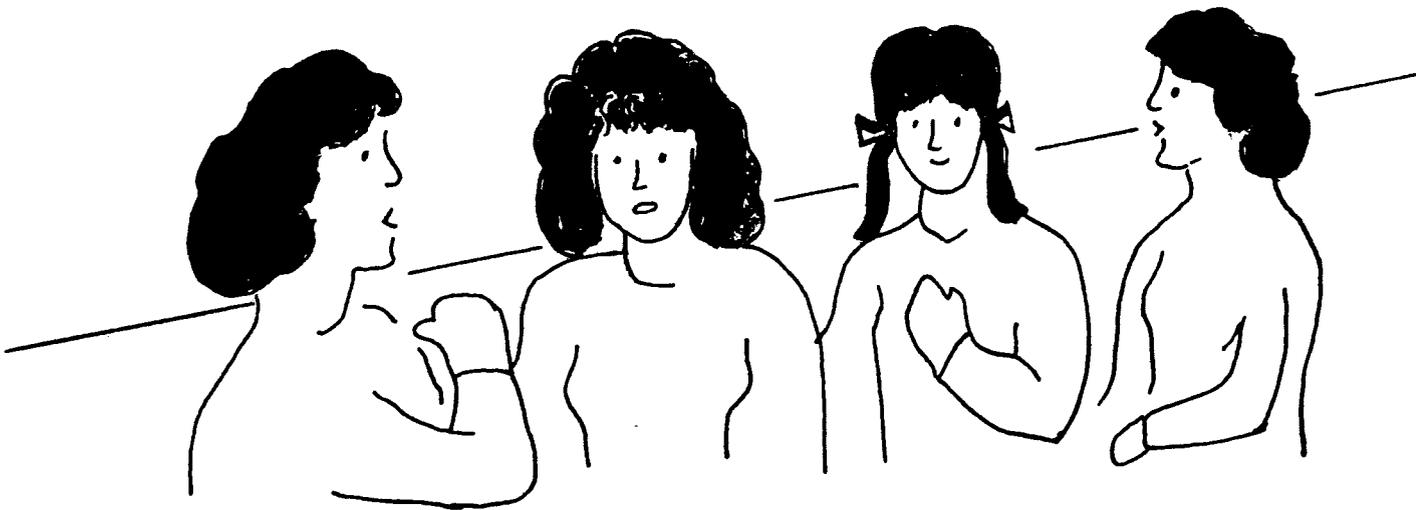
Después que todos los miembros hayan informado su problema, el grupo decide a quién se le adjudica la reunión:

- Se le dará a cada miembro la oportunidad de decidir si quiere que se le adjudique la reunión y por qué. Así el grupo sabrá quienes quieren la reunión.
- Ahora cada miembro recomendará (no es por voto) quién es el que más necesita la reunión incluyendo a los que no la han pedido.
- Después de que todos han hablado, puede haber varios candidatos que reciben la reunión. Otra vez se vuelve a pasar todo el grupo, en rotación, y cada uno vuelve a recomendar. Se puede cambiar de sentido en la segunda rotación. Cuando alguien cambia de candidato, sólo necesita decir por qué su nuevo candidato debe tener la reunión.
- Generalmente el grupo llega a un consenso sobre quién es el que necesita más la reunión, por medio del método de rotación repetida. La decisión debe ser unánime, porque se necesita la cohesión del grupo para el trabajo efectivo. Todos los miembros deben quedar comprometidos a ayudar a quien se le adjudique la reunión.

Bases para la decisión

La adjudicación de la reunión es una decisión importante porque determina el curso de la misma. Para decidir, el grupo debe tener en cuenta varias preguntas:

- ¿ Quién parece tener el problema más serio y cual sería el efecto sobre él y sobre los compañeros si no se le adjudica la reunión ?
- Se debe tener en cuenta cuando algún miembro no aprovecha la reunión y se resiste, porque se podría perder tiempo. Aunque no se quiere decir que nunca se le adjudicará la reunión, por el contrario el grupo puede decidir ayudarlo aunque él no quiera la reunión. Lo importante es determinar



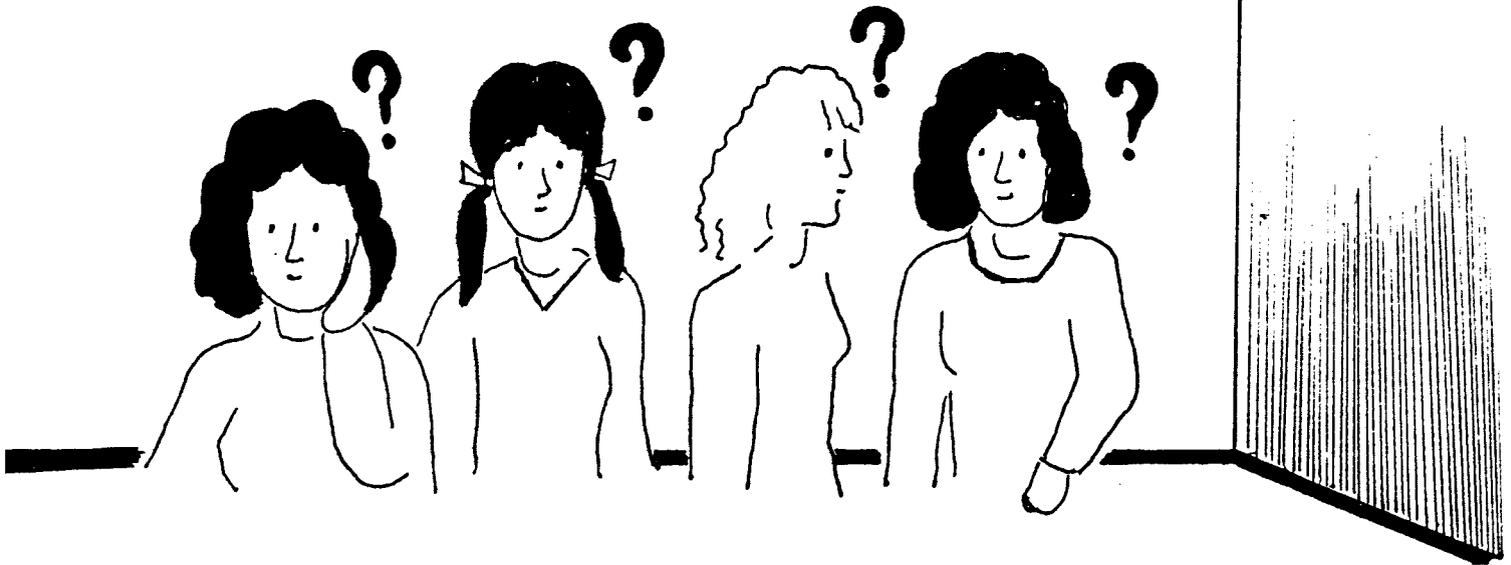
- ¿Cuanto hace que no se le adjudica la reunión? El grupo debe ser consciente de que todos necesitan la oportunidad de resolver sus problemas en la reunión grupal.
- Hay momentos en que una persona pide la reunión pero realmente no está comprometido a trabajar sobre sus problemas. Luego es importante preguntar ¿Qué tanto está luchando por lograr la reunión?

