

LA TECNICA GRUPAL “PHILLIPS 66” Y SU UTILIZACION PEDAGÓGICA

RELATO PRESENTADO POR JORGE OSCAR PALADINO PARA LA SECCIÓN DOCUMENTACION, METODOLOGIA Y ENSEÑANZA DEL DERECHO INTERNACIONAL

“La proclamada muerte de la Historia que significa, en última instancia, la muerte de la utopía y de los sueños, refuerza, indiscutiblemente, los mecanismos de asfixia de la libertad. De allí que la pelea por el rescate del sentido de la utopía, de la cual no puede dejar de estar impregnada la práctica educativa humanizante, tenga que ser una constante de ésta. Paulo Freire”

Introducción

El objetivo de esta presentación es describir las características y el funcionamiento de un método para el análisis temático grupal –Reunión en Corrillos o Phillips 66- el que, por sus condiciones participativas y su generación dinámica, es de suma utilidad en la enseñanza del derecho en general y de gran ventaja para la obtención de decisiones en grupos numerosos, aún fuera del contexto áulico.

Ya hemos tenido oportunidad de apreciar la importancia de la *toma de decisión* en la enseñanza del derecho (XVIII Congreso Ordinario de la AADI, Rosario 2005), como así el *trabajo dinámico en el aula* (XIX Congreso Ordinario de la AADI, Mar del Plata 2007).

Asimismo habíamos tenido oportunidad de experimentar la metodología que ahora se presenta, en el taller que organizó esta Sección en la ciudad de La Rioja, con motivo del XIII Congreso Ordinario de la AADI, en el año 1995. Aquél taller resultó sumamente interesante, sobre todo por la movilización que consiguió en todos los participantes, quienes tuvieron –todos insisto- una directa injerencia en la decisión resultante.

Desde aquel taller al que me refiero, ha pasado bastante tiempo, el que ha servido para su utilización metodológica en el aula y la comprensión de que es uno de los hábiles para la procuración del objetivo pedagógico que orienta a los profesores de la carrera de grado.

4El objetivo pedagógico

Si entendemos al derecho como el propósito de funcionamiento social, a través de su historia se ha visto impregnado con el compromiso de realización, en distinta proporción, de los valores

que componen la “justicia”: Seguridad, Equidad, Orden, que se entienden como consagratorios de ese propósito funcional.

Así, a medida que la humanidad se dirige hacia el individualismo con el impulso de la libertad, aparece como necesario, cada vez más, tener en cuenta las particulares características diversificantes de la especie y, en el mundo jurídico, esto repercute directamente en una mayor inclinación a la procura de la “equidad” y el consecuente alejamiento de la “seguridad”. La relación horizontal de los distintos aspectos del mundo jurídico: hecho, norma y valor se diluye, porque la diversidad atenta contra la ejemplaridad.

En la medida que la sentencia va dejando de tener un nivel de acatamiento fuera del caso concreto en que se dicta y la previsibilidad de los pronunciamientos se pierde, el contenido teórico de la interpretación de la norma, del precedente y de la doctrina, pierde importancia y la adquiere la particular habilidad para encarar el proceso de evaluación dinámica diversificada para la toma de decisión.

Este cambio de contexto de la realidad social ha producido una modificación de la función del abogado como facilitador en la solución de los conflictos, a quien cada vez más se le requiere una especial aptitud para la toma de decisiones, sopesando la mayor cantidad de características y variables del pleito en la propuesta de la solución.

Por ello, la enseñanza del derecho hoy día debe apuntar a promover el desarrollo de esas particulares habilidades en los futuros abogados-juristas, más que en el atesoramiento de contenidos técnicos (información y comprensión).

Así entendida la función del profesor de derecho y en oportunidad de discutir acerca de los “Contenidos, objetivos y métodos del Derecho Internacional Privado” en las Jornadas Argentinas de Derecho Internacional Privado realizadas en Rosario en el mes de noviembre de 1994, debimos dejar aclarado que dicho título no se refería precisamente a los contenidos de los programas de estudio de la asignatura en las carreras de grado, porque estos deben apuntar, sobre todo, al objetivo pedagógico antes planteado, esto es, habilidades para ejercer la abogacía en la especialidad y no a los contenidos de la ciencia jurídica. En otras palabras, el Derecho es una ciencia y la Enseñanza del Derecho es otra ciencia.

