

EL GRUPO DE DISCUSION COMO ESTRATEGIA PARA LA PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE

Maritza Librada Cáceres Mesa

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
Área Académica de Educación

INTRODUCCIÓN

Al concluir la primera década del siglo XXI, el contexto socioeconómico, político y cultural en el ámbito internacional presenta un nivel de complejidad que atraviesa los distintos ámbitos del quehacer humano; donde la importancia que se le concede al conocimiento hace necesario profundizar en el análisis de la ciencia como un constructo humano e histórico-social, que se ha venido validando en la calidad de su saber, a través de la rigurosidad en la aplicación y sistematización de sus métodos, técnicas y enfoques en el contexto de la investigación.

Este posicionamiento histórico del saber científico frente a otros saberes, nos ubica en el contexto de la investigación educativa en la formación del profesorado, en la necesidad de reconocer el valor instrumental y metodológico de cada uno de los paradigmas investigativos, para dar cuenta de las distintas maneras de cómo puede ser percibida y sistematizada la realidad educativa de la práctica pedagógica.

Por lo tanto, en la investigación para diferentes problemas educativos, las diferentes formas de aproximación a la práctica pedagógica, el análisis reflexivo de ésta, y las diferentes acciones para resolver los problemas de la práctica pedagógica en la contemporaneidad, nos sitúan en valorar los fundamentos del paradigma cualitativo, de corte crítico social, interpretativo y dialógico, para retomar el análisis del discurso a través de los grupos de discusión como estrategia de producción del conocimiento en el ejercicio de la práctica docente en el currículo;

que permite la interacción constante, el esfuerzo por comprender, captar e interpretar, en dialogo con los otros, el sentido del otro; el otro, entendido como individualidad y como grupo; en nuestro caso el profesorado, construyendo generalizaciones que permitan entender los diferentes aspectos de esas individualidades y/o de esos grupos; apropiarse de esa realidad social, cultural e individual, y elaborando significados desde la intersubjetividad del profesorado, de modo que denote la vivencia, la subjetividad, la individualidad, en un lenguaje sencillo, que en las investigaciones sobre la formación del profesorado, trascienda en el contexto de su práctica pedagógica en las aulas.

DESARROLLO

LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: SU ENFOQUE

La investigación cualitativa no puede concebirse si no es desde la consideración del proceso seguido por cada una de las diferentes áreas que han conformado esta manera de entender la investigación en el campo de las ciencias sociales, sobre todo desde la antropología y la sociología.

La investigación cualitativa tiene significados diferentes en cada momento. Una primera definición, aportada por Denzin y Lincoln (1994:2) destaca que:

“Es multimetódica en el enfoque interpretativo, naturalista hacia su objeto de estudio”.

Esto significa que los investigadores cualitativos estudian la realidad en su contexto natural, tal y como sucede intentando sacar sentido de..., o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados para las personas implicadas.

Esta estrategia metodológica implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales -entrevistas, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos- que describen la rutina y la vida de las personas.

Taylor y Bogdan (1986:20) consideran, en un

sentido amplio, la investigación cualitativa como:

“Aquella que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable”.

Estos autores llegan a caracterizar la investigación cualitativa de la siguiente forma (1996:20):

1. “Es inductiva.
2. El investigador ve el escenario y a las personas desde una perspectiva holística; las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo.
3. Los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio.
4. Los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas.
5. El investigador cualitativo suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones.
6. Para el investigador cualitativo, todas las perspectivas son valiosas.
7. Los investigadores cualitativos dan énfasis a la validez en su investigación.
8. Los métodos cualitativos son humanistas.
9. Para el investigador cualitativo todos los escenarios y personas son dignas de estudio.
10. La investigación cualitativa es un arte”.

Por su parte Miles y Huberman (1994:5-8), consideran como características básicas de la investigación naturalista las siguientes:

1. “Se realiza a través de un prolongado e intenso contacto con el campo o situación de

vida.

2. El papel del investigador es alcanzar una visión holística (sistemática, amplia, integrada) del contexto objeto de estudio.
3. El investigador intenta capturar los datos sobre las percepciones de los actores desde dentro, a través de un proceso de profunda atención, de comprensión empática y de suspensión o ruptura de las preconcepciones sobre los tópicos objeto de discusión.
4. Leyendo a través de estos materiales, el investigador puede aislar ciertos temas y expresiones que pueden revisarse con los informantes, pero que deberían mantenerse en su formato original a través del estudio.
5. Una tarea fundamental es la de explicar las formas en que las personas en situaciones particulares comprenden, narran, actúan, y manejan sus situaciones cotidianas.
6. Son posibles muchas interpretaciones de estos materiales, pero algunas son convincentes por razones teóricas o consistencia interna.
7. Se utilizan relativamente pocos instrumentos estandarizados. El investigador es el principal instrumento de medida.
8. La mayor parte de los análisis se realizan con palabras”.