El grupo también tiene la responsabilidad de continuar dándole apoyo a aquellos que no tienen asignada la reunión, hasta que tengan la oportunidad. A demás se debe cuidar que el que tenga más problemas monopolice muchas reuniones, aunque no hay regla fija sobre la frecuencia con la cual se pueda

adjudicar la reunión a alguien. El guía debe tener cuidado para que el grupo no determine anticipadamente quién es el que va a recibir la reunión. Esto no es aceptable.

Búsqueda del consenso

Puede ser una actividad animada aunque también frustrante. Puede haber diferencias reales de opinión en cuanto a quién es el que más necesita la reunión, pero las diferencias también pueden causar una lucha por el poder entre individuos que, realmente, no están interesados en ayudar al que más lo necesita. Esto permite ver qué patrones de apoyo surgen.



De vez en cuando el guía le puede permitir al grupo que gaste todo el tiempo de la reunión decidiendo quién va a recibirla y a ser ayudado, lo cual debe ser una experiencia importante y estimulante para que todos se organicen.

Hay una excepción a la regla del consenso en la elección. Cuando alguien no colabora en la decisión sólo porque quiere "sabotear" la reunión, el guía puede neutralizarlo y preguntar: "¿El grupo cree que ya se ha discutido suficientemente por qué Rosa debe tener la reunión hoy?" Cuando el grupo responde afirmativamente, puede preguntar: "¿ El que impide está usando su poder para ayudar o para perjudicar ? ". Para perjudicar debe ser la respuesta. "Entonces por qué ustedes le permiten que perjudique al que necesita la reunión.?"

El grupo debe aprender a manejar la resistencia del que impide que un compañero reciba ayuda; se considera que necesita ayuda por su conducta de interferencia para el consenso. El guía debe aprender el proceso sutil de influir

sobre el grupo sin controlarlo; no siempre debe intervenir para proteger al grupo de aquel que impide el Consenso.

Otra manera de resistirse a la presencia del guía es desconociendo sus comentarios. Si el grupo no responde a sus preguntas el guía debe continuar persistiendo, sin amenazas y haciendo la pregunta con diferentes palabras; o interrogando al grupo por qué trata de evadir la pregunta. No debe esperar hasta el resumen para hacerles comprender que lo están desconociendo.

El guía debe estar alerta y hasta sospechar de lo que puede estar escondido en el proceso grupal. Se pueden presentar comportamientos enmascarados para tratar de encubrir alguna cosa. Un miembro puede aparecer muy enojado con otro; si ciertas sonrisas y miraditas, acompañan las demostraciones de enojo, lo más probable es que el grupo esconda algo.



A veces el guía abre la puerta al problema oculto y que ha sido establecido en una reunión previamente preparada, queriendo que siempre haya reuniones grupales placenteras. No es deseable que el grupo siempre permanezca en la misma tónica.

En algunas oportunidades es necesario interrumpir el análisis de importante material, especialmente cuando empieza a aparecer hacia el final de la reunión; se puede postergar a fin de tener tiempo suficiente para trabajarlo.

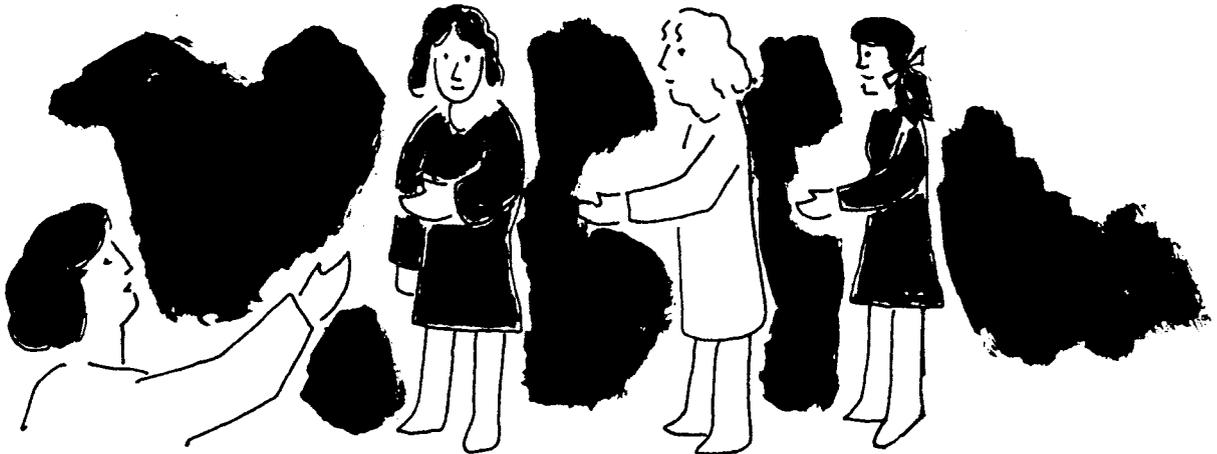
A veces los miembros tratan de injuriarse o perjudicarse psicológica o físicamente; pueden empezar a usar apodosos y groserías. Si el grupo no deja tal comportamiento el guía tendrá que intervenir a tiempo. Podría hacerlo con la pregunta;

“¿En que está esto ayudándoles? “. También algún joven podría hacer gestos de intimidación física. El guía tendrá que estar alerta y listo a intervenir, antes de que ocurra algún abuso.

El guía le exige al grupo la responsabilidad de tomar una decisión válida, nunca debe nominar o elegir a la persona a quien se le adjudique la reunión; es el grupo el encargado de hacerlo. Una vez haya consenso, se puede empezar a trabajar sobre los problemas.

4. SOLUCION DE PROBLEMAS

Se requiere que el grupo desarrolle la habilidad de ayudar a quien se ha “ganado” la reunión para que entienda y trabaje en la solución de sus problemas. Para ello es importante la enseñanza deliberada y constante del guía para desarrollar y mantener al grupo como agente efectivo de ayuda. Como en la parte de informe de problemas el guía limitará la mayoría de sus intervenciones a hacer preguntas, evitando el autoritarismo. Debe tener en cuenta la responsabilidad del grupo en el manejo de su propia reunión.

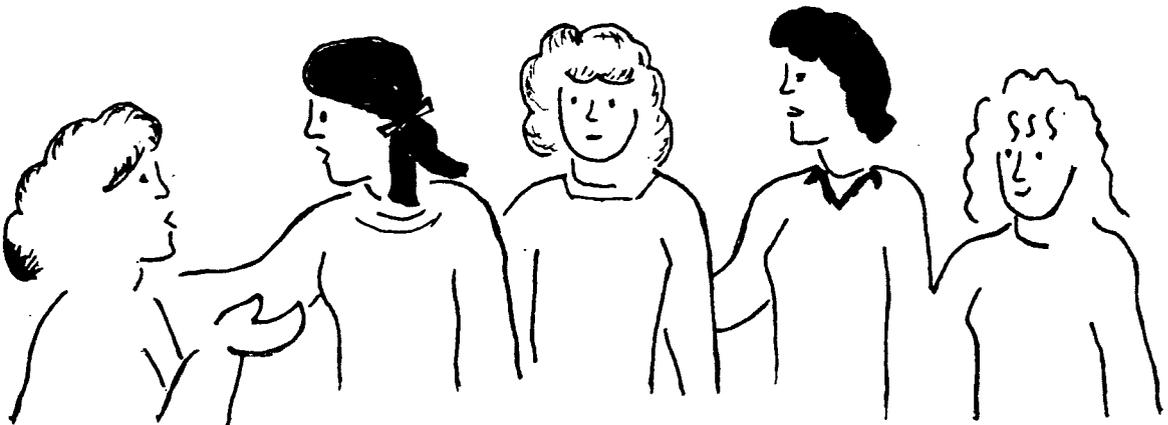


Las intervenciones deben ser en lenguaje claro y sencillo como: “¿El grupo entiende lo que María quiere decir al indicar que es “bruta’? “. El guía tiene que recordar que su participación es limitada y es un educador “Entrenador del equipo” y, como tal, supervisor de jóvenes que necesitan aprender a manejar el proceso grupal. Manejando conscientemente el contacto visual puede evitar que los miembros continúen acudiendo a él para recibir ayuda.

