

Internamente, para el trabajo con grupos cabe destacar - la Sociometría, por cuyo intermedio se obtiene un conocimiento sobre las aceptaciones o rechazos que existen entre los miembros del grupo, el grado en que ellos se manifiestan, como también existencia de sub-grupos y su actuación a nivel del conjunto.

La Dinámica de Grupos, sin lugar a dudas permite su utilización con fines didácticos, implementándose con todas aquellas técnicas para el trabajo con grupos.

Otras técnicas para la vida grupal pueden ser señaladas, tales como:

- Test de medición de intereses, aptitudes, actitudes.

- Técnicas Psicoterapéuticas

- Técnicas Audio-Visuales

Los problemas de analfabetismo, y que generalmente marcan % elevados, son tratados en nuestro medio, a través de Métodos y técnicas más especializados, los que hasta el momento se han venido fundamentando en la Metodología de Freire y/o derivados de éste. Su seguimiento y estructuración metodológica para tal propósito, reviste una cierta manera de tratamiento, de sistematización. En este sentido, el Diagnóstico que sobre los Sujetos y su realidad arrojan los métodos de Trabajo Social, pueden servir como punto de partida o de referencia.

Las necesidades descubiertas, diagnosticadas y programadas en su solución, a sufrir transformaciones. Dichas transformaciones "serán", en la medida en que las acciones sean "efectivas"; en la medida que se cumpla con los programas y proyectos específicos, y todo ello a su vez, en la medida en que la Educación haya constituido la médula espinal de todo engranaje técnico-participativo

Sin embargo, no podemos olvidar que éstos no son los úni-

cos factores, sino que otros, además, inciden, pero en un sentido inverso, de carácter obstaculizante en las transformaciones entre ellos:

- Escasez de recursos

- Mentalidad capitalista que no sienten agrado por las - tareas concientizadoras del Trabajador Social.

Realizadas todas las acciones que se hubieren programado, se incluiría entonces, que esta Tecnología que es el Trabajador Social, y que por tanto opera en la Realidad y el Hombre para transformarlos, lograría a través de su metodología, consolidar sus propósitos. En efecto:

1.- Provoca Modificaciones en la realidad:

- Plano Infraestructural

- Plano de las relaciones productivas

- Plano organizacional

2.- Provoca transformaciones en las conciencias

- Plano promocional: actitudes

- Plano educativo-crítico;

- Conducta crítica

- Destrezas técnicas

Cambio de Conductas

Liberación

EVALUACION.

Proceso metodológico que se mantiene constante a través de toda la trayectoria metodológica y por el cual es posible ir observando la acción en orden a enmendarla.

Por tal motivo está presente a partir de los primeros -- contactos con los Sujetos y su Realidad, permitiendo apreciar significativamente toda circunstancia que lo rodea, como también sus proyecciones hacia el mundo exterior.

Consiste la evaluación en el confrontamiento que se realiza entre las metas programadas y aquellas alcanzadas, señalando al mismo tiempo los aciertos y errores que puedan servir de experiencia para el futuro. El resultado de la acción, entonces, en su relación con los objetivos propuestos, obliga a incursionar en los factores causales, de manera tal de obviarlos o modificarlos, para luego adentrarse en formas de acción adecuada.

La Evaluación permite detectar las fallas técnicas que el seguimiento de cada proceso metodológico pueda incluir. Descubierta la falla, podrá perfeccionarse, pulirse o anularse la técnica.

A nivel de formulación de Programas, posibilita introducir algunas variantes a los criterios adoptados.

Observación y Evaluación marchan paralelamente ya que todo lo observado es evaluable: Si se observa a los Sujetos, sus comportamientos, expresiones, y hasta aspectos de su mundo interno, al extraprojectarse, pasan a ser evaluables. Si se observa el medio, se estará evaluando el medio, ya sea en sus caracterizaciones, en sus necesidades, en sus esfuerzos, en sus formas de relaciones, en sus costumbres, etc.

Podrá llegar a establecerse los factores positivos o negativos de cada hecho; los elementos armonizadores o entorpecedores; las actitudes encubiertas, las resistencias que se operan en la gente, sus temores, etc.

