

Tema 37.EL TRABAJO CON GRUPOS

Las opciones de intervención con los internos, en cumplimiento de las distintas misiones que la legislación penitenciaria marca a los profesionales de II.PP., pueden ir desde el trato y el tratamiento con cada uno de los sujetos, individualmente considerados, hasta el trabajo con los internos bajo el esquema de intervención del grupo. El trabajo con grupos es un concepto que inicialmente parecía privativo de los educadores penitenciarios, pero la práctica diaria ha demostrado que es un procedimiento universal de actuación que se ha extendido a todos los ámbitos del trabajo penitenciario, de tal manera que, amén de los educadores, están los psicólogos, pedagogos, monitores, maestros, personal médico-sanitario, etc., los cuales utilizan el formato y las técnicas del trabajo con grupos para llevar a cabo, con calidad y éxito, algunos de los objetivos que tales profesionales tienen asignados..

A la vista de la creciente incorporación metodológica del grupo, que va unida al aumento de los fines de educación para la salud, la dinámica de grupos, la terapia y la ocupación, se hace preciso hacer una nueva reflexión acerca del sentido, la organización, los tipos de reuniones de grupo, etc., dentro del mundo penitenciario. Las peculiaridades de desarrollo del trabajo con grupos han ido creciendo, y las maneras de llevar a cabo las sesiones y actividades se han ido poniendo al día, desde el ya clásico agrupamiento para emitir información a un conjunto de internos, hasta la creación de grupos de corte cualitativo para diagnosticar, con elevado porcentaje de acierto, las necesidades de atención y de formación de internos e internas en múltiples áreas de gran delicadeza y complejidad.

Para ello en este tema se comenzará haciendo una revisión ágil de lo que es el grupo y cómo puede ser organizado, para pasar a continuación a las actividades y reuniones que cabe hacer y cómo puede desarrollarse el trabajo del educador con los grupos de internos que tenga a su cargo, considerando a este profesional como un prototipo que permite extender sus funciones, de un modo analógico, a otros profesionales penitenciarios cuando utilizan el grupo de internos. Se va a utilizar un estilo cercano, con ausencia de citas excesivamente técnicas y crípticas, dado el talante de acotación que el

tema exige para los lectores específicos a quienes va dirigido. Al final se incluirá una sucinta bibliografía que completará la información para los más interesados. -1-

Definición de grupo

-2-

Se ha elegido una definición ecléctica, pero que se orienta en lo fundamental, habida cuenta del sentido o función que es posible otorgarle en el medio penitenciario, a aspectos motivacionales y de metas del propio grupo:

el **grupo** es una figura social en la que varios sujetos se reúnen, y en virtud de las interacciones que se desarrollan entre ellos, se obtiene una creciente aclaración de las relaciones de cada uno con todos los demás, haciendo posible que se genere con más facilidad un objetivo común, unas normas de funcionamiento interno y unas misiones propias del grupo

Por consiguiente el grupo es un todo dinámico y desde esta perspectiva hay que considerarlo, y no sólo como una mera agrupación esporádica de internos (en el comedor, en el salón de actos, etc.) o como un aglomerado informe y sin personalidad propia. Un grupo de internos organizado ha de poseer una interdependencia dinámica en la cual aparecen caracteres muy importantes que han de ser tenidos en cuenta en función de los distintos fines que cada profesional penitenciario persiga. Las variables o caracteres más importantes de las relaciones dentro de los grupos son:

- de afecto: aspectos de la relación de los miembros de un grupo que tienen que ver con estados afectivos internos, ya sean positivos o negativos

- de interacción y conducta: los comportamientos evidentes de la relación de los componentes del grupo, y de las conductas que realizan referidas a la tarea de dicho grupo

- de percepción y cognición: la visión que cada sujeto tiene de los otros; las ideas y pensamientos respecto a los demás, la tarea que están haciendo, el propio grupo, etc.

- de posición y estructura: la relación de un sujeto con los otros en el grupo, en cuanto a funciones o papeles, y el estatus de unos y otros, desde un sentido colectivo.

Así pues, los internos en grupo participan de dos grandes dimensiones, que

son esenciales para entender la importancia de esta modalidad de intervención, puesto que incide con fuerza en aspectos que han de ser prioritarios en la atención a los mismos, y en los intentos de modificación de algunas de las variables de riesgo de la población reclusa. Esas dos dimensiones son las siguientes: -3-

1- la interdependencia y el reconocimiento de la identidad de grupo: esta dimensión es la que nos va a permitir plantear diversas metas de satisfacción de necesidades de los sujetos

2- la interacción de los internos y la progresiva creación de una estructura y un sistema de organización social, que puede quebrar la inmersión despersonalizada en la gran masa de todos los internos, permitiendo además que los sujetos vayan aceptando, en su convivencia, sus radicales diferencias.

En la definición de grupo y en la breve aclaración que acabamos de hacer de sus caracteres y dimensiones, está ausente la figura que hace posible su existencia (reclutamiento, organización) y los distintos procesos que pueden ser provocados dentro del mismo. Dicha figura la del educador, o la del monitor, médico, profesor, etc. que se sirve del grupo y de sus leyes de funcionamiento para avanzar de forma eficaz hacia los fines que su desempeño profesional le reclama. La existencia en el medio penitenciario del estilo de actuación clínico (un interno-un profesional que le atiende) mediante una entrevista o una consulta, sigue poseyendo, naturalmente, su cuota de sentido y necesidad, pero ante el cúmulo de condicionamientos existentes en este medio, que obstaculizan un correcto trabajo en las distintas áreas (resistencia a ser tratados o introducir modificaciones importantes para su ajuste personal y social, por ejemplo) y el creciente número de internos que presentan necesidades sí exigidas y de urgente atención, el grupo puede significar un medio sistemático y regular de introducir mejoras en la personalidad, clima social y nivel de participación en actividades formativas por parte de la mayoría de la población reclusa.

ORGANIZACIÓN DEL GRUPO

Los grupos suelen venirle dados al profesional penitenciario, a partir de alguna circunstancia de agrupamiento que obedece a razones de clasificación interior, seguridad, situación médica, tratamiento de drogodependencias, tipologías delictiva,

edades, etc. Por ejemplo, en el caso de los educadores, deben atender al grupo o subgrupos de internos que se les asigne; los profesores dan clase a grupos de alumnos de un mismo nivel de formación; los miembros del G.A.D. se distribuyen los internos del programa de metadona en función de criterios de tiempo dentro del programa, dosis que toman, expectativas de reducción de las mismas, ingreso en programa libre de drogas, etc. Pero esta asignación no es, sin más, construir u organizar un grupo, puesto que hace falta que su responsable actúe como tal, los reúna, marque objetivos, planifique reuniones y actividades y haga que se genere una conciencia de pertenencia a ese grupo y de cohesión , para facilitar su participación y cooperación interna, en pos de los objetivos marcados.

Para decirlo en otras palabras, un número de sujetos que comparten alguna característica común (por ej., presentar conductas de desajuste en su comportamiento, o realizar frecuentes actos de agresión a sus compañeros), o el hecho de vivir en un mismo departamento o módulo con ocasión de dicha circunstancia, no son en esencia un grupo, sino un conjunto de internos con esos factores en común. Comenzarán a ser un grupo cuando una figura aglutinadora les reúne y tras el diagnóstico de deseos y necesidades, les estructura encuentros, reglas, métodos, objetivos y tareas para todos ellos como conjunto, como grupo. De esta manera los internos pasan de estar más o menos juntos a trabajar conjuntamente, a interactuar y cooperar juntos tras metas que importan a todos, en mayor menor medida, y que responden a un plan establecido y que ha de resultar significativo y motivante para tales internos.