En tal sentido LeCompte (1995:67) considera que la misma podría entenderse como:

“Una categoría de diseños de investigación que extraen descripciones a partir de observaciones que adoptan la forma de entrevistas, narraciones, notas de campo, grabaciones, descripciones, registros escritos de todo tipo, fotografía o películas o artefactos”.

Para ella, la mayor parte de los estudios cualitativos están preocupados por el entorno de los acontecimientos y centran su indagación en aquellos contextos naturales, o tomados tal y como se encuentran, más que reconstruidos o modificados por el investigador, donde los seres humanos se implican e interesan, evalúan y experimentan directamente.

Por su parte Stake (1995:87) sitúa las diferencias fundamentales entre la investigación cualitativa y cuantitativa en tres aspectos básicos:

1. La distinción entre la explicación y la comprensión como propósito del proceso de indagación; el objetivo de la investigación cualitativa es la comprensión, centrandolo en los hechos; mientras que la investigación cuantitativa fundamentará su búsqueda en las causas, persiguiendo el control y la explicación. Desde la investigación cualitativa se busca la comprensión de las complejas interrelaciones que se dan en la realidad.
2. La distinción entre el papel personal e impersonal que puede adoptar el investigador; se valora el papel personal que asume el investigador desde el comienzo de la investigación, interpretando los sucesos y acontecimientos, frente a la posición mantenida desde los diseños cuantitativos, donde el investigador interpreta los datos una vez que se han recogido y analizado estadísticamente. En la investigación cualitativa se espera una descripción densa, una comprensión experiencial y múltiples realidades.
3. La distinción entre conocimiento descubierto y conocimiento construido, en la investigación cualitativa, el investigador no descubre, sino construye el conocimiento.

Como síntesis de su perspectiva, Stake considera como aspectos diferenciales de un estudio cualitativo su carácter holístico, empírico, interpretativo y

empático, los que resumimos en el cuadro siguiente (Stake, 1995:47):

HOLÍSTICO	EMPÍRICO	INTERPRETATIVO	EMPÁTICO
<ul style="list-style-type: none"> . Contextualizado. . Orientado al caso, entendido el caso como un sistema limitado. . Resistente al reduccionismo y al elementalismo. . Relativamente no comparativo, lo que pretende es la comprensión más que sus diferencias con otros. 	<ul style="list-style-type: none"> . Orientado al campo. . Énfasis en lo observado, incluyendo las observaciones de los informantes. . Se afana por ser naturalista, no intervencionista. . Preferencia por las descripciones en lenguaje natural. 	<ul style="list-style-type: none"> . Los investigadores se basan más en la intuición. . Los observadores ponen la atención en el reconocimiento de sucesos relevantes. . Se entiende que el investigador está sujeto a la interacción. 	<ul style="list-style-type: none"> . Atiende a los actores intencionadamente. . Busca el marco de referencia de los actores. . Aunque planificado el diseño es emergente sensible. . Sus temas son émicos, focalizados progresivamente. . Sus informes aportan una experiencia vicaria.

Características de los estudios cualitativos.

EL GRUPO DE DISCUSIÓN EN LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

CONSIDERACIONES GENERALES.

El empleo de grupos de discusión como técnica de recogida de información es muy recurrente entre quienes se interesan por asumir investigaciones cualitativas o participativas.

Esta técnica exige la delimitación del "grupo" que se organiza para hablar y llevar a cabo la "discusión" sobre el tema en cuestión, sin embargo la conformación como "grupo de discusión" exige determinadas condiciones en función de la rigurosidad del análisis reflexivo de los datos, los cuales se adscriben a la investigación cualitativa y aportan conocimientos mediante el habla y en tal dinámica se organiza el discurso para el análisis

Definición Conceptual de Grupos de Discusión:

Por otra parte Morgan (1979) define un grupo de discusión de la siguiente manera:

- Orientar a un nuevo campo.