Al principio el grupo comete muchos errores en el proceso del trabajo. El guía les debe ayudar a colocar las preguntas en su sitio a fin de enseñarles a concentrarse en la comunicación relevante y clara. Puede suceder que pierdan el hilo y vaguen sin rumbo de un tema a otro; el guía entonces debe formular la pregunta: "¿Cuál es el problema sobre el cual el grupo está trabajando?" o "¿Esto que tiene que ver con Tito?" o "¿A quién se le adjudicó la reunión hoy?".

Si se hacen preguntas irrelevantes el guía no debe responder, pues su función es la enseñanza del manejo de material significativo, debe hacer caer en cuenta al grupo, de lo insignificante de la discusión de asuntos triviales. Con ello, se consolida el grupo alrededor del problema crucial y más significativo que impide el progreso del joven a quien se adjudicó la reunión.

El grupo nuevo y sin experiencia buscará soluciones superficiales, "echándole sermones" al compañero, exhortándolo en cuanto a su comportamiento, y luego dan el problema por solucionado. Deben aprender que no hay soluciones simples y superficiales.



Para impedir que el grupo se mecanice, la reunión debe ser siempre un diálogo y no un simple intercambio de frases sin significado. Se deben hacer preguntas para cerciorarse de que los muchachos se están comunicando. A veces los problemas que se discuten parecen desconectados de la vida real. El guía debe ayudarles a ver la conexión entre lo que se discute con los problemas en la vida del individuo.

Durante las etapas iniciales, el grupo tratará de proyectar los problemas sobre el guía. Como quiera que sea, nunca debe tomar una actitud defensiva; puede permanecer sentado en silencio o responder con un comentario neutro, tal

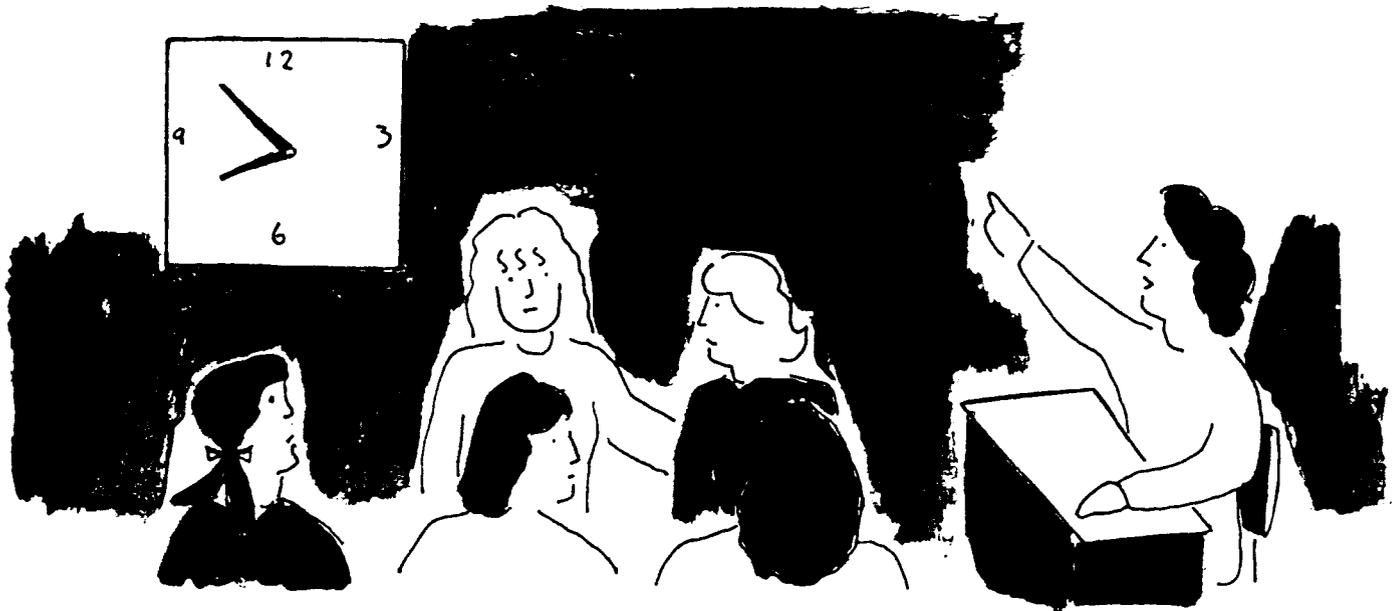
como "puede ser" o "Ah, sí". Debe evitar cualquier pregunta que esté orientada a hacerlo caer en la trampa o meterlo en una discusión. Una buena técnica es devolverles la discusión por medio de alguna pregunta.

Si el guía es firme en su rechazo de interacciones perjudiciales, habrá muy poca probabilidad de que se desarrollen peleas, en un grupo establecido. Le debe enseñar al grupo que si alguna persona se enoja y pierde el control, la reacción de los otros ha de ser de ayuda y no de enojo recíproco. Los mismos miembros del grupo pueden ayudar a proteger a un compañero que esté siendo perjudicado.

Una estrategia alternativa en la solución de problemas es la biografía. Un miembro del grupo cuenta la historia de su vida incluyendo los problemas que ha tenido, incluyendo los que el grupo aún no conoce. Se dará especial atención a aquellas partes de la biografía que tengan relación directa con los problemas actuales del individuo. El grupo, basado, en el relato, le asigna problemas al relator para que los trabaje.

5. EI RESUMEN

Los últimos 10 minutos de la reunión se dejan para el resumen. El guía y no otra persona es el que convoca al resumen; dice: "Hora del resumen". Durante estos minutos el guía debe permanecer sentado, dando un tono amistoso pero serio, relajado pero controlado.



No es un diagnóstico del problema del individuo. El propósito es proveer al grupo con reacciones y puntos de vista sobre la forma como condujeron la reunión para que vayan ganando efectividad en ellos. La forma de hacerlo, debe ser variada. Un resumen puede concentrarse sobre cómo el individuo recibió ayuda; otra podría concentrarse en asuntos o temas que adquirirán más importancia después de la reunión. El guía puede hacer preguntas e involucrar a los jóvenes como parte del resumen. Esto les ayuda en el aprendizaje de la conducción de la reunión. Sin embargo, el guía debe mantener el control del resumen, y no delegar la responsabilidad en algún joven. Debe mantener el dominio del tema y evitar que empiece una nueva reunión a la hora del resumen. No es la oportunidad para empezar a moralizar, sermonear o castigar verbalmente, sino que se le debe dar mayor importancia a las realizaciones positivas.