Se ha dicho que la Evaluación cumple una función Diagnóstica-Pronóstica, y en efecto, toda descripción que se realice implica elementos subjetivos interpretativos. El mismo uso que se dé a las técnicas, sufren variantes en virtud de cómo el sujeto aprecia su aplicabilidad, sin perjuicio de la ideología que le incorpora.

Si se le mira desde el punto de vista del Trabajador Social en cada una de sus modalidades metodológicas, puede establecerse que la Evaluación es un proceso continuo, por cuyo intermedio, entonces, pueden determinarse las modificaciones que se han ido produciendo en los Sujetos. Esta modificación se va a dar en términos de la conducta de esos: Adquisición de una nueva destreza; Adquisición de una actitud distinta frente a su problemática y a la problemática nacional; Apreciación más justa y real de los hechos.

Toda tarea que se realice con las personas requiere de la Evaluación, como procedimiento de medición del cambio de conducta. En este sentido, interesa concebir a la educación no como el acto de aprender de memoria unos cuantos contenidos, sino de comprenderlos críticamente. Bajo estos giros la Evaluación ha ido cumpliendo diferentes propósitos; en lo tradicional, tenía por objeto averiguar hasta qué puntos se conseguían los fines educativos, en el entendido de "aprendizaje"; hoy la Evaluación debe servir a un nuevo concepto de Educación, que destaca el desarrollo integral de cada persona y su actitud comprometida y crítica.

En esta línea de pensamiento, la Evaluación tiene como utilidad fundamental, el convertirse en "la garantía" del proceso educativo. Los antecedentes valorativos que en forma sistemática va proporcionando sobre las situaciones existentes, pueden constituir una ayuda de hondo valor para los efectos de mejorar los proyectos en el curso de su ejecución. Por otro lado, aquello que logra aprenderse sobre el resultado de los proyectos ya aplicados, habrán de servir como base en el planeamiento de proyectos ulteriores.

En el trabajo de campo la Evaluación debe ser periódica; el Equipo de Trabajo deberá al término de sus reuniones, hacer un balance de lo positivo o negativo extraída de ellas. Más aún en las etapas de resoluciones concretas, en las cuales verdaderamente

corresponda confrontar aquello que se ha ido postulando, con los resultados que se van obteniendo.

El Trabajador Social por otro lado, deberá utilizarla como instrumento de medición de la capacitación técnica y básica desarrollada, para cuyo propósito podrá servirse de entrevistas, observaciones grupales o individuales, test., etc., bajo este procedimiento, la evaluación consistirá en determinar el grado en que se logran los objetivos expresados en conductas, en otras palabras, graduación del cambio de conducta.

Servirá también al Trabajador Social como instrumento de valoración de los comportamientos grupales, bajo el punto de vista de la dinámica grupal que en ellos opera. Así podrá obtenerse una mayor concreción acerca de la actuación de los dirigentes, cómo conducen a sus grupos, políticas que emplean para conducirlos, estrategias de que se valen para llegar a acuerdos, calidad del dirigente, bajo los más amplios puntos de vista: ¿impone sus puntos de vista? ¿Domina? ¿Maneja a la gente? porque bien sabemos por lo que nos ha enseñado la práctica misma, que el manejo de las mentalidades es un procedimiento bastante común de encontrar: propaganda dirigida y sistemática; no dar lugar a mayor tiempo para la reflexión toda vez que una decisión está en juego, etc.

Finalmente, y en lo que se refiere a los medios o instrumentos para hacer la evaluación, puede haber varios, ya que la naturaleza de los contenidos y conductas son variados y extensos, y podrá el Trabajador Social utilizar aquél que le parezca más adecuado para medir aquello que se pretenda medir.

EVALUACION Y VERIFICACION.

Ya que la Evaluación permite "medir lo que se quiera medir", podrá por tanto medir si las Hipótesis formuladas a nivel de la Investigación fueron comprobadas o no. Si los resultados de

ella, acreditan su cumplimiento, estaríamos en presencia de una T_1 (Teoría 1) gráficamente representada a través del Diagnóstico de la Situación (con el que ha iniciamos una forma de conocimiento -- abstracto).

