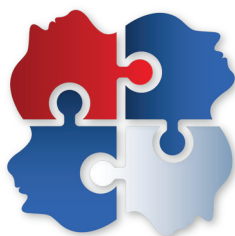


CURSO 14
“APRENDEMOS
DINÁMICAS
DE GRUPO”

CENTRO DE ESTUDIOS
CONVIVENCIA

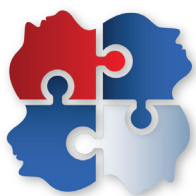


...pensando Cuba

ÉTICA Y CÍVICA:

APRENDIENDO A SER PERSONA Y A VIVIR EN SOCIEDAD.

Dagoberto Valdés Hernández
Karina Gálvez Chiú
María del Carmen Gort Henríquez
Virgilio Toledo López
Sergio Lázaro Cabarrouy Fernández-Fontecha
Rafael Capote Martínez
Hna. Ana María García Novo
Hna. Magdalena Reyes Nolasco
Padre Manuel Hilario de Céspedes y García Menocal (asesor)



CONVIVENCIA
CENTRO DE ESTUDIOS
...pensando Cuba

EDICIONES CONVIVENCIA
CUBA
2014

Para cualquier consulta diríjase a:
dagoberto@convivenciacuba.es

Características: El objetivo más importante es ayudar al desarrollo de grupos libres y sanos, así como capacitar a personas sencillas para aprender a participar y animar en su grupo, ambiente, comunidad eclesial, grupo de trabajo o del barrio, sin dejarse manipular. Aquí radica la necesidad de este curso. Todo grupo debe tener conciencia de sí mismo, conocer sus objetivos y fines, considerar a cada participante como persona, conocer el proceso de formación y crecimiento del grupo, conocer “formas” o “técnicas” que ayuden a su mejor funcionamiento y plena participación sin manipulaciones. Los responsables de cualquier grupo, comisión, pequeña comunidad deben conocer las características de un buen animador, al servicio de los demás.

Destinatarios: Animadores y responsables de grupo, equipos de trabajo, comunidades de barrio, consejos vecinales, grupos de la sociedad civil. No solo para responsables sino para cualquier persona de buena voluntad que desee aprender a participar y a conocer mejor su grupo de pertenencia.

Temas:

1. Características y funcionamiento de un grupo
2. Estructura interna del grupo
3. El animador del grupo
4. Tipos de reuniones. ¿Cómo prepararlas?
5. Técnicas de trabajo en grupo: liberación o manipulación

TEMA 1: “CARACTERÍSTICAS Y FUNCIONAMIENTO DEL GRUPO”

OBJETIVOS:

1. Reconocer las etapas para la formación de un grupo.
2. Conocer los distintos tipos de grupo.
3. Conocer los principios para el funcionamiento de un grupo.

MOTIVACIÓN

“Encuentro entre dos grupos”

1. El ejercicio empieza con una reunión general en la que el animador explica los objetivos y el funcionamiento del trabajo.
2. Se forman los dos grupos. Cada uno de ellos deberá responder en un papel a las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo ve nuestro grupo al otro grupo?
 - ¿Cómo piensa nuestro grupo que le ve a él el otro grupo?(Esto llevará aproximadamente una hora).
3. Se reúnen de nuevo todos en plenaria y un representante de cada grupo lee y explica a todos el contenido del papel de su grupo. El animador procurará mantener la disciplina de la reunión, no permitiendo explicaciones o defensas por parte del otro grupo.
4. Los dos grupos se reúnen de nuevo por separado para planear sus respuestas a las observaciones hechas en la exposición anterior. Este trabajo llevará una media hora.
5. En asamblea general se exponen las reacciones de los grupos. Y se hacen los comentarios apropiados a lo que se ha vivido en el ejercicio.

DESARROLLO

1. Etapas de la formación de un grupo

Primera etapa:

- Seguridad ante la novedad de un grupo.
- Novedad ante la existencia del grupo.
- Planteamiento de interrogante sobre el grupo y sobre los integrantes.
- Las relaciones interpersonales no son espontáneas sino formales. Ej: se recurre a las “máscaras sociales”, es decir, asumir en el grupo el rol que desempeñamos en la sociedad.
- El grupo se refugia en el animador.