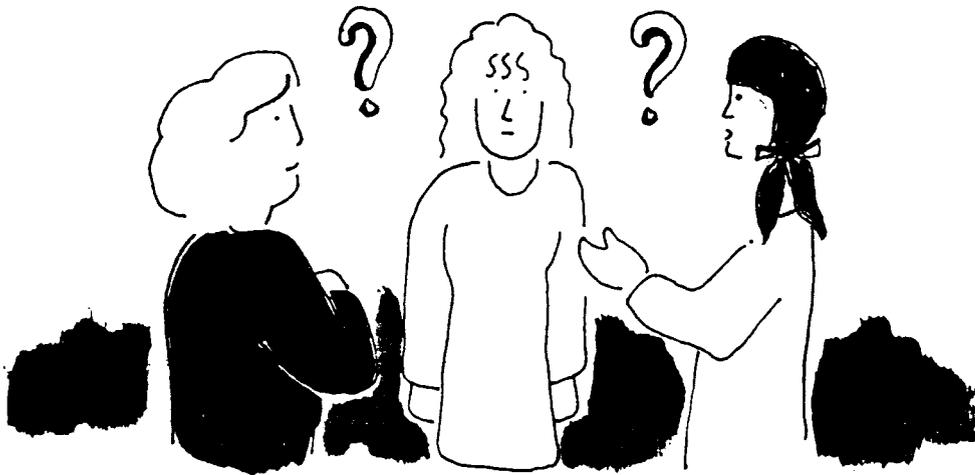


El guía puede ayudar a los miembros a ver en qué forma la reunión les ha ayudado, aunque no haya salido tan bien como se esperaba. Les puede mencionar los tópicos que todavía necesitan más discusión.

Si la reunión ha sido un poco pasiva, el guía puede usar el resumen para elevar un poco el nivel de ansiedad del grupo con respecto a la eficiencia del trabajo. No conviene sin embargo, dejar al grupo con el sentimiento, de fracaso y frustración. Se debe reducir la tensión y la hostilidad con algún comentario:

“ Cuando el grupo logre conocer mejor a Juan, tal vez podría ayudarlo a solucionar sus problemas ”.

El resumen puede servir para echar las bases de las reuniones siguientes. Se pueden dejar temas abiertos y motivar a los jóvenes a continuar trabajando en reuniones subsecuentes. A veces se puede hacer una pregunta para la cual todavía no hay una respuesta aparente. El uso selectivo de la técnica de dejar algo pendiente, puede motivar al grupo a seguir objetivos específicos, con la sensación de que son, ante todo, un equipo de ayuda.



La reunión debe terminarse con un comentario positivo como "buena reunión", "muy bien, por hoy", etc. El grupo debe salir del salón; no debe haber un rato de camaradería después de la reunión entre el guía y jóvenes individuales; no debe responder preguntas como: "¿Qué tal lo hice yo?", sino que las referirá al grupo: "¿Puedes hacerle la pregunta al grupo?". Así se conserva la seriedad de las reuniones y se mantendrá la responsabilidad sobre el grupo.

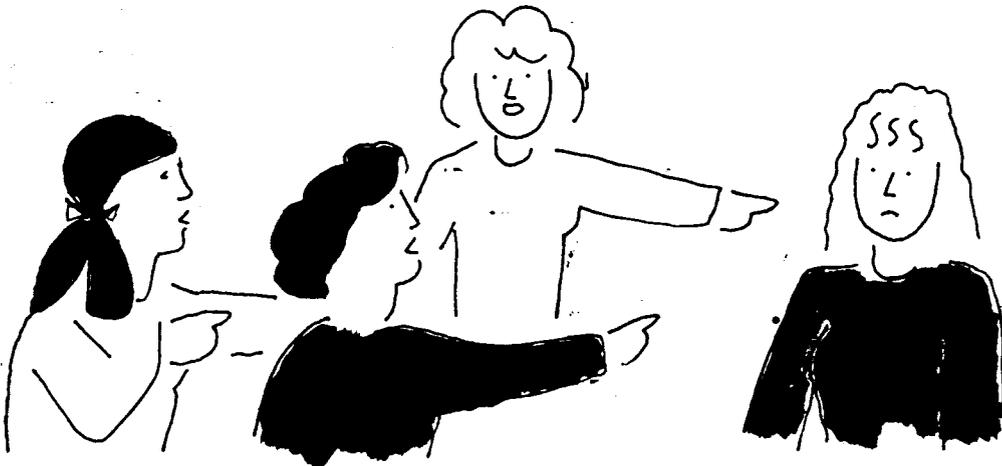
Así hemos formulado el TERCER OBJETIVO ESPECIFICO

AL TERMINAR LA LECTURA DEL CONTENIDO DE ESTE OBJETIVO, PODREMOS IDENTIFICAR LAS TENDENCIAS QUE SE PUEDEN PRESENTAR DURANTE EL INFORME DE LOS PROBLEMAS.

En el informe de los problemas se pueden presentar las siguientes tendencias :

Decir o no decir

Cuando la cultura del grupo no es todavía lo suficientemente fuerte, puede suceder que varios miembros decidan "dedicársela" a otro más débil, informando innumerables problemas y acusándolo de problemas que tal vez no tenga. También puede suceder que, por miedo o por fidelidad, (ley del silencio) los miembros del grupo no se atrevan a recordarle los problemas a un compañero en particular. El guía debe hacerlos caer en cuenta de lo que está sucediendo a fin de que se cambie la dinámica del grupo.



Ampliación del problema

Puede darse el caso de individuos que desean que se les asigne la reunión, y que agrandan su problema, tal vez con el fin de que, una vez "solucionado", se les permita retirarse del programa. Otro puede llegar "enojado" a la reunión, haciendo "mala cara" y

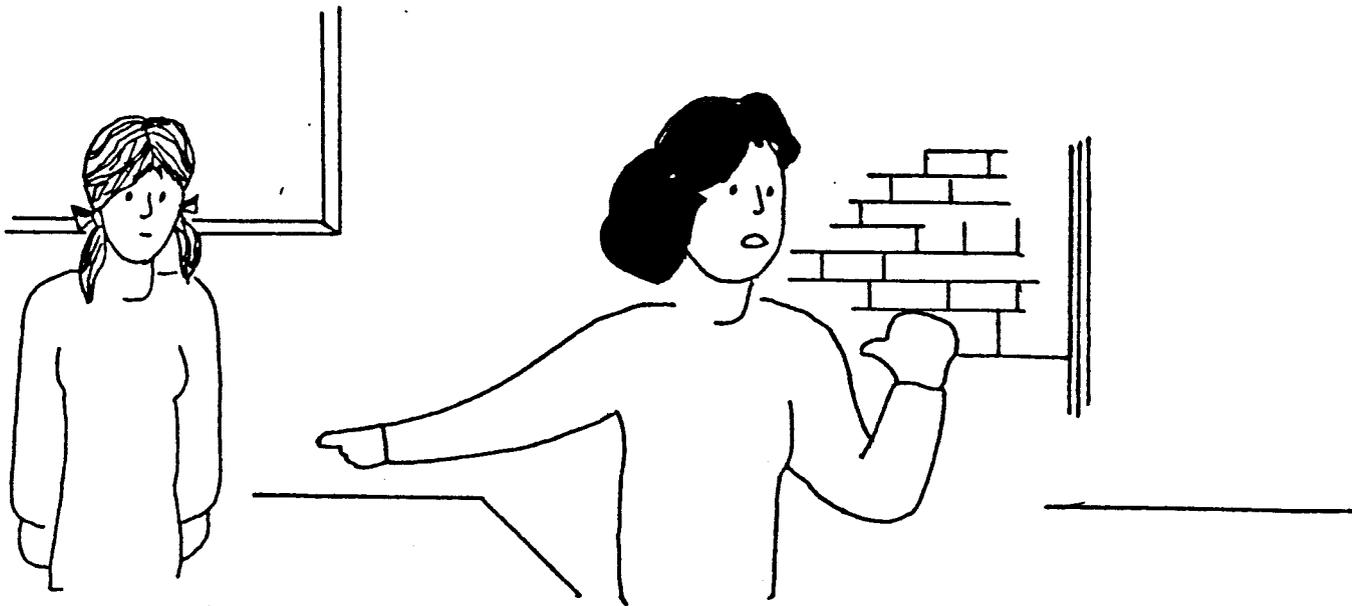
tirando violentamente las puertas. Tanto el guía como el grupo deberán estar preparados para identificar este tipo de situaciones.