La organización de un grupo de internos también puede hacerse a partir de una libertad de acción mayor, pero el profesional penitenciario actúa siempre bajo el imperio de criterios de asignación, selección o distribución de internos en distintos grupos. Los criterios de organización y distribución de los internos en grupos pueden ser:

- nivel escolar o formativo equiparable
- necesidades de atención o terapéuticas comunes (respecto a personalidad, marginación, drogodependencia, etc.)
- intereses expresos compartidos en cuanto a formación, deporte, tratamiento, etc.

Tales criterios pueden cruzarse con otros factores, como la edad, tipos de delito, conducta previa intro o extrapenitenciaria, tiempo de condena que les queda por

cumplir (para la estabilidad o movilidad en la permanencia de los sujetos dentro del grupo), etc.

-4-

-5- La disyuntiva homogeneidad-heterogeneidad en los caracteres y criterios de selección de internos para un grupo, puede decantarse preferentemente hacia la heterogeneidad, de modo que el responsable de cualquier grupo (a excepción, tal vez, de los de formación escolar reglada) siempre pueda tener miembros cuya especial preparación, madurez, experiencia, habilidad, etc. sea un elemento de arrastre y de contraste vivo con los distintos componentes del grupo. Cuando un grupo posee un perfil carente de crestas positivas y diferenciadas, su ritmo de aprendizaje y de cohesión son menores., y a veces se ve abocado a un fracaso que nunca debiera haber existido de haber tenido en cuenta este criterio elemental de combinación de sujetos.

Por último, como un tercer bloque de criterios para organizar a grupos de internos, cabe establecer la existencia de una serie de objetivos constantes y muy específicos, pre-existentes a cualquier grupo de internos debidamente diagnosticado. Piénsese, por ejemplo, en una escuela de salud dirigida a internas en la cual se planteasen unos objetivos de higiene, educación sexual, prevención de enfermedades asociadas a consumos indebidos de sustancias tóxicas, preparación para el parto, etc. De modo similar, la educación para la salud puede dirigirse a los internos, teniendo como objetivos algunos de los antes señalados, y añadiendo la prevención de enfermedades de transmisión sexual, las conductas de riesgo en general, la alimentación, etc. Como acabamos de ver en estos dos ejemplos, los objetivos, tareas, número de sesiones, etc. puede estar previamente delimitada, y admite igualmente una estructura de grupo. En lugar de partir de los propios componentes y el diagnóstico de sus necesidades, la índole de la tarea se erige en protagonista, entendiéndose que la selección de los internos es mucho más de corte general y extensivo (son grupos de presencia rotativa para un número siempre amplio de sujetos). Aquí también habría que organizar cómo sería la composición de cada uno de los grupos sucesivos, el arranque de las sesiones y el desarrollo de las mismas, de modo que se consiga ese grado imprescindible de implicación activa de los internos. En estos casos, a pesar del carácter pre-establecido de las sesiones del grupo, con una vigencia muy concreta, siempre es útil que el responsable del grupo establezca con los internos una especie de “contrato de conducta”, por el cual cada sujeto asume de un modo explícito compromisos mínimos de asistencia a las sesiones, cooperación y rendimiento, puesta en

práctica de los ejercicios que se estipulen, etc. El tono aparentemente reglado del grupo no atenúa el rigor de organización interna de su funcionamiento como tal grupo.

-6-

Composición del grupo

El reclutamiento de sujetos para un grupo puede hacerse de dos formas:

- 1- convocatoria libre, con unas condiciones previas de admisión (por ej., grupo de aprendizaje de panadería para internos que posean el graduado escolar, y en sesiones de tarde de lunes a viernes)
- 2- selección previa, mediante entrevista, estudio de documentación del interno, análisis de las condiciones de idoneidad (personalidad , conducta, edad, aptitudes, necesidades diagnosticadas, etc.)

Cada profesional ha de crearse un estilo propio y coherente de organizar, seleccionar los componentes y establecer programas de trabajo con sus grupos. Porque, en definitiva, trabajar con un grupo es otra forma de entender cómo se lleva adelante un PROGRAMA DE INTERVENCIÓN en alguna parcela específica de la actuación penitenciaria. De ahí que en un mismo grupo quepan diversos tipos de objetivos, tareas, ritmos de las sesiones, y secuenciación en virtud de los caracteres de los sujetos, tiempo disponible, duración aconsejable, etc.

Los factores básicos de un **programa-tipo** , es decir, de la organización de un grupo para una intervención en varias sesiones, son los siguientes:

a) diagnóstico de necesidades: se puede hacer analizando qué ignoran, qué hacen deficientemente o necesitan mejorar, etc, respecto a algún asunto de carácter preventivo, formativo en general, o de modificación de los internos con quienes voy a trabajar

b) objetivos viables: qué pueden aprender estos internos; han de ser siempre objetivos accesibles, dentro de los condicionamientos que constriñen la eficacia de toda intervención en el seno de un centro penitenciario (por ej., no cabría proponer como objetivo de un grupo la reinserción social mediante la abstinencia total del consumo de tóxicos y la asunción de los valores prosociales de salud y autocontrol; pero sí son válidos

en un programa de trabajo con un grupo que los internos vayan reduciendo progresivamente su dosis de metadona, al tiempo que aclaran valores referidos con la salud y el cuidado de sus conductas de consumo). La viabilidad del objetivo es sencillamente la posibilidad cierta de lograr la meta o metas que persigue ese grupo, y en algunos casos la probabilidad elevada de poder medir el grado de aproximación o logro a los objetivos propuestos

c) actividades: es el equivalente de la palabra sesiones o encuentros del grupo de internos del programa, suelen consistir en reuniones, realización de tareas, la plasmación de contenidos mediante diversas técnicas, que tratan de alcanzar los objetivos antes propuestos (por ej., si el objetivo de una sesión es el de dar información contrastada sobre el efecto del alquitrán y otras sustancias en los pulmones por la inhalación de cigarrillos, en la actividad habrá que informar, poner un vídeo explicativo, realizar la “máquina de fumar” que permite ver cómo se mancha la boquilla de un cigarrillo tras el pase de todo el humo a su través, etc.)

d) evaluación: tanto del proceso (si se han seguido todos los pasos, si se ha organizado bien cada sesión, etc.) Como de resultado (si los objetivos se han alcanzado de la forma prevista, si los cambios conseguidos permanecen en el tiempo, si se generalizan a otras situaciones que lo precisan, etc.)