Aunque a través del objetivo “atesoramiento de contenidos” se consigue en el educando el desarrollo de habilidades metodológicas apreciables, como la creación de estructuras mnemotécnicas y el desarrollo de la intelección (intuición intelectual), el método propio para la comprensión y utilización de objetos culturales como los del mundo jurídico, a estar a la ontología desarrollada por Edmund Husserl, es el *empírico dialéctico* que implica el acto gnoseológico de vivencia y comprensión.

Así, el proceso enseñanza-aprendizaje en la formación curricular del abogado ha de ser de las *habilidades necesarias* para intervenir activamente como facilitador en la solución de los conflictos sociales y en tal sentido la casuística es el método más adecuado (Javier Tamayo Jaramillo en “Metodología de la Enseñanza del Derecho” de Jorge Witker, Ed. Temis, Bogotá, Colombia 1987, Cap.X).

Es que el objetivo pedagógico explicitado va más allá, porque se aspira, como logro, la aptitud del educando en la toma de decisiones autónomas y su capacidad, no sólo para “elegir” entre opciones preestablecidas por los judicantes o la doctrina de los juristas, sino y sobre todo para “crear” la particular solución a un conflicto social.

Propuesta metodológica

Para el logro del objetivo pedagógico descrito precedentemente se propone una participación activa del educando en toda la actividad a desarrollar en el aula.

Según el tema a tratar y el nivel progresivamente adquirido por los estudiantes, se propone utilizar técnicas participativas de objetivo creativo, prefiriendo el trabajo dinámico en grupo, que produce un crecimiento persistente de los integrantes por el compromiso que genera la actividad entre iguales. A estas técnicas para grupos también se las denomina “*vivenciales*” o *técnicas de simulación*, porque hacen vivir o sentir una situación como si fuera real.

Como cada individuo no se relaciona con todos los integrantes de una sociedad sino que sus vínculos toman la forma de convivencia en diferentes clases de grupos, la aplicación de técnicas grupales adecuadas, permite que el aprendizaje sea activo y que se elaboren normas de trabajo y criterios de evaluación. . La tarea central de la Dinámica para grupos es llevar a la superficie los modelos mentales (imágenes, supuestos e historias que llevan en la mente acerca de sí mismos, los demás, las instituciones y todos los aspectos del mundo) de las personas para explorarlos y hablar de ellos sin defensas, para que sean conscientes de cómo influyen en su vida y encuentren maneras de modificarlos mediante la creación de nuevos modelos mentales que les sirvan mejor en su mundo real.

El trabajo en grupo permite a sus integrantes aprender tanto a pensar como a actuar juntos, es decir, desarrollar una actividad en la que todos los participantes poseen un objetivo común y trabajan cooperativamente para alcanzarlo. En este tipo de actividades, el docente asume un rol de coordinador / facilitador, que implica el de observador, guía, intérprete, y, en ocasiones, el de cliente / usuario.

Estas actividades promueven el desarrollo de la responsabilidad, de la autonomía y del trabajo en equipo. Teniendo en cuenta el aprendizaje, algunos de los objetivos que se pueden lograr son: Habilidad para investigar y obtener información y comprender con profundidad un tema determinado. Asimismo permite el desarrollo de la habilidad para juzgar críticamente, saber escuchar al otro, respetando su diferente opinión, valoración o punto de vista.

Asimismo promueve la actitud autocrítica y autoevaluativa, lo que permite el análisis de los temas desde otros puntos de enfoque, como así la elaboración de ideas originales (creatividad) y genera habilidad para la toma de decisiones (tanto en lo grupal como en lo individual).

Dentro de estas actividades grupales dinámicas de posible utilización en el aula, podemos encontrar la casuística, el torbellino de ideas, el “abogado del diablo” o provocación de cuestionamiento, dramatización, panel, foro, mesa redonda, debate, simposio, reunión en corrillos (Phillips 6-6) y rejilla.

Sin desvirtuar la propia decisión agrupativa de los estudiantes, es útil procurar distribuir a los cursantes en grupos, teniendo en cuenta sus particulares aptitudes participativas (Por ej. analíticos, carismáticos, detallistas, minuciosos, ordenados).