Negación de problemas

Cuando uno de los miembros deja de informar algún problema los demás pueden recordárselo. Generalmente la persona reconoce la sugerencia del grupo, pero a veces niega el problema y alega que los demás lo están criticando, que "se la están dedicando", lo cual puede generar discusiones. Si insiste en que no tiene tal problema y el grupo determina que sí, se le puede adjudicar la reunión para trabajar sobre el asunto.

Proyección de problemas

El joven puede informar algún problema pero, a la vez, "echarle la culpa" a otro compañero o a las circunstancias. Por ejemplo: "Me ofendí fácilmente debido al comportamiento infantil de Pedro". El grupo debe hacerle caer en cuenta de que está tratando de evadir la responsabilidad de su propio comportamiento. Pero si falla el grupo, el guía puede preguntar si realmente están tratando el problema, de quien, según el joven, tiene la culpa. No se le puede permitir que refleje su problema sobre otro. Se insistirá en que cada quien informe su problema y acepte la responsabilidad de su comportamiento.



Este es el CUARTO OBJETIVO ESPECIFICO

UNA VEZ FINALIZADO EL ESTUDIO DE ESTE OBJETIVO, PODREMOS IDENTIFICAR LAS DIFERENTES FORMAS DE COMUNICACION NO VERBAL DENTRO DEL GRUPO.

El guía que es consciente de la comunicación no verbal dentro del grupo, posee valiosa información en cuanto a lo que realmente está sucediendo en las interacciones grupales. Esa comunicación no verbal se puede dar de diferentes formas:

Apariencia

Los jóvenes pueden adoptar una apariencia dejada, orgullosa, alerta, deprimida, con vestimenta extravagante, con tatuajes.

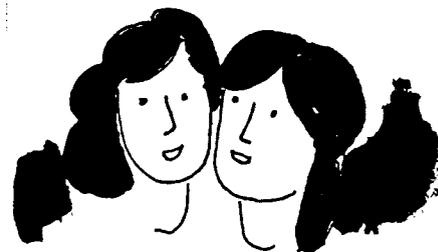


Postura

La postura en las reuniones puede ser relajada, tensa, desorganizada, retirada, desafiante, despreocupada.

Ubicación

Se deben tener en cuenta aspectos como: Proximidad de los jóvenes entre sí, o con el guía, contacto corporal notable entre compañeros, distribución del grupo en la forma de sentarse, posición con relación al grupo.



Gesticulaciones

Movimiento de las manos, afirmaciones con la cabeza, señalar con el dedo, movimientos de incomodidad o aburrimiento, señales de amenaza.



Contacto visual

Movimientos de los ojos y la cabeza, cara escondida, miradas que expresan sospecha, evasión del contacto visual, mirada lejana, hacia el exterior del grupo.

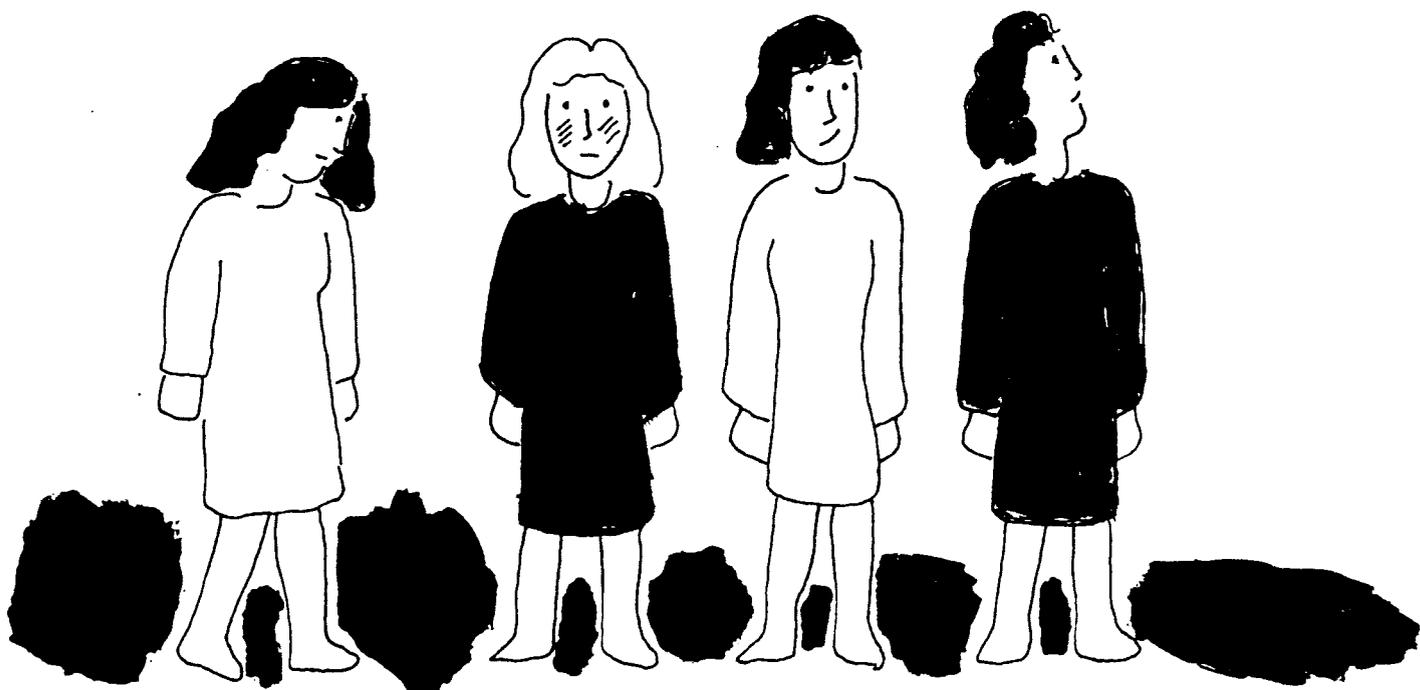
Expresiones faciales

Señales de interés, involucramiento o desentendimiento, cambio de afecto, sudor, ruborización, contracciones nerviosas, muecas.

Aspecto no verbal del lenguaje

Tono, velocidad, lentitud, interrupción, bloqueo, tartamudeo.

TENGA MUY EN CUENTA ESTAS REACCIONES Y PASEMOS A ESTUDIAR EL OBJETIVO SIGUIENTE.