Por tanto el grupo es una estructura de trabajo que aprovecha el encuentro de varios internos para aportarles elementos útiles a su formación, maduración, adaptación al centro, entretenimiento, autocontrol, etc. También pueden organizarse grupos de mera sensibilización, pero es preferible crear grupos bajo la tutela de una organización que sea programada, porque pese a no seguir en sentido severo lo que en otras ramas de las ciencias humanas se denomina programa (por ej., no siempre es posible cuantificar los cambios que se obtienen en el grupo), dichos grupos creados alrededor de un plan de estas características alcanzan logros importantes para los sujetos que los integran. Un exceso de planificación va a chocar con las trabas arquitectónicas, de medios y de implicación que cabe esperar en nuestra realidad penitenciaria. Y por otro lado, considerar que por faltarle pureza metodológica a lo que aquí se ha llamado programa que se realiza con grupos de internos, no puede organizarse una intervención sistemática valiosa en gran medida para esos fines de adaptación y de cambio, arrebataría sentido a cualquiera de las intervenciones que tienen lugar en los establecimientos. No se trata de que el trabajo con grupos sea

científico en todos los casos, que podría darse en algunos, sino de crear estructuras programáticas útiles, enriquecedoras para los internos . -7-

ACTIVIDADES

-8-

La promoción de actividades de todo tipo en el interior de los centros penitenciarios, tiene que ver con la búsqueda de la máxima ocupación del tiempo de los internos, y cuyos resultados estadísticos a veces quieren confundirse con una genuina intervención educativa de dichos internos. Ambos aspectos son, de un modo esencialmente claro, independientes (ocupación del tiempo y formación del interno), pero pueden caminar al unísono o al menos estar conexos cuando la actividad de ocupación pasa de ser una utilización rutinaria de trozos de tiempo a urdirse como un plan de oportunidades formativas de toda índole y condición, capaces de que el sujeto privado de libertad supere en alguna medida, en lo posible, el sentimiento subjetivo de que el tiempo es algo cada vez más deslabazado, ese castigo penal que deteriora las sensaciones espacio-temporales, las referencias externas e internas, la propia identidad y la autoestima hasta grados a veces intolerables en personalidades poco maduras y claramente marginales. La mayor parte de la población reclusa se plantea su energía psíquica en términos de resistencia, y configuran las acciones y actitudes de su pensamiento y conducta como una estrategia para sobrevivir a las condiciones de encierro, convivencia no deseada y control de todos su movimientos. El tiempo en prisión es percibido como “tiempo-supervivencia”.

Las actividades regladas y no regladas, las de entretenimiento y las que se denominan con imprecisión actividades “de tratamiento”, suelen ser entendidas, percibidas y vividas como retazos de alternativas con los que a veces se puede romper la rutina, pero rara vez poseen entre sí esa conexión sinérgica orientada a favor de la reeducación de los sujetos o de mejora del clima social. En ocasiones nos encontramos con que los diversos profesionales penitenciarios, las instituciones que colaboran desde el exterior, los voluntarios, etc. pugnan por hacerse con aulas, salas y materiales con los que colocar su aportación, y generalmente bajo la estructura del trabajo con grupos. Sin embargo, la presumible idoneidad de cada una de estas actuaciones pierde su potencial cuando el cúmulo de actividades se presenta ante la población reclusa como un muestrario en el que sólo se destacan los caracteres de diversión, rendimiento económico o los meros beneficios penitenciarios que están directa o indirectamente asociados a las mismas. Tal y

como se podrá ver en un epígrafe posterior de este tema, es imprescindible proporcionar a los internos una estructura de selección y participación que signifique para ellos un sentido de utilidad propia, más allá de la que cada actividad posee, al conjunto de todas ellas.

-9-

Definición de actividad

Una actividad es un conjunto de elementos organizados alrededor de un grupo de sujetos, con la finalidad de que se dé su participación mediante conductas de todo tipo, con la ayuda instrumental y humana precisa para lograr objetivos previamente fijados, proporcionando satisfacción y sentimiento de eficacia a los integrantes de ese grupo.

Esta definición amplia de actividad nos va a permitir incluir, dentro del trabajo con grupos, casi todo tipo de objetivos y tareas (escolares, deportivas, manipulativas, ocupacionales, formativas, dinámicas, terapéuticas, informativas, etc.). Las opciones son variadas. Posiblemente el aspecto más digno de consideración es que el desarrollo de la actividad responda a la exigencia de los objetivos que trata de conseguir. Esto quiere decir que toda actividad ha de ser, en todo momento, la plasmación en hechos de la viabilidad del logro de los objetivos que en esa sesión trata de conseguir el grupo de sujetos.

De esta manera la actividad está obligada a recoger lo que, en definitiva, tratamos que los internos oigan, vean, aprendan, debatan, incorporen, repitan transfieran o generalicen, y modifiquen en su educación, valores, actitudes o conducta. De ahí que el mero reunirse con un grupo de internos, trasladarlos desde sus módulos al polideportivo para que corran detrás de una pelota, hablar con ellos de cualquier cosa aprovechando que están juntos en un aula, etc. no sea en sí una actividad auténtica aunque de hecho estén haciendo algo en nuestra presencia como responsables de dicho grupo e incluso aunque ellos confiesen que el tiempo lo han ocupado de una manera amena. En la actividad subyace un plan de fondo, oculto o patente, que tiene que ver con el grupo diagnosticado, de modo que los elementos materiales, los pasos del desarrollo de la actividad, la búsqueda de la participación de los internos, el encargo de tareas para la siguiente sesión, etc. responden en todo momento a ese plan en el que se busca el máximo de eficacia en lo que se está haciendo.

Para que una actividad tenga potencia, resulte motivadora y se acerque

lo más posible a su densidad de ejecución dentro del medio penitenciario, ha de reunir factores constitutivos en su preparación y desarrollo que respondan a los siguientes extremos:

-10-

- VER: es necesario que haya elementos visuales de impacto, que el grupo de internos contemple algo (fotografías, periódicos, textos, vídeos, representaciones, etc.) para facilitar su atención y la comprensión primera del asunto de que se vaya a tratar. Dada la dificultad en el aprendizaje que puede presentar una proporción elevada de la población reclusa, en cuyo historial suele haber fracaso escolar y desapego de los métodos tradicionales de enseñanza-aprendizaje, todos los factores que propicien el acceso a la información mediante la vista proporcionan a la actividad su dosis suficiente de innovación pedagógica, sobre todo en su arranque, para que resulte mínimamente válida para los internos

- HABLAR: esta faceta es imprescindible incluso en las actividades más teóricamente alejadas de dicho componente. los sujetos deben dar continuamente su opinión, relatar sus experiencias, dar cuenta de sus emociones y estados de ánimo, expresar con su propio vocabulario lo que van viendo y aprendiendo; con ello se logra una mayor adscripción a la actividad, a la cooperación entre los integrantes del grupo y a al enriquecimiento que debe partir desde su propia percepción y saber. Cuando los internos hablan nos dan datos acerca de la reacción que va suponiendo cada fase de la actividad, y sobre todo nos conceden pistas acerca del ritmo, impacto, transcendencia y dirección que el monitor ha de seguir en su sesión. Hablar supone conocer la temperatura del grupo de sujetos

- HACER: de acuerdo con cada actividad, el hacer puede ser movimiento físico, representación, manipulación, ensayo, dibujo, trabajo, etc.

