



ÁREA 3. CUADERNOS DE TEMAS GRUPALES E INSTITUCIONALES

(ISSN 1886-6530)

www.area3.org.es

Nº 26 – Invierno 2022

Sobre la introducción del concepto de grupo operativo¹

Elisabeth von Salis²

El aprendizaje en grupos operativos presupone un cambio en el papel del profesor. Su papel y su actitud deben proporcionar las condiciones para que los alumnos movilicen sus propios pensamientos conectando o relacionando el material que se va a aprender con sus propias ideas y sus propias experiencias previas. Para ello, es necesario que exista algún tipo de espacio abierto y encuadre seguro para dar cabida a este proceso de pensamiento-aprendizaje.

Aquí probablemente sea necesario decir algo sobre nuestra forma de entender el aprendizaje: todo miembro del grupo, sea niño o adulto, ha tenido experiencias y adquirido conocimientos en su vida. A estas experiencias y a estos conocimientos los llamamos esquema de referencia. Este esquema de referencia guía el pensamiento y las acciones de cada individuo. Si ahora los miembros del grupo van a aprender algo nuevo, esta novedad se encontrará con el esquema de referencia existente y desencadenará emociones y asociaciones. El aprendizaje consiste ahora en intercambiar con los demás miembros del grupo qué pensamientos, ideas y

¹ Actualmente trabajamos en publicaciones sobre psicoanálisis y pedagogía. En el encuentro celebrado en Berlín en septiembre pasado, hice una introducción del concepto de grupo operativo para profesores como información para la siguiente sesión de grupo coordinada. En la introducción elaboré el necesario cambio de rol del profesor tradicional al coordinador de grupo.

² Psicoanalista. Especialista en análisis y psicoterapia infantil. Suiza

emociones desencadena lo nuevo que se ha introducido en el grupo como información. El intercambio sobre las asociaciones y emociones muestra las reacciones más diferentes ante lo nuevo y hace que el propio esquema de referencia se haga consciente.

Entendemos el aprendizaje como un cambio del esquema de referencia. Significa que en el aprendizaje se tiene en cuenta el contexto, las circunstancias sociales de cada miembro del grupo a través de su propio esquema de referencia. En el trabajo en grupo se da espacio al contexto.

Los diferentes puntos de vista y reacciones de los miembros del grupo ante la información sacan a la luz diferentes aspectos de la tarea de aprendizaje y amplían la comprensión del material que hay que aprender. En el grupo hay diferentes puntos de vista sobre cómo tratar el material o el tema y no sólo los del profesor o el informante.

Para mostrar la diferencia con el aprendizaje convencional, utilizo un pasaje del texto de Thomas Greusing p. 130, del libro *Experiencias con grupos*, que el sociólogo Erich Graf y yo publicamos en 2003:

"En el pensamiento operativo, el aprendizaje se concibe ante todo como producción de cognición y se distingue de la mera memorización o recuerdo pasivos, en los que sólo están en juego dos papeles (profesor - alumno). En la enseñanza operativa, la interacción entre el papel de información, el papel de trabajo de los distintos miembros del grupo, el papel de coordinación y de observación crea una compleja red de vínculos e identificaciones recíprocas que hace posible la integración de la nueva información. Además, esta interacción crea nuevos elementos y productos, percepciones, descubrimientos, teorías y actitudes. Si se compara el campo de posibilidades de identificación generado por las díadas de roles tradicionales profesor-alumno con el campo formado por la estructura de roles y grupos del grupo operativo, resulta obvio el mayor número de posibilidades de identificación operativa en el grupo operativo. Ahí radica también un aspecto esencial de la eficacia de este modelo".

El intercambio en el grupo pone en marcha el propio esquema de referencia de cada participante, es decir, que cambiará al enfrentarse a algo nuevo. Este aprendizaje implica también el aprendizaje de las relaciones sociales entre los miembros del grupo. Surgen nuevos comportamientos.

Como decíamos al principio, se necesita un espacio seguro para el proceso de grupo. Para ello establecemos un encuadre o setting. Incluye seis elementos: Tarea, Roles de trabajo, Grupo (Participantes), Tiempo, Espacio y Honorarios.

La tarea en nuestro caso serían los diferentes temas del plan de estudios. Son las partes manifiestas de la tarea. Desde el punto de vista psicoanalítico, estas partes manifiestas también evocan partes latentes o inconscientes. Emergen gradualmente en el proceso grupal y se interpretan para ampliar la comprensión de la tarea y facilitar la apropiación del material. La apropiación se refiere a la propia producción de cognición del grupo y su integración en el esquema de referencia.

Los roles de trabajo son: Informante, participantes del grupo (alumnos, aprendices), el coordinador del grupo y el observador del grupo. El informante puede ser el profesor o un conferenciante externo o también un participante del grupo que imparte el material previsto, o también el observador.

El cambio en el papel del profesor mencionado al principio me parece importante. Debe aprender a coordinar un grupo. Ya no tendrá el papel tradicional del que sabe y da instrucciones sobre lo que hay que hacer. Como coordinador, es responsable del encuadre en el que tiene lugar el trabajo en grupo, el proceso del grupo. Esto significa que es responsable de que se respeten los elementos de encuadre acordados, como el inicio y el final de la sesión de grupo y la sala en la que tiene lugar.

Estos cambios que se ponen en marcha desencadenan miedos. Son miedos a la confusión y a la pérdida. La confusión se entiende bien, proviene de sacudir el sistema de referencia existente en la confrontación con todas las ideas y emociones de los demás miembros del grupo. La pérdida se refiere a la inseguridad que se crea. Antes, uno se sentía seguro con sus propias experiencias y conocimientos adquiridos. En la nueva situación, esta seguridad se pone en duda.

Los cambios que se avecinan también desencadenan resistencias. Éstas aparecen en muchas variantes: por ejemplo, dos miembros del grupo discuten o se pelean por un detalle de forma estereotipada, dejando que el resto del grupo permanezca pasivo y observe. Esta sería una situación que el coordinador interpretaría como resistencia.

Si un grupo trabaja de forma activa - productiva, los portavoces se turnan. Todos se convierten en portavoces y se alternan en el papel de líder. Este papel nunca debe ser asumido por el coordinador, aunque los miembros del grupo quieran tentarle para que lo asuma. También es conocida la resistencia a pensar por uno mismo. La gente prefiere esperar a que la guíen que buscar el camino por sí misma.