

¿QUÉ ES LA DINÁMICA GRUPAL?

Al pretender desarrollar las actividades pertenecientes a un curso que versa sobre manejo efectivo de grupo, no podemos dejar a un lado lo que en realidad fundamenta los fenómenos que ocurren dentro de los grupos; ¿qué trata de explicarlos?. *La dinámica de grupo.*

Según lo expresa Olmsted (1963), "la dinámica de grupo constituye el intento más difundido y de mayor influencia en estos momentos, en el estudio de los grupos", Klineberg (1963) sostiene por otro lado que, "no es fácil definir o limitar la importante zona de la dinámica de grupo", la cual en una primera definición de acuerdo a este último autor consistiría en "la teoría de la naturaleza de los grupos y de la interacción dentro de los grupos" e incluye un cierto número de técnicas.

Por otra parte para Knowles (1962), la dinámica de grupo "se refiere a las fuerzas que actúan en cada grupo a lo largo de su existencia y que lo hacen comportarse en la forma como se comporta". Son precisamente estas fuerzas las que constituyen el aspecto dinámico del grupo; esto último no es otra cosa que el movimiento, la acción, el cambio, la interacción, la reacción, la transformación que se vive y se experimenta dentro del mismo.

La interacción o acción recíproca de estas fuerzas y sus efectos resultantes sobre un grupo dado, constituyen su dinámica. En una definición más amplia y desde otra perspectiva; la dinámica de grupo es un "campo de estudio, una rama de las ciencias sociales que se dedica a aplicar métodos científicos para determinar por qué los grupos se comportan en la manera como lo hacen".

El término dinámica implica la noción de unas fuerzas complejas e interdependientes dentro de un campo o marco común. Como podrá concluirse, es importante señalar después de haber revisado algunas definiciones que la "expresión dinámica de grupo" no siempre se utiliza, por desgracia, en un sentido preciso. Como consecuencia, han surgido expresiones sustitutivas, tales como: procesos de grupo, psicología de grupo, relaciones humanas, que no expresan el término en un sentido exacto.

TÉCNICAS GRUPALES

Si se quiere mejorar la dinámica de los grupos es importante contar con técnicas estructuradas y/o formales que nos ayuden a conseguir tal objetivo. ¿Qué debemos entender por técnica de grupo o técnica de trabajo estructurada?. Según María Ardueza (1996), son estructuras prácticas, esquemas de organización, normas útiles y funcionales para el manejo de grupos. Son también procedimientos o medios concretos para organizar y desarrollar la actividad del grupo.

Las técnicas otorgan estructuras al grupo y fundamentan su funcionamiento. Son instrumentos o medios para la consecución de objetivos, a su vez proveen de las estructuras necesarias para el logro de los mismos. Educan para la convivencia, enseñan a pensar activamente y a escuchar comprensivamente, desarrollan el sentido de cooperación y fomentan el intercambio de experiencias, ideas y soluciones para los problemas, tratan de conseguir que los individuos se desarrollen, crezcan, maduren, establezcan nuevas formas de relaciones, estimulen y organicen el aprendizaje y ejerzan la función de guía.

Factores a considerar al seleccionar una técnica.

Para seleccionar la técnica más conveniente en cada caso se deberán tomar en cuenta los siguientes factores: (Cirigliano y Villaverde, Ibidem).

1. Los objetivos que se persigan.
2. La madurez y entrenamiento del grupo.
3. El tamaño del grupo.
4. El ambiente físico.
5. Las características del medio externo.
6. Las características de los miembros.
7. La capacitación del conductor.

A continuación se hará una pequeña descripción de cada factor para enfatizar un poco más a qué aspecto específicamente se refieren, y a su vez para reflexionar un poco acerca de las condiciones más propicias para su utilización y sobretodo para la construcción de ambientes de aprendizaje fomentadores

del trabajo colaborativo, con atmósferas ricas en el equilibrio entre el logro de la tarea y las buenas relaciones interpersonales.

1. Los objetivos que se persigan.

Este es el primer factor a considerar ya que es de suma importancia tener presente qué pretendemos al introducir determinada técnica. Esta deberá estar justificada con respecto al resto del programa o a la planeación que se haga de la clase. NO se recomienda introducir técnicas para "llenar" espacios de clase que no han sido preparados, a la larga los estudiantes "aprenden" que cuando no se quiera recibir clase se pide una técnica o dinámica (termino comúnmente generalizado por ellos), para evadir la revisión de contenidos. NO hay que olvidar que una técnica bien seleccionada nos permite dar salida a los temas o contenidos de la clase de una manera sencilla y divertida. La creatividad del maestro es indispensable para seleccionar técnicas ya existentes, adaptarlas o crear una nueva.