La combinación de tales estilos de llevar a cabo la actividad va a añadir crédito y sentido al trabajo con el grupo. Hay que hacer notar que de esta forma el interno sabe que se halla ante una sesión que no responde al otrora rechazado estilo magistral, siente que se incrementa su satisfacción (por la mayor implicación y participación que estos componentes metodológicos suponen) y se afianzan mejor los logros porque el aprendizaje se halla asociado a elementos que aseguran su correcta asimilación. Es posible que el ritmo sea menor, que haya que demorarse más de lo prefijado porque todos los internos estén hablando, haciendo, etc. y que haya que soportar

un nivel de “ruido” que sobrepasa lo que parecería, en otro contexto, deseable . Pero lo que en verdad está sucediendo es que el responsable del grupo y de la actividad está conectando con las genuinas necesidades de proceso, y de contenido, del grupo y con sus estados de ánimo (necesitan ser entendidos en su peculiar manera de estar ante el reto de la tarea o desarrollo que se les programa). Por eso es muy frecuente que aparezcan cambios de ritmo, paradas, llamadas de atención, aparición de demandas que no tienen que ver mucho con lo que es la tarea, concentración en aspectos en principio secundarios o veniales. Tales “alteraciones” surgen de la propia manera de llevar la actividad, crean espíritu de grupo y si el responsable es capaz de prestarlas atención, se está consolidando uno de los fines básicos que subyacen a todo proceso de trabajo con grupos de internos.

Preparación de las actividades

La elaboración de las actividades obedece, como hemos visto, a un plan y unos objetivos. Pero hay que hacer un breve recorrido sobre los factores de tipo logístico y de intendencia que sustentan la realización práctica de las mismas. Para simplificar todos esos factores vamos a dividirlos en dos grandes familias: medios materiales y medios humanos.

A) Medios materiales:

consisten en los recintos, aulas, salas en que poder llevara cabo las actividades, material fungible y de base, etc. Si las actividades se presentan a los internos como un programa más o menos extenso de sesiones, o con unos días prefijados durante un tiempo concreto (un mes, trimestre, etc.)es conveniente que los sujetos sepan con antelación que se desarrollará en un mismo local, y con un horario determinado y fijo. Cada responsable se hará con los elementos materiales que le hagan falta (de escritura, pizarra, proyector de transparencias, vídeo, pantalla, balones, folletos explicativos, etc.). Asimismo ha de prever cómo es el sistema para hacer que los internos estén autorizados para asistir, con salida de sus módulos, recogida de los mismos, etc. es muy importante el cuidado del material, su renovación, las previsiones de utilización futura, la incorporación de nuevo material, y todo aquello que signifique idoneidad en la preparación de los elementos con que el grupo ha de contar a la hora de la actividad.

-11-

B) Medios humanos: en primer lugar están los profesionales penitenciarios, seguidos de los extrapenitenciarios. Aquí ya cabe hablar de la necesaria formación y

actualización de unos y otros, tanto para saber diagnosticar y programar, como para dirigir un grupo, introducir metodologías apropiadas, renovar el conocimiento de nuevos estilos de contenidos adecuados a ciertas necesidades, etc. La condición de ATS, médico, monitor ocupacional, psicólogo o cualquier otra función, no es nunca óbice para acrecentar la formación permanente en estos terrenos de la intervención, a pesar de que la oposición o requisitos de acceso al puesto no digan nada específico a este respecto. Del mismo modo, los profesionales que de un modo clásico se han ocupado en otro tiempo de los grupos (piénsese en los profesores, educadores y psicólogos) también necesitan ampliar su muestrario de actividades y modos de llevar adelante un trabajo con grupos, porque la exigencia de los clientes para quienes trabajamos (la población reclusa) así nos lo exigen, caminando incluso por delante de la propia regulación penitenciaria en lo que se refiere a focos nuevos de atención que han de ser necesariamente atendidos con rigor y auténtica profesionalidad.

Algunas áreas que pueden ser trabajadas en grupo con los internos, piden estrategias específicas. Por ejemplo, educar en la aclaración de valores, que son las creencias prescriptivas de las personas, tiene su propia manera de abordar tan complejo y delicado asunto. Cómo hay que entrenar a los internos para que organicen de forma autónoma y prosocial su tiempo de condena, el seguimiento de los objetivos que se plantean en este orden de cosas, etc. también presenta su propia modalidad de actuación táctica por quien realice dicha misión. La técnica de entrenamiento de conductas socialmente hábiles., en el medio penitenciario no puede reducirse al esquema tradicional del entrenamiento en habilidades sociales, puesto que se necesita un aporte metodológico acerca de cómo manejar al grupo, los refuerzos, la secuencia de los ensayos, la resolución de las objeciones que plantean los internos, los asuntos que tienen que ver con la oportunidad de aplicar tales conductas, etc. Igualmente, las escuelas deportivas que en el medio penitenciario tienen que trabajar con un grupo de sujetos de extracción fundamentalmente marginal, no pueden alcanzar sus metas siguiendo sus métodos tradicionales de formación teórica, ejercicios prácticos de demostración, etc. y han de añadir un adecuado manejo de los líderes, una dosificación apropiada de parte teórica y parte práctica, una mezcla no destructiva de ejercicios de cooperación y de competición. Es decir, que la formación y preparación del factor humano del responsable del grupo sigue siendo el valor de peso esencial que va a conceder eficacia o fracaso a las oportunidades

formativas y madurativas que podemos permitirnos en los grupos de internos. -12-

El segundo componente dentro de los medios humanos, es el propio interno, que si es tratado de forma cuidadosa en cuanto componente del grupo, va a implicarse de un modo sistemático, logrando posiblemente el máximo del rendimiento que cabe esperarse de él. Es una ingenuidad esperar que el interno está ansioso por estar en las actividades y seguir las reglas del juego que las estructuran. Hay que prepararle para que se sienta progresivamente cómodo y dispuesto al trabajo en el grupo. Sus experiencias anteriores en este tipo de tareas puede haber sido desastrosa o inexistente. Algunas formas de capacitación de los internos para saber trabajar en grupo, pueden ser las siguientes:

- iniciar la serie de actividades con una que tenga, sin más, un carácter de iniciación (ha de ser sencilla, amena, atractiva, breve y con contenidos muy significativos para los internos; por ejemplo, un juego deportivo distinto de cualquier deporte tradicional, pero con elementos reconocibles, como un balón y unas reglas de juego elementales)

- hacer un reparto de tareas y funciones, de modo que todos los miembros del grupo se sientan protagonistas dentro de la actividad; este reparto puede ser fijo, rotativo en la misma actividad o al cabo de varias sesiones, etc.

- que el propio monitor o profesional participe en la actividad, tanto en su conducción y control, por supuesto, como en la práctica de alguna tarea (por ejemplo, haciendo auto-revelaciones en una actividad en la que predomine el hablar; realizar ejercicios físicos o formar parte del juego en una escuela deportiva, hacer el modelado en las sesiones de entrenamiento de nuevas conductas socialmente hábiles, etc.)

- establecer unas reglas de juego, de asistencia, etc. mínimas, que pueden completarse con otras que los propios internos proponen y redactan para el mejor funcionamiento de las sesiones, lográndose una presencia activa desde la propia manera de entender la participación y la convivencia.

No caben, por consiguiente, actividades en sentido pleno en las que nos encontremos con internos que se muestren pasivos ante su desarrollo. Incluso en las que predomine el hablar sobre la acción, el responsable del grupo ha de dinamizarle en la participación mediante recursos metodológicos sencillos y eficaces:

- formulando preguntas que provoquen su intervención

-13-

- haciéndoles que busquen respuestas a tareas o preguntas mediante parejas, tríos, etc., de forma que se vean forzados a intercambiar puntos de vista, defender posturas, exponerlas ante el gran grupo, etc.