Los procedimientos metodológicos que se suceden tras el Diagnóstico, tienen, en esta línea de pensamiento, que ratificar la T_1 . Pues bien, vuelve aquí a jugar el lugar más importante, la Evaluación. En efecto, ella será quien nos permitirá establecer si dicha ratificación sucede o no sucede, y si no hay ratificación, porque es que no la hay (factores causales) En qué medida han contribuido las acciones realizadas, los imprevistos surgidos, la falta de consideración de enmienda oportuna, a obstaculizar la ratificación de la T_1 . Un claro panorama en este sentido nos permitirá recorrer de nuevo el camino, para insistir en la probatoria, pero esta vez a la luz de criterios previstos, racionales que la experiencia misma hubiere brindado.

En el caso que se lograra la verificación de la T_1 el Trabajador Social habrá logrado el paso de la Práctica Social a la Práctica Teórica, y en la medida que la repetición de la experiencia insistiere en la verificación, tras seguir los mismos procesos metodológicos, estaremos en condiciones de hacer generalizaciones.

A este nivel, podrá el Trabajo Social brindar aportes a la ciencia social, y por otro lado, hacer factible la interrelación dialéctica TEORIA-PRACTICA.

Observación: Del proceso metodológico de la Educación, se ha venido hablando reiteradamente; sin embargo, por la importancia que él reviste como tarea concientizadora e impregnadora de las restantes tareas, y que por lo tanto, como ya señalara, constituye la médula espinal de la Metodica postulada, se le ha destinado una dedicación por separado, en la II Parte del presente trabajo.

GENERALIDADES SOBRE LA EDUCACION, SUS CONCEPCIONES Y ALCANCES CON TRABAJO SOCIAL.

Conviene recordar, aunque genérica y referencialmente, algunas concepciones sobre la Educación, habidas a través del tiempo, las que implican, sin duda una determinada concepción del Hombre.

a) Concepción tradicional:

Supuesto del Hombre: Hombre racional, ser inteligente, con capacidad de pensar y entender. Este ser pensante, acumula conocimientos, datos, ideas. Estos datos le son entregados por el Educador a través de Métodos lógicos: síntesis, análisis, inductivo, deductivo, y cuya finalidad es desconocida por el educando.

(Fin conocido sólo por el Educador). Aprendizaje mecanicista, predominantemente nemotécnico (memorista).

b) Concepción Moderna:

Supuesto del Hombre: Ser racional, pensante, pero además, actor en un medio social dado, al cual pertenece y modifica según circunstancias. Concibe al hombre y su situación. La inteligencia, controla la situación problemática.

El educando no almacena conocimientos porque sí, sino, conoce para actuar, para enfrentar y resolver situaciones. Aprender significa resolver en forma activa y consciente, problemas, sean o no vitales. Para la resolución de estas situaciones, ingenia uno y más métodos de sus ideas, las contrasta con otras que van emergiendo, ante lo cual, existe pleno conocimiento por parte del educando de los objetivos que se persiguen.

Cirigliano-Villaverde, en su texto: "Dinámica de Grupos y Educación", tras realizar un análisis acucioso sobre la temática en mención, sintetiza su pensamiento a través de un gráfico comparativo de ambas concepciones, y que dice lo siguiente:

LA EDUCACION

TRADICIONAL

Hombre: animal racional

INTELIGENCIA

(Memoria)

CONOCIMIENTOS

Psicología de facultades

Actividad escolar:

Enseñanza

Desarrollo de habilidades en el profesor

Métodos Lógicos

AUTOCRACIA

Fin Externo

CULTURA ESTÁTICA

Verdad Hallada

Lección (repetición)

45 minutos

Materias aisladas

Alejandrismo

Aprender: repetir lo que poseen los libros

Examen: Comprobación de conocimientos de la memoria

Individuo

MODERNA

Hombre: Organismo inteligente actuando en medio social.

ACTIVIDAD

EXPERIENCIAS

Psicologías dinámicas, estructuralistas, topológicas

Actividad escolar:

"Aprendizaje"

Desarrollo de habilidades en el educando (y diferentes en el profesor)

Método Científico

DEMOCRACIA

Fin inminente a la actividad.

CULTURA DINÁMICA

Verdad a descubrir

Sesiones de trabajo

5-15-30-80 (variable)

Unidades de trabajo

Escuelas activas

Aprender: resolver problemas

Examen: Demostración de capacidades efectivas para resolver problemas

Grupos: Dinámica de Grupos (1)

(1) Cirigliano-Villaverde: "Dinámica de Grupos y Educación Ed. Humanitas. Buenos Aires. 1968.