2. La madurez y entrenamiento del grupo

Es común cometer el error de no tomar en cuenta el factor de la madurez cuando estamos eligiendo la técnica de grupo a utilizar, corriendo así el riesgo de encontrarnos con uno o más miembros del grupo, o en ocasiones con la totalidad del mismo, presentando conductas de inmadurez que no esperábamos. Ante estas situaciones lo más probable es que se pierda el control del grupo si es que efectivamente no habíamos considerado esta variable como un elemento de selección de técnicas grupales. Esto ocurre mayormente cuando utilizamos alguna técnica de contenido delicado o difícil de manejar, aunado a la poca experiencia del coordinador, si se presenta tal caso, el cual llegado el momento no sabrá cómo comportarse y cómo mantener el grupo en control debido a lo inesperado de las reacciones, sobre todo de aquéllas que se manifiesten de tipo emocional.

Se debe considerar asimismo que, cuando utilizamos alguna técnica desconociendo el desempeño que ha tenido y tiene el grupo puede que no cause ningún impacto en él.

3. El tamaño del grupo.

Cartwright y Zander (1985) reportan que los miembros del grupo encuentran la participación más satisfactoria y más efectiva en los grupos pequeños. Esto es fácil de imaginar y, quién como profesor no desearía contar con grupos de entre 15 a 20 participantes como máximo, esto sería lo ideal pero, la realidad es otra, generalmente los grupos con quienes trabajamos son numerosos, si se tiene suerte no pasarán de los 25 integrantes.

Otro factor a considerar en este apartado es lo referente a la heterogeneidad y la homogeneidad de los grupos. Aún y cuando los agrupamientos homogéneos y cooperativos suelen adaptarse mejor a las necesidades de los alumnos, a veces será necesario formar grupos heterogéneos. Anteriormente se pensaba que los grupos homogéneos eran la única forma de hacer frente a las diferencias individuales, facilitando de esta manera a los maestros la programación eficaz de las actividades a realizar, por lo menos eso se creía.

Según Schwartz y Pollishuke (1995) en este sentido ocurría algo diferente; los alumnos quedaban clasificados y, con frecuencia, esa misma "etiqueta" se mantenía durante toda la permanencia del alumno en la escuela, podremos imaginarnos las consecuencias, sobre todo cuando determinado alumno era clasificado dentro de los alumnos malos, poco inteligentes, indisciplinarios, etc. Por suerte, ahora se sabe que los agrupamientos flexibles y temporales son más exitosos constituyendo la norma y no la excepción.

4. El ambiente físico.

Una de las primera cosas que el maestro debe preparar es su salón, de manera que ofrezca la sensación de ser una zona de reunión de grupo. La proximidad con el maestro y los compañeros estimula el diálogo, la interacción del grupo y el flujo de las ideas de una forma confiada.

El diseño de las actividades a realizar dentro del aula ha de comenzar por el establecimiento de un marco situacional adecuado. Marco que defina tanto las condiciones de espacio físico como las del contexto organizativo del trabajo a realizar. (Zabalza, 1991).

Spirack (1973) ha llegado a hablar de un contexto empobrecedor (setting deprivation), para referirse a las situaciones en que el ambiente físico es

incapaz de apoyar las actividades y necesidades de quienes actúan en él y que, en el caso de la enseñanza, implica condiciones físicas de la clase. De esta misma manera se puede hablar de ambientes enriquecedores donde es posible encontrar resultados contrarios a los mencionados en los ambientes empobrecedores (Zablaza, Ibidem).

Se habla de que el ambiente tiene dos dimensiones; la física y la funcional, en la Figura 1 se puede ver claramente cómo debido a la distribución física del aula los alumnos son más funcionales con respecto a la atención que pueda prestarles el maestro, esto desde luego ocurre más frecuentemente en salones con distribuciones más convencionales.