- proponiendo que hagan conclusiones finales al término de la actividad

Las actividades pueden plantearse con una orientación competitiva (qué subgrupo o equipo dentro del grupo consigue antes, mejor, más, etc. acerca de cierto aspecto o asunto). También son necesarios los enfoques de cooperación, los de reflexión y los de trabajo personal y autónomo. Cada vez que en un grupo que está realizando una actividad rompemos las secuencias y frecuencias previstas, introducimos innovaciones de todo tipo, variantes alrededor de un aspecto, etc. Estamos contribuyendo a que el material humano que realiza la actividad, el interno, obtenga el máximo provecho gracias a que les hacemos estar más activados y alerta, persisten mejor en el esfuerzo y la atención, se sienten más protagonistas de lo que en ese grupo está sucediendo. El monitor del grupo, por lo tanto, ha de ser flexible en lo estratégico en los contenidos, utilizando el humor, el componente festivo cuando sea preciso para descargar tensiones, y teniendo en cuenta que lo importante de la actividad no siempre es la actividad, sino cómo los internos se están sintiendo dentro de ella.

TIPOS DE REUNIONES.

Las tipologías referidas a las reuniones, son muy variadas, y tratan de titular una realidad de actuación con los grupos cada vez más extensa y polimorfa. La palabra reunión ha de ser entendida como sinónimo de “encuentro” del grupo, de asistencia a un espacio acotado para llevar algo a cabo. Pero podemos establecer una diferenciación entre reunión y actividad, siendo la primera el género y la segunda la especie. De ahí que una clasificación de reuniones podría ser la siguiente:

- informativas
- de discusión
- de sensibilización
- terapéuticas
- para realizar actividades

A excepción del último bloque, del que ya hemos tratado en el epígrafe anterior, las reuniones como tales cabe entenderlas como ocasiones de diálogo, interacción comunicativa, reflexión conjunta sobre fenómenos del grupo y de asuntos que se traen a colación desde un enfoque más intelectual y racional, análisis de la realidad, aportación de propuestas personales y emocionales, etc. En estas sesiones el ver y el hablar son los factores prioritarios, con escasa incidencia del hacer. No obstante la frontera entre unas y otras no es nítida, existiendo una permeabilidad entre todas ellas que a veces dificulta, taxonómicamente, su identidad y reconocimiento. Nos ceñiremos a la clasificación anterior, y trataremos de explicar en qué consisten unas y otras, de modo que el lector alcance una distinción suficiente, teniendo en cuenta que nos estamos refiriendo al medio penitenciario

Reuniones de información

En estas reuniones el profesional penitenciario utiliza los contenidos informativos como material de partida de la sesión. La información puede versar sobre aspectos muy distintos:

- . aclaración de extremos penales, procesales y penitenciarios
- . prevención del SIDA y otras enfermedades infecto-contagiosas
- . explicación de una oferta de cursos o talleres de próxima inauguración en el centro
- . jornadas sobre el día de la mujer, la educación vial, el día del libro, etc.

Los asuntos susceptibles de convertirse en información para los internos son de toda índole. Lo importante es que se trata de un encuentro con una estructura descendente, que va del responsable del grupo hacia los integrantes del mismo, que es quien posee la información pertinente. Aquello que se dice debe ser presentado de modo que se den cuenta en qué medida les afecta, cuál es la fuente de la que proviene la información (legislación, autoridad o encargado, ciencia médica, etc.), porque se trata de que esos datos les importen. Quien expone ha de completar su emisión haciendo preguntas que aseguren que los internos han captado adecuadamente la información; cuando esto no se hace, confiando en la comunicación descendente en una sola dirección, puede ocurrir que se generen malentendidos, rumores no deseados, miedos irrales o irracionales, anticipaciones catastrofistas acerca de acontecimientos futuros (por ej., como se han fugado dos internos de permiso, el juez de vigilancia no va a conceder más durante una

temporada).

-15-

-16- Estas reuniones con el grupo de internos son muy útiles para cubrir objetivos de aclaración de sus situación o de asuntos que tienen que ver directa o indirectamente con ellos; relajan a la audiencia porque se sienten dueños de dichos contenidos, gracias a que el encargado los expone en grupo, se oyen opiniones diversas, se despejan dudas que ni siquiera se sospechaba, en un primer momento, que pudieran existir, etc. El alcance de la información es máximo y se potencia por darse en grupo, y además se descansa a la hora de evitarse muchas de las entrevistas individuales en que cada interno pretende una explicación personalizada de unos contenidos que pueden ser conocidos con esta fórmula conjunta. Aun así, siempre habrá, pero ya en menor número, sujetos que seguiràn reclamando periódicamente la misma información y aclaración, una y otra vez . Estas reuniones pueden tener el complemento de folletos, pasquines o folios fotocopiados que incluyen los aspectos básicos que hemos expuesto en la sesión. No es suficiente conformarse con la exposición en el tablón de anuncios de algunas de estas informaciones, pese a que otras (horarios, comunicaciones, visita de fiscales, etc.) Se resuelven perfectamente con un cartel explicativo.

Reuniones de discusión

En las reuniones de discusión el centro alrededor del que giran los pasos de su desarrollo es siempre el intercambio intelectual de pareceres, opiniones, comentarios, experiencias, etc. que aportan puntos y perspectivas variados acerca de alguna propuesta, estímulo o situación objeto de controversia y debate Para este tipo de reuniones son adecuadas las técnicas de reflexión silenciosa, el cuchicheo entre dos, el foro en que todos intervienen aleatoriamente, el debate organizado dividiendo al grupo en bloques de posturas contrarias o antagónicas, etc.

La posición del responsable del grupo ya no es tan relevante, porque aunque proponga el asunto que se ha de tratar, ya no posee ni toda la información, ni las mejores aportaciones a la discusión del grupo. Su función es previa (buscar, de acuerdo con el estado o las necesidades del grupo, de qué se va a tratar) , simultánea (dar los turnos de palabra, establecer la técnica en la que tendrá lugar la discusión, aclarar lo que está sucediendo para que el grupo no se estanque, o se haga consciente de lo que hizo y puede hacer todavía en la sesión o fuera de ella, extraer la estructura interna de los contenidos que

han ido apareciendo, para que los sujetos del grupo vean que han seguido un orden y una secuencia concretas, etc.) y posterior (ayudar a sintetizar los puntos más importantes, hacer el resumen de la sesión anticipar el contenido de la siguiente, etc.)

Este tipo de reuniones son muy atractivas para los internos porque se ven inmersos en la consideración y análisis de aspectos cuya resonancia es muy significativa para ellos. Se puede tratar en ellos valores, problemas asociados a la drogodependencia, el cuidado de la salud, las salidas de permiso y las dificultades en el exterior en estas salidas o a la hora de la libertad, el sentido y las oportunidades de las relaciones interpersonales, el proceso de marginación, etc. Puede emplearse el estudio de casos concretos (reales o hipotéticos), la técnica del descubrimiento progresivo, la organización en pequeños equipos que buscan ampliación de datos para la siguiente sesión, y cualquier innovación que anime a los internos del grupo a zambullirse en el seno de lo que se está debatiendo.