Así hemos formulado el QUINTO OBJETIVO ESPECIFICO

AL FINALIZAR LA LECTURA DEL CONTENIDO DE ESTE OBJETIVO, PODREMOS DESCRIBIR LOS PROBLEMAS QUE AFRONTA EL GUIA EN LA CONSTITUCION DE LOS GRUPOS.

El guía afrontará una serie de dificultades en el proceso de construcción del grupo, mientras éste se convierte en una unidad eficiente para la solución de problemas; consideremos algunos de ellos:

No participación

Uno de los problemas más comunes es cómo lograr involucrar a los miembros que no participan. El grupo puede intentar alguna interacción con el individuo, y elogiar cualquier contribución que haga el joven. Muchas veces sucede que el no participante tiene miedo de hablar incorrectamente; el tratar de incorporarlo puede causar cierta frustración en el grupo y eso tiende a precipitar los ataques de los otros miembros, si el grupo no está bien estructurado: "Déjelo que se enoje", "Póngase bravo", Tales retos no son benéficos y si no hay algún miembro que los interrumpa, el guía tendrá que hacerlo, preguntando al grupo qué es lo que está tratando de hacer.



Resistencia a la ayuda

Ocasionalmente algún joven se resiste a que le ayuden, alegando que, aunque él sabe que tiene el problema, puede manejar la situación sin ayuda del grupo. Aunque el grupo puede demostrarle que no ha tenido mucho éxito en el manejo propio de sus problemas, sus argumentos pueden ser difíciles de refutar. El guía puede enseñarle al grupo estrategias tales como:

“Si Juan está diciendo que él no necesita ayuda, quiere decir que tampoco quiere ayudar a otros?”

“Puede haber gente tan grande que no necesite ayuda de otros?”

Estas formas de reaccionar tienden a concretar si la persona continúa resistiéndose a la ayuda del grupo.

Acaparamiento

Con frecuencia algún miembro locuaz puede conducir al grupo por los carriles de su propio interés, lo cual impide la participación de los otros. Aquí el guía puede reorientar con la pregunta: “Cuántos miembros hay en el grupo?” El guía debe ser consciente de la razón por la cual sólo un miembro está activo en la discusión. A veces el grupo no se atreve a confrontar al que tiene la reunión. o tal vez, nadie está interesado en ayudar. Esta situación es evidencia del mal funcionamiento del grupo.



Manipulación

Una variación del problema anterior es cuando dos individuos han arreglado previamente la reunión, de tal manera que los dos permanecen hablando mientras los demás permanecen sin decir nada. El guía debe mantenerse alerta para darse cuenta de lo que realmente está sucediendo en el proceso grupal.

Exageración

A veces algún miembro exagera la descripción de su problema, inventando cosas. El guía debe tener cuidado de que el grupo no se deje llevar por la fantasía, cuando el individuo relata sus problemas de aventuras (en drogas, delincuencia, agresividad sexual, etc.) Si se presenta tal situación y se ve que el grupo se está divirtiendo, el guía puede preguntar: "María está tratando de divertirnos con sus problemas?", con el fin de sugerir al grupo lo que está pasando.

El payaso

Un problema muy común es tener a alguien que hace la función de payaso. El joven actúa divertida y despreocupadamente, restándole importancia a los problemas. El guía debe responsabilizar tanto al individuo como al grupo: "Por qué Juan quiere dárseles de payaso?" o "¿Qué es lo que Juan está tratando de ocultar?" Tales preguntas ayudan al grupo a no dejarse controlar por las bromas del payaso.



Compasión

Algunos jóvenes sólo están buscando compasión. Si el guía cree que el estudiante está hablando de su problema en tal forma que otros lo compadezcan, puede preguntarle al grupo: "¿María quiere que le sintamos compasión?".

Intimidación

Generalmente cada grupo tiene un "matoncito" que es capaz de mantener a todos los miembros intimidados para que no mencionen sus problemas. El guía puede formular algunas preguntas:

"¿Por qué el grupo no habla de Tomás?". El no tiene ningún problema? Los miembros del grupo están permitiendo que los asuste?".

A veces basta con señales, gesticulaciones, ademanes, comentarios amenazantes o tonos de voz para mantener intimidados a los que están tratando de ayudar. Señales de este tipo deben causar la reacción del grupo para considerar la situación. De igual manera si los pequeños permanecen callados mientras los grandes dominan la situación, el guía puede preguntar: "¿Alguien se ha preguntado por qué los pequeños no están ayudando?", no puede ser que no sean lo suficientemente inteligentes, será que tienen miedo de hablar? Se le puede ayudar a Tomás si hay alguien que no pueda hablar con toda confianza?".

A veces el guía puede neutralizar a este tipo de personas, señalando su comportamiento y tratando de predecir los posibles resultados, para dejar al individuo en una posición de pérdida si usa sus viejas estrategias de defensa.

El más fuerte

Algunas veces el miembro más fuerte del grupo, maneja tan bien las técnicas grupales que se hace prácticamente impermeable a la ayuda de los compañeros. El guía debe hacer caer en cuenta de que aunque José puede ayudar a otros, no tiene la suficiente fortaleza para aceptar ayuda para sus propios problemas.



Los miembros pueden ponerse ansiosos cuando la confrontación se le hace al más fuerte de los miembros; tratarán de disuadir a otros con comentarios como: "Déjese de ser tan ofensivo", "vuelve y juega. . ." Este tipo de reacciones dan al guía la clave cuando los muchachos aún no se sienten lo suficientemente fuertes para confrontar al más fuerte.

El engaño

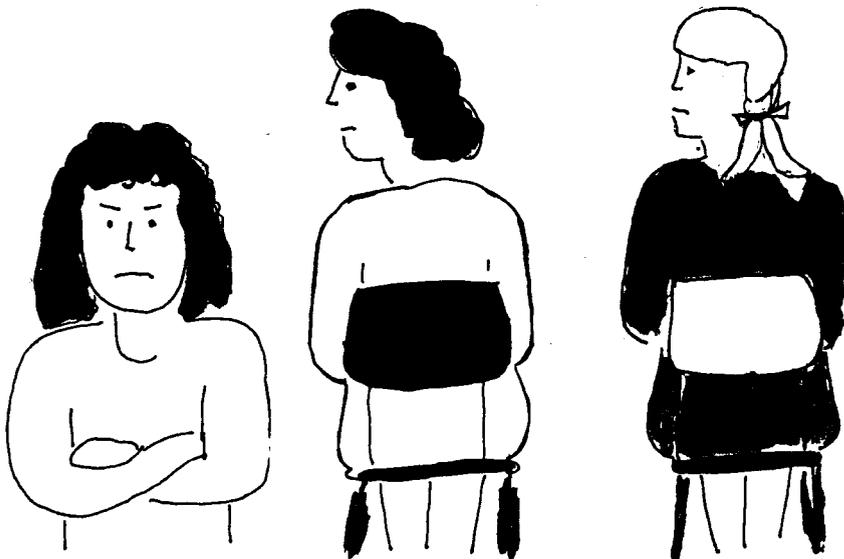
Los jóvenes con frecuencia son muy expertos en engañar, y es posible que hagan de la reunión un simulacro. Pueden dramatizar, haciendo creer que están interesados, cuando realmente no es así. El guía puede lanzar la pregunta: "El grupo cree que Manuel está actuando con seriedad?" así es como él trata con la autoridad?" o alguna pregunta similar que les haga darse cuenta del engaño al cual están sometidos.