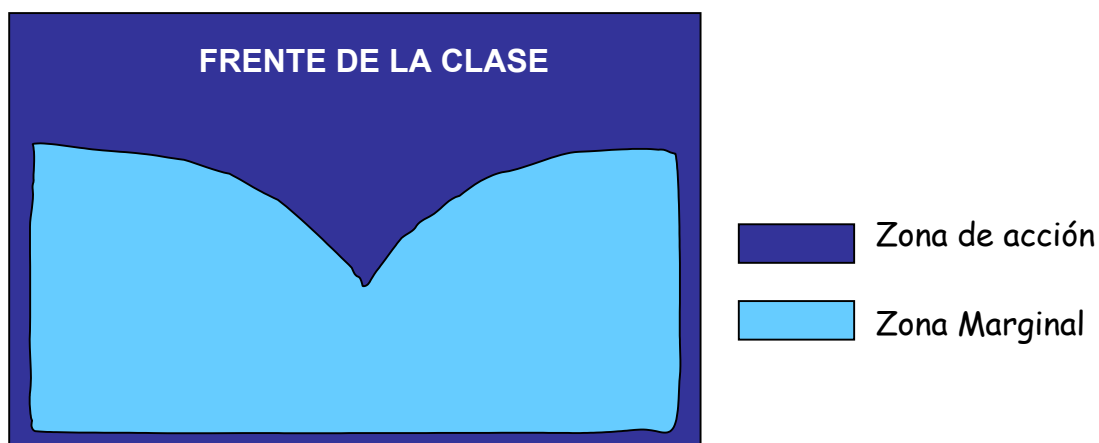


Fig. 1. Espacios subjetivos de la clase: Zabalza, 1991.

5. Características de los miembros

Los grupos contarán con características peculiares, esto dependerá de todo lo que se ha venido mencionando, además claro está, de las personas que los componen. Cabría considerar aquí aspectos tales como: nivel de instrucción ofrecido, los intereses, las expectativas que se tengan, la predisposición con que se cuente, el cúmulo de experiencias que los integrantes, etc. Es importante acotar que no solamente se hace referencia a estos aspectos con respecto a los alumnos sino también al profesor.

Existen varios autores, como por ejemplo Bales y Beal, entre otros, que han estudiado el fenómeno que se da en los grupos con respecto a los distintos roles o papeles que los integrantes pueden jugar en el mismo. Beal (1964), por ejemplo nos menciona los siguientes roles o papeles:

a) Papeles o roles en tareas grupales.

El propósito de este papel es el de facilitar y coordinar el esfuerzo del grupo, tanto en la definición de un problema común como en la búsqueda de la solución del mismo. Incluye las siguientes variantes:

a.1 El iniciador y contribuidor: esta persona sugiere y propone al grupo nuevas ideas o formas alternas de considerar y resolver el problema o tarea.

a.2 El que busca información: ante sugerencias hechas para la solución del problema o tarea pide la clarificación de estas contribuciones así como, las fuentes informativas que están sirviendo de marco de referencia para ser considerado en tales términos.

a.3 El que busca opinión: no solicita los hechos tal cual como el anterior sino una aclaración de los valores que subyacen las sugerencias o alternativas dadas.

a.4 El que da información: presenta hechos con fundamentación teórica o experiencial relacionada con el problema.

a.5 El que da opinión: expone su creencia o sus opiniones certeramente ante las sugerencias o alternativas de solución del problema o tarea en cuestión.

a.6 El elaborador: trata de explicar o ejemplificar en otras palabras las sugerencias para la solución del problema, a manera de clarificación.

a.7 El sintetizador: reúne las ideas expuestas en ciertos momentos a manera de síntesis de lo que se lleva avanzado en la tarea.

a.8 El integrador o coordinador: aclara las relaciones entre las diferentes ideas y sugerencias, tratando con ello de remarcar cuáles son más pertinentes.

a.9 El orientador: define o atrae al grupo al logro del objetivo, sobre todo cuando parece existir desviación con respecto al logro del mismo.

a.10 El que está en desacuerdo: asume regularmente un punto de vista contrario al grupo, argumenta en contra, denota errores en los hechos analizados o en las ideas sugeridas.

a.11 El que evalúa y critica: evalúa o pone en duda la practicidad de las soluciones dadas, tanto con respecto a ideas, procedimientos o hechos.

a.12 El estimulador: incita al grupo a la acción o a la toma de decisiones para el logro de la tarea.

a.13 El técnico en procedimientos: acelera constantemente al grupo, haciendo cosas por el mismo a favor del grupo.