- Generar hipótesis basadas en las ideas de los informantes.
- Evaluar distintos campos de investigación o poblaciones de estudio.
- Desarrollar calendarios , cuestionarios de entrevistas.
- Obtener interpretaciones de los participantes con respecto a los resultados de estudios previos.

En este ámbito Jesús Ibáñez, 1979:218, lo considera como un grupo cuya maquinación es un discurso, un grupo que se articula, que se organiza para hablar...”

Según Krueger (1988:24):

“Un grupo de discusión puede ser definido como una conversación cuidadosamente planeada. Diseñada para obtener información de un área definida de interés”.

Más adelante Krueger (1988: 35) precisa:

“los grupos de discusión (...) prestan atención a las percepciones de los usuarios (...) los grupos de discusión tienen un propósito muy definido, para el cual funcionan particularmente bien: determinar las percepciones, sentimientos y maneras de pensar de los participantes”.

Por su parte Canales y Peinado, (1994: 289):

“El grupo de discusión es una técnica de investigación social que (...) trabaja con el habla. En ella, lo que se dice -- lo que alguien dice en determinadas condiciones de enunciación --, se asume como punto crítico en el que lo social se reproduce y cambia, como el objeto, en suma, de las ciencias sociales. En toda habla se articula el orden social y la subjetividad”

En efecto, un grupo de discusión permite a través de un procedimiento adecuado, con un moderador experto, recabar información relevante para el objetivo central de la investigación.

Por otro lado, es de vital importancia tener en cuenta a la hora de la convocatoria de un grupo de discusión el número de integrantes, sus características y muy especialmente su formación profesional.

Como señala Krueger (1988:28), “El objeto del grupo de discusión es provocar autoconfesiones en los participantes”. De esa manera, se logra una especie de retroalimentación entre los distintos sujetos que son parte del grupo de discusión.

Por su parte Krueger alude (1988:31), que “la entrevista grupal se realiza para conseguir un objetivo específico mediante un proceso definido. El propósito es obtener información de naturaleza cualitativa de un número determinado y limitado de personas. El grupo de discusión ofrece un entorno en el cual se induce a alimentar la discusión”.

Señala el autor que los grupos de discusión permiten combinar los elementos de la entrevista individual y observación participante, adicionalmente proporciona acceso a formas de información distintas de las otras dos técnicas.

Ortí (1996:56) especifica que la estructura simbólica del discurso dominante en una discusión de grupo reproduce la estructura motivacional de los grupos de referencia, de una manera preconsciente que se desentraña a través del análisis de discurso correspondiente

En tal sentido Agulló Tomás, al referirse a los grupos de discusión (1997:278), valora el planteamiento de Canales y Peinado y señala:

“El grupo de discusión es una técnica de investigación social que (como la entrevista abierta o en profundidad, y las historias de vida) trabaja con el habla. En ella lo que se dice --lo que alguien

dice en determinadas condiciones de enunciación-, se sume como punto de crítico en el que lo social se reproduce y cambia, como el objeto, en suma de las ciencias sociales. En toda habla se articula el orden social y la subjetividad”

En tal sentido Jesús Ibáñez, que podemos considerarlo como el padre y promotor de esta técnica, fundamenta cómo desde los grupos de discusión se inscribe un campo de producción de discursos, los cuales serán la fuente de materia prima fiable para el análisis e interpretación de los resultados, los cuales pueden generar otro grupo de discusión en el contexto social.

La discusión de grupo es una técnica de investigación que consiste en reunir a un grupo de seis a diez personas y suscitar entre ellas una conversación sobre el tema que queremos investigar, la cual debe estar dirigida en nuestro caso por el autor de la investigación, con vistas a tomar notas y no dejar escapar ningún detalle útil para el desarrollo del mismo.

En su obra, “Tratado de Sociología empírica”, Wener Mangold (1973:249) muy oportunamente señala que el empuje efectivo para la aplicación de las discusiones de grupo, en lugar de entrevistas aisladas, se origina en la reflexión de que opiniones y actitudes sólo raras veces se transforman en la realidad en un comportamiento social relevante bajo condiciones que corresponden al modelo de la escuela.

Cuando utilizamos esta técnica, el objetivo general es detectar opiniones, percepciones y argumentos que justifiquen una actuación pedagógica determinada, en nuestro caso ajustada a los resultados de las observaciones de clases a los profesores, para valorar en colectivo los factores que están afectando el desarrollo de su práctica pedagógica en las aulas; en este escenario la producción de conocimientos de los docentes adquiere vital importancia, sobre todo porque refleja en un primer momento la comprensión de su práctica; dicha producción es vinculada en particular

al desarrollo del trabajo académico en el currículo.