Requerimientos para el trabajo en equipo

Participación: El primer condicionante para trabajar en equipo en una organización es el nivel de participación de sus miembros, lo cual a su vez tiene que ver con una decisión personal de cada integrante, sin perjuicio de que es importante la motivación grupal para esa toma de decisión.

Nombramiento de un líder: El trabajo en equipo requiere de un líder adecuado. En algunos equipos, en función de cada fase de desarrollo, puede suceder que el rol de líder cambie de un participante a otro. Son condiciones de liderazgo el ser proactivo, conocer el objetivo y meta, saber jerarquizar, crear situaciones de ganancia mutua, entender para ser entendido, cooperar para lograr sinergias, comprender las dimensiones físicas, emocionales, mentales y sociales de cada individuo.

Métodos, Técnicas y Soportes: El trabajo en equipo requiere necesariamente de herramientas que todo participante debe saber utilizar en mayor o menor grado. Las metodologías de análisis y solución de problemas, pensamiento positivo, torbellino de ideas, técnicas de presentación en público, formas de reunirse, técnicas de oratoria, entrevistas. Al igual que los soportes físicos, como salas acondicionadas, disposición de pizarras, retroproyectores, computadoras, son útiles para encarar un trabajo en equipo con todas las garantías.

Espíritu de Equipo: cada organización tiene sus valores, cultura, normas, pautas de comportamiento históricas y presentes que inciden directamente en los equipos de trabajo presentes y futuros. No se puede trabajar en equipo sin conocer el espíritu de la empresa respecto al trabajo en equipo. Este espíritu no tiene porque estar escrito o formalizado

Comunicación: Los participantes de un equipo de trabajo se comunican adecuadamente cuando el proceso de comunicación grupal es conocido y usado, existiendo una verdadera interacción personal. La importancia del Saber Escuchar es básica, así como conocer las distintas culturas de trabajo en equipo.

En el aula del estudiante de abogacía se dan diversos elementos que favorecen la formación de un equipo: La identidad de objetivos, el lenguaje y diversidad de estereotipos de presentación y participación.

Negociación: El trabajar en equipo requiere solucionar problemas y crisis que siempre aparecen en mayor o menor medida. Una buena negociación permite superar barreras, reanimar al equipo y cumplimiento de objetivos y metas.

Producción de Sinergias: Se puede trabajar en grupo pero solo se consigue trabajar en equipo cuando existe una verdadera producción de sinergias y los participantes y su entorno así lo perciben. Cada individuo observa como el equipo logra una eficiencia y eficacia por

encima del desempeño de cualquiera de sus miembros, logrando una optimización de los resultados.

Objetivo / Meta: Los objetivos y metas deben ser conocidos por el equipo y sus participantes, éstos deben estar definidos tanto a nivel temporal, cuantitativo y cualitativo. Pueden existir algunos objetivos ocultos para los miembros del equipo pero conocidos por el líder.

Reunión en corrillos (Phillips 66)

Entre las técnicas de enseñanza casuística de carácter dinámico y activo se encuentra la reunión en corrillos, conocida como “Phillips 66” en honor a su autor J. Donald Phillips del Michigan State College.

Su función es motivar una discusión ordenada entre los participantes y posibilitar un intercambio de puntos de vista en un breve lapso.

Consiste en dividir el salón en 6 grupos de 6 personas, las cuales discuten durante 6 minutos un tema o problema (previsto o bien que haya surgido como tema durante el desarrollo de la reunión). Seguidamente una persona de cada grupo se reúne con los otros 5 representantes y vuelve a formar un grupo de 6, que por seis minutos mas, discutirán el mismo asunto, hasta que se llegue a una conclusión general.

Esta técnica desarrolla la capacidad de síntesis y de concentración; ayuda a superar las inhibiciones para hablar ante otros; estimula el sentido de responsabilidad, dinamiza y distribuye la actividad en grandes grupos, permitiendo una participación democrática entre todos los integrantes del grupo.

Esta técnica suele utilizarse en apoyo a otras técnicas, cuando por alguna razón se necesite promover rápidamente la participación de todo el grupo, obtener muchas opiniones en poco tiempo, resolver un problema de forma creativa y descubrir las divergencias existentes ante un tema concreto.

Esta técnica no es útil cuando hay problemas muy complicados y en los que hay que profundizar al máximo.