a.14 El registrador o secretario: anota las sugerencias y decisiones del grupo, así como el resultado de la tarea.

b) Papeles o roles individuales

b.1 El agresor: se desenvuelve de diversas maneras entre las cuales se encuentran el devaluar el nivel o estatus de otros, expresando desaprobación de las acciones desarrolladas por los demás, atacando al grupo o a la tarea misma, mostrando envidia hacia las aportaciones de los demás y trata que le sean reconocidas sus intervenciones.

b.2 El obstructor: tiende a presentar conductas de negatividad y terquedad, mostrando desacuerdo y oposición con razón o no, gusta de volver a temas que el grupo ya a pasado de largo.

b.3 El que busca reconocimiento: trabaja de diversas formas buscando atraer la atención hacia él, sobre todo hablando de sus cualidades y realizaciones personales. Se opondrá si es colocado en posiciones inferiores a las que él cree merecer.

- b.4** El que se confiesa: aprovechará la oportunidad de tener un grupo que escuche sus sentimientos, discernimientos, ideología, etc.
- b.5** No se coordina con el grupo ya que dedica su atención y esfuerzo en manifestaciones simplistas de conducta, cinismo e indiferencia, muchas de las cuales muy estudiadas por el mismo sujeto hasta cierto punto, de tal modo que manipula en la medida de lo posible al grupo.
- b.6** El dominador: intentará reafirmar su autoridad o superioridad manipulando al grupo de ser posible o a ciertos integrantes, ya sea vanagloriándose de sí mismo o desacreditando a los demás.
- b.7** El que busca ayuda: intentará obtener simpatía o aceptación del grupo o de algunos miembros a través de expresiones de inseguridad, confusión o subestimación.
- b.8** El defensor de los intereses especiales: hablará de la existencia de las minorías y estereotipos, generalmente ocultando sus propios prejuicios, además siempre lo hará pensando en algo que dé respuesta a sus propios intereses o necesidades personales sin ponerse en evidencia.

Delaire y H. Ordronneau (1991), integran y clasifican en aspectos globales los roles especificados anteriormente. La figura 4 muestra dichos aspectos que corresponden a las categorías planteadas por Bales:

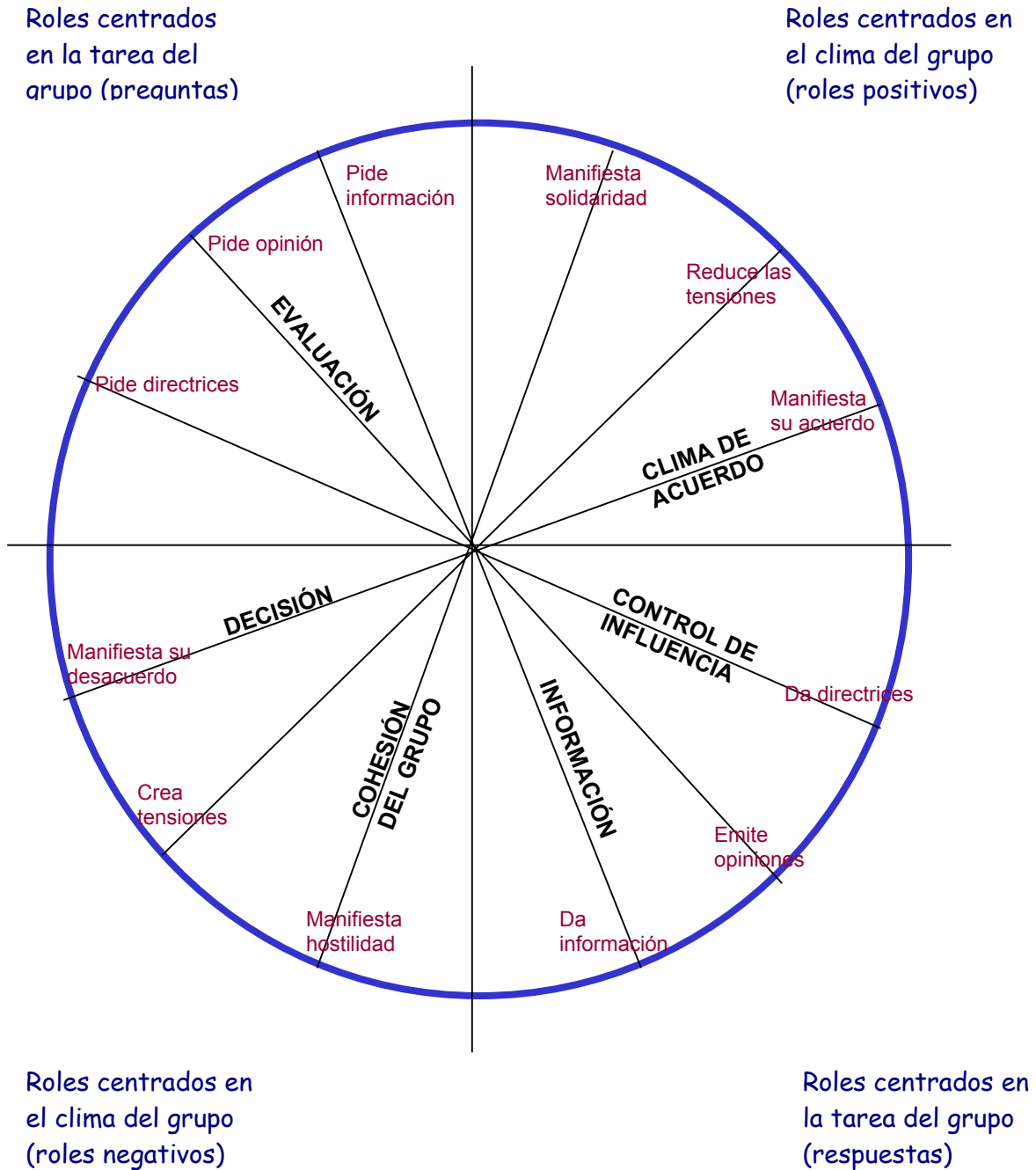


Fig. 4. Esquema en diana de las doce categorías de Bales

6. La Capacidad del Conductor

Si se han mencionado los papeles o roles de los integrantes hasta este punto, ahora toca el turno al líder del grupo, en este caso nos referimos al maestro o conductor del mismo. Es este último, por decirlo de alguna manera, el "guardian" del logro del o los objetivos a alcanzar por el grupo. Un trabajo contrario sería el de aquel coordinador que muestre conductas de no directividad, que llevan al grupo a experimentar un clima de inseguridad y a desarrollar una serie de conductas de dependencia que perjudican el proceso y la eficiencia del grupo.

El conductor, líder o guía del grupo, según G. Delaire y H. Ordronneau (Ibídem) debe:

- **Conocerse:** es decir, conocer sus propias reacciones, sus actitudes más comunes para tenerlas en cuenta en el momento de sus intervenciones.
- **Conocer a los otros:** denota estar atento para percibir las actitudes y reacciones del grupo en función de sus afirmaciones o sus silencios.
- **Situarse en relación al grupo:** implica percibir su rol y adaptarlo a la situación de aquí y de ahora.
- **Mantener el rumbo:** significa no perder de vista el objetivo de la tarea y de la reunión.
- **Dominar las condiciones de desarrollo de la reunión del grupo:** esto requiere tener en cuenta todas las condiciones o factores propuestos por Cirigliano y Villaverde, mismos que se analizaron al inicio de este tema.

El menú de técnicas de integración grupal se mostrará al final de este texto, de tal forma que el participante pueda darse cuenta en qué momento es más pertinente utilizar ésta o aquella técnica, además como se mencionó, el participante vivenciará algunas de ellas, de modo que se logre un aprendizaje más significativo de cada una de las etapas del modelo elegido para trabajarse en el curso, el cual se describe en el tema 6.

CARACTERÍSTICAS DE LOS GRUPOS EFECTIVOS.

Al hablar de grupos y máxime de grupos efectivos no podemos sustraernos al análisis de la acción cooperativa y la acción competitiva; la primera implica que todos los integrantes tienen una conexión intelectual y emocional con los objetivos y las actividades del grupo. Se destaca entonces, el desarrollo y la evolución de todos los miembros del grupo, y no el desarrollo de un solo miembro seleccionado del mismo. El supuesto básico es que cuando el grupo ayuda a todos a desarrollarse, se logra la evolución máxima de cada uno de sus miembros, creándose así una sociedad interdependiente.