Segunda etapa:

- Seguridad ante la confianza interpersonal.
- Necesidad de conocimiento interpersonal.
- Las relaciones interpersonales son sinceras y buscando la autenticidad.
- Comienzan a desaparecer las “máscaras sociales”, la competencia, rivalidad y actitudes defensivas van siendo sustituidas por la colaboración y la tolerancia.

Tercera etapa:

- Seguridad ante la confianza interpersonal.
- Nacimiento del grupo, “conciencia de nosotros”.
- **1er momento:** No hay participación real. El miedo a que el desarrollo cree divisiones en el grupo lleva a los integrantes a hacer concesiones y a adherirse a las opiniones de los otros.
- **2do momento:** Definición de la participación. Reconocimiento de que la diversidad es una riqueza. Necesidad de llegar a un consenso. Participación de forma creativa y productiva.

Cuarta etapa:

- Estructura del grupo.
- Elaboración de un proyecto.
- Definición de objetivos.
- Organización del trabajo.
- Repartición de responsabilidades.
- Toma de decisiones.
- Surgimiento de líderes.
- El grupo reconoce sus limitaciones y comparte sus esperanzas.
- Calidad afectiva de las relaciones interpersonales.
- Se logra la cohesión del grupo.

Quinta etapa:

- Autorregulación del funcionamiento del grupo.
- El grupo alcanza su autonomía porque:
 - Controla su funcionamiento.
 - Evalúa su progreso.
 - Modera las tensiones.

La formación de un grupo es un proceso evolutivo que se realiza por etapas, por lo tanto, no se debe pasar a una nueva etapa si no se ha consolidado la anterior, es importante para el buen funcionamiento de un grupo no saltar etapas. El animador debe evaluar la calidad de las relaciones interpersonales entre los integrantes del grupo para lograr la cohesión del grupo.

2. Clasificación de los grupos

a. Los grupos pequeños pueden ser:

- **Primarios:** Hay asociaciones y cooperación íntima entre los participantes. La vida es común está por encima de las individualidades.
- **Secundarios:** Las relaciones entre los participantes son funcionales y están basadas en los intereses personales.

b. Los grupos grandes pueden ser:

Grupo-masa:

- Las relaciones interpersonales están basadas en los sentimientos y las emociones. No es reflexivo.
- No hay responsabilidades, pasividad.
- Es fácil de manipular.
- Se actúa por contagio o sugestión.

Grupo-organización:

- Las relaciones están basadas en la utilidad y la eficacia.
- Es ante todo un grupo reflexivo y activo.
- La persona pierde su valor, porque se instrumentaliza, no mejora al deficiente.

Grupo-comunidad:

- Es personalizador. Contribuye a mejorar la libertad, la responsabilidad y la seguridad de los integrantes del grupo.
- Relaciones interpersonales son profundas, basadas en la confianza, respeto, aceptación.
- El proceso de formación de un grupo debe estar encaminado a formar grupos-comunidad, donde las personas sean cada día más humanas y donde el grupo ayude a su promoción.
- Según el tamaño pueden ser: pequeños o grandes (ver recuadros de la página siguiente).

No hay número ideal a la hora de formar un grupo, aunque se recomienda para el trabajo en pequeños grupos el número de alrededor 18 participantes. La animación de un grupo, ya sea grande o pequeño, depende del animador y de la dinámica que este utilice.

PEQUEÑOS

1. Compromiso personal auténtico
2. Comunicación basada en la libre expresión de todos y cada uno de los integrantes.
3. Mayor participación en la toma de decisiones, el reparto de las tareas y en la organización.
4. Cada participante es un agente activo de su aprendizaje.
5. Discusión más profunda de los problemas.
6. Mayor compromiso en la realización de las tareas.
7. Sirve como agente de cambio a nivel personal y social.

Limitaciones

1. Dificultad a la hora de encontrar recursos.
2. Impotencia ante problemas amplios.
3. Riesgo de llegar a parte mínima de la sociedad.
4. Peligro de cerrarse en sí mismo.
5. En ausencia del animador el grupo puede ser fácilmente arrastrado por otra persona.

GRANDES

1. Compromiso personal mínimo.
2. Comunicación basada en la recepción y transmisión de información.
3. Participación no completa.
4. Mayor dependencia del animador.
5. Discusión más general.
6. Los proyectos o tareas no son realizados por todos.
7. Casi nunca es agente de cambio.