La investigación a través de los grupos de discusión no está sostenida por una estrategia estática o algorítmica, sino que se organiza estratégicamente de acuerdo a los intereses del investigador y a las problemáticas básicas que orientan su actuación profesional en el ámbito de su práctica docente.

Esta técnica, que se aplica muy frecuentemente a estudios de sociología, busca descubrir cómo influyen las opiniones en las conductas de las personas, tanto para determinarlas como para modificarlas.

Cada grupo se inserta en un proceso circular de comunicación entre grupos: el discurso del grupo de discusión es analizado por equipo de técnicos; el grupo de discusión produce el metadiscurso -informe-. El despliegue imaginario del grupo de discusión es anudado a la realidad por el acto que lo intuye en su aquí/ahora: el espacio y el tiempo, el trabajo, las condiciones, están fijadas por el orden institucional (el equipo investigador, el investigador principal). Y el grupo es reabsorbido en el orden social tan pronto como concluye la reunión. (Jesús Ibáñez, 1986:89).

Se trata, pues, de un intercambio “cara a cara” entre personas que poseen un interés común para discutir un tema, resolver un problema, tomar una decisión o adquirir información por el aporte recíproco. Todo ello dentro de un máximo de espontaneidad y libertad de acción, limitando solamente por el cumplimiento más o menos flexible de algunas normas generales que favorecen el proceso y diferencias a esta técnica de una charla o conversación corriente. Tales normas son:

- La discusión se realiza alrededor de un tema previsto que interesa a todos, apartándose lo menos posible del mismo.
- El intercambio de ideas sigue cierto orden lógico, tiene coherencia y congruencia con el tema a investigar, no se realiza caprichosamente o al azar; gira en torno del objetivo central, aunque el curso de la discusión debe dejarse a

la espontaneidad del grupo.

- El grupo designa un facilitador o coordinador para ordenar la discusión, cargo que debe ser rotativo para desarrollar la capacidad de conducción de todos los miembros.
- La discusión se desarrollará en un clima democrático, sin hegemonía de ninguno de los miembros y con el mayor estímulo para la participación activa y libre.

Características

Krueger (1988:33), otorga 5 características que se relacionan con los elementos del grupo “a. Personas qué, b. Poseen ciertas características, c. Ofrecen datos, d. De naturaleza cualitativa, e. En una conversación guiada”.

Morgan (1979:56) menciona a Merton en cuanto a cuatro criterios básicos:

- Rango: Cubrir un rango máximo de tópicos pertinentes
- Especificidad: Debería proporcionar información lo más específica posible
- Profundidad: Debiera estimular interacción que explore profundamente los sentimientos de los participantes.
- Contexto personal: Debería tomar en consideración el contexto personal que utilizan los participantes al responder el tema.

Tamaño

El número de personas que conforman un grupo de discusión es de vital importancia, radica en este punto la calidad, en cierta forma, de la información. Así lo señala Krueger (1988:33), “El tamaño está condicionado por 2 factores: debe ser lo suficientemente pequeño como para que todos tengan la oportunidad de exponer sus puntos de vista y lo suficientemente grande como para que exista diversidad en dichos puntos de vista”.

El Moderador

Un papel importante dentro de esta técnica es el que juega el moderador, que tiene la función clara de entrevistador, moderar o dirigir la discusión.

Como señala Krueger (1988:76) “Un moderador (...) tiene ciertas características personales” posee particular importancia en el grupo de discusión, estos atributos están relacionados con la interacción grupal, lo que en definitiva puede afectar la calidad del discurso. De ahí la importancia de que el moderador tenga experiencia previa, ya que a pesar de que tiene menos control en la técnica es quién en definitiva guía la conversación, vale decir, mantiene un control suave dentro del grupo, debe saber escuchar y comunicar en forma clara y precisa, tanto en lo escrito como en lo oral.

Los participantes

Es de relevancia tener en consideración a la hora de seleccionar a las personas que integraron el grupo de discusión como señala Krueger (1988:34) “la homogeneidad puede ser definida en forma amplia o restringida”. (...) “el grupo puede variar en edad, género, ocupación, e intereses.