La segunda, es decir, la acción competitiva; aparece como una cualidad humana más primitiva que la acción cooperativa. La competencia ocurre menos en el reino animal que la cooperación. Cuidadas observaciones realizadas con bebés confirman que en la especie humana la conducta competitiva ocurre antes de que el niño aprenda a cooperar para alcanzar una meta grupal.

Por otro lado, en experimentos donde se observaron en un primer momento conductas de cooperación en los individuos, con el tiempo se identificó que éstos realizaban conductas de cooperación con individuos con características similares a las de ellos, para posteriormente manifestar conductas de competitividad con estos últimos.

Resulta interesante analizar los resultados de estos experimentos porque al considerar que como seres humanos contamos con una tendencia en nuestros actos más orientada a la competencia, esto nos obliga como personas y específicamente como maestros a encontrar caminos o estrategias orientadas a promover que las conductas de cooperación sobrepasen a las de competencia, sobre todo porque con esta proporción aseguramos de alguna manera que el beneficio será global y abarcará a todos los miembros del grupo.

Debemos entonces tener mucho cuidado cuando introduzcamos condiciones de competitividad en las actividades de aprendizaje que se diseñen para alcanzar los objetivos requeridos, ya que estas actividades con orientación a la competencia entre los miembros del grupo tienden a incrementar la tensión de los participantes de manera individual y grupal. Si la tarea a desarrollar es sencilla, para la mayoría de los participantes no implicará mayor gasto de

energía y por consiguiente no creará mayor tensión, sin embargo, se sabe que si la tarea es demasiado simple no provocará ni la mínima tensión necesaria para motivar a los participantes al desempeño de la misma. Por otro lado, si la tarea requiere mayor precisión y control (mayor grado de complejidad), los resultados con respecto a la competitividad son menos predecibles; desde luego las conductas de los participantes en este sentido dependerán de las experiencias individuales previas con respecto a situaciones de trabajo bajo estrés.

Resumiendo, la propuesta específica de este material está orientada a que como docentes estemos conscientes de qué características deseamos que estén presentes en nuestros grupos académicos, al concientizarnos de ello procuraremos en la medida de lo posible, elegir aquellas actividades fomentadoras de estas características no deseables en nuestros grupos.

Aquel grupo que pretenda considerarse efectivo deberá observar las siguientes características que son el resultado de la revisión de las propuestas de diferentes autores, algunos las mencionarán con un nombre otros con otro, pero al final tratan de decirnos que en un grupo efectivo:

- Los miembros se comprenden y se respetan entre sí.
- La comunicación es abierta.
- Los integrantes se responsabilizan de su aprendizaje y conducta.
- Los miembros cooperan.
- El grupo establece lineamientos para tomar decisiones.
- Los conflictos se enfrentan abiertamente y se busca resolverlos de forma constructiva.

EL MODELO DE GENE STANFORD

Después de haber revisado las propuestas de varios autores que han realizado trabajos en el área del desarrollo de grupos, se puede concluir que poseen varios elementos en común; aunque algunas son más completas que otras. En la experiencia de la autora manejando grupos, ha encontrado que Gene Stanford ofrece un modelo bastante completo en esta área, es este modelo precisamente el que servirá para que el grupo viva cada una de las etapas que el modelo propone y que todo grupo pasa a lo largo de su existencia.

Stanford comentó en su momento, que su sistema para el desarrollo colectivo se derivó en gran parte de su experiencia como profesor de inglés en la Escuela Horton Watkins de Enseñanza Media de Ladue, Missouri. Él pensaba en un principio que la personalidad del profesor era la única responsable de la calidad de la interacción de los estudiantes en el salón de clase. Pensaba así mismo, que si el profesor era receptivo, sincero, sensible, comprensivo y estaba dispuesto a dar a sus discípulos la libertad para ser ellos mismos, era seguro que resultarían buenos procesos colectivos.

Aunque los estudiantes parecían en un primer momento felices de interactuar con él en forma libre, continuaban estando a la defensiva entre ellos mismos. Es cuando se le ocurre introducir en su clase actividades estructuradas para cambiar las conductas de los estudiantes. El resultado de esto lo convenció de que estas actividades de entrenamiento pueden ser un factor clave para convertir una clase en un grupo efectivo.