Limitaciones

1. Peligro de ser impersonal.
2. Confirma las ideas y el comportamiento de los integrantes del grupo.
3. La tendencia a la pasividad.

3. Funciones del grupo

Dinámica: Consiste en lograr por parte del grupo la tarea de personalizar a sus integrantes. Esta función incluye tres niveles:

Nivel socioemotivo:

- Crear un clima de acogida y confianza mutua.
- Favorecer la intervencionalidad de los miembros del grupo para lograr la cohesión.
- Fomentar relaciones interpersonales abiertas, basadas en la expresividad y la comunión.
- Despertar la conciencia de grupo en todos los miembros.

Nivel de contenido:

- Clasificación de los objetivos.
- Ayudar a concretar el trabajo.
- Apoyar en la toma de conciencia de todos para participar en el trabajo.

Nivel de procedimiento:

- Buscando la dinámica adecuada, de forma que despierte la motivación, estimulan la participación, la responsabilidad y la toma de decisiones.
- Identificación de la “conciencia de grupo”, que tiene una imagen que lo trasciende, que se proyecta en la sociedad.

4. Funcionamiento del grupo

a. Tamaño del grupo: Influye en las relaciones interpersonales, en la fluidez del diálogo, en la participación, en la profundidad del tratamiento del tema, en la agilidad del trabajo, etc.

b. Heterogeneidad: La diversidad de un grupo es un aporte positivo, aunque puede hacer que el trabajo sea más lento porque es más difícil llegar a un consenso.

c. Pertenencia: La identificación con el grupo mejora la participación.

d. Vida en común: Mejora las relaciones interpersonales y la cohesión.

e. Mejoramiento personal: Toda persona en un grupo tiene necesidad de inclusión: sentir que cuenta o prescinden de uno; necesidad de afecto: ser aceptado por los otros; necesidad de control hacia el grupo: sentir que tiene responsabilidades en el grupo.

f. Cohesión: Es la tendencia a permanecer juntos y a resistir los factores que pueden desintegrarlos, que pueden ser: extrínsecos (estos proceden a la formación del grupo), ejemplo: dependencia de otras estructuras, la opinión pública, etc., o intrínsecos, que son de tipo socio-emotivos: afinidad, intereses, objetivos, y de tipo socio-operativos: articulación y distribución de roles para la realización de las distintas actividades.

g. Tensiones: Estas pueden influenciar de forma positiva porque hacen que surja la diversidad de opiniones, eliminan la falta de creatividad y la pasividad que pueden llevar a la esterilidad o la vulgaridad de un grupo; también hay tensiones negativas: que crean insatisfacciones en el grupo, que de no ser superadas (lo que ayuda a crecer un grupo) pueden afectar la estructura del grupo.

5. Principios fundamentales para el trabajo de un grupo

a. Ambiente: Debe ayudar a la participación, cooperación y favorecer la espontaneidad.

b. Reducción de la intimidación: La reducción de las tensiones aumenta el rendimiento del grupo.

c. Liderazgo distribuido: El desarrollo de las capacidades de todos los miembros favorece el cumplimiento de las tareas y el logro de los objetivos, así como se logra la cohesión entre todos los del grupo.

d. Formulación del objetivo: Este se debe establecer con la participación de todos para que el grupo trabaje más unido y con intereses comunes.

e. Flexibilidad: Se debe evitar la excesiva rigidez de las normas del grupo y de ser necesario por las circunstancias, el grupo debe adaptar los objetivos y procedimientos a las nuevas situaciones.

f. Consenso: Este se obtiene mediante un buen clima de grupo, se puede llegar a un consenso en las decisiones.

g. Comprensión del proceso: Facilita la participación afectiva y oportuna, el logro de los objetivos, y ayuda a la necesidad de los propios miembros. Los miembros del grupo deben distinguir siempre: ¿Qué se dice? ¿Cómo se va a trabajar? ¿Quiénes? ¿Para qué?

h. Evaluación continua: Se debe realizar en todo momento y a todos los niveles: objetivos, procedimientos, etc.

EJERCITACIÓN

1. Formación de pequeños grupos, de no más de 8 personas, para responder: ¿Cómo aplicarías este tema en los grupos donde participas: sociedad civil, Iglesia, barrio, amigos?