El procedimiento para su utilización es el siguiente:

- 1) El director (o docente) formula la pregunta o tema que se va a discutir e invita a los participantes para que formen grupos de seis personas. En ese momento el director puede sugerir la integración teniendo en cuenta las cualidades de los participantes para lograr una diversidad interna de cada equipo y la homogeneidad entre ellos, alentando así, en forma dinámica, el aprovechamiento de las aptitudes. Vuelvo *Infra* sobre el tema como “Constitución de los grupos”.
- 2) El director otorga un tiempo breve para que cada grupo elija en su seno un coordinador y un secretario. Hecho esto se marca el comienzo del trabajo, contando el director el tiempo de duración establecido. Cuando falte un minuto el director notificará a cada grupo para que realice su resumen.

- 3) El coordinador de cada uno de los equipos deberá controlar también el tiempo y dirigirá la exposición por un minuto de cada integrante, mientras el secretario toma nota de las expresiones a los fines de la elaboración del resumen que, quien se designe como representante del grupo, llevará a la reunión final. Vuelvo también sobre este tema.
- 4) Al concluir el lapso de discusión en los grupos, el director solicita a los secretarios **la lectura** de las conclusiones obtenidas en cada equipo (opcional).
- 5) O bien, cada equipo puede designar un representante –que puede ser el propio secretario- el que se integra en un grupo con los otros representantes y otra vez reedita el procedimiento de elegir coordinador, secretario y recibir la opinión de cada participante en seis minutos, que será, en cada caso, el resumen de lo acontecido en el grupo al que el representante pertenece.
- 6) El secretario expresa el resumen final que se tiene como conclusión de la discusión.

Constitución de los Grupos

Para la constitución de los grupos el director (docente) puede otorgar libertad a los participantes permitiendo de esta manera la natural selección en función de las simpatías y comodidades de los participantes o, como antes se sugiere, en función de las aptitudes de cada participante, que se deberán tener calificadas antes de la reunión, por ejemplo la capacidad de análisis, la minuciosidad o capacidad para advertir el detalle o elemento de cada objetivo de discusión, la tendencia a establecer orden y prioridades y la característica carismática de algunos participantes basadas en contenidos menos intelectuales y más afectivos.

La intención de la constitución dirigida es, por un lado, la obtención de una diversidad interna de cada equipo que mejore su actividad sobre la base de la acumulación de aptitudes. La otra razón es la búsqueda de la mayor homogeneidad de los equipos para estimular la sana competencia.

Ambas opciones tienen un contenido pedagógico: La primera, porque profundiza el principio de libertad de asociación; la segunda, porque incentiva el desarrollo homogéneo de las aptitudes de los participantes y evita la pasividad de algunos que tienen la tendencia de acercarse a los liderazgos carismáticos y así esconder su limitación a la actividad.

Para la adecuada constitución de los equipos o grupos de trabajo es útil la utilización de una **Ficha de Datos Personales** de los participantes la que habrá sido confeccionada por el director y sus ayudantes antes de la realización de la reunión de corrillos, en función de la actividad desarrollada anteriormente.

Número de integrantes y tiempos de trabajo de los grupos

Si bien el método que se explica está programado para una discusión entre 36 participantes, divididos en 6 grupos de 6, que sesionarán durante 6 minutos, el trabajo puede programarse para más o menos personas, adaptándolo a la realidad del curso.

Al respecto se habrá de tener en cuenta que seis participantes es un número ideal basado en la posibilidad de profundizar una discusión sin abandonar la temática y hacer en consecuencia decaer el interés. Pero puede adaptarse la realidad, formando grupos de menos de 6 o hasta 7 participantes, número considerado límite. Asimismo pueden formarse más o menos de 6 grupos, adaptando a ello la discusión final.

Otra variable aceptable es la extensión de los tiempos de trabajo, que pueden ser más largos que los 6 minutos del purismo técnico descripto y ello tiene que ver con la temática, la profundidad del tema en discusión, el interés con que se está desarrollando, como así el objetivo de promoción de otras aptitudes, como las técnicas de argumentación.

En la enseñanza de grado de la carrera de abogacía esta última aptitud debe ser un objetivo particularmente tenido en cuenta, lo que sugiere ampliar los tiempos de trabajo de cada grupo, tiempos que, en su conjunto, no pueden exceder los de una clase académica, porque el sistema exige concluir la discusión sin discontinuidad.