Los elementos atractivos de tales reuniones de discusión presentan siempre horizontes esclarecedores a los sujetos, porque:

- suelen rozar, o incidir más o menos directamente, en áreas que tienen que ver con las propias vivencias de los internos, sus expectativas y conflictos no resueltos

- no persiguen convencerles de algo (la adquisición de un valor, una creencia o una conducta), sino tan sólo sintonizar con sus zonas de desarrollo próximo, siguiendo un ritmo y densidad de aprendizajes adecuados a su capacidad como grupo, originándose así aperturas de horizontes intelectuales o morales, reconocimientos, identificaciones, contrastes interiores, que pueden obrar cambios u orientaciones distintas gracias al estilo mayéutico de la propia reunión

- como ya se ha dicho, la propia estructura de la reunión genera controversia, dudas, inquietud y disonancias cognitivas, que son muy apropiadas para hacer posible en algún momento actitudes de renovación en algunos territorios personales de los internos

- dan pie a que el profesional que dirige la reunión presente en la pizarra esquemas, líneas de acción de la discusión y su contenido, cuya misma sencillez recoge de forma accesible para los sujetos el fondo de lo que se está tratando, facilitando la incorporación de estructuras de pensamiento y reflexión más abstractas y autónomas, en sintonía, posiblemente, con las genuinas demandas y capacidades culturales y emocionales de los sujetos del grupo.

El dirigente del grupo ha de tener, para el avance de la discusión una batería de preguntas aptas la discusión:

- abiertas
- clave
- en disyuntiva, etc.

Con ellas ha de tratar que se cree en el grupo un constante cuestionamiento de lo que se está diciendo, para combatir los lugares comunes, los tópicos más extendidos, de forma que cada sujeto se enfrente con su manera de pensar, de clasificar la realidad, de atender a sus conflictos y problemas, para corroborar, poner en duda, perfeccionar su estilo de pensamiento. Las preguntas pueden ser sencillas, meramente intelectuales, o comprometidas en el sentido de que abordan de un modo frontal lo que suelen ser temas-tabú (por ejemplo, la conducta sexual promiscua y sin control, el código interior dentro de la prisión, el rechazo social de los delincuentes, las deficientes relaciones con los familiares, la consideración del daño recibido por las víctimas de todo tipo de delitos, la auto-exculpación de responsabilidad de la propia situación de falta de libertad, la ilusión de invulnerabilidad cuando se abusa de consumos de toda índole pese a estados de salud deficientes, etc.). El protagonista absoluto de la discusión es el grupo y su postura acerca de lo que allí se habla. El responsable de la reunión actúa más como moderador y provocador que como adoctrinador.

Reuniones de sensibilización

Los objetivos más intelectuales o prácticos resultan, de acuerdo con la corriente más en boga dentro del trabajo con grupos en prisión, los más oportunos, porque en ellos se hace hincapié en el aprendizaje. Este planteamiento parte de una concepción muy concreta de la etiología general de los actos que, por su marginación o titulación penal, han realizado los internos: una deficiente formación, un proceso de marginación o alejamiento de pautas de acción del grupo-norma, un cúmulo de carencias en diversas áreas de la maduración personal que, a la postre, concluyen con las conductas que les llevan a ser condenados. Por eso las reuniones de información, discusión y las actividades de las que se ha hablado en un epígrafe anterior, pretenden que los internos “entiendan” y “aprendan”. En cambio las reuniones de sensibilización, en conexión con

una de las corrientes últimas más activas de la dinámica de grupos, pretenden que los participantes se centren en objetivos más irracionales y afectivos: es decir, que “experimenten” sin más. Es una disyuntiva entre la eficacia a la que llamaremos “externa”, frente a los denominados cambios más “interiores y personales”. La distinción no es tal en la realidad, porque hemos visto en las mismas reuniones de discusión, que se trata de promover cambios interiores desde un abordaje intelectual (la discusión).

Puede ayudarnos en este entresijo teórico el repasar cuáles son las fuerzas que actúan en el seno de los grupos (según el autor Cartwright), de modo que de acuerdo con el énfasis que hagamos a la hora de poner el acento en nuestra planificación de las reuniones con el grupo de internos, podremos decir que se trata de un sesión de discusión o de sensibilización, etc. las fuerzas son las siguientes:

- interpersonales: las que se originan cuando hay proximidad psicológica de algunos sujetos; suelen ser fuerzas de atracción y de rechazo, de posición por encima o por debajo de los otros, o finalmente, fuerzas centrífugas o centrípetas (aglutinantes o segregantes de un interno respecto a sus compañeros del grupo)

- fundadas en necesidades psíquicas personales: se trata de la necesidad de ser aceptado, de lograr más seguridad, de comunicación profunda, de pertenencia al grupo, e incluso de ser algo más que uno mismo; son fuerzas que están en el interior de los sujetos porque hay otros acerca de mí, pero no tienen por qué religarme directamente con ninguno de ellos

- fuerzas grupales: con un origen en las primeras vivencias familiares, de manera que el grupo pasa a ser un espacio muy interesante para los internos y todas las personas en general porque ahí se reviven antiguas experiencias que perviven en nosotros de manera profunda.

Con este breve resumen podemos ver que en el grupo un profesional puede resaltar uno u otro vértice de las fuerzas que operan en su interior, pero en cualquier caso los otros factores seguirán actuando. Detenerse en las facetas más interpersonales, o personales, etc. puede hacerse de forma sucesiva y complementaria, pero exige una preparación muy selectiva. De ahí que el enfoque de corte intelectual y de aprendizaje, amén de su accesibilidad para todo tipo de monitores y líderes de grupo, sea el más rápido sin que haya que olvidar factores de atención de tales necesidades y fuerzas intra e

interpersonales.

-19-

Un grupo centrado exclusivamente en la sensibilización, parte de un vacío temático, de manera que no existen ni papeles ni normas acordadas de antemano. Con ello se aumenta peligrosamente, si pensamos en un moderador no muy experimentado, la ansiedad de los internos. Como no hay concreto de qué tratar, la atención pasa al propio proceso de relación de unos con otros, obligándose cada sujeto a crear, con los demás internos, una especie de reglas y cultura común, un sistema nuevo de relaciones interpersonales (López-Yarto, 1997). Aquí lo que priva es el ensayo, el tanteo y el cambio. Puede haber una cierta transmisión de teoría (qué es un grupo, los roles, el liderazgo, tomar decisiones en grupo, comunicación interpersonal, etc.) Y ejercicios de sensibilización (que suelen ser verbales -escenificaciones, ejercicios de comunicación-, y no verbales -mantener la mirada, ejercicios de contacto corporal, etc-).

Está claro que las reuniones de sensibilización aportan buenos resultados cuando se estructuran debidamente y se ha realizado una selección adecuada de los miembros del grupo; en su debe está que si se realizan en puridad el diagnóstico ha de responder a un área de necesidades que persiga unos fines muy elaborados, para los que la mayoría de las veces los internos no se sienten muy predispuestos. Algunos de los ejercicios (por ejemplo los de comunicación, las escenificaciones, etc.) tienen cabida como complemento en otras reuniones, pero hacer recaer todo el peso del programa con el grupo puede ser algo arriesgado (cansancio de los internos, desconfianza y reticencias hacia el objetivo oculto de tales ejercicios). No obstante se ha expuesto este tipo de reuniones porque sí hay profesionales correctamente adiestrados para realizarlas, generalmente en conexión con las terapéuticas que se tratarán a continuación.