El experimentado

El joven que entra al programa, con experiencia previa en grupos, presenta un problema en particular. El joven inicialmente puede tener miedo a manifestar sus problemas, o tener desconfianza al grupo o puede haber aprendido a manipular el proceso. Aunque el grupo se dé cuenta de lo que está pasando, generalmente pasan semanas antes de que puedan contrarrestar las maniobras del compañero. Cuando se siente descubierto empieza a actuar de payaso, lo cual debe ser una oportunidad para empezar el trabajo sin tapujos ni manipulaciones.

El negativo

Ocasionalmente algún miembro negativo tratará de destruir la reunión a propósito. El guía estará en una posición bastante difícil. Si usa su autoridad para confrontar al joven le quita la responsabilidad al grupo para manejar la situación. Puede preguntar qué es lo que el individuo está tratando de hacer; luego puede hacer el comentario respectivo a la hora del resumen.



Así hemos formulado el SEXTO OBJETIVO ESPECIFICO

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE OBJETIVO, PODREMOS IDENTIFICAR LAS FUNCIONES DEL GUIA EN LAS REUNIONES GRUPALES.

El guía desempeña una función específica en las reuniones del grupo. No funciona de manera autoritaria, pero tampoco actúa desinteresadamente. Puesto que la responsabilidad de la operación del grupo recae en sus miembros, la función del guía es enseñarles el procedimiento para efectuar las reuniones en forma efectiva, y luego verificar que sus miembros estén trabajando positivamente.

En la reunión del grupo el guía se sienta al otro lado de un escritorio y el grupo forma un círculo como se ve en la figura, esta posición le permite ejercer influencia cuando lo estime conveniente. En el grupo bien establecido el guía hará muy pocas interrupciones durante la discusión y esperará hasta el último minuto de la reunión para hacer un resumen de lo dicho.

Un error muy común del guía principiante es ser demasiado pasivo o no involucrarse en el proceso, de tal manera que el grupo también se ve afectado y puede llegar a la total inactividad. El error opuesto es cuando el guía actúa demasiado y es demasiado dominante, lo cual puede impedir que el grupo desarrolle todo su potencial.

También es importante el comportamiento no-verbal del guía en las reuniones. No debe mostrar marcadas expresiones faciales, pero debe mostrar calladamente un interés intenso por el proceso grupal. Cualquier movimiento de inquietud o aburrimiento y los cambios de posición o de contacto visual tienen efecto en la reorientación del grupo, llaman la atención sobre el guía y se la restan a los problemas del grupo. Los jóvenes, inicialmente, estarán constantemente mirando y leyendo las reacciones del guía. Por eso debe evitar, en cuanto sea posible, las expresiones no-verbales, o las claves en sus reacciones, pensamientos y ansiedades.

Pero lo más importante, es el comportamiento verbal del guía. Las preguntas que haga deben ser breves para orientar y estimular al grupo hacia las soluciones de los problemas. El uso de la pregunta tiene dos ventajas principales: La pregunta es una forma de comunicación y no autoritaria, y, obliga a los estudiantes a buscar la respuesta por ellos mismos. Desarrollando la técnica de la pregunta es posible, aunque no absolutamente necesario, hacer todos los comentarios de la reunión en forma de pregunta.

Una manera de determinar la efectividad del guía es observando la forma como él y el grupo utilizan los pronombres:

Usted: Si los miembros del grupo usan continuamente la palabra usted con referencia al guía, la reunión se convierte en una conversación de dos vías. Si el guía usa frecuentemente el pronombre usted para dirigirse a los miembros, también participa en la comunicación de doble vía. Es preferible usar formas más naturales: "el grupo cree que. . ." o "el grupo probablemente quiere. . ." o "cuando Juan haya resuelto su problema entonces él. ..". Esta forma le ayuda al grupo para que sus miembros se comuniquen entre sí.

Yo: El guía debe evitar los comentarios en primera persona, porque esto causa excesiva preocupación en los jóvenes por agrandar al adulto. Ejemplos de este error son: "estoy desilusionado. . .", "qué fue lo que les dije en cuanto a. . .", o "quedé muy complacido cuando vi. . .".

Nosotros: El guía **no debe utilizar el pronombre nosotros** cuando se refiere al grupo, porque no es miembro del grupo. Si actúa como miembro del grupo, éste no podrá desarrollar completamente su responsabilidad. Por ejemplo, en vez de decir: "hoy no estamos muy serios" puede decir: "el grupo no parece estar actuando con mucha seriedad hoy".

El guía debe hacer el propósito de nunca dirigir la palabra directamente a la persona que es el centro de la reunión. Debe encontrar la manera de lograr su contribución por medio de otros miembros del grupo. Por ejemplo, puede preguntar: "al grupo le interesa saber por qué Lina siente la necesidad de pelear?"

El guía debe aprender a intervenir solamente cuando sea absolutamente necesario; a menos que intencionalmente quiera poner bajo su control a algún joven que haya sobrepasado los límites. No necesita vocalizar los refuerzos terapéuticos tales como "ajá", ni hacer comentarios después de las intervenciones de los jóvenes; éstas interrupciones distraen al grupo. Más bien debe orientar sus esfuerzos para que todos los miembros del grupo participen en el proceso. Su responsabilidad es enseñarles para que se ayuden efectivamente entre sí.

Una tarea importante es la protección de la intimidad de los miembros para que no resulten perjudicados por el proceso grupal. El guía tiene que valorar la habilidad del grupo para usar información personal y confidencial en forma positiva. Cuando crea que el grupo no es capaz de manejar la situación, debe actuar con prontitud para impedir que el individuo exteriorice todo ante el grupo.

Hemos formulado así EL SEPTIMO OBJETIVO ESPECIFICO

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DEL CONTENIDO DE ESTE OBJETIVO, PODREMOS SEÑALAR LA IMPORTANCIA DEL AUTO-CONCEPTO POSITIVO EN LOS JOVENES.

Hay sin embargo, un problema en particular con el que muchos grupos encuentran dificultad para entrar a discutir. Es la imagen negativa de sí mismos. El líder debe siempre recordar que la solución primordial para este problema no proviene de la discusión sino de la acción. Con todo, cualquiera que sea el problema a tratar, la discusión a menudo se dirige hacia el problema fundamental: la imagen negativa de sí mismo. Por ejemplo, el grupo puede empezar a trabajar el problema de autoridad de uno de sus miembros. A medida que avanzan, notan sin embargo, que siempre se enoja cuando alguien le dice lo que debe hacer. Se preguntan entonces, cómo la crítica o las instrucciones pueden molestar a alguien si de verdad se siente bien consigo mismo. Cuando el grupo llega al problema de la propia imagen, no sabe qué hacer. Pueden llegar a establecer que el individuo tiene el problema de una imagen negativa de sí mismo. Sin embargo, pueden darle sólo un consejito o decirle que siga adelante con más entusiasmo, o sencillamente; "Sí entiendo. Yo también soy así".



Las siguientes preguntas pueden ser típicas de la manera como el guía puede orientar los problemas relacionados con la imagen negativa:

Qué es lo que la persona cree que tiene de malo?

Es que es estúpido? nadie lo quiere? le dá pena su apariencia?

cree que es loco o inadecuado sexualmente, o qué?

Qué situaciones lo hacen sentir inferior ?

Es algún fracaso? la crítica? la competencia? la interacción con sus padres, o con profesores del sexo opuesto? o se siente así, aún cuando no se trate de esto?