Es sumamente útil hacer un seguimiento de la discusión, en forma personal el director y también con la colaboración de ayudantes docentes, formando la **Ficha de Observación del Trabajo Grupal**. En ella se anotarán los avances grupales en la discusión, como así los aportes personales, según las características de los participantes, lo que puede influir en una evaluación de concepto.

Posibles aplicaciones

Esta técnica puede usarse en clases comunes o en reuniones especiales de grupos numerosos. No es en sí misma una técnica de aprendizaje, ya que no aporta conocimientos ni da información (salvo la eventual que aparezca en la interacción), pero genera habilidad en la confrontación de ideas, facilita la decisión democrática y el esclarecimiento de conceptos incompletos, y provoca la participación de los tímidos e indiferentes.

En un grupo de discusión es útil para obtener rápidamente opiniones elaboradas por subgrupos, acuerdos parciales, decisiones de procedimiento, sugerencias de actividades, tareas de repaso y de comprobación inicial de la información antes de tratar un nuevo tema.

También puede utilizarse esta técnica para indagar el nivel general de información (evaluación diagnóstica) que poseen los alumnos sobre un tema; para elaborar y hallar aplicaciones a un tema aprendido teóricamente (evaluación final).

Una vez que el coordinador y los propios integrantes del grupo hayan experimentado este recurso grupal, hallarán sin duda innumerables ocasiones para utilizarlo con verdadero provecho.

Conclusiones

Si bien lo que nos convoca hoy a esta reunión es la explicación de una técnica grupal utilizable tanto en el aula universitaria de la carrera de grado como en otros eventos grupales educativos,

aún de postgrado, es el momento propicio para ratificar una posición, si quiere, ideológica, que se llama individualismo y que se sustenta en el valor de la libertad.

Así, el tiempo de vida docente ha servido, entre otras cosas, para reforzar convicciones que tuvimos oportunidad de explicitar hace más de treinta años, pero que permanecen como guías de un proyecto socio cultural en el que cumplimos un rol identificable.

Una de estas ideas o principios es que el verdadero proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrolla a través de la exclusiva decisión del discente (neologismo por oposición a docente, que significa “educando”).

En tal sentido, los educadores somos simples facilitadores de este proceso y no transferimos conocimiento; simplemente generamos las condiciones para que alguien, quien así lo quiera y así lo decida, pueda aprender.

El ser humano viene al mundo con una aptitud psicofísica insuficiente tanto para la supervivencia como para el desarrollo de la especie y el aprendizaje es la incorporación en el individuo de los recursos para cumplir su misión en la vida. Por eso, podemos decir que el proceso de enseñanza-aprendizaje es propio de la naturaleza humana.

En el nivel de formación humano en que se desarrolla la reunión a la que va dirigida este relato, podemos considerar que la mayor parte de las estructuras y formas de pensamiento, considerados instrumentos para el cumplimiento de la misión y función del ser humano, están logradas. Sin embargo, esta aptitud, tanto docente como discente, está viva y forma parte de nuestro quehacer social y es, por lo tanto, interminable.

Para algunos individuos la vocación docente se circunscribe a su ámbito familiar, hijos, nietos. Otros lo extienden a un reducido grupo de allegados, amigos, compañeros de equipo y de trabajo.

Y otros, como la mayor parte de los participantes de esta reunión tenemos la necesidad de desarrollar esta vocación en forma profundamente extendida, siendo así, el aula, el lugar de encuentro que nos permite seguir creciendo, a discentes y a docentes.

Bibliografía

- Metodología de la Enseñanza del Derecho, Jorge Witker V. Ed. Temis, Bogotá, Colombia 1987
- El camino del ser, Carl Rogers, Ed. Kairos-Troqvel, Bs.As. 1989
- Tesis para el grado de Maestría en Educación Superior, Lic. Maritza Emperatriz Guzmán Meza de la Univ. de La Habana, Sustentado 12/02/2007, Lima Perú.
- Pedagogía de la Autonomía, Paulo Freire, Ed. Los amigos de Freire, 1997 (sin depósito legal).
- El derecho en el derecho judicial, Carlos Cossio, Librería El Foro, Bs.As. 2002