Reuniones terapéuticas

La palabra “terapia” , que significa tratamiento, posee una connotación algo peyorativa en el medio penitenciario, ya que se identifica, en sentido grueso, con toda intervención de tipo tratamental , generalmente fallida. “Hacer terapia” o “dar terapia” es una forma de meter en un indefinido cajón de sastre cualquier atención de apoyo a los internos que se presentan desajustes de conducta adaptativa al propio centro.

-20-

Los actos imprevisibles de conducta, la incomprensión de algún aspecto de la misma, los raptos de agresividad y violencia, la inquietud manifiesta del interno, los estados depresivos, las amenazas de suicidio, los ataques de pánico o ansiedad, etc. son comportamientos que reclaman algún tipo de intervención terapéutica. En estos casos la atención es individualizada. Pero se trata de saber qué aspectos son susceptibles de ser tratados en grupo, aportando la perspectiva clínica que toda intervención terapéutica tiene. De entrada, tal y como ocurre igualmente en el exterior, es totalmente aceptable que se empleen los grupos para ayudar sistemáticamente a los internos de un centro penitenciario. Lo problemático estriba en si los internos reclaman una atención grupal a sus problemas de personalidad, ajuste, maduración, etc. o el profesional ha de sugerir, promover y seleccionar por sí mismo a los internos que deben formar parte de dichos grupos, con el problema omnipresente de la aquiescencia de los internos a ser etiquetados como extraños, raros o “locos” por estar formando parte de un grupo de “terapia” (la subcultura de los centros penitenciarios hace recaer tópicos negativos sobre los sujetos que asisten a este tipo de sesiones).

La terapia de grupo, o las reuniones de grupo para que tenga lugar la terapia o tratamiento de ciertas afecciones, parte directamente del modelo médico, porque su objetivo es el de la cura o producción, de alguna manera, de salud mental. Esto nos lleva al grave problema de determinar quiénes están psíquicamente enfermos o quiénes son los que manifiestan una conducta “enferma”. Además los internos que asisten a este tipo de grupos no son meros sujetos que aprenden, mejoran, se entretienen, etc. sino que son considerados “pacientes”. Una corriente dentro del medio penitenciario transforma la radicalidad de los grupos de terapia transformándolos en grupos de encuentro, a mitad de camino entre la sensibilización y la auto-ayuda. En los grupos de encuentro sus reuniones están compuestas por aspectos que son útiles para todo el que quiera progresar en lo personal, cambiar algo de sí mismo, desarrollarse... La ambigüedad en las enumeración de sus objetivos no elimina, en cambio, la viabilidad cotidiana de tales reuniones cuando se asocian como complemento a tratamientos de drogodependencias, mejora de la competencia social o el tratamiento de extremos neuróticos que exigen auto-control, etc. Los modelos más habituales, en cuya explicación no entraremos, son los conductuales, humanistas y dinámicos, que nacieron en la relación terapeuta-paciente, y que se han extendido a su trabajo en grupo, bajo la dirección de psicólogos.

Podemos hablar de un último tipo de reuniones, que cabría denominarlas reuniones de información ascendente o **cualitativas**. Son encuentros en los que el objetivo específico es el de conocer qué piensa y siente un grupo de internos respecto a determinado asunto. Lo central no es tanto las opiniones cuanto el entramado emocional que sustenta tales opiniones. Este tipo de reuniones deben darse de forma esporádica con un mismo grupo, puesto que con ellas el papel del moderador es el de elicitador de lo que son sus ideas y emociones; por lo tanto, hay que restringirlas para momentos muy determinados, que suelen ser los siguientes:

- conocer las necesidades de formación, atención, tratamiento, preocupación, conflictos que deben ser resueltos, en el seno de un grupo que comienza una etapa, o que se inicia por primera vez, y cuyo responsable quiere diagnosticar mejor las necesidades del mismo (por ejemplo: un educador miembro del GAD de un centro penitenciario, va a comenzar una labor de apoyo de un grupo de internas que están tomando dosis intermedias de metadona, y para crear un grupo más compacto y comprometido y estructurar un programa de apoyo que resulte de entrada valioso y útil para tal grupo de internas, realiza una reunión en términos de grupo cualitativo, obteniendo en profundidad una información riquísima acerca de lo que ese grupo está necesitando para sentirse apoyado mientras intenta cambiar sus hábitos de consumo desde la heroína a la metadona)

- analizar las razones de un conflicto que bloquea el trabajo de un grupo, que genera el fenómeno de la unanimidad frente a alguna de las tareas, personas que los constituyen, etc.

- conocer el impacto producido, en términos de aprendizaje, cambio o simple sensibilización, tras una etapa o una serie de sesiones en la vida de un grupo (vendría a ser una forma de evaluar el resultado del trabajo del grupo durante un cierto período).

¿Cómo se llevan a cabo las reuniones de un grupo cualitativo? Este tipo de reunión parte de la preparación por parte del líder del grupo de una serie de preguntas (nunca más de diez) de menor a mayor intensidad y rigor, que buscan la impresión del grupo acerca de un asunto o conjunto de asuntos. Se permite la libre expresión de todo tipo de opiniones o pareceres, incluso las confesiones de corte emocional, sin juzgar ni sancionar ninguna de ellas, hasta que poco a poco el grupo saca a la luz qué es lo que siente, quiere, necesita, piensa, le preocupa, etc.

¿Por qué es imprescindible, de acuerdo con la índole de la materia que ocupe a cada grupo, hacer alguna reunión de tipo cualitativo? Porque se rompen los tópicos de los profesionales penitenciarios acerca de lo que se supone que siempre hay que hacer con los internos en el grupo, o de los métodos que hay que emplear. En el ejemplo del grupo de metadona que antes se mencionaba, es más que probable que un grupo de internas presente unas necesidades de apoyo que tengan diferencias sustantivas con las que podría expresar en una reunión cualitativa un grupo de internos, cuyos caracteres, historial previo y dosis, fuesen distintos. Aplicar siempre un mismo programa, aparte de representar un error deontológico serio, acarrearía un fracaso en el desenvolvimiento de las sesiones del grupo en cuestión. El grupo cualitativo da pistas acerca de extremos que sustentan la persistencia válida de un grupo, puesto que lo que se extrae como información ascendente es lo que para los internos resulta en verdad significativo.

EL TRABAJO DEL EDUCADOR EN LOS GRUPOS

El educador ha sido considerado como el prototipo más representativo de líder, responsable o conductor de grupos en los establecimientos penitenciarios. Su cercanía a los internos en el trato diario, la índole de sus contactos con ellos, la amplitud de sus funciones que se acercan al abordaje de un número de sujetos siempre amplio y la propia palabra “educador” (el que desarrolla, perfecciona y afina), hacen de los educadores el emblema por antonomasia del profesional que busca los fines de reeducación, y de quien ha de utilizar el trabajo con grupos de internos como medio más económico y eficaz para lograr los objetivos cotidianos de su labor.

