

Dinámica grupal

Dinámica grupal

Sumario

- 1 Concepciones generales
- 2 Concepto de grupo
- 3 Clasificación de los grupos
 - 3.1 Grupos formales y no formales
 - 3.2 Grupos de pertenencia y de referencia
- 4 Otras clasificaciones
 - 4.1 El grupo como sistema
- 5 Dinámica del grupo
 - 5.1 ¿Qué es la dinámica grupal ?
 - 5.2 Conceptos básicos de la dinámica grupal
- 6 Estilos de liderazgo
- 7 La facilitación de la dinámica de grupo
- 8 Técnicas de dinámica de grupo
 - 8.1 Técnica de presentación
 - 8.2 Técnica de relajación
 - 8.3 Técnicas de animación y concentración
 - 8.4 Técnicas para trabajar contenido temático
- 9 Consideraciones finales
- 10 Fuentes



Concepciones generales

El educador trabaja con grupos de personas. Aunque su objetivo es la formación de cada una de ellas, la enseñanza no es individual, sino colectiva.

Cada **Individuo** se forma en su grupo y el **Proceso enseñanza aprendizaje** transcurre en el ámbito de un proceso grupal, en el que cada cual se encuentra inmerso.

Cada sujeto trae al **Grupo** su historia personal, que contiene sus participaciones en otros grupos: familiar, escolar, de amigos, deportivo, etc. Esta historia los hace diferentes a los demás, tanto en sus ideas, criterios, opiniones, valores, normas como en sus conocimientos y recursos personales para entender y enfrentar la

realidad. Él tiene su propia visión del mundo, de la vida, de los demás y de las relaciones grupales.

No obstante va a formar parte de un grupo nuevo, donde debe participar con los demás en una tarea común: aprender, con un fin específico; estar preparado para las exigencias de la vida.

No se puede pretender un alumno pasivo y sumiso. Si se desea formar un profesional activo, creativo e independiente no es posible lograrlo a partir de un alumno dependiente, pasivo, sumiso.

Es en el grupo donde el individuo debe actuar, debe aprender y transformar, donde debe cambiar y transformarse a sí mismo. De modo que el propósito del educador ha de ir encaminado a ayudar al grupo a operar con eficiencia, a funcionar mejor, transformando la realidad y autotransformándose.

El grupo no es la simple suma de individualidades, por lo tanto puede haber una persona que no avance mientras el grupo crece. Habría que ayudar de otra forma a ese individuo. Lo importante es que el grupo progrese.

El educador es el encargado de propiciar la información que el grupo necesita, de esclarecerle cuando aparecen distorsiones de la realidad y de facilitar mediante la interpretación de los procesos grupales, el avance del grupo hacia su meta. Debe lograr que se planteen una meta común y que trabajen con un mismo lenguaje, en vías de alcanzarla. Para ello debe dominar muy bien la teoría y la [Metodología](#) del trabajo grupal.

Concepto de grupo

El estudio de los grupos ha sido y es en la actualidad uno de los temas de investigación de mayor interés para los psicólogos, pedagogos, sociólogos y otros especialistas.

¿Qué es un grupo?

Un grupo es un conjunto de personas que interactúan directamente entre sí (cara a cara), durante un tiempo relativamente estable, para alcanzar determinadas metas, mediante la realización de una tarea.

Son características esenciales del grupo:

- Interacción entre sus miembros
- Estabilidad relativa
- Meta u objetivos comunes
- Tarea común

Estas características permiten diferenciar al grupo, psicológicamente hablando, de una agrupación casual que se pueda encontrar en cualquier lugar como puede ser; en la parada de un ómnibus, o de una tienda o un estadio deportivo.

El tamaño del grupo puede variar; pero debe posibilitar la interacción directa entre sus miembros. Pueden ser 30 ó 40 personas, siempre que ellas puedan comunicarse e interactuar.

Se necesita un espacio que permita el intercambio y la actividad conjunta. En un grupo escolar este espacio es el aula, el taller de práctica; en un grupo de orientación es el lugar donde se realizan las sesiones grupales, en un grupo laboral, es la oficina o la fábrica, etc.

En todos los casos el grupo debe funcionar durante un tiempo más o menos largo, aquel que se requiera para avanzar en dirección a las metas trazadas.

Los miembros del grupo pueden ser y de hecho son, muy diferentes entre sí; en sus personalidades, en su comportamiento. Lo importante es que la interacción conduzca a un lenguaje común, que a su vez facilite el camino hacia las metas y permita la labor conjunta.