Técnica de recogida de datos

Lo interesante de los grupos de discusión es que éstos trabajan con la percepción de los integrantes, vale decir, con sentimientos, manera de pensar de los miembros del grupo, reflexiones en cuanto a los modos de actuación, así lo señala Krueger (1988: 35) “los grupos de discusión (...) prestan atención a las percepciones de los usuarios (...) los grupos de discusión tienen un propósito muy definido, para el cual funcionan particularmente bien: determinar las percepciones, sentimientos y maneras de pensar de participantes”.

Desde esta perspectiva todo el material que recoge y aporta el grupo de discusión es cualitativo, ya que se trabaje sobre la base de “actitudes, percepciones, opiniones de los integrantes del grupo” (Krueger 1988: 35).

En este sentido el investigador juega un rol muy importante: de moderador, él debe estar atento, observar y escuchar lo que se plantea en la conversación grupal. Según Krueger (1988:35), “el investigador inductivo alcanza una comprensión basada en la discusión”.

Preguntas adecuadas

El grupo de discusión está inserto en un contexto en el que induce y alimenta la discusión, donde las preguntas deben ser abiertas. Por otra parte el investigador cumple varias funciones entre ellas: modera, escucha, observa.

Para realizar un grupo de discusión sin duda que se debe tener claridad en los objetivos del estudio, pero es necesario efectuar las preguntas idóneas para poder cumplir los fines propuestos. Para ello es indispensable hacer preguntas abiertas, “que permitan al sujeto determinar él mismo la dirección de sus respuestas” (Krueger 1988:66), lo que permite generar respuestas en distintas dimensiones. Por otra parte las preguntas abiertas son necesarias hacerlas al principio, para luego terminar con preguntas cerradas para limitar las respuestas.

Las preguntas dicotómicas pueden complicar la conversación y restringir la información, ya que el sujeto sólo se limitara a responder sí o no.

Fortalezas

Sin duda que los grupos de discusión como toda técnica cualitativa presenta ventajas. Morgan (1979:32) señala alguna de ellas: son fáciles de conducir, se realizan con pocos recursos, permite explorar temas y generar hipótesis.

Krueger, menciona que una de las grandes ventajas de esta técnica, es que entrega información en profundidad, señala además el carácter social de esta misma, vale decir, las personas con sus comentarios influyen entre sí, se contextualiza a los sujetos en situaciones naturales.

- Esta técnica tiene un sentido abierto, flexible,

lo que permite a través de la discusión entre sus integrantes desviar esta misma, en donde esta información puede ser provechosa.

- El grupo de discusión tiene, como señala Krueger (1988:50) “una validez subjetiva”, vale decir el contenido de la discusión es comprensible, en donde se utiliza los comentarios textuales de los integrantes de la entrevista grupal.
- El costo en cuanto a recursos de esta entrevista grupal es reducido, así también lo señala Morgan.
- Por otra parte, el grupo de discusión permite una rápida disponibilidad de resultados, lo que permite preparar informes rápido.
- Posibilita al investigador el aumentar el tamaño de la muestra estudiada.

Debilidades

Según Morgan y también Krueger señalan que en el grupo de discusión los participantes pueden influir y dar curso a la conversación, lo que conlleva muchas veces a desvirtuar el objetivo principal del grupo de discusión, en otras palabras el investigador tiene menos control.

Otra limitante es que los comentarios, opiniones, percepciones de los participantes no sean interpretados dentro del contexto.

No puede ser cualquier moderador, éste debe tener experiencia en el tema a tratar y también para relacionarse con el colectivo.

El tiempo que requiere la formación de un grupo de discusión, para reunirse, ver el lugar, entre otras es de vital importancia, vale decir, que todo lo dispuesto tenga buenos resultados, sino existe un entorno facilitador, conlleva problemas logísticos y entorpecen la participación de los integrantes.

EL RIGOR CIENTIFICO DEL GRUPO DE DISCUSIÓN

La validez

El método cualitativo tiende a tener problemas de validez, es por eso necesario destacar este punto, realizando la siguiente pregunta ¿por qué son validos los resultados de la técnica utilizada? (grupo de discusión).

Pues bien, Krueger (1988:46), señala “los grupos de discusión son validos si se utilizan cuidadosamente para estudiar un problema en el que sea apropiado utilizar dicha técnica”. Por otro lado alude además a lo siguiente Krueger (1988:46) “los grupos de discusión son respecto al tema de la validez muy similares a otras técnicas de investigaciones de ciencias sociales, en lo que la validez dependen no sólo de los procedimientos usados, sino también del contexto y la triangulación de los resultados con un carácter integrador”, en este caso se debe tomar en cuenta, el lugar, el tipo de conversación, las reflexiones. En definitiva “la validez es el grado en el que un procedimiento evalúa realmente lo que se propone medir” (Krueger 1988: 46).