La figura del educador es la de un genuino, en sentido estricto, mediador social, que conoce de cerca lo que en cada momento es significativo para los internos y por ello está capacitado para acercarlos en la medida de lo posible a su zona de desarrollo próximo en ámbitos de variado corte (animación sociocultural, deporte, aprendizajes de tipo social, sensibilización hacia el empleo organizado del tiempo en prisión, etc.). Ya hemos visto que el grupo es un territorio o situación privilegiada para crear relaciones y actuaciones nuevas dentro de la prisión, mediante reuniones o sesiones de todo tipo imaginable.

La información emitida por el educador le libera de la atención individual, larga y repetitiva, de los mismos datos a un conjunto siempre inacabable de internos. Cuando se reúne con el grupo la comunicación en su seno puede resultar más intensa y relajante al mismo tiempo. La frecuencia de sus encuentros grupales le concede la ventaja de conocer la temperatura o “clima” de los internos, y a veces hasta del departamento y hasta de la misma prisión.

Las **misiones** del educador ante el grupo son muy sencillas:

- aclarar qué es la reunión o actividad, qué pueden obtener de ella, qué sentido tiene dentro del programa secuenciado de sesiones que están celebrando, etc
- relajar a los internos, facilitando la adecuada expresión de las ideas y sentimientos, facilitando su participación, eliminando tensiones y roces, secuenciando pausas y trabajo, turnos, introduciendo o permitiendo variaciones y haciendo flexibles momentos concretos, etc.
- controlar el horario, tiempo de duración, las reglas de juego que van a regir las sesiones, el acceso y salida de los integrantes del grupo, todo lo que signifique supervisión apoyo, resultados útiles, evaluación, etc.

El **modo de comportarse** (López -Yarto, 1997) se resume en crear una atmósfera de confianza, ejercer la autoridad desde un estatus vertical pero con rol simétrico, sintiéndose responsable por todo lo que ocurra en el grupo. Más en concreto, su comportamiento se manifiesta

- mediante una forma de comunicarse directa, sencilla, clara para todos los miembros del grupo
- actuando con espontaneidad y de manera no defensiva
- siendo transparente en sus intenciones y métodos
- insistiendo en la calidad de la preparación de la reunión, y buscando que haya un progresiva mejora de los aspectos interpersonales, para que la cohesión redunde en un mejor aprendizaje
- ejerciendo de profesor o experto, dando datos y pistas fiables, líneas de acción interesantes, resolviendo dudas o ayudando a que el grupo las solucione
- tratando de crear un contexto diferente e innovador
- formándose permanentemente para hacer mejor su tarea de conductor del grupo (en aspectos de manejo de grupos, entrevistas, técnicas, actividades, etc.)

- estableciendo un tono de trabajo en el que acepte las carencias de los sujetos, de forma que no se sientan juzgados, castigados o menospreciados por su condición, ignorancia, etc.

- planteando a los internos del grupo la transferencia o generalización de lo que aprenden o trabajan a otros terrenos de su vida, diferentes momentos dentro de la prisión o en libertad .

Los educadores pueden elaborar todo tipo de sesiones, de forma que su intervención con los internos haga que éstos le consideren algo más que un mero ejecutor de actos técnicos. Nadie como el educador debe sentirse exigido, en su grupo o grupos, a utilizar todo tipo de recursos, habilidades y comunicación para que, desde la supervisión controladora y el ánimo reforzante, atienda a los aspectos más claros de atención y aprendizaje de los internos . El educador es quien más puede resultar un auténtico líder, un modelo de referencia para aprendizajes vicarios y contraste de planteamientos actitudinales de los internos de su grupo; incluso con su silencio ya está marcando pautas a los sujetos. Gracias al grupo de internos el educador puede pasar de ser un funcionario que les vigila sin uniforme, a erigirse en una persona cuya validez proviene de que en las sesiones con sus grupos les aporta aspectos interesantes, útiles y esclarecedores a sus internos. Mientras que otros profesionales pueden utilizar para ciertos fines de su cometido el trabajo ocasional con grupos, el educador ha de estar constantemente bajo dicha estructura, aunque la combine con la acción de atención individual, motivándoles, haciendo que reflexionen en su cotidianeidad de reclusión, animándoles en todo su tiempo.

Las relaciones del educador con el equipo son muy complejas. Por un lado puede dar informaciones sobre afinidades, estilos de convivencia, agrupaciones más correctas de internos en grupos de trabajo para ellos mismos u otros especialistas. Sus datos provienen de una calidad mayor gracias indicadores de observación que son los que aciertan, muchas veces, en el diagnóstico de los sujetos. Por ello es posible concederle un grado de autonomía mayor en la creación de sus actividades, grupos u objetivos sucesivos. El control desde el equipo de su actuación, la cooperación con los otros miembros del mismo, y la autonomía de su tarea están validados por su conocimiento cercano de la realidad de sus internos.

El educador es una especie de “docente” capaz de crear su propio “currículum” de actuación con los grupos de internos. Lo deseable es que todos sus internos accedan a alguna de las diversas “materias” que organiza, de forma periódica, y de ahí que pueda hacer rotar a los distintos grupos en programas diversos. Ha de emplear, como lo haría un profesor en su aula y a lo largo de todo el curso, habilidades dd docente para reducir el malestar replegándolo a ocasiones de expresión de problemas y ayuda personalizada, combinando la confianza de que antes hablábamos con las posiciones de firmeza frente a las demandas no razonables de los internos. En esta misma línea de programa o currículum, el educador puede evaluar resultados de las distintas actividades, bien analizando la validez procesal seguida, como cotejando los resultados de aprendizaje y cambio producidos (observaciones, cuestionarios). Un asunto grave e importante es qué le corresponde hacer con tales datos respecto a las decisiones del equipo. En principio los avances significativos de los internos, su asistencia y actitud en las sesiones frente a lo que allí sucede y la transcendencia de tales cambios respecto a progresiones modulares u otro tipo de decisiones susceptibles de ser analizadas por el equipo y la junta, pueden valorarse como adscripción al tratamiento y debieran estar incluidos en los informes preceptivos de conducta que el educador realiza acerca de sus internos. La oportunidad de que tales cambios tengan lugar, y de observarlos de modo directo en vez de indirecto (por ejemplo, es indirecto el informe verbal dado por un funcionario de vigilancia a un educador que se lo pide), se debe al trabajo con grupos. Citando al propio autor de este tema, el trabajo con grupos sigue siendo para el educador, y para el resto de los profesionales penitenciarios, la ocasión generadora de un nuevo estilo de acción profesional penitenciaria, satisfactoria para los internos y eficaz en la consecución de logros de maduración de los mismos.

Bibliografía

- BRADFORD, L.P (1967). **Dinámica de grupos de discusión**. Tres. B. Aires,
- CIRIGLIANO, J y VILLAVERDE : **Dinámica de grupos y educación**. Humanitas
- COMPADRE, A (1989) : **Trabajo con grupos**. Ministerio de Justicia, Madrid, vol 3
(1991): **Manual para monitores de talleres ocupacionales**. Ministerio de Justicia, Madrid, vol. 6
- DE BONO, E. (1990): **El pensamiento lateral**. Paidós. Barcelona
(1991) **Aprender a pensar**. Plaza y Janés. Barcelona -26-
- LÓPEZ-YARTO, L. (1997) **Dinámica de grupos 50 años después**. DDB. Bilbao