Si se han revisado las definiciones de otros autores con respecto a lo que ellos entienden por dinámica de grupo, resulta importante conocer cómo define Stanford a la dinámica de grupo: "la dinámica de grupo examina la manera en la cual se comporta la gente en grupos e intenta comprender los factores que hacen más efectivo un grupo. Examina estilos diferentes de dirección y patrones de influencia, en los procesos por los que se toman decisiones en el grupo, las normas, es decir, ideas de lo que es comportamiento o procedimientos adecuados en el grupo, el modelo de comunicación y factores como desenvolvimiento y cohesividad". Como se puede apreciar nuevamente entenderemos a la dinámica de grupo, de una forma muy general como la manera en que se comporta el grupo y todo lo que ocurra como consecuencia.

Stanford (1983), propone una gráfica (ver figura 5) para ilustrar las diferentes etapas por las que atraviesa un grupo a lo largo del tiempo en que convive. Su gráfica resulta interesante ya que marca cómo se espera sea el comportamiento del grupo con respecto a la productividad (ver eje vertical) a lo largo del tiempo (ver eje horizontal), dependiendo de la etapa que el mismo este viviendo; es así como se observa que en un primer momento la productividad es poca para ir aumentando paulatinamente (claro, esto será posible siempre y cuando el manejo del mismo sea el adecuado) hacia la adquisición de un mayor grado de productividad, desde luego se espera una baja en la misma cuando el grupo atraviese por alguna etapa de conflictos o está finalizando su conjunción como tal.

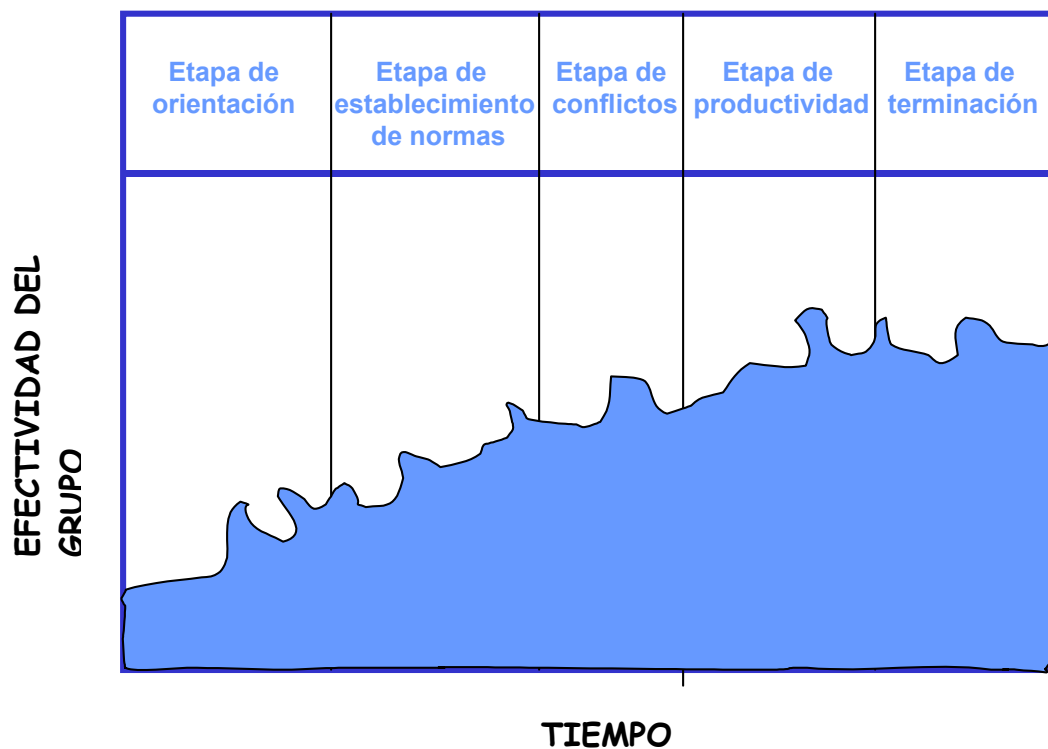


Fig. 5. Etapas de Desarrollo de Grupo, según el Modelo de Gene Stanford

ETAPAS DE DESARROLLO DE UN GRUPO:

Etapa 1 - Orientación:

- Los estudiantes tienen la necesidad de saber cómo será esa nueva situación.
- Los esfuerzos se concentrarán en describir lo que se espera suceda en el curso de las clases.
- En la búsqueda de la familiarización de los miembros entre sí.
- Los estudiantes se preguntarán: ¿qué va a ocurrir aquí? ¿cómo será el sistema de calificaciones? ¿cómo el método del profesor? ¿será fácil o difícil la materia? ¿quiénes son las personas que están aquí? ¿cómo son? ¿dónde me acomodo con esta gente? ¿cómo seré tratado aquí?. Buscarán con quién aliarse o descubrir fuentes de conflictos futuros.