Quién realmente le hace sentirse inferior ?

Puede alguien hacerlo sentir inferior? Puede alguien realmente hundirlo, si él se siente bien consigo mismo? se apodera de los problemas de otros respondiendo a su hostilidad?

Cualquier cosa que él piense de sí mismo, cual es la verdad?

Es realmente tan malo como cree, o tan bueno como parece ser? está tratando de ser más de lo que realmente puede ser? conoce sus limitaciones? (una persona postrada en una silla de ruedas puede sentirse bien consigo misma, si funciona en una forma realista con respecto a sus limitaciones).

Qué puede hacer para mejorar ?

Se da por vencido fácilmente o no emprende tareas difíciles porque teme fracasar? acepta ayuda, hace uso de las oportunidades de ayudarse a sí mismo?

Qué hace con respecto a las cosas que no se pueden cambiar?

Va a continuar sintiéndose lástima o sintiéndose perseguido? va a renunciar? se va a vengar con otros, o se puede aceptar tal cual es?

Cuales son sus potenciales ?

Ha ayudado a otros miembros del grupo? . Cómo puede empezar a sentirse bien consigo mismo? . Cómo ha resuelto los problemas que ha tenido? . Cómo puede el grupo ayudarlo a ver que, en su propia forma, él puede ser una gran persona?

CUANDO EL JOVEN APRENDE A MANEJAR SUS DIFICULTADES Y A SER DE VALOR PARA ALGUIEN, EMPIEZA A VERSE A SI MISMO COMO UNA PERSONA CON DIGNIDAD. ENTENDIENDO SUS POTENCIALES, TANTO COMO SUS LIMITACIONES, PUEDE VIVIR UNA VIDA EFECTIVA CON LOS DEMAS Y CONSIGO MISMO.

EN RESUMEN

Durante la reunión el guía mantiene el tiempo sin obstrucciones, dejando los últimos 3 á 12 minutos para el resumen. A la hora de su preferencia, detiene la discusión y dice: "Hora del resumen". El guía, y no otra persona, es el que convoca para el resumen. Ocasionalmente, alguno de los miembros que ha notado que el guía empieza el resumen faltando diez minutos para terminar la reunión va a contribuir: "Hora del resumen".

En tal caso sería bueno desconocer el comentario y demorar el resumen unos minutos. Luego puede variar aún más la hora de empezar el resumen. Con ello evita que los estudiantes estén mirando el reloj para averiguar cuando se va a empezar el resumen..

Durante el resumen el guía debe permanecer sentado, con un tono amigable pero serio, relajado pero controlado. El resumen no es un diagnóstico del problema del individuo: el propósito es proveer al grupo de retroalimentación en cuanto a la forma como condujeron la reunión para que vayan ganando efectividad para futuras reuniones.

El guía debe evitar caer en patrones rutinarios predecibles. Debe usar estos minutos en la mejor forma posible. Si siempre conduce el resumen de la misma manera el grupo podrá predecir lo que viene y perderá atención. Un resumen puede concentrarse en cómo el individuo recibió ayuda: otro podría concentrarse en asuntos o temas que exigirán más importancia después de la reunión.

El guía puede hacer preguntas e involucrar a los estudiantes como parte del resumen, lo cual les ayuda en el aprendizaje de la conducción de las reuniones.

Esta técnica sirve para reforzar la contribución de los alumnos. El guía debe mantener el control del resumen, y no delegar la responsabilidad de asignar el resumen a algún alumno, por ejemplo: "Juan, usted haga el resumen de la reunión hoy". Cuando el guía hace preguntas al grupo, debe hacerlas de tal manera que haya alguien capaz de responderlas. Debe mantener el control del tema



tratado y evitar que empiece una nueva reunión a la hora del resumen.

El resumen no debe deteriorarse en una reunión de criticismo negativos. No es un formato para empezar a moralizar, sermonear o castigar verbalmente. Para muchos guías es más fácil criticar negativamente la participación de los estudiantes, que mencionar las realizaciones positivas. El guía puede siempre ayudar a los estudiantes a que aprendan algo, aunque la reunión no haya salido tan bien como se esperaba. Les puede ayudar a ver en qué forma la reunión les ha ayudado, puede mencionar los tópicos que todavía necesitan más discusión, por qué lo que se dijo puede ser tan importante, etc. Por ejemplo: "Algunos creen que Juan realmente no dijo qué es lo que le está preocupando. Qué piensa el grupo de eso? "

Si la reunión ha sido demasiado muerta, el guía puede usar el resumen para levantar un poco el nivel de ansiedad del grupo. Si cree que el grupo realmente no ha entrado en trabajo, puede mencionar que algún miembro detuvo el progreso, pero no necesita revelar su nombre. Aunque a veces es necesario introducir un poco de ansiedad en el grupo, con respecto a la eficiencia del trabajo, no conviene sin embargo, dejar al grupo con el sentimiento de fracaso y frustración. La reunión pudo haber levantado muchas emociones y es función del líder curar las heridas, por decirlo así, de tal manera que el grupo siga funcionando razonablemente. Si el grupo se siente frustrado por la incapacidad de mejorar a algún estudiante, el guía debe tratar de limar las asperezas y reducir la hostilidad, tal vez con algún comentario:

"Cuando el grupo logre conocer mejor a Juan, tal vez podrá ayudarlo mejor a solucionar sus problemas".

"Cuando Juan pueda depositar más confianza, el grupo estará en mejores condiciones para ayudarlo ...".

"Es importante ver que aunque Juan no quería que ningún miembro del grupo le ayudara, el grupo mostró una gran paciencia y comprensión. Se ve que todos lo estiman lo suficiente para ayudarlo en el futuro".

El resumen puede servir para poner las bases de las reuniones siguientes. No se necesita dar por terminados todos los tópicos tratados. Se pueden dejar temas abiertos y motivar a los estudiantes a continuar el trabajo en reuniones subsecuentes. A veces se puede hacer una pregunta para la cual todavía no hay una respuesta aparente:

"Ahora que el grupo sabe que Juan tiene intenciones de "Volarse" de aquí, uno se pregunta cómo el grupo le va a ayudar para que no

se perjudique". El uso selectivo de esta técnica de dejar algo pendiente, puede motivar al grupo a seguir objetivos específicos.

En cuanto sea posible, el guía debe dejar al grupo con la sensación de ayuda. Típicamente, debe terminar la reunión con un comentario positivo como "buena reunión", "muy bien, por hoy", etc. El grupo debe salir del salón de reunión. No debe haber un rato de camaradería después de la reunión, entre el guía y estudiantes individuales. El guía no responderá preguntas como "Qué tal lo hice yo?", sino que las referirá al grupo, "Puedes hacerle esa pregunta al grupo". Así se conserva la seriedad de las reuniones y se mantendrá la responsabilidad sobre el grupo.



BIBLIOGRAFIA

- Cañón, C. y Alvarez, B. (Ed.). El sentido de la humano: Valores psicología y Educación. Colombia: Editorial Gazeta, 1985.
- Cembranos, C. y Bartolomé, M. Estudios y experiencias sobre educación en valores. Madrid: Narcea, 1981.
- Varrath, H. and Brendtro, L. Positive Peer Culture, 1976. Selección, traducción y adaptación de Cañón S., Carlos, 1980.

*Trabajo elaborado con la colaboración gráfica
de Bernardo Nieto S., Ricardo Orjuela P.
y Gustavo Ortiz S.*