2. Evalúa los grupos en que te desenvuelves, según los principios fundamentales para el trabajo de un grupo, evaluando cada punto en escala de 0 a 10. El animador escoge la ejercitación que más convenga, o realiza ambos. Los resultados se discuten en plenaria. Se realiza la evaluación del tema.

TEMA 2: “ESTRUCTURA INTERNA DEL GRUPO”

OBJETIVOS:

1. Conocer la estructura interna de un grupo y las funciones de cada uno de sus miembros.

MOTIVACIÓN

Alinearse según la influencia

1. El animador pide que los participantes se ordenen en hileras según la influencia que cada miembro ejerce sobre el grupo. En caso de haber varios subgrupos harán el ejercicio simultáneamente. Se hace todo en silencio.
2. Terminada la tarea, el animador escribirá el orden en que se han quedado, en una de las cartulinas o en la pizarra, de forma que todos lo puedan ver.
3. A continuación, se sientan en círculo y se afronta la discusión del ejercicio y la situación en que ha quedado la hilera. El animador podrá hacer algunas observaciones referidas al ejercicio y al comportamiento que han tenido los individuos en su colocación.
4. Hay que reiterar el ejercicio tantas veces cuantas sean necesarias hasta que todos estén satisfechos con el orden de la hilera, de acuerdo con la influencia que cada uno ejerce sobre el grupo.
5. Se sigue una discusión del grupo, en torno al impacto que les ha causado el ejercicio.

DESARROLLO

1. Estructura de un grupo

Es el conjunto específico de los elementos constitutivos de un todo, cuya razón de ser se define por su funcionalidad con miras a un objetivo determinado. Las partes que integran ese todo vivo y en interacción se llaman roles y de su cohesión dependerá la mayor o menor estabilidad del grupo. Los vínculos que unen los roles son las normas, los valores y la relación afectiva establecida. Una de las funciones más importantes de la estructura es la de definir el grado de comunicabilidad.

2. Tipos de estructuras

Externa: Se manifiesta en el ambiente, la actividad, las tareas.

Interna: Está dada por la interacción afectiva o socioemocional.

a. Atendiendo a la organización del grupo, la estructura puede ser:

Formal: Aquella estructura organizada, jerárquica y funcional. Su actividad tiene cierto carácter oficial y obligatorio.

Informal: Cuando carece de toda institucionalización y su carácter es más bien espontáneo.

b. Atendiendo al sistema de comunicación puede ser:

Autocrática:

- El líder actúa como cabeza que toma decisiones en nombre de todo el grupo.
- Engendra cierta rutina.
- La comunicación encerrada y vertical, origina pasividad.
- El líder es inflexible y agresivo.
- La desaparición del líder provoca la desintegración del grupo.

Paternalista:

- El líder trabaja para el grupo y toma decisiones tal como él las interpreta.
- El líder teme dar responsabilidades, actúa como un padre bueno.
- En el grupo se crea dependencia, inmadurez, infantilismo, etc.

Permisiva:

- El líder deja a los demás en completa libertad hasta el punto de dejar pasar o permitir todo.
- La influencia entre los miembros es casual y la integración es escasa.
- Son frecuentes las improvisaciones y los individualismos.

Participativa o democrática:

- El líder trabaja inicialmente con el grupo distribuyendo funciones, hasta que estas son asumidas por todos.
- Al llegar un grupo a este grado de madurez se puede prescindir del líder o reducir su rol a coordinador.
- La comunicación entre los miembros es abierta y flexible.
- Hay un alto nivel de cooperación, integración y productividad.

La estructura interna de un grupo depende del nivel y las formas de interacción, la afinidad y el rechazo entre los miembros, la articulación entre los subgrupos, el liderazgo. Debemos tratar que nuestros grupos se acerquen más cada día al modelo participativo y democrático.

3. Desempeño de los roles en un grupo

Llamamos rol al comportamiento que asume una persona en el grupo, según el lugar que ocupa. Los roles pueden ser:

Informales: Comportamiento de un individuo según sus habilidades personales.

Formales: Comportamiento que le es asignado a un miembro del grupo por los demás. Estos hacen referencia a cuatro posiciones:

a. Animador: Estimula y regula la participación de todos, ayuda a conseguir los objetivos.

b. Secretario: Es la memoria del grupo, anota todo aquello que facilita el trabajo, los acuerdos tomados, los compromisos personales, etc.

c. Observador: No interviene durante la sesión de trabajo, al final ofrece su visión de los aspectos que influyen positiva y negativamente en el trabajo del grupo.

d. Participantes: Son todos los componentes del grupo, y su función es aportar en el grupo.