Preguntas a realizar sobre la profesionalización docente

Contenidos

- Hablemos del proceso de formación del profesorado
- ¿Podrían explicar cómo se ha ido desarrollando?
- ¿Cuáles han sido dichos avances?
- ¿Cómo se ha consolidado el diagnóstico de necesidades de superación profesional?

Fuentes

- ¿Cómo fue el primer acercamiento a estos temas?
- ¿De qué manera se produjo el acercamiento?

Repercusiones

- ¿Qué resultados tendrá el proceso de profesionalización como un continuo?

ESTRATEGIA METODOLÓGICA PARA EL DESARROLLO DEL GRUPO DE DISCUSIÓN.

ETAPA DE PREPARACIÓN:

1. El organizador o el grupo mismo eligen el tema que se ha de tratar, en lo posible con cierta anticipación para que los miembros, conociéndolo, puedan pensar sobre él, informarse y hacer así la discusión más rica y fundamentada.
2. El facilitador formula con precisión el tema o problemas por debatirse, esclarece sus implicaciones, propone los aspectos que podrían tratarse, los objetivos parciales y generales, etc.; todo lo cual será decidido por el acuerdo del grupo. También por decisión del grupo se establecerán las normas por seguir, el tiempo que se dedicará a la discusión y para cada exposición de los miembros (unos dos o tres minutos), si el tema deberá agotarse en esta sesión o podrá continuar en otras.
3. Los miembros del grupo exponen libremente sus ideas y puntos de vista, tratando de no apartarse del tema y teniendo en cuenta los objetivos fijados. El curso de la discusión será espontáneo, reflexivo, pero siguiendo una orientación que acerque progresivamente a las conclusiones que se buscan. La discusión será siempre cordial, cooperativa, ecuaníme, evitándose toda forma de agresividad, de crítica sistemática, de parcialidad y de competición. Una oportuna salida de ingenio o una pincelada de buen humor pueden encarrilar las cosas si se hace necesario. Al facilitador le corresponde la mayor responsabilidad en este sentido (sobre todo cuando se trata de grupos juveniles sin experiencia en trabajo grupal).
4. En determinados momentos cuando sea

oportuno, el facilitador pedirá un breve intervalo con el fin de recapitular lo realizado, sugerir la vuelta a algún aspecto soslayado o no tratado debidamente, hacer alguna indicación sobre la marcha del proceso, destacar objetivos logrados, y emitir algunas reflexiones teóricas que sustenten el análisis que se desarrolla.

5. La tarea general del facilitador será: estimular la participación de todos los miembros del grupo, limitando a los “acaparadores” de la palabra y alentando en cambio a los remisos; devolver al grupo las preguntas que se le hagan directamente; no expresar ideas personales al hacer los resúmenes de lo tratado, aunque sí puede participar con sus ideas en el transcurso de la discusión, sobre todo si es uno de los miembros del grupo elegido para ejercer la dirección; mantener en todo momento el ambiente informal del grupo, la cordialidad y la participación; también llevará control del tiempo.
6. Se llegará a las conclusiones por acuerdo o consenso, y sólo se votará en casos en que resulte la última solución posible.
7. Los miembros del grupo deben aprender a escuchar a los demás con espíritu comprensivo, centrándose más en las ideas que en las personas que las expresan, así como a reconocer un error y rectificar si llega el caso. El proceso de análisis en el grupo de discusión, constituye un espacio de reflexión individual y colectiva de todos los participantes, lo cual promueve a una transformación cualitativa de sus participantes.
8. Al finalizar la discusión el facilitador, con acuerdo del grupo, hará un resumen de lo tratado y formulará las conclusiones, las cuales serán registradas por el secretario. Este también podrá tomar nota de las ideas que se expresen a medida que se desarrolle el debate.

9. Todos los miembros del grupo deben estar de acuerdo con las conclusiones, puesto que éstas habrán, sido tomadas a través de una elaboración participativa y democrática.

