



Dinámicas de Grupos

DINÁMICAS DE GRUPOS

1. ¿Qué es la Dinámica de Grupos?

Son fuerzas que actúan en cada grupo a lo largo de su existencia y lo hacen comportarse de determinada manera. La interacción de estas fuerzas y los efectos sobre los grupos constituyen su dinámica.

Finalidad:

- Autoconocimiento a través del cuerpo.
- Comprender las relaciones interpersonales.

Son medios y procedimientos que sirven para desarrollar la eficacia del grupo, estimular la acción y funcionamiento del mismo:

- Nunca son un fin en sí mismas.
- No todas sirven para todo.
- Son instrumentos, algo que hay que saber utilizar.
- No son un juego.

Cómo elegir una técnica adecuada:

Tener en cuenta:

- Los objetivos.
- La madurez del grupo y entrenamiento.
- Adquirir cierta capacidad de crítica sobre el comportamiento individual y grupal.
- Establecer relaciones personales más auténticas.

Con buena dinámica se logra en el grupo un grado de producción, de relaciones y de satisfacción mayor.

Hay que diferenciar entre: “Dinámicas de grupos” y “Técnicas grupales”. La dinámica es algo más amplio. Las técnicas son medios para favorecer y alcanzar unos objetivos.

Las técnicas de grupos:

2. Evolución de la Dinámica Interna de un Grupo según la Edad

Etapa del gran grupo 7-12 años. Etapa de descubrimiento. Busca conocer a las personas y al mismo grupo pero para sí. El educador dirige el grupo. Es él quien propone nuevas iniciativas.

Etapa del grupo pequeño-adolescencia. Es la etapa de la intimidad, de la búsqueda del propio yo. El gran grupo se rompió en diversos subgrupos, no están encerrados en sí mismos. El animador debe estar fuera de la herradura, no es un adolescente. Su tarea consistirá en orientar la acción y reflexión de esos grupos.

Etapa del grupo pluridimensional-juventud y edad adulta. Cada miembro del semicírculo se proyecta dentro del mismo, pero también fuera de él. Cada uno aporta a los demás. El animador es un miembro más, intenta que cada miembro tome sus propias decisiones y actúe coherentemente con ellas.

3. Importancia del Papel del Monitor en los Grupos

Tiene un papel de cohesionador, estabilizador e impulsador. Debe “hacer grupo”, ayudar a otros a integrarse, crecer y trabajar en común. Debe procurar encauzar las tensiones y dificultades.

Desviaciones más frecuentes:

- El mero voluntarismo.
- La espontaneidad e improvisación como norma.
- La tecnocratización
- La burocratización
- El paternalismo.

- Conocer la realidad y poder programar mejor
- Aprender experimentando
- El número de veces que participa cada miembro.
- La calidad de las intervenciones
- Los roles del grupo, corresponsabilidad.

- Los mecanismos de defensa, miedos, angustias.
- Capacidad de reacción ante situaciones de conflicto.
- La red de relaciones dentro del grupo.
- Jerarquía de valores.

La motivación:

En un conjunto de factores dinámicos, que determinan el comportamiento del individuo. Debe ser objeto de seguimiento en todas las fases de la conducta de la persona y del grupo.

¿Cuáles son las motivaciones fundamentales? Basados en cuatro deseos.

Cómo debe intervenir la autoridad del grupo:

- Quien ejerce una autoridad condiona al grupo consciente o inconscientemente.
- Es importante la atención a cada miembro.
- Hay que dar unas ciertas “gratificaciones” para potenciar una conducta determinada.
- El castigo como cambio de conducta dentro del grupo.

4. Aspectos del Grupo a Tener en Cuenta por el Monitor

Observación:

- Conocer mejor a los demás
- Poder diagnosticar mejor sobre cada uno

Qué se puede observar:

- El nivel de satisfacción del grupo

básicos del ser humano:

- Seguridad
- Nueva experiencia
- Respuesta afectiva
- La comunicación. En la dinámica de grupos como lugar de comunicación, interesa tanto la calidad del mensaje como la importancia de las personas en su proceso de interrelación sin olvidar el código y las leyes de comunicación.

Buscamos:

- Saber y por eso preguntamos
- Informa de lo que sabemos
- Salir de nuestro aislamiento
- Entender y ser entendidos
- Influir, persuadir a otros

Niveles de comunicación:

- Gestual
- Circunstancial
- Personal
- Personal-íntimo
- Íntimo-íntimo

Elementos que favorecen la comunicación:

- Sentirse acogido
- No sentirse condenado
- Mostrar un talante abierto
- Interesarse por posturas divergentes
- Mostrarse sin prejuicios
- Hablar con libertad y naturalidad
- Interesarse por la persona en su globalidad
- No aparecer a la defensiva
 - Estimulador
 - Interrogador
 - Informador
 - Opinante
 - Evaluador crítico

Según los papeles de rendimiento, para perfeccionar, formar y hacer que el grupo sobreviva:

- Observador-secretario
- Animador
- Conciliador
- Abierto
- Facilitador de la comunicación
- Procurar hablar más de lo que une
- Hablar más de experiencias que de ideas
- Mostrarse siempre uno mismo

Los roles:

Es la manera de desempeñar las funciones propias del status social. Cada uno desempeña un abanico de papeles aún nunca hay algunos que se manifiestan más a lo largo de la vida.

El grupo debe vigilar para que se realicen los papeles o funciones que el grupo debe desarrollar: mantener el nivel de rendimiento para lograr los objetivos y desarrollar el grado de cohesión interna.

Clasificación de los roles:

Según los papeles de rendimiento: lograr objetivos:

- Iniciador
- Coordinador

Papeles individuales:

- Locuaz
- Pedante
- Cerrado
- Positivo

5. Diferentes Organizaciones de Grupos

En función del número de miembros:

Grupo pequeño. Se considera como tal un grupo que coste aproximadamente de diez miembros.

Hay factores que influyen en la vida de un pequeño grupo:

- Edad de los miembros
- El sexo de los miembros
- El marco material:
 - Tiempo
 - Tipo de actividad

Grupo grande. Se considera que es un número elevado de miembros, generalmente de edades diversas. La animación de grupos grandes requiere por parte del animador, un cierto número de aptitudes, facilidad de palabra, vivacidad de mente, capacidad de captar el pulso del grupo y reaccionar en consecuencia, sentido de la organización, equilibrio y energía para hacer frente a las reacciones inesperadas del grupo.

6. Técnicas de Grupo

Son medidas y procedimientos que sirven para desarrollar la eficacia del grupo, estimular la acción y funcionamiento del mismo.

Nunca son un fin en sí mismas.

No todas sirven para todas.

Son instrumentos, algo que hay que saber utilizar.

No son un juego.

Cómo elegir una técnica adecuada:

- Fomentar la participación activa y la escucha.
- Realizar siempre la evaluación.

Factores que limitan el buen desarrollo:

- El número de miembros
- El ambiente físico
- El tiempo disponible
- La falta de recursos materiales
- Influencia del grupo en el individuo
- Dificultad de conjugar directividad y no directividad.

Tipos de técnicas:

- De presentación
- Adaptación del espacio.

Tener en cuenta:

- Los objetivos
- La madurez del grupo y entrenamiento
- El ambiente físico
- El medio externo
- Los miembros
- Experiencia del animador

Reglas para aplicar a cualquier técnica:

- Conocer el fundamento teórico, posibilidades y riesgos
- Comprensión de las normas
- Seguir sin vacilación ni cambios
- Aplicarlas con un objetivo

- Dar tiempo necesario y suficiente
- Tener en cuenta el nivel del grupo

Objetivo: ayudar a las personas a que se presenten al grupo de una manera rápida y eliminando el máximo de resistencias.

- De conocimiento y confianza

Objetivo: favorecer el mutuo conocimiento de los miembros del grupo. Potenciar la autoestima.

Papel del animador: Estructurar los ejercicios de menor a mayor grado. Tener en cuenta que el individuo se puede poner a la defensiva. Requiere un clima de serenidad y confianza. Procurar que todos intervengan para favorecer la sinceridad.

- Técnicas de estudio y trabajo de temas

Objetivos: favorecer la participación activa de todos, eliminando la pasividad. Ser eficaces en el trabajo grupal. Mejorar organización del trabajo en el grupo. Profundizar en temas de interés.

Papel del animador: conocer y asumir los objetivos de cada técnica. Animar la participación. Dar orientaciones precisas.

- Técnicas de expresión de valores

Objetivos: que las personas tomen conciencia de sus ideas, sentimientos... clarificar cuáles son los valores que están realizando en su vida.

Papel de animador: proporcionar experiencias que clarifican. No adoctrinar ni moralizar. Favorecer la valoración y reflexión. Suscitar actitudes y hábitos hacia conductas.

- Técnicas de creatividad

Objetivos: estimular y desarrollar la creatividad de las personas. Ofrecer la oportunidad de que todos expresen sus ideas por disparatadas que parezcan. Salir de bloqueos. Favorecer el elemento sorpresa.

Papel del animador: no puede tener miedo. No puede limitarse a lo práctico. Es el primero que tiene que motivarse a sí mismo.

- Técnicas para crear ambientes

Objetivos: romper tensiones y subgrupos. Crear clima de alegría y apertura. Promover la libre expansión.

Papel del animador: ayudar al conocimiento. Romper los subgrupos. Crear y desarrollar la capacidad lúdica. Debe entrar el primero en la dinámica.

- Técnicas de evaluación:
 - Se debe recoger y analizar el resultado de una actividad para mejorar.
 - Se evalúan los animadores, el grupo, una reunión, los objetivos, procesos, clima, funcionamiento.