4. Papeles en el grupo. Funciones

1. De rendimiento: Están destinados a conseguir los objetivos.

2. De mantenimiento: Su función es lograr la cohesión del grupo.

3. Individuales: Que satisfacen las necesidades y los interés de las personas.

4. Liderazgo: Es la capacidad de obtener de los otros las respuestas deseadas.

5. De producción: Referida a aspectos socio-operativos, a la consecución de las tareas.

a. Relativa a la información y al método de trabajo:

- Formular con claridad el objetivo.
- Presentar las etapas de la tarea o problema a resolver.
- Aportar sugerencias.
- Evaluar.

b. Relativa a la coordinación:

- Ayudar a desempeñar los “roles” en el grupo.
- Asegurar y controlar la articulación de los “roles”.
- Analizar las etapas del trabajo.

c. Relativa a las decisiones:

- Incluye medios, fines, etc.

Función de mantenimiento: Se refiere a los aspectos socio-afectivos, clima psicológico, integración.

a. Estímulo y mantenimiento:

- Hacer que la participación se haga al máximo.
- Nivelar tensiones y ansiedades.

b. Facilitación social:

- Establecer y reforzar la comunicación.
- Expresiones de dificultades y preocupaciones.
- Descubrir defensas y bloqueos que amenazan.

c. Elucidación:

- Preocupación y formación del líder para facilitar el trabajo.

Todo líder debe tener ciertas cualidades: sensibilidad para percibir el ambiente, tendencias, preocupaciones; decisión y coraje para enfrentarse a las dificultades; suscitar la reflexión; estimular las responsabilidades, entrega al trabajo, comprensión y aceptación de los otros, confianza y sinceridad; disposición y disponibilidad para armonizar las diferencias.

Todo grupo debe ayudar a sus miembros a que desempeñen sus roles y funciones según sus cualidades personales, así como ayudarlos a que adquieran otras actitudes necesarias para el buen funcionamiento del grupo y que el grupo sea un espacio donde se ejerciten estos roles para el bien de toda la sociedad.

EJERCITACIÓN

1. Formación de pequeños grupos de 6-8 personas que sean los encargados de la animación en su ambiente específico: grupo de amigos, barrio, trabajo, escuela, familia, teniendo en cuenta los papeles en el grupo y sus funciones.

2. Evalúa los grupos donde nos desenvolvemos en la sociedad en cuanto al sistema de comunicación.

Se puede escoger la ejercitación que más convenga. Los resultados de los equipos se discuten en plenaria y se realiza el resumen del tema.

3. Evaluación del tema.

TEMA 3: “EL ANIMADOR DEL GRUPO”

OBJETIVOS:

1. Conocer qué es un animador de grupo.
2. Valorar las actitudes básicas para la animación de un grupo.
3. Estimular a los participantes del grupo a que sean animadores de sus grupos.

MOTIVACIÓN

El decálogo del buen animador

1. Se divide el grupo en dos partes.
2. Los primeros diez reciben una hojita con una actitud equivocada del animador, en su función en el grupo (escrita de manera cómica: el animador es aquel que determina la hora en que cada cuál se debe bañar, etc.).
3. Los otros reciben una hojita con un punto serio del trabajo del animador del grupo (decálogo).
4. Sentados de frente los equipos van a ir leyendo un punto serio (Ej: número 7) y el número 7 cómico lee lo que le tocó en el papelito.
5. Al final se archivan en el mural del grupo los puntos serios del ejercicio, que formarán el decálogo del buen animador y se desecha lo cómico.

DESARROLLO

1. Animador: Persona que, surgida espontáneamente o elegida por el grupo, lo cohesiona, impulsa, educa, ayuda a caminar para lograr su objetivo. Nunca puede hacerlo todo en el grupo. No debe verse como alguien excepcional, ni diferente a los demás, sino consciente de sus capacidades y limitaciones. El animador no nace, se hace, se requiere de un número de conocimientos sobre su papel, la animación, con un período de formación y crecimiento para llegar a ser un buen animador.