ETAPA DE APLICACIÓN PRÁCTICA:

- Para facilitar la comunicación, será conveniente ubicarse en círculo y aún mucho mejor alrededor de una mesa redonda grande. Todos deben verse y poder comunicarse cara a cara con comodidad.
- La cordialidad necesaria no ha de ser motivo para que se produzcan enfrentamientos de ideas, diálogos animados, desacuerdos amistosos o algún acaloramiento. Lo importante es que se discutan las ideas sin hacer referencia de tipo personal.
- El grupo de discusión puede tener cierta permanencia, reunirse periódicamente para discutir diversos temas, dando la oportunidad de ejercer la dirección a todos sus miembros.
- Puede haber en el grupo un “observador del proceso” y en ciertos casos un “asesor” para dar información especial sobre el tema de discusión.

CONCLUSIONES

A modo de conclusión podemos señalar que para el tema que nos ocupa, la utilización de esta técnica nos posibilita profundizar en aspectos relacionados con la profesionalización de los docentes como un continuo, dirección estratégica que nos posibilita analizar los factores que influyen positivamente y negativamente en el estudio que estamos desarrollando.

A través de esta estrategia podemos debatir y analizar diversas opiniones, llegando a revelar el origen de las mismas, como aspecto significativo para retroalimentar la práctica pedagógica, a partir de las percepciones de los docentes implicados directamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje, constituye el espacio a través del cual se generan reflexiones

analíticas de forma colegiada, a partir del análisis de su práctica.

Las dificultades más frecuentes que se nos pueden presentar durante su aplicación están dadas en la forma desigual de participación de los miembros del grupo; los profesores participan de forma desigual en el debate provocado, debido a sus características, por lo que el investigador o facilitador debe intervenir oportunamente y salvar el silencio, provocando en el transcurso de la conversación una implicación cada vez mayor de sus participantes.

Queremos resaltar que la forma en que hemos concebido la organización del grupo, obedece a una estrategia informal e inestable, ajustada por los intereses del investigador, con vistas a conseguir el objetivo propuesto. Cuanto más transparentes sean las opiniones de grupo, más fácil será la interpretación de las mismas.

BIBLIOGRAFIA.

- AGULLO TOMAS, Esteban. (s.a). Jóvenes, trabajo e identidad. Oviedo, Universidad de Oviedo, Servicio de Publicaciones.
- ALAIZ, A. (1984): El animador de grupo. Editorial Paulinas. Madrid.
- ANDALUCÍA, Junta de (1988): Técnicas de animación y trabajo en grupo. Consejería de Educación. Monografías de E. A. nº 3. Sevilla.
- ANDREOLA, B. S. (1984): Dinámica de Grupo. Editorial Sal Terrae. Santander.
- ANDUEZA, M. (1983): Dinámica de Grupos en Educación. Trillas. México.
- ANGELIN (1974): Diccionario de Técnicas de Grupos. Sígueme. Salamanca.
- ANZIEU, D. y MARTIN, J. Y. (1971): La dinámica de los grupos pequeños. Kapelusz. Buenos Aires.
- BORMAN, EG-W. S. HOWELL y otros (1989): La comunicación. Ediciones Deusto. Bilbao.
- DEMORY, B. (1989): Cómo dirigir y animar las reuniones de trabajo. Ediciones Deusto. Bilbao.
- FABRA, M. L. (1994): Técnicas de grupo para la cooperación. Ediciones Ceac. Barcelona.
- FRANCIA, A. (1980): Psicología y dinámica de grupos. CEC. Sevilla.
- FRANCIA, A. (1983): Dinámica de grupos. Central C. Salesiana.

Madrid.