Cuando nos encontramos ante el grupo por primera vez, es cuando se inicia la etapa de orientación, lo cual no quiere decir que sólo se deberá trabajar en ella ese primer día. La etapa de orientación se prolonga a lo largo del desarrollo del grupo.

Etapa 2: Establecimiento de Normas

- Esta etapa es crucial en el desarrollo de un grupo hacia la madurez, es aquí donde los miembros aprenden a organizarse en un equipo eficiente.
- Las responsabilidades de los miembros del grupo son definidas durante esta etapa y los miembros aprenden qué clase de conductas son premiadas por el grupo.
- Si el grupo ha completado más o menos con éxito los ejercicios de familiarización y confianza de la etapa de orientación, es probable que la cohesión en el grupo sea elevada.

Durante esta etapa, el profesor debe realizar actividades para inculcar en el grupo las habilidades y aptitudes necesarias para el trabajo de grupo eficaz. Para tal logro es necesario que el grupo avance hacia la madurez, estableciendo las siguientes normas:

1. Responsabilidad de grupo: El liderazgo emerge del grupo mismo; todos contribuyen al trabajo colectivo.
2. Conformidad con otros: Los miembros se escuchan unos a otros en forma profunda, engranan sus ideas para integrar una sola propuesta grupal.
3. Cooperación: Los miembros se ayudan unos a otros en lugar de competir unos contra otros.
4. Toma de decisiones por acuerdo general: Las decisiones son hechas por el grupo sin imposiciones a la minoría.
5. Afrontamiento de problemas: Los desacuerdos son afrontados, en vez de ignorados, se buscan soluciones.

Etapa 3: Etapa de Conflictos:

- Es difícil en un principio entender que un grupo que se encontraba trabajando productivamente hasta un cierto momento, de repente comience a presentar expresiones abiertas y manifiestas de hostilidad y conflictos.
- Es inevitable que en el proceso de convertirse en un grupo maduro se presente un período de conflictos, el cual puede ser a veces breve, y en otras ocasiones dolorosamente largo.
- Todo grupo entra en un período de conflicto, si han tenido éxito por pasar por las etapas anteriores.
- Las causas pueden ser variadas; una posible explicación es que al permitir la aplicación de la norma última de la etapa anterior, en donde se busca el afrontar los problemas y no ocultarlos, problemas que comúnmente no serían expresados, bajo estas condiciones si lo son.

- Otra posible causa es el hecho de que los miembros quieran poner a prueba al profesor con respecto a la sinceridad de tratar los problemas en forma abierta.
- A veces el conflicto que estalla después de la etapa de establecimiento de normas es una expresión de rebeldía en contra de la guía del profesor.
- La etapa de conflictos puede ser vista como una reacción natural a una intimidad interpersonal aumentada, resultado del desarrollo colectivo que se ha venido promoviendo.

Etapa 4: Etapa de Productividad.

- Todo lo que ha pasado hasta este momento desde que se reunió el grupo es para llegar a este momento. La clase se ha convertido en una unidad de trabajo madura, poseedora de las habilidades y actitudes requeridas para la interacción efectiva en las actividades de aprendizaje.
- Los estudiantes están listos para trabajar juntos, para realizar las tareas y actividades de aprendizaje de forma constructiva.
- Será común ver a los miembros con su atención dividida entre el trabajo común para el logro de los objetivos y sus necesidades interpersonales; esto último debido a que por el tiempo que ha transcurrido han logrado estrechar lazos afectivos que se manifiestan en necesidades de socialización.

Etapa 5: Etapa de Terminación.

- El grupo presentará incremento de conflictos; es una forma algo primitiva pero muy humana de manejar las separaciones "si estoy enojado contigo, puedo separarme más fácilmente".

- Se espera un decaimiento en las habilidades del grupo: debido al tiempo transcurrido y al trabajo realizado el grupo se encuentra cansado.
- El letargo puede estar presente.
- En un momento dado el grupo podrá manifestarse a través de intentos frenéticos por trabajar bien.
- Puede existir inclusive cólera o enojo hacia el profesor.