2. Actitudes fundamentales

- Conoce y acepta a las personas como son en realidad.
- Ayuda al grupo a tomar conciencia de su situación: somos un grupo, romper dependencias, buscar autonomía, crea un ambiente de libertad entre los participantes y entre estos y su persona.
- Acepta ser cuestionado por el grupo.
- Admite cambiar su función.
- Trabaja en conformidad consigo mismo: se conoce a sí mismo, se acepta como es, reflexiona y se autoprepara para servir mejor al grupo. Acepta a los otros respetando su persona, sus actitudes y su trabajo. Tiene confianza en sí mismo. Es innovador y creativo.

3. Funciones del animador

Su función principal es coordinar y estructurar la marcha del grupo.

Su papel debe estar orientado a:

- Identificar las necesidades, proponer objetivos, facilitar lo decidido y evaluar lo realizado.
- Cuidar que el grupo permanezca fiel a los objetivos.
- Garantizar la unión entre los miembros del grupo.
- Animar técnicamente al grupo.
- Ayudar al progreso y madurez de los integrantes del grupo.

4. Principios de animación

- Ser modelo de conducta: que tenga coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.
- Estimular los talentos: desarrollar las facultades de los participantes según sus talentos.
- Favorecer la autonomía del grupo y de sus integrantes para que conociendo sus capacidades y limitaciones actúen responsablemente según las necesidades.
- Ayudar a establecer una jerarquía de valores.
- Estimular la creatividad de los participantes.

5. Tipos de animación

JEFE

- Establece las direcciones generales del grupo.
- Tiene elevado control sobre los objetivos.
- Determina, da órdenes, mientras que el grupo obedece.
- Conoce a sus hombres sacando de ellos el máximo de rendimiento.
- Elimina a los incapaces.
- No tiene conciencia de someter las propuestas a crítica y análisis.
- Su objetivo es tangible, conseguir su prestigio como jefe eficaz y competente.

ANIMADOR

- No tiene proyecto preconcebido e inmutable.
- El objetivo es escogido entre todos así como las metas y direcciones.
- Respeta a los otros y los anima para que participen activamente.
- Cuenta con todos, atiende a cada uno, acepta a cada uno sin ningún tipo de alienación.
- Su objetivo es que cada persona llegue a ser autónoma mediante el desarrollo completo y armónico de sus facultades.

EJERCITACIÓN

1. Se forman pequeños grupos de 6-8 personas, donde tratarán de formar el modelo de animador teniendo en cuenta: ideas, sentimientos, relación con los demás, entrega, compromiso, principios, carácter, comunicación. Los resultados se traen a plenaria y el animador hace el modelo ideal de animador.
2. Se evalúa el encuentro.

TEMA 4: “TIPOS DE REUNIONES. ¿CÓMO PREPARARLAS?”

OBJETIVOS:

1. Conocer los distintos tipos de reuniones.
2. Aprender a preparar una reunión.

MOTIVACIÓN

Miniclase

1. El animador entrega a cada uno un tema sobre el que deberá exponer sus propias ideas durante dos o tres minutos.
2. La persona anterior o posterior dará una nota al expositor, aunque no se le comunique hasta el final de todo el ejercicio.
3. La miniclase admite diversas variaciones tales como:
 - a. En lugar de dar un tema a cada participante se le dan algunos pensamientos, para que el expositor se pronuncie sobre ellos comentándolos.
 - b. Se puede dar una papeleta en blanco para que cada participante pueda proponer en ella por lo menos dos asuntos de actualidad o noticias recientes de periódicos. Se recogen los asuntos y se distribuyen como vayan saliendo para que cada participante de su miniclase escogiendo uno de los temas que constan en su papeleta.
4. A final todos exponen sus testimonios sobre la experiencia vivida.

DESARROLLO

Las reuniones son los encuentros que realiza un grupo con vistas a satisfacer un objetivo.

1. Tipos de reuniones

a. De información: Se utiliza preferentemente en grandes grupos.

Objetivos:

- Ofrecer un conocimiento objetivo de una situación determinada.
- Transmitir información.
- Satisfacer curiosidades del grupo.
- Transmitir una orden y motivar a las personas a su cumplimiento.
- Presentar resultados.
-

b. De amigos: Ayudan a estrechar las relaciones interpersonales. Se basan en el compartir y en la alegría. El ambiente es festivo.