- FRANCIA, A. y MATA, J. (1992): Dinámica y técnicas de grupos. Editorial Humanitas. Buenos Aires.
- FRITZEN, S. J. (1982): La ventana de JOHARI. Ejercicio de dinámica de grupo de relaciones humanas y de sensibilización. Editorial Sal Terrae. Santander.
- FUENTES, N. (1988): Capacitación de promotores de Baslo. Humánitas Findes. Buenos Aires.
- GERVILLA, E. (1991): El animador/1: perfil y opciones. Editorial C.C.S. Madrid.
- GIBBB, J. R. (1985): Manual de Dinámica de grupos. Editorial Humanitas. Buenos Aires.
- HOSTIE, R. (1987): Técnicas de dinámica de grupos. Herder. Barcelona.
- IBAÑEZ, J. (1991). El grupo de discusión: Fundamento metodológico y legitimación epistemológica. En Latiesa, M. (Ed).
- IBAÑEZ, J. (1992): Más allá de la Sociología. El grupo de discusión. Técnica y Crítica. Editorial Siglo XXI. Madrid.
- IMBERNON, Francisco.(1999). La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional. Barcelona, Editorial Graó.
- JERSILD, A.T. (1965). La personalidad del maestro. Volumen 21. Buenos Aires, Editorial Paidós.
- KEMMIS. (1988). Cómo planificar la investigación-acción. Barcelona, Laertes.
- LOPEZ, J. (1996). El carácter científico de la Pedagogía en Cuba. La Habana, Editorial Pueblo y Educación.
- LÓPEZ-YARTO ELIZALDE, L. (1997): Dinámica de Grupos. Cincuenta años después. Colección 'Crecimiento Personal' nº 11. ISBN: 84-330-1199-5. Editorial Desclée de Brouwer, s.a.. Bilbao.
- LUFT, J. (1978): Introducción a la dinámica de grupos. Herder. Barcelona.
- M.C. y E.(1997). Fuentes para la Transformación Curricular. Consulta a la sociedad. Buenos Aires.
- MAIER, N. R. F. (1946): Psychology in Industry. Houghton Mifflin. Boston.
- MARTÍNEZ, Deolinda. (1999). "El sector docente: su identidad laboral. Representación y realidad" - CONICET y Universidad Nacional de Córdoba. Buenos Aires .
- MARTIN-MORENO, Jaime. (1982). Sociología de los profesores en España. /Jaime Martin-Moreno; Amando de Miguel. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas., Colección "Monografías, No. 51."
- MINED . (2000). Carta Circular 01/2000. La Habana, 22 de junio

del 2000.

_____ (1998). Informe a la Asamblea Nacional del Poder Popular. La Habana.

_____ (1976). El plan de perfeccionamiento y desarrollo del sistema nacional de educación. La Habana, Mined.

_____ (1999). Precisiones para la dirección del proceso docente educativo. Secundaria Básica- curso Escolar 1999-2000. La Habana, Mined.

_____ (1977). Seminario nacional a dirigentes, metodólogos e inspectores de las direcciones provinciales y municipales de educación . (Documentos normativos y metodológicos). Tomo II. La Habana , enero de 1977.

_____ (1979). Seminario nacional a dirigentes, metodólogos e inspectores de las direcciones provinciales y municipales de educación (Documentos normativos y metodológicos), 4ta parte. La Habana, febrero de 1979.

_____ (1976). Documentos rectores del Ministerio de Educación para el trabajo científico-metodológico de carácter teórico-práctico. La Habana, Mined.

MORENO G., J. M. (1978): Sociología de la Educación. Dinámica de grupos. Editorial Luis Vives. Zaragoza.

MUCHIELLI, R. (1977): La dinámica de los grupos. Europea de Ediciones. Madrid.

NORTHAY (1971): Los grupos humanos. Eudeba. Buenos Aires.

NÚÑEZ, T. y LOSCERTALES, F. (1997): El grupo y su eficacia. Técnicas al servicio de la dirección y coordinación de grupos. Colección 'Psicología y Educación' nº 5. ISBN: 84-8312-010-0. E.U.B, s.l. Barcelona.

PASCUAL PACHECO, R. (1985): "Función directiva en participación", en Revista Educadores, vol, 27, 131, enero-febrero. pp.45-60. Madrid.

PINEL, J. (1987): Fundamentos y técnicas grupales para E.G.B. Editorial Marsiega. Madrid.

RODRÍGUEZ PORRAS, J. M. (1988): El factor humano en la empresa. Ediciones Deusto. Bilbao.

ROUSSEAU, G. (1980): Las reuniones en la vida de los grupos. Narcea. Madrid.

SAINT-ARNAUD, I. (1981): Participación y comunicación en los grupos. Anaya. Madrid.

SANTIAGO, P. (1985): De la expresión corporal a la comunicación interpersonal. (Teoría y práctica de un programa). Narcea. Madrid.

TEJADA FERNANDEZ, J. y TARÍN MARTINEZ, L. (1990): Procesos de aprendizaje y Dinámica de grupos. Fondo Formación. AFFA. Zaragoza.

TOUS I RAL, J. M. (1993): Comportamiento social y dinámica de grupos. P. P. U. Barcelona.

TOUZARD, H. (1981): La mediación y solución de conflictos. Herder. Barcelona.

VROOM, V. H. (1990): El nuevo liderazgo. Editorial Díaz Santos, S. A. Madrid.