Clasificación de los grupos

Existen muchas clasificaciones de grupo a partir de diferentes criterios, según diversos fundamentos. Nos referiremos a aquellas que han sido las más utilizadas y que han devenido clasificaciones tradicionales y son las que se distinguen entre grupos formales y no formales y grupos de pertenencia y de referencia.

Grupos formales y no formales

Esta clasificación surge sobre la base del modo o forma de organización del grupo. Por **Grupo formal** se entiende los grupos organizados por la [Sociedad](#) mediante sus diversas instituciones, para desarrollar determinadas funciones específicas. Ej.: un grupo estudiantil, un equipo deportivo, una brigada de trabajo, una cátedra de profesores.

Entre las características generales se encuentran:

- Tienen funciones, métodos y tareas definidas
- Su estructura es jerárquica
- Posee un conjunto de normas en las cuales se establecen los deberes y derechos de sus integrantes

En grupos como estos cada persona desempeña un rol social oficial específico, el cual realiza de acuerdo con una serie de normas establecidas por la sociedad.

El **grupo no formal** se forma de manera espontánea sobre la base de la simpatía, la amistad, la comunidad de costumbres, intereses o aficiones, la confianza, los rasgos comunes de personalidad entre otros. Agrupan a un pequeño número de personas, que establecen sus códigos y normas propias. Ej. los grupos de amigos que se pueden encontrar en el barrio, en el trabajo o en la escuela.

A diferencia de los grupos formales, estos no son constituidos de manera oficial para propósitos específicos, sino que surgen espontáneamente. Posee una estructura que emerge de los procesos de interacción humana. Hay una distribución de roles, hay un líder, que influye en mayor medida sobre los demás, se establece una organización espontánea pero precisa y particular.

Dentro del grupo formal pueden aparecer uno o varios grupos informales, ellos pueden favorecer el logro de las metas y la realización de la tarea del grupo formal, dado que el ambiente es más cálido, más afectivo, más agradable, se crea una sensación de bienestar emocional que eleva la productividad del grupo.

Grupos de pertenencia y de referencia

Esta clasificación se ha establecido sobre la base de la valoración que realiza el individuo del grupo.

El **grupo de pertenencia** es aquel al cual pertenece el individuo y donde actúa, en el cual es reconocido por todos como miembro. Por ejemplo, el grupo familiar, escolar, laboral, deportivo, etc.

El **grupo de referencia** es aquel en cuyas normas y valores utiliza el individuo como modelo en la elección y valoración de sus actos, de ahí que influye en su personalidad y en su comportamiento. Es el grupo de personas a partir de las cuales forma sus opiniones, ideales, convicciones, criterios, con las cuales comparte y a las que tiene en alta estima. La persona puede tener uno o varios grupos de referencia.

El grupo de referencia no tiene que ser necesariamente el grupo al cual pertenece el individuo, podría ser uno completamente diferente, cuyos valores e intereses resultan atractivos y significativos para él. Por ejemplo, una organización a la cual espera pertenecer el individuo algún día puede ser un grupo de referencia, al estar identificado con sus normas y valores.

A veces el individuo se identifica con algunas normas de su grupo de pertenencia; pero otras no son compartidas con él. En estos casos es su grupo de referencia respecto a las cuestiones que acepta; pero no lo es para los aspectos con los cuales no se identifica.

Otras clasificaciones

Una que es comúnmente utilizada es la que parte del carácter y tipo de actividad que desempeña el grupo en la sociedad. A partir de este criterio general, los grupos podrían clasificarse en: laborales, escolares, deportivos, militares, artísticos, familiares, científicos, políticos, entre otros.

Las clasificaciones se relacionan y se complementan. Un grupo escolar puede ser el grupo de pertenencia y de referencia de un alumno, puede ser su grupo informal y a la vez un grupo formal.

El grupo como sistema

El grupo es un **Sistema**, como tal, está incluido en otros sistemas más amplios y generales (instituciones, clases, etc.) por lo que en cierto modo, refleja la estructura del sistema social y sus relaciones.

A su vez se relaciona con otros sistemas: la **Familia**, los medios de difusión, el barrio, etc.

El grupo como sistema, posee sus componentes, su estructura, sus relaciones y funciones, y está sujeto a la dinámica de un proceso de formación y desarrollo.

Componentes del sistema de grupo

En el grupo los componentes del sistema son por supuesto sus miembros, de ahí que resulta de gran importancia el conocimiento de sus características, toda vez que estas permiten analizar en qué medida las propiedades y el comportamiento del grupo depende de su composición.

Estructura del grupo como sistema

La estructura del grupo es su forma u organización interna. Se trata de cómo se organizan e interrelacionan los distintos miembros entre sí.

Los componentes del grupo se encuentran organizados en una estructura que garantiza su integridad. Cada miembro del grupo tiene un rol asignado y asumido, que le da una cierta posición en el contexto grupal.

Relaciones en el sistema

Se define por el modo de interconexión e interacción de los componentes, es decir, las relaciones entre los miembros (afectivas, de jerarquía en el trabajo, etc.)

Las relaciones entre los componentes pueden ser de subordinación: cuando un miembro es recto en relación con el resto y los cambios que ocurran en este, provocan cambios substanciales en los demás, no ocurriendo el fenómeno a la inversa; un ejemplo de esto es la relación del dirigente y los subordinados y del líder y los miembros. Así mismo estas relaciones son de coordinación, cuando ninguno de los miembros es rector respecto a los demás aunque influyen unos en los otros.

Funciones del sistema

Son el resultado integrado del funcionamiento de cada uno de los miembros y permiten alcanzar los objetivos del grupo. Las funciones están unidas a los integrantes y se realizan en el contexto de la estructura, de la organización interna inherente. Por eso los cambios en las características de los componentes y el carácter de sus interacciones provocan variaciones en las funciones tanto de los individuos como del grupo al que pertenecen.

Ejemplo de esto lo tendríamos en un grupo escolar que al integrársele un nuevo miembro, más indisciplinado o por el contrario responsable, varía su funcionamiento en el estudio e inserción laboral.

Dinámica del grupo

El grupo, como sistema se encuentra en constante cambio y transformación, en movimiento; no obstante, conserva su estabilidad.

La dinámica grupal se refiere justamente a los procesos grupales que van propiciando el desarrollo del grupo, su avance y crecimiento. Comprenderla implica no sólo tener en cuenta lo que pasa en el interior del grupo, sino cómo estos procesos se relacionan con la realidad circundante.

¿Qué es la dinámica grupal ?

La dinámica de grupo se refiere a lo que pasa en el interior del grupo a lo largo del interactuar de las personas que forman parte de él. Es el proceso y resultado de la interacción de todos los factores que constituyen la situación del grupo.

Algunos de los factores o fuerzas son los llamados **factores individuales** que como su nombre indica constituyen por la personalidad de cada individuo, sus experiencias previas, su ideología, sus valores, sus expectativas y necesidades, su motivación, así como la historia y el modo de constitución del grupo mismo, las interacciones, subgrupos y relaciones con otros grupos.

Otras fuerzas son los llamados **factores instrumentales o metodológicos** constituidos por la especialidad o materia, la metodología de la actividad (conferencia, taller, laboratorio) el estilo personal del educador, el material que está trabajando e incluso las técnicas utilizadas para movilizar el grupo.

Los **factores ambientales** son también otro grupo de fuerzas que influyen, por ejemplo, el sitio de trabajo, tipo de mobiliario, iluminación, temperatura, ruido y otros.

Por último los **factores contextuales** conformados por el tipo de escuela, su organización, dirección y relaciones laborales, situación económica, política y social del país; situación familiar, etc.

Es precisamente la interacción de todas estas fuerzas en el grupo lo que da por resultado la dinámica grupal, que evidentemente resulta peculiar y diferente en cada grupo incluso en diferentes momentos de la vida de un grupo.

Conceptos básicos de la dinámica grupal

El contenido principal del proceso grupal es **la tarea** esta se constituye en fin y proceso de aprendizaje.

Siempre que el grupo se reúne va a hacer algo, tiene una meta y he aquí la tarea grupal, que se refiere al objetivo último de la actividad que realiza el grupo, a la meta final sobre la que se constituyó el grupo, es decir el para qué del trabajo grupal, de la actividad que realiza.

La tarea está en dependencia del contexto – así un grupo de orientación puede tener metas muy variadas desde lograr el desarrollo de la motivación de sus miembros hasta el análisis de problemas individuales de educación sexual – en fin pueden ser muy diversas.

La tarea es el proceso a través de la cual el grupo incorpora lo nuevo, crea una nueva situación, pasa de una situación inicial a una situación de apertura. A través de la tarea el grupo va asimilando los nuevos conocimientos, habilidades y modos de actuación; es el proceso por medio del cual se produce una apertura a lo nuevo, que permite ir incorporando y asimilando lo que no se conoce, lo que no se debe hacer, a lo ya conocido y aprendido antes. Por eso se define como el proceso a través del cual el grupo pasa de una situación inicial, cerrada, a una situación nueva de apertura.

Momentos por los que pasa el grupo en relