

## REPRESENTACIONES SOBRE LA FORMACIÓN. UNA EXPERIENCIA DE GRUPO T.

**MABEL M. CATTÁNEO y  
M. CRISTINA MIRAGLIA**

Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires  
mabelcattaneo@hotmail.com



### RESUMEN

Presentamos esta experiencia de Grupo T en el marco de la formación de adultos.

El grupo T es un dispositivo pedagógico de entrenamiento de relaciones interpersonales, en cuyo interior se revelan, fomentan, despliegan significados implícitos y explícitos.

El Grupo T está considerado un dispositivo de formación social, institucional y grupal.

A partir de la experiencia en 2 grupos se van haciendo análisis de la dinámica desde un cierto paralelismo que se apoya en los referentes teóricos acerca de los grupos T. Se presentan secuencias y describen conductas de uno y otro grupo, con el objetivo de mostrar la relación constante empiria-teoría

El ingreso al grupo T produce un impacto en sus integrantes, que en su doble rol de participantes y observadores, desarrollan mayor capacidad de escucha, de comunicación, de gusto por relacionarse con los otros de igual a igual y a la vez resistencia, autocensura y ansiedades difíciles de develar en otras situaciones grupales.

De la mano de un coordinador controvertido y mediante el análisis de la dinámica del grupo, se aprende acerca del proceso y de la evolución, lo cual constituyen una parte del contenido del aprendizaje construido.

Este dispositivo brinda a la formación una experiencia vivencial casi única.

**Palabras claves:** Grupos- educación de adultos- aprendizaje en grupo- formación profesional- experiencia pedagógica.

**Keywords:** *Groups - adult education - learning in group - professional formation - pedagogical experience.*

Fecha de recepción: 27-03-03

Fecha de aceptación: 01-09-03

“... La situación de grupo es vivida como fuente de angustia, con la misma intensidad que como realización imaginaria del deseo. Todo esto confirma que el grupo, como el sueño y como el síntoma, es la asociación de un deseo y una defensa...” (D. Anzieu).

### Pensamientos Previos

Desarrollamos en este trabajo el análisis, siempre inacabado, de una experiencia de formación en la que se utilizó como dispositivo el Grupo T.

Tomamos la perspectiva, seguramente parcial, de cada una de nosotras, como integrantes de los dos grupos en los que se dividió uno más amplio de formación.

Realizamos una descripción unificada teniendo en cuenta los campos centrales que detectamos en este proceso. Utilizamos en el desarrollo del trabajo referentes empíricos que refuerzan el análisis y citas bibliográficas que lo enriquecen.

El Grupo T, considerado como un dispositivo para la formación social, institucional y grupal, es también un dispositivo de entrenamiento de relaciones interpersonales.

Elegimos esta experiencia por considerarla una situación especial de formación grupal en todas sus dimensiones: emocional, cognitiva y social.

“Uno de los propósitos básicos del G.T. es capacitar a las personas para comunicarse unas con otras en campos de pensamiento y sentimiento distintos de los acostumbrados” (Gibb, 1975).

El Grupo T cumple con el objetivo sustancial, y a la vez metodológico, de desarrollar sensibilidad y técnica. Mediante el análisis de la dinámica del grupo se aprende acerca del proceso y de su evolución, por eso, el desarrollo y los problemas de cambio individual y grupal constituyen una parte del contenido del aprendizaje construido.

Es un grupo constituido para el logro de propósitos de formación en el que los datos surgen y se analizan por medio del trabajo del grupo y no son suministrados desde afuera por un educador; el aprendizaje es una tarea conjunta, que resulta difícil y produce ansiedad, y en la cual la motivación para aprender surge del alto grado de compromiso emocional de los miembros.

Siempre la repercusión es grande en el momento de comienzo de un grupo, ya que trae aparejado una serie de ansiedades, resistencias, exposiciones, exigencias, desequilibrios en general, que se acrecientan aún más en el Grupo T por las características de su funcionamiento.

La vivencia directa, sin teoría previa, y las relaciones que luego se establecen con ésta, abren nuevas formas de interpretación de la realidad de los grupos.

Descripción del encuadre para los grupos:

- Los integrantes fueron elegidos al azar, al igual que el coordinador, formando tres grupos de aproximadamente quince personas.
- Se realizaron diez sesiones de 1hs. 45' cada una.
- La coordinadora abrió la primera sesión explicitando la tarea de la siguiente manera: “que los miembros aprendan, como miembros participantes/observadores, a tomar contacto con todas las temáticas de los grupos, a conocerse mejor a sí mismos y a los demás aprendiendo del propio proceso grupal”.

La función de la coordinadora fue “facilitar (no conducir) las condiciones para que el grupo investigue sus propios procesos y funcionar como un miembro

observador y traductor de los procesos dinámicos que se iban dando”.

Impulsadas por la descripción de las vivencias y el relato de los registros, nos encontramos recreando la teoría mediante representaciones internas. Surgen así tres imágenes correspondientes a tres grandes momentos y que podrían caracterizar la experiencia: la caída, el sobrevivir, la convivencia.

La situación vivida se presenta como una complejidad, atravesada por variables personales, profesionales, de vida propia y ajena, individual y grupal, en el pasado, en el presente y en el futuro, representada por los deseos.

El doble papel de participante y observador, impregnado de implicaciones personales, produce en los integrantes resistencia, autocensura y ansiedades, difíciles de develar en otras situaciones grupales.

La importancia de la palabra, que ocupa un lugar central y suscita controversias polémicas y emociones personales, crece desde los silencios iniciales hasta alcanzar niveles insospechados. Al decir de una de las coordinadoras: “en el desarrollo del grupo no es lo mismo mediatizar mi acción verbal que usar la palabra como mediadora”.

Tener como objeto de trabajo al grupo en sí, en el aquí y ahora, moviliza a los sujetos en sus estructuras más arcaicas y genera resistencias durante la búsqueda incesante de contenidos, así como también en el intento permanente de ser re-conocido y mantener la identidad.

## **Tejido entre todos. Representaciones**

### **1-La caída...**

“A pocas personas se les presenta la oportunidad de ser arrojadas (de una manera figurada) desde el cielo, para hacer frente a la necesidad de abrirse paso en la jungla social mediante la colaboración” (Bradford, 1975).

El momento de comienzo del Grupo T. tiene un gran efecto sobre los integrantes, ya que desde la formación docente tradicional y aún la de postgrado, se mantienen conductas clásicas, esperando que la coordinadora desarrolle una introducción de los temas y la forma de trabajo.

Los hechos ocurrieron más o menos así: algunos, como es habitual, no escucharon las breves palabras de la coordinadora y, por lo tanto, cuando ella se quedó callada, se produjo en el ambiente un profundo silencio. Todos juntos, de golpe, sentimos por unos instantes un inmenso vacío, que tratamos de sobrellevar buscando detener “la caída”. Miradas, risas, gestos, palabras entrecortadas, algunas preguntas: ¿qué pasa?, ¿qué hacemos?, ¿de qué tema hablamos?, ¿qué dijo...?

Luego comienza la búsqueda en nuestras experiencias previas (para aminorar la velocidad de la caída): lecturas realizadas sobre Grupo T., vivencias en grupos operativos, conocimientos de psicología social, Grupos Balint, experiencias de Blanchard. Algunos, frente al ataque de los que saben, proponen hablar

de cosas triviales: “qué hiciste antes de venir al grupo”, “contemos anécdotas”; otros, utilizando recursos cotidianos, sugieren la lectura del programa o el desarrollo de actividades grupales, como juegos, bio-danza, etc. Todo esto, siempre interferido por largos silencios.

“En una situación mal delimitada, carente de estructura y una dirección determinada, cada uno duda acerca de lo que se supone que deba hacer y en consecuencia ser” (Gibb, 1975).

La sensación de confusión aumenta y alguien trata de rescatarse, recuperando a todo el grupo, y propone presentarnos, ya que no todos nos acordamos de los nombres y, además, “la coordinadora no nos conoce”.

¿Es esto una manera de decirle a la coordinadora que no la conocemos?, ¿es un pedido de que se integre como miembro?, ¿es un mecanismo de defensa del *status* frente a la coordinadora que “no nos conoce” o es un intento más inconsciente de arrastrarla para que procure salvarnos, es decir, transformarla en fuente de recursos? Según Anzieu, sería un proceso defensivo de escisión.

Es también una forma de repetir el modelo tradicional, así como “leer para la próxima”, “ir a la biblioteca” o “leer el programa”.

En el otro grupo, donde el supuesto era que la coordinadora ya conocía a todos, no se intenta la actividad de presentación.

Se muestran claramente las resistencias al encuadre y el aferrarse a lo conocido. La disyuntiva parece ser: conocimiento teórico o acción, “ir a París o leer sobre París”.

Luego comienzan a aparecer sentimientos de ataque relacionados con la valorización o desvalorización del rol. La herida narcisística moviliza y la fantasía individual se convierte en organizadora del funcionamiento del grupo, cuya resonancia fantasmática opera como obstáculo.

“Si somos formadores y no podemos plantear una situación de aprendizaje, aquí, para nosotros, qué podemos hacer...”, “pero ... ésta no es una situación natural”, “cuando yo coordinaba un grupo, quería dejarlos para que desarrollaran su autonomía pero ... pensaba que se iban a desbordar, a enojar”. El grupo va aprendiendo del proceso lo costoso que es estar en grupo, aparece la confianza y la desconfianza, la ambivalencia y el enojo.

“El G.T. es único si se tiene en cuenta que las influencias de aprendizaje provienen más de los pares que de un educador” (Gibb, 1975).

Las intervenciones de la coordinadora reconstruyen y ponen cierta luz en la caída.

Se plantean los beneficios o perjuicios de re-pensar-se y re-conocer-se produciendo cambios y el peligro de perder la individuación en el grupo. Se dicen frases como: “individualidad vs. grupalidad ... fusionarse...”.

Vuelve la necesidad de rescatarse. Se atacan las experiencias anteriores más cercanas de otros seminarios, otros coordinadores y otras consignas. Se habla

del “encuadre”, de “docentes que se corren del lugar de la teoría”, pero comienzan a valorarse la fuerza de la convivencia, el escucharse y producir en conjunto, tratando de aceptar una orientación no directiva. Se pasa de la dependencia del coordinador y de las experiencias anteriores a la dependencia de los pares. Se evidencia el retraimiento de algunos que no son tan dogmáticos con respecto a la dependencia del coordinador.

La aproximación de la gente al aprendizaje y al cambio es ambivalente. A todos les gustaría mejorar, siempre y cuando el cambio no ofrezca muchos riesgos. La posibilidad de un fracaso y la imposibilidad de predecir cómo será el futuro si se emprende un cambio son las causas de la ambivalencia. (Gibb, 1975)

Es importante tener en cuenta que cuando el coordinador interviene puede dar seguridad pero también puede paralizar. El silencio que sigue a cada intervención es diferente. Se dan distintos tipos de silencios, que aparecen como: ligados al vacío, ligados a lo terapéutico, los silencios de adentro (poder estar solos), los silencios que permiten descansar y los silencios de afuera, que traen la dificultad para aceptarlos y entonces aparece la palabra.

Ya ... sobre el final de la caída, comienzan a aflorar las emociones más profundas y se reconoce al grupo como depositario de deseos, sueños, miedos, ansiedades.

La identidad perdida en la caída se filtra en los otros, “uno se conoce, se define por el grupo, se mira en el espejo y recibe primero lo que no funciona”. Es como hundirse en las imágenes primarias para elaborar un cambio y rescatar la autonomía.

La llegada de un integrante más permite definir la situación vivenciada hasta el momento con expresiones como: “el espectáculo comienza cuando usted llega”, “hay que ver si uno quiere entrar en el juego o no”. Esto es, por un lado, un ataque al integrante que no sufrió la caída desde lo alto y, a su vez, un primer punto de apoyo en el abismo, para pensar en sí mismo y en el otro, para comenzar a construir el nosotros con mayor autonomía pero todavía en el nivel de la “organización”, “las reglas” y el intento de “ser eficaz”.

En uno de los grupos, la sugerencia de la coordinadora de no hacer comentarios con otros grupos genera en algunos ciertos mecanismos persecutorios y ansiedades que parecían superadas.

El grupo parece organizarse a partir de la *imago* de madre abandonada a través de una envoltura que intenta contener.

Para Bachelard en su libro —*El Racionalismo Aplicado*— “... descubrir es la única manera activa de conocer. Correlativamente hacer descubrir es la única manera de enseñar”.

## 2- El sobrevivir...

... El intenso carácter personal de pertenecer a un Grupo T. provee la energía, es decir, la motivación, para un aprendizaje de profundidad considerable. Al considerar el aprendizaje pueden enfatizarse distintos aspectos: el seguimiento de normas culturales en el grupo y el proceso de organización social, la dinámica de la conducta grupal, las relaciones interpersonales, las percepciones y motivaciones individuales o los valores individuales y grupales. (Gibb, 1975)

A partir de este momento en el grupo se producen cambios. Ya todos tienen los pies sobre la tierra, pero el terreno es desconocido, una textura nueva, hay que aprender a lograr el equilibrio; apoyándose en los otros, o caminando solo, pisando fuerte, o tal vez no tanto. Lo que viene ... resbalones, tropiezos, hundimientos, avances y retrocesos.

Frente al ingreso de nuevos integrantes, se hacen comentarios sobre lo ocurrido hasta el momento y éstos recurren a la pregunta dirigida a la coordinadora. El grupo responde: "¡No! A la coordinadora no le podés preguntar"; pero los participantes insisten: "construir las identificaciones con el grupo es interesante pero ... uno no sabe todavía cómo", "te diste el gusto de preguntarle ... pero no contesta" (Risas). Este ejemplo se reitera frente a cada situación de integración, donde los sujetos necesitan pasar por un proceso de dependencia del coordinador, sin poder integrarse en el lugar del proceso en que están los otros y dudando de sus propias capacidades para lograrlo.

"La excusa del grupo de una búsqueda infructuosa de objetivos es una súplica al instructor de que les digan qué hacer" (Gibb, 1975).

Surge la cuestión de la confianza en el grupo: "dejen los cuadernos, hay algo más profundo", "el peso de los contenidos ¿es tan fuerte?, debemos confiar en que tenemos contenido suficiente". Como contraataque otros dicen: "pero el tiempo", "estar en grupo me genera ansiedad, los tiempos son inalcanzables".

Aparecen dos tendencias, buscar afuera el contenido, el sostén, la verdad revelada (bibliografía, experiencias, etc.) y, por otro lado, la revalorización del grupo: "nosotros podemos", "nosotros somos el contenido", en un intento de reparación.

Algunos quieren implementar reglas, pudiendo hacerlo el grupo no se anima, se pregunta si se podrá o no. Hay propuestas pero cuesta escucharlas. Surge el miedo a la transgresión, a no estar haciendo lo correcto, por ejemplo: "para dramatizar hay que dar más tiempo, todavía no tenemos confianza", "la confianza la encontramos a través del afuera", "a veces adentro y afuera están separados, a veces lo hablamos desde la ligazón", "dejar de usar la bibliografía sería no potencializar el grupo", "hablar de lo grupal en el G.T. es un desovillar".

"Las contribuciones 'mueren sobre la mesa' por falta de un procedimiento para evaluarlas. El rechazo que el individuo percibe ante lo que él considera

como sugerencia lógica no hace más que aumentar su incertidumbre" (Gibb, 1975)

Frente a la toma de conciencia de sus posiciones en el nuevo territorio se acrecienta la incertidumbre. "Definamos qué es el grupo T", "el tema somos nosotros mismos", "hubo lugar para eso en otros seminarios pero no lo usamos", "es el miedo a expresar lo que se piensa y quedar expuesto, ser juzgado", "dialogar con el texto es más fácil, con uno mismo o con otros te da versiones distintas", "también puede ser aburrido, yo por ejemplo me siento aburrída acá".

¿Cuál es la valoración que se tiene del otro para aceptar que nos diga cómo nos ve? ¿Es tal vez miedo a interpretarse a sí mismo?

Se sale de la dependencia del coordinador, pero no se sabe de qué mano tomarse. "Siento desasosiego", "el otro me lleva y en realidad soy yo mismo", "hoy me la pasé diciendo: no tengo respuesta", "me preocupa que algunos hablan de miedo y aburrimiento".

"... Tanto la persona excesivamente dependiente (los que se sienten cómodos con las reglas) como la muy contra-dependiente (los que se sienten disconformes con las estructuras de autoridad), es por lo tanto una persona en conflicto..." (Gibb).

Surge la propuesta de suspender el juicio para crear espacios de confianza que hay que construir para poder exponerse: "yo no tengo miedo al juicio técnico sino al juicio de valor, por ejemplo, si digo buscar bibliografía soy una obsesiva", "no hablemos de prejuicio sino del mejor juicio que puedo hacer hasta ahora del otro", "si alguien habla o no, ya llegará, para mí los gestos son una manera de participar".

Empieza a cuestionarse si el análisis es del grupo o de los individuos. Surge la posibilidad de armar acuerdos para preservar al grupo y conciliar lo que les pasa a los otros.

"El aprendizaje y el progreso provienen en gran parte del esfuerzo individual por encontrar una forma de pertenencia, que al mismo tiempo lo satisfaga a él y signifique una contribución para el grupo. La pertenencia es algo más que aceptación" (Gibb, 1975).

Las intervenciones de la coordinadora llevan a los integrantes a re-pensar. Predomina el cómo es estar en grupo, cómo dominar este terreno atacante y desconocido. Surgen dudas. "¿Se deberían poner reglas?", "¿buscar una jerga oficial?".

Las experiencias relatadas por algunos hacen referencia a la reflexión grupal y a la autogestión y surgen expresiones con respecto a la experiencia laboral: "con un grupo de adultos (trabajadores) hay que tener en cuenta que vienen a hacer la catarsis, si no se matan entre ellos y si trabajás lo no dicho parece que te pusieras en el lugar de juez", "hay que tener cuidado porque esos grupos sirven

para verse en el futuro, presente y pasado frente a la amenaza de sacar el servicio", "¿en esos grupos no te aburrías?", "yo hoy vine con menos alegría que ayer, la ignorancia da alegría, ¿todo hay que pasarlo por la psicología?".

En estas expresiones de los dogmáticos dependientes según Gibb, se manifiestan cargas emocionales muy fuertes, mecanismos de defensa frente a la situación presente (grupo de adultos) en busca de descargas que le permitan sobrellevar el vacío, (la ausencia de temática externa y de coordinación tradicional). En el otro extremo, el intento de los dogmáticos contra-dependientes de rescatar lo positivo de la situación.

Uno de los integrantes propone otra salida planteando un problema personal en busca de soluciones y aparecen mecanismos como la ironía y la burla de sí mismos, por ejemplo: "tengo un problema en un curso...", "ya sé, hacele un G. T., sacá papeletos, divídelos en tres grupos y largalos".

El grupo es una puesta en común de imágenes interiores y de angustias de los miembros. Emociones comunes circulan en el grupo dando impresión de unidad, otras diferentes, encontradas, se oponen y manifiestan en sectores o partes del grupo que parece desgarrarse internamente.

(M. Souto, 1983)

Más adelante comienza a aflorar la necesidad de rescatar la tarea desde un lugar más manifiesto: "... ¿si decimos nuestros deseos?, así sabemos qué podemos expresar del otro...", "... ¿nosotros como miembros o como personas?", "¡no sé si estoy incoherente por el sueño (cansancio) o por lo que está pasando!", "yo soy lo que soy, y bastante me cuesta serlo", "tenemos que entender desde dónde habla el otro y por qué lo dice".

Se vuelve a trabajar sobre la confianza y desconfianza, las intenciones, los miedos, todavía el centro es el permiso y el miedo al ataque. "Uno puede discutir sin pelearse", "todos vivimos grupos agresivos y expulsivos", "cuando el grupo tiene una tarea, se pone a trabajar si no, todo es interpretable, cuestionable, eso te frena".

De la angustia se trata de pasar rápidamente a la euforia organizando, por ejemplo, un juego: adivinar quién es el personaje. Se ponen las reglas, algunos piden que se escriba en un papel el nombre que pensaron (en demostración de desconfianza) y otros dicen que no. En realidad, ¿se trata de averiguar quiénes son los personajes que forman el grupo?, ¿es una forma de autoevaluación?

"Esta es una forma de tapar los silencios y conjugar el aburrimiento", "un día peleando por la teoría y otro día jugando", "ya que nos damos permiso permanentemente, el programa ¿permite jugar?", "dimos envidia a los otros grupos porque nosotros jugamos".

El coordinador deja de ser el centro de atención y el lugar común donde los miembros recurren en ayuda.

“Gran parte de la actividad del grupo debe entenderse como castigo al instructor por no atender las necesidades y expectativas por meter al grupo en una situación desagradable” (Gibb, 1975).

Aparecen las fantasías con respecto a la formación y a la diferencia con la formación por transmisión. Se comenta sobre el espacio donde se desearía que se desarrollen los grupos (ej. pileta de natación, quinta, etc.). Se recurre así a la búsqueda del placer para dejar aflorar los afectos, los acercamientos, la intimidad. De esto se deriva un juego de presentación en el que cada uno escribe en un papel algo de sí mismo y los otros adivinan quién es.

Surge la necesidad de reconocimiento, aflora la interdependencia y se trata de poner reglas, pero cada uno las usa como quiere. Algunos escriben características de personalidad, deseos y fantasías, otros describen su rol profesional; se utilizan mecanismos defensivos de identificación que indican una vuelta a la individualidad. Algunos se anticipan a la frustración de no ser reconocidos por el otro, ejemplo: “no me llamaría la atención que me reconozcan fácilmente por lo que puse”. Otros expresan lo que quieren que el otro sepa de ellos, lo que queda bien o lo que desearían ser.

Aparecen los prejuicios por la discriminación en áreas profesionales, instituciones de las que egresaron y la identificación por la forma de vestirse (más o menos bohemios, formales e informales). Esto nos lleva a preguntarnos ¿qué pasa que se sigue hablando del afuera, pero no se puede hablar de lo que pasa adentro del grupo? Entonces ... “¿qué es el adentro?”, “¿hablar de experiencias de formación?”, ¿qué movilizaciones se producen en las estructuras psíquicas cuando se habla del adentro de un grupo, para que surjan expresiones como: “yo diría que lo más importante es escuchar, podemos cerrar los ojos, cerrar la boca, pero nadie puede dejar de escuchar”.

En un ambiente como éste, en el que predomina el rol docente, es interesante observar estas reflexiones para trasladarlas a la relación docente-alumno ¿quién da/ quién recibe?, ¿quién habla/ quién escucha?

Es importante conocer al otro, quién es, qué necesita y también hacer consciente qué necesitamos nosotros mismos.

Al decir de Claudine Blanchard: “... en el espacio de la clase hay efectos inconscientes que provienen tanto del profesor como de los alumnos...”.

En los grupos el conocimiento del otro es parte del conocimiento de sí mismo y a la inversa. Esto crea un campo de resistencias difícil de aceptar, algunos lo aceptan fácilmente, otros se paralizan y cierran toda posibilidad de análisis, y otros entran en crisis de confusión que poco a poco elaboran.

“El otro me da claves sueltas que me permiten entender cuál es la imagen que doy yo a él y éstos no son prejuicios sino claves, herramientas operativas para conocerlo y conocerme”, “el otro se está candidateando y hay que ver qué

parte de cada uno sale a relucir", "yo sí puedo interpretar lo que a mí me está pasando, por ejemplo, saber si me aburro o no, yo construyo desde mí", "yo no creo lo de verme como espejo en el grupo", "yo creo en la diversidad de personas que yo no soy".

La repitencia de la palabra "yo" al iniciar cada intervención denota de manera clara la necesidad de reconstruirse a partir de lo que se conoce como imagen fragmentada en el espejo.

"... El grupo es vivido por cada uno como espejo de muchas facetas que le envía su propia imagen, deformada y repetida hasta el infinito. La situación de grupo despierta la imagen de esta fragmentación indefinida, de la propia persona y ante todo de su cuerpo" (Anzieu, 1978).

En el nacimiento del grupo se observa la intersubjetividad, hay muchos "yo", "yo digo", "yo pienso", y es con esto que se genera el intercambio.

Los vínculos en el grupo pasan más por la confrontación que por el compartir: hay una especie de "juego de varias subjetividades" que expresan las diferencias pero no se hace consenso.

Surgen comentarios como: "cada uno hace su propia película personal", "por qué no nos organizamos para ser más eficientes", "cualquier aporte es bueno; cómo soy, cómo quiero ser y lo que los otros me devuelven, todo vale", "eso es la construcción del aparato psíquico".

Esta intervención podría ser interpretada como un indicio de la construcción del aparato psíquico grupal. Se habla de integrar - integrarse. Al grupo le cuesta, a veces, leer las emociones, los afectos. Se cuestionan por qué. Se dice: "cuando parece que nos vamos a acercar ... volvemos a la palabra".

Poco a poco se va produciendo otro nivel de movilizaciones: "los necesito, sin los demás no puedo descubrirme", "hay personas que están viviendo un proceso que yo envidio", "el docente y su práctica no generan un espacio para conocerse a sí mismos, y yo estoy entrando en algo agradable ... dejar la planificación ... no estaba del todo convencida".

De la dependencia a la interdependencia, cada integrante se va interesando por lo que le pasa a los demás y pasando por procesos defensivos de identificación. Estando en plena tarea, aunque algunos no lo puedan reconocer, no se dan el permiso, ya que necesitaron utilizar dos experiencias de juego para poder hablar de sí mismos y sigue existiendo aún la búsqueda de organización para encontrar la eficacia y la necesidad de recurrir a la teoría para aceptar que se está produciendo y aprendiendo.

"El compromiso personal exige conciencia de la identidad personal y un yo lo suficientemente fuerte como para relacionarse con los demás de una manera interdependiente y no dependiente o contra dependiente" (Gibb, 1975).

En el devenir del grupo el inconsciente comienza a aflorar. Como todo grupo pequeño la búsqueda de los vínculos lleva a que los sujetos se psicoticen, un

ejemplo son estas expresiones: “hay que ver cuál es el niño idealizado, reprimido o real de cada uno”, “¿cuáles son los niños sueltos que están acá, los diálogos inconscientes?”, “podemos reconocer situaciones de la infancia, yo te cuento, vos me contás ... yo te muestro, vos me mostrás...” (Risas).

Aparecen los chistes, los sueños, cargados de cierta sexualidad.

Tratando de conseguir un nuevo *status* y dando un aspecto más primitivo en la conducta, algunos miembros comparten percepciones, sentimientos y problemas personales; con esto logran también satisfacer necesidades propias, se da un alto grado de compromiso emocional: “cada uno acompañado de sus fantasías y recuerdos”, “yo pensé que ni loca contaría cosas de mí y lo hice”, “hay que ver las representaciones que cada uno tiene sobre el relato del otro”, “la fascinación de lo desconocido y temido”, “hablemos de nosotros”.

Cabe señalar aquí el reconocimiento de lo valioso de la grupalidad, la posibilidad de valorar sus alegrías, miedos, lo malo y lo bueno de cada uno, lo intelectual y la afectividad como dos platillos de una balanza.

Como sabemos, la pertenencia a un grupo es algo que debe elaborarse y ganarse; constituye todo un trabajo.

Afloran los hitos que marcan aspectos de personalidad, como el peso de los mandatos familiares, los valores éticos y morales y las experiencias pasadas que ponen su sello en el presente.

Los participantes llegan a actuar en forma similar a los adolescentes en cuanto a identidad, sexo y aún en situación de clase de enseñanza-aprendizaje. Es en este juego de roles donde se reconocen repeticiones de situaciones vividas como alumnos en otra época: “venimos con toda una historia y formas de hacer, es como un libro escrito por varios autores, todos no lo pueden redactar, hay que negociar”. Se da una vuelta a la consigna. Idas y vueltas que indican en algunos, querer respetar el encuadre, las reglas, por ejemplo: “tenemos que pensar desde aquí y ahora dónde se reproducen estas cosas y ver la posibilidad de ir cambiando”, “estamos sujetos a nuestro pasado rindiendo cuentas a esos modelos”.

Se dan sesiones en las que desde la apertura se entra rápidamente en tarea. Sobre todo las que se sucedieron en el mismo día: “bueno, ya sabemos que estar en grupo no es “pasarla bien”, “es confrontar, buscar el por qué”, “recuerdo una frase: lástima que tu conducta no sea tan buena como tu aplicación”, “a mí no me importa la conducta, me importa la idiotez, me resulta difícil aceptar al que no entiende, es decir, si no entienden lo que vos querés que entiendan, viste es como cuando uno no tiene con quién hablar...”.

En la vida del G.T. se presentan obstáculos como en este caso relatado, donde la rigidez de interpretación se traslada desde las experiencias relacionadas con figuras de amor o poder a las nuevas situaciones, resultando en este momento agresivas e inapropiadas.

¿Sería ésta una expresión de su sentimiento hacia el grupo, ya que en varias ocasiones el desacuerdo con el dispositivo aparece claramente?, ¿o era lo que nosotros sentíamos hacia ella justamente por su actitud hostil? (contratransferencia)

Después del relato de distintas experiencias alguien dice: "Los recuerdos nos traen más como víctimas que como alumnos. Tendríamos que profundizar por qué nos queda eso grabado, qué hacíamos nosotros, por qué éstos fueron nuestros personajes en la formación y por qué quienes viven iguales experiencias tienen distintas versiones". Evidentemente aquí circulan diversas implicaciones.

Otra lectura sería que nos sentimos en algún momento víctimas de una coordinadora que impone una modalidad de trabajo que rompe con esquemas tradicionales, conocidos, cómodos, aunque no siempre placenteros.

En este juego de oposiciones se plantea la posibilidad de que esa situación de víctima se dé en relación con los compañeros en las relaciones interpersonales.

Un participante del G.T. dice: "Frente a la infancia idealizada es difícil conciliar lo doloroso y lo placentero; como docente querés que te quieran, pero ¿qué pasa cuando hay confrontación?". Filloux (1996) afirma que el formador tiene expectativas de ser solicitado y demanda reconocimiento.

Se generan en el grupo presiones, tensiones, que son sobrellevadas recurriendo a mecanismos de evasión, por ejemplo "el chiste", para luego pasar a la represión e incluso a la intelectualización, con el afán de entender; se dan expresiones como: "hay que ver desde qué marco teórico reviso el proceso, si quiero hacerlo desde el psicoanálisis o a través de ejes teóricos multirreferenciales, pero en cada enfoque hay valores implícitos sobre cómo son las personas", "hay que hacer una vuelta sobre sí mismo con un abordaje específico", "siempre la gente te muestra cosas tuyas, y el grupo te da la posibilidad de entenderte desde la mirada de otros, el placer, el displacer, el que no entiende, todos tienen algo que decir".

Qué significativo nos resulta esta última expresión (el no entender) si pensamos que el G.T. transcurre en un espacio ocupado por docentes psicopedagogos, profesores de enseñanza especial, etc. Creemos que puede ser analizado entre otras cosas como resistencia a trabajar con este modelo de taller.

Curiosamente se hace referencia, al hablar del rol profesional, a las crisis en las carreras docentes, a que trabajamos con personas y a que en el proceso de formación es sumamente importante el papel de los afectos. Se dice por ejemplo: "Estando con otros se reactualizan afectos históricos, no sólo los presentes. Yo enseño historia y me apasiono desde un pensamiento crítico cuando estoy con un grupo; y me devuelven lo que trabajamos no siempre como yo lo esperaba. En realidad uno está dando lo que uno cree que da".

Podríamos decir que estamos en un momento en que se ha creado la ilusión grupal del “todos nos queremos”, “entre nosotros aquí y ahora no hay conflictos”. “¿Esto tiene que ver también con el cumplir, con la aplicación?, ¿cuándo decimos que es un grupo sin conflicto?, ¿quién es el buen alumno? Acaso ¿relacionarse y aprender no implica siempre conflictos?”, “yo creo que no tiene que ver con el conocimiento, lo que pegó fue en los afectos, las emociones”.

Desde un punto de vista dinámico, la ilusión grupal aporta un intento de solución al conflicto entre un deseo de seguridad y de unidad, por una parte, y por otra, la angustia de tener el cuerpo fraccionado y de sentirse amenazado por la pérdida de la identidad personal dentro de la situación de grupo. (Anzieu, 1978)

Estas hipótesis, en definitiva, tienen en cuenta a las personas que intervienen en el proceso y sus vínculos: la relación conocer/ sentir, cómo se relaciona el grupo en su totalidad, el formador con los formados y los formados entre sí. En esta fase también se plantean cuestiones de autonomía, dependencia y evaluación cuando un participante interviene diciendo: “cuál es la evaluación de nosotros mismos, todo esto es un cambio sustancial que me mueve el piso, es difícil dar cuenta o tener conciencia de los cambios internos”.

Se abren muchas posibilidades de análisis ya que se da un transitar, una ida y vuelta en la observación y la participación, distintas miradas desde el rol profesional, personal, desde el lugar de alumno de la carrera, desde el de integrante del grupo T. y desde el que ocupamos en las distintas instituciones a que pertenecemos.

Analizando este segundo momento: “el sobrevivir”, vemos como los participantes, a medida que van tomando conciencia de los problemas que les son comunes, van aprendiendo a expresarse, a observar y a usar esa observación, sobre todo de lo que sienten, y así se comportan menos defensivamente y van calmando sus ansiedades. Hay una relación estrecha entre la identidad y la preocupación por la conformación y organización del grupo.

Sobrevivir: Vivir uno más que otro después de un determinado suceso o plazo. (del diccionario)

### **3- La convivencia**

“El grupo es un lugar de fomento de imágenes [...] los sentimientos calan en ellos y los agitan, los deseos, miedos y angustias los excitan o paralizan, una emoción común se apodera a veces de ellos y les aporta impresión de unidad” (Anzieu, 1978).

Llegamos así a la última etapa de nuestra experiencia. Sobre un terreno casi conocido y en un espacio compartido ya confiamos en nosotros. Encontramos el apoyo mutuo, valoramos nuestras potencialidades, jugamos como equilibristas con la certeza de la existencia de una red, que amortiguará los resbalones o caídas.

Equilibrio inestable de emociones y aprendizaje de lo consciente y lo inconsciente conviven en un clima de afectividad y confianza. En esta etapa algo termina, pero también algo nace en cada uno: el respeto por sí mismo y por el otro, por los tiempos de elaboración individuales, la capacidad de escucha, la posibilidad de cambio y crecimiento.

Los miembros del grupo sienten la libertad de mostrarse, de expresarse, no se cuidan tanto, ni eligen tanto las palabras, algunos permanecen en silencio, pero ya no molesta, otros son efusivos. Alguien dice: "Hay un no decir individual y otro del grupo", "me apasiona el conocimiento, el placer de descubrir, de producir teoría", "para mí la pasión es lo opuesto a lo obligatorio", "a mí me apasiona la vida, con todas sus cosas, conocer a través de viajes, por ejemplo, y no sólo a través de los textos", "la pasión le da sentido profundo a lo que hacemos", "hay que mirar no sólo para adelante sino para los costados y pensar que esto no me lo quiero perder". Circulación dialéctica que nos hace pensar: ¿conocer con pasión es más valioso que sin pasión?, ¿la pasión será el valor agregado del conocimiento?

"... con deseo se puede llevar una vida desorganizada [...], la pasión desorganiza, pero también nunca se hace nada grande sin grandes pasiones" (Filloux, 1996)

Emociones contradictorias se expresan cuando surge la necesidad de hablar de los propios deseos y, al mismo tiempo, es como una invasión a la privacidad.

La violencia de las emociones, el poder de las imágenes que desencadenan o mantienen estas emociones, son los fenómenos de grupo más potentes y más ocultos. Los más potentes tanto para el observador como para los participantes ingenuos. Los más ocultos para los mismos interesados y especialmente para sus dirigentes. (Anzieu, 1978)

Decimos que todos los grupos tienen ritmos distintos, pero pasan por momentos similares.

En uno de los grupos se destaca que llegando a esta última etapa "no se habló hasta ahora de la historia de cada uno", "la misma historia nos ata", "los controles tienen que ver con decir desde lo conceptual y no desde lo que uno es como persona, revisar lo que fui".

Pareciera que hablar de las propias historias nos remite a la idea de evaluación y cierre. En otro grupo el tema de la evaluación trae aparejado las siguientes expresiones: "evaluar no es sinónimo de juzgar", "no es el uno contra el otro sino el uno con el otro en un efecto de sinergia", "el fracaso de mis alumnos es mi fracaso", "tu logro está encadenado al logro de todos los otros juntos".

Al sentirse perteneciente a..., o sea parte y todo a la vez, el consenso es más fácil, el control de las situaciones lo ejerce el propio grupo, no es buscado en el coordinador. Existe una atmósfera de aceptación de las diferencias, mayor aper-

tura, el grupo está desarrollando capacidad de escucha.

Algunos sueñan sus deseos y, satisfechos de esta realización alucinatoria, no hacen nada. Otros satisfacen su deseo, pero con un objeto sustitutivo o derivado del primer objeto de deseo. En el grupo como en el sueño las acciones son los desplazamientos, condensaciones y representaciones simbólicas del deseo. (Anzieu, 1978)

Pero el juego de oposiciones continúa cuando alguien vuelve a hablar de “perder el tiempo”, “estar en una burbuja”, “¿se pueden unir esas burbujas?”, “¿qué posibilidades tengo yo de que el otro haga algo?, yo me hago cargo de mi deseo”.

Esta experiencia dialéctica nos muestra que los integrantes de un grupo pasan del yo al nosotros para volver al yo y no fundirse, preservando su individualidad, con procesos defensivos de fragmentación y reparación. Se rescatan las diferencias con el primer día, las distintas expectativas con las que llegaron al grupo y surgen reflexiones como: “cada uno es un recorte y cada uno es un ejemplo viviente de la teoría de la complejidad”, “si cada uno pone lo suyo ¿esto va a ser la producción grupal, o la producción grupal va más allá?”.

Estos grupos fueron avanzando a pesar de creer que no tenían tarea, pero como la producción está siempre asociada a la elaboración de objetos materiales o teóricos, se comenta sobre experiencias de capacitación docente, donde la producción grupal referida a conclusiones o a informes parece ocupar el lugar del deber ser y el cumplir. “El hacer no puede quedar en palabras”, “tuvimos largo tiempo de hablar sobre las palabras”, “la reflexión sobre sí mismo es intangible pero muy enriquecedora”.

En un grupo T. tal vez la producción más importante son las palabras y los pensamientos, los deseos inconscientes o conscientes y su resonancia grupal.

... La fantasía debe su efecto de organizador psíquico inconsciente en el grupo a esta propiedad de arreglo grupal interno, que sostiene las identificaciones correlativas, complementarias y reversibles de los sujetos del grupo con los emplazamientos determinados por su estructura [...] la fantasía tiene la propiedad de recolectar, de poner junto. (Kaes, 1995)

El grupo se muestra más fusionado en la despedida, se habla de los que faltan, de lo bien que se construye el grupo: “somos los mejores”, “mejor que no nos separen” y también se habla de los intrusos: el mozo, un compañero de otro grupo y hasta, a veces, la coordinadora puede llegar a sentirse o ser vivida como intruso.

Se plantea la posibilidad de traer comida y bebida para festejar la despedida. ¿Mecanismo de defensa ante la pérdida?, ¿o regresión primaria oral?

“Los mitos grupales son aquellas significaciones imaginarias que un grupo construye al dar cuenta de su origen novelado, imbricados con las utopías del grupo y apoyados en la historia real de tal conjunto de personas” (Fernández, A.M, 1983).

En uno de los grupos compuesto por todas mujeres, no por casualidad en la última sesión, después de un hecho externo (aviso de incendio en el ámbito

donde se desarrolla el grupo), se habló de un tema como la madre y la muerte, tal vez la primera como generadora, la que da origen, da vida (protofantasia sobre el origen). Un grupo formado por todas mujeres, así como otro constituido por la mayoría de los varones del seminario total, podría remitir a una organización profantasmática sobre el origen de la diferencia de sexo.

Se va armando una arquitectura intragrupal que va dejando de lado la intelectualización y el uso de la palabra erudita para dar espacio a un sistema vincular que transmite emociones, ya hay "un camino transitado" por el grupo, hay también distintas percepciones en cuanto al lugar de cada uno frente al coordinador.

Desde el punto de vista dinámico la situación de grupo provoca una amenaza de pérdida de identidad del yo. La presencia de una pluralidad de desconocidos materializa los peligros de fraccionamiento. La ilusión grupal responde a un deseo de seguridad y de preservación de la unidad *yoica* amenazada, por eso reemplaza la identidad del individuo por una identidad de grupo, la amenaza dirigida hacia el narcisismo individual, responde instaurando un narcisismo grupal [...] La ilusión grupal procede de la sustitución del yo ideal de cada uno por un yo ideal común. (Anzieu, 1978)

A modo de despedida algunos integrantes del grupo T. expresan lo que se llevan de cada uno: las búsquedas, el sufrimiento por las evaluaciones, la mirada de la coordinadora, el poder mirar siempre del otro lado de las cosas, los momentos divertidos que fueron muchos, la maestra que hay detrás de una compañera, la envidia por el rol profesional, la admiración por la capacidad de autoformación, la confianza que brindó el grupo.

En los momentos de despedida se re-editan situaciones de origen, el cuidado de las palabras, la presencia de la coordinadora, el silencio, "el silencio me hacía sentir como que estaba de más", "si tuviéramos más tiempo", "¡qué bueno es haber vivido esto!", "hubo momentos de mucha exposición, se acuerdan cómo empezó él con el tema de la desconfianza".

"Los mitos grupales suelen ser elaboraciones noveladas de su origen, del por qué de su existencia, pero vividos por sus integrantes como momento fundacional real, junto con sus utopías harán posible la novela grupal propia de ese grupo" (Fernández, A.M, 1983).

### **A propósito del coordinador**

"El instructor estimula a los miembros a aprender cómo leer el libro que están escribiendo" (Gibb, 1975).

El coordinador del G.T. ocupa un lugar muy especial y controvertido. Visto como un formador, su papel distinto al del formador tradicional genera tensiones.

Esta clase particular de coordinador debe renunciar a ser reconocido como

el que tiene el saber, ya que por parte del formador hay expectativas de ser solicitado y también demanda de reconocimiento, pero no debe lucirse.

El instructor del G.T. es un facilitador, no da, no expone saberes, no indica, ni da bibliografía, no ejerce más que su función tratando que los miembros se interrelacionen, se permitan poner en situación de pensar, de reflexionar sobre sí mismos, él crece al hacer crecer y apunta a la emancipación de los individuos.

El instructor del G.T. como representante de una coordinación no directiva debe soportar, sobre todo al comienzo de un grupo, la agresión, el desconcierto, la desvalorización de su rol por parte de los miembros.

Es importante señalar que el coordinador debe renunciar al deseo de enseñar y a la seducción.

“El trabajo de formador consiste eventualmente en pedirle al formado un retorno sobre sí mismo para entender y para que tome en cuenta los valores o las insuficiencias de su propio deseo” (Filloux, 1996).

Debe preocuparse por crear unas condiciones en las que los miembros del grupo puedan tomar las decisiones por sí mismos, es decir, intentará perder el liderazgo para que éste sea asumido por el propio grupo. Es así como los participantes se preocupan cada vez menos de lo que pueda pensar el líder, y descubren la arista creativa de sus sentimientos, sus modos de expresar los afectos, con lo cual disminuye su dependencia.

En los dos casos de G.T. analizados se expresaron sentimientos hacia el coordinador, tales como: confianza por estar en buenas manos, miedo a la evaluación, inhibición, sospecha por el desconocimiento, dudas sobre el destino de todas las notas tomadas, ataque frente a la mirada del coordinador empujando a la participación...

En un seminario es el grupo entero de monitores el que ha de efectuar este trabajo sobre el mismo, que Kaes llama análisis intertransferencial. Se trata de un esclarecimiento en común, de la resonancia fantasmática que la transferencia colectiva sustentada por los monitores, constituidos en grupo, ejerce sobre el mismo grupo. Esto debe diferenciarse de las resistencias individuales y las resistencias grupales de los monitores a la transferencia colectiva de los participantes y los deseos inconscientes que los monitores intentan realizar en las actividades de formación y en sus relaciones de objeto en relación con su propio grupo. (Anzieu, 1978)

El transcurrir de la coordinación en un espacio de aula en forma circular tiene una gran influencia en las interacciones, ya que, como sabemos, la disposición circular favorece los intercambios emocionales.

En esta experiencia el problema está en el estilo de intervención y en el grado, ya que el coordinador sólo aparece para aclarar o dar luz a los procesos de relación, explicitar las resistencias, operar sobre el plano de las percepciones, sobre el grupo, a través del retorno sobre sí mismo que cada integrante debe

realizar.

La interpretación grupal es ahistórica, enuncia las angustias, defensas, deseos inconscientes actuales y siempre está dirigida al grupo en su conjunto.

Según Anzieu, en las primeras sesiones hay que buscar la transferencia en lo no dicho y en las otras sesiones aparece en las primeras frases. Muchas veces el silencio en el grupo expresa la angustia de persecución o el miedo a la rotura (miedo al cambio, o que la formación pueda con ellos).

Es interesante también tener en cuenta que el *acting out* de algunos participantes no debe ser ignorado pero tampoco reprobado.

Sin duda, la tarea del coordinador en este tipo de dispositivo implica obstáculos difíciles de sortear. Los miembros del grupo no siempre toman conciencia del esfuerzo, de la experticia técnica que es necesaria o que implica el no intervenir, dar respuestas inacabadas, el renunciar prácticamente a la palabra; todo esto se trasluce en algunas intervenciones: “¡cómo nos está cuidando!”, “hay como un telón de fondo cuidado que actúa como una figura atenta aportando”, “mantener este rol diferenciado, aguantar”, “generó confianza desde su rol no verbal, activamente presente”, “nadie será juzgado, no se pondrá nota”.

También se destaca en el coordinador un grado de generosidad, grandeza, flexibilidad y apertura al ejercer su función sin egoísmos con el objetivo de dejar crecer al grupo con libertad. Hacer descubrir a los interesados que lo que circula entre ellos en un grupo es el inconsciente y bajo qué formas, sensibilizarlos para que desentrañen en un momento determinado cómo se relaciona esa circulación con su inconsciente personal y de qué manera se relaciona con el inconsciente del otro, son objetivos que sólo pueden alcanzarse mediante un despliegue de los diversos tipos de transferencia solicitados por la situación y un trabajo de interpretación de orden psicoanalítico.

### Nuevos pensamientos

... El grupo real es, ante todo, la realización imaginaria de un deseo, los procesos primarios, velado por una fachada de procesos secundarios, son sus determinantes; dicho de otra forma, el grupo eficaz así como el que se encuentra paralizado en su funcionamiento, el grupo, como el sueño, es el debate con un fantasma subyacente. Los sujetos humanos van a los grupos de la misma forma que al dormirse entran en el sueño. Desde el punto de vista de la dinámica psíquica el grupo es un sueño. He aquí mi tesis. (Anzieu, 1978)

Nos equivocamos y pensamos que lo complejo de pensar, reflexionar, trabajar el grupo nos lleva a una simplificación, o reducción o a una minimización.

Frente a la tarea de querer redondear o concluir este trabajo aparece la necesidad de completar el tema, pero justamente leyendo a Morin nos reflejamos en sus escritos cuando dice: “El pensamiento complejo está animado por

una tensión permanente entre la aspiración a un saber no parcelado, no dividido, no reduccionista y el reconocimiento de lo inacabado e incompleto de todo conocimiento”.

Así como Morin aspira a un pensamiento multidimensional con todo lo que ello implica (incluso las contradicciones), creemos que la entidad grupo también cuenta con esta característica.

Creemos, también, que esta experiencia es un tejido realizado entre todos, es la interacción, son las emociones, la incertidumbre, los conflictos, las contradicciones, el devenir, algo late, tiene vida, está allí, hace “nudo” (Fernández, A.M., 1983)

La cuestión fue entonces mirar al grupo aquí y ahora, ese mirar desde distintos ángulos, distintas dimensiones, reconocer lo que no se ve, conocer el desorden, asociar, distinguir y tratar de encontrar la realidad siempre distinta, abierta.

Pensamos que este dispositivo brinda para la formación una experiencia vivencial casi única, muy difícil de explicar desde lo teórico.

Es para nosotros imprescindible que el formador tenga en su haber y a la mano distintos dispositivos, pero que no deje de lado al grupo T. por lo rico que es para él y para los miembros el crear el clima necesario para aprender mediante el examen de la propia experiencia, en la cual los participantes hacen gestiones y tratan de influir y de satisfacer necesidades.

Al ingreso a un grupo T. se produce un efecto que genera en los integrantes cambios, entre ellos: mayor capacidad de escucha, mayor capacidad para percibir sensaciones propias y ajenas, aumento-desarrollo de la sensibilidad y de la comunicación, mayor comprensión y confianza de sí y de los demás, capacidad para mantener la asociación, gusto por relacionarse con los otros, con los pares de igual a igual, en una relación simétrica y con libertad.

Las representaciones colectivas idealizadas del grupo lo hacen depositario de determinados valores y de una envoltura psíquica grupal contenedora y protectora.

La capacidad de fantasear es uno de los rasgos más importantes del yo, presente en el sueño, las ensoñaciones diurnas, la creación, los duelos, etc.

Esta experiencia profunda tuvo en la mayoría de los integrantes de los dos grupos una evolución significativa en el nivel de la conducta. No podemos afirmar si estos cambios perdurarán en el tiempo o sólo fue un sueño.

“... Todo grupo es un lugar de intercambio entre inconscientes y esos intercambios desembocan en construcciones fantasmáticas unas veces fugaces, otras estables, en ocasiones paralizantes o, en otras, estimulantes para la acción” (Anzieu, 1978).

## BIBLIOGRAFÍA

- ANZIEU, DIDIER (1978). *El Grupo y el Inconsciente*. Madrid: Biblioteca Nueva Edición.
- BRADFORD, L. (1975). *Teoría y Práctica del grupo T*. Cap. 2. Buenos Aires: Paidós.
- FERNÁNDEZ, A. M. (1983). *El Campo Grupal*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- FILLOUX, J.C. (1996). *Intersubjetividad y Formación*. Buenos Aires: FFyL y Novedades Educativas.
- GIBB, R. ET AL. (1975). *Teoría y Práctica del grupo T*. Buenos Aires: Paidós. **Kaes, R.** (1995) *El grupo y el sujeto del grupo*. Buenos Aires: Amorrortu.
- MORIN, EDGAR (1984). *Ciencia con Consciencia*. Barcelona: Anthropos.
- MORIN, EDGAR (1988). *Introducción al Pensamiento Complejo*. España: Gedisa.
- SOUTO, MARTA (1983). *Hacia una Didáctica de lo Grupal*. Buenos Aires: Miño y Dávila.