Objetivos:

- Encuentro entre amigos. Conocer valores y preocupaciones de los otros.

c. De tormenta de ideas: Se basa en la producción espontánea de ideas, sin criticarlas.

Objetivos:

- Desarrollar la creatividad en los participantes.
- Aumentar la interacción.
- Estimular el surgimiento de otras ideas o soluciones.

d. De discusión:

Diálogo

Objetivos:

- Conocer las diferentes opiniones que existen en un grupo.
- Provocar el máximo de contraste para conocer las diferencias.
- No pretende llegar a un acuerdo.

Estímulo

Objetivos:

- Obtener el conocimiento más completo sobre un determinado tema.
- Abordar el tema desde todas las perspectivas.

Decisión

Objetivos:

- Analizar y comprender la realidad para aportar soluciones.

2. El animador debe recoger el tipo de reunión según los objetivos que se ha propuesto el grupo para cada encuentro. Toda reunión tiene una fase preparatoria, un desarrollo, una conclusión y una continuidad. El éxito de una reunión depende de la preparación, del plan metodológico y del desarrollo. Veamos:

3. Preparación de la reunión

El animador y la comisión o equipo preparatorio tienen este trabajo:

3.1 Antes de la reunión

- a. Definir los objetivos de la reunión.
- b. Citar a los participantes (a reunión debe ser convocada con tiempo suficiente para que los participantes se preparen si es necesario).
- c. Proponer el orden del día: el proceso ordenado y lógico que seguirá el grupo para alcanzar el objetivo.
- d. Proponer el plan de la reunión, que puede ser de tres tipos diferentes.

3.2 Plan metodológico

Tipos:

- a. VER-JUZGAR-ACTUAR.
- b. QUÉ-QUIÉN-DÓNDE -CUÁNDO.

Plan cronológico: Consiste en enumerar los elementos del problema en un orden de sucesión: pasado-presente-futuro.

Plan descriptivo: Aborda el problema en su totalidad. Su estructura sería: definir personas, medios, locales, materiales, horarios, programas, etc.

Plan lógico: Es el más eficaz porque aborda directamente el objetivo. Se tratan de descomponer los elementos del objetivo.

3.3 Desarrollo de la reunión

El animador o animadores cuidan estos aspectos durante la reunión:

- a. **Roles:** que pueden ser según las capacidades o habilidades de cada participante, o designados por el grupo según las responsabilidades.
- b. **Plan de trabajo:** propone ordenadamente los pasos que se han de dar en la reunión. Somete a discusión el orden del día.
- c. **Animación:** depende del animador y tiene como objetivos: que el grupo rinda en su trabajo, que sea efectiva la participación de cada miembro, que el grupo progrese.
- d. **Conclusión y continuidad:** Se declara el cumplimiento de los objetivos, se concretan las tareas y se habla si la reunión tendrá o no continuidad. Si tuviera, se trazan tareas o metas para garantizar la continuidad y se define la fecha de la próxima.

EJERCITACIÓN

1. Se organizan 6 grupos que prepararán un tipo diferente de reunión: información, amigos, tormenta de ideas, diálogo, estudio y de decisión. Los resultados se traen a plenaria.

2. El animador hace el resumen del tema y la evaluación del encuentro.

TEMA 5: “TÉCNICAS DE TRABAJO EN GRUPO: LIBERACIÓN O MANIPULACIÓN”

Objetivos:

1. Conocer qué son las técnicas de trabajo en grupo.
2. Aprender a utilizar estas técnicas de forma liberadora-transformadora.
3. Saber utilizar las técnicas según los objetivos a lograr.

MOTIVACIÓN

1. Hacer dos equipos que definan:

Equipo 1: Diferencia entre medio y fin.

Equipo 2: Diferencia entre liberación y manipulación.

2. Plenaria. Se aplican estos conceptos a las “técnicas del grupo”.

DESARROLLO

1. Finalidades del trabajo en grupo

- Da la posibilidad de introspección y autoconocimiento por medio del grupo.
- Permite comprender las condiciones que inhiben o facilitan el buen funcionamiento del grupo.
- Profundizar las relaciones interpersonales, permite que estas sean más auténticas.
- Desarrolla la capacidad de diagnóstico individual y grupal.
- Da mayor libertad a la hora de hacer elecciones.
- Aumenta el espíritu de búsqueda e investigación.
- Aumenta el sentido de colaboración.

2. Frutos del trabajo en grupo

- Mejora las relaciones humanas porque es necesario escuchar y comprender al otro, se mejora la fraternidad y aumenta la preocupación por mejorar las relaciones interpersonales.

- Aumenta el grado de concientización: nos permite profundizar, pensar, reflexionar sobre los hechos y las realidades, así como nos ayuda a buscar las causas y las consecuencias.
- Permite la revisión constante que nos hace hacer cambios en la forma de ser y actuar para así lograr la superación personal.
- Ayuda a clarificar los objetivos, enfoques y visiones de la realidad para así transformarla.
- También las técnicas de trabajo en grupos pueden ser utilizadas de forma negativa: para salir del paso y ocupar el tiempo animadamente; para que el animador se luzca, presentando técnicas novedosas. Además si se utilizan como fines en sí mismas o si se pretende manipular el grupo.

3. Las dinámicas de grupo se pueden ver con dos mentalidades, una tradicional y la otra liberadora:

Mentalidad tradicional

- Como un juego que divierte y facilita el trabajo.
- Fomenta la camaradería.
- Oportunidad para hablar y especular.
- Logra la efectividad y economiza la acción.
- Conserva en excelentes condiciones los grupos, cerrados en sí mismo.
- Da un excesivo valor a lo psicológico.
- No se preocupa por transformar la sociedad.

Mentalidad liberadora

- Como algo serio, que logra unir, crear ciertas actitudes, recrear, buscar la reflexión, etc.
- Crea comunidades donde las relaciones humanas sean profundas y desarrollen la fraternidad.
- Se dialoga de forma comprometida.
- Potencia la efectividad de economizar tiempo.
- Ayuda a plantearse grandes retos sociales y a preocuparse por transformar la sociedad.
- Se ayuda de las dinámicas para solucionar los problemas.
- Se centra en las necesidades de la sociedad.

Las dinámicas de grupo deben ser un agente que transforme a las personas y libere a estas, así como deben ser un agente transformador de las estructuras de la sociedad.

Las técnicas de trabajo en grupo pueden ser utilizadas de diferentes formas. Veamos la siguiente tabla:

EJERCITACIÓN

1. Formación de pequeños grupos para buscar aspectos positivos y negativos de las técnicas de trabajo en grupos. Los resultados son traídos a plenaria.
2. El animador hace el resumen del tema y estimula a todos para hacer la evaluación del encuentro.

NOTAS PARA EL ANIMADOR

1. Confeccionar pancartas, cuadros comparativos y gráficos para transmitir los contenidos del tema.
3. Al finalizar el curso se sugiere un encuentro para la evaluación donde se evalúen:
 - Aspectos positivos del curso.
 - Aspectos negativos del curso.
 - Sugerencias para los animadores.
 - ¿Qué fue lo que más te gustó?
 - ¿Qué fue lo que menos te gustó?

3. Lo más importante:

La dinámica de grupo no es un fin: es un medio para mejorar la vida del grupo.

La dinámica de grupo no es para manipular: es un medio para que el grupo sea libre, participativo y responsable.

	MAGISTRAL	ACTIVA	INSTITUCIONAL	RELACIONAL	SITUACIONAL	TRANS-FORMADORA
AGENTE	El maestro	Especialistas	Grupo investigador Todo el grupo	Facilitador Todo el grupo	Coordinador Todo el grupo	Coordinador Todo el grupo
OBJETIVO	Diseñar	Hacer	Modificar la institución	Comunicar	Analizar hechos	Cambiar la realidad
DESTINATARIOS	Alumnos como individuos	Grupos o individuos	Institución	Grupo	Grupo	Sociedad
PUNTO DE PARTIDA	Contenidos intelectuales	Contenidos interesantes	Estado actual de la institución	Relaciones humanas	Hechos de vida	Situarse en el contexto social
MEDIOS	Discursos Conferencias Charlas	Medios de Comunicación Social	Análisis institucional	Dinámicas de revisión de vida	Dinámicas vivenciales	Dinámicas transformadoras
ADVERTENCIAS	No forma comunidades	Peligro de lo fácil	La institución es para la persona	Centrarse en el grupo	Se pueden quedar enseñanzas	No olvidar que influyen las anteriores
	Pasividad		Excluir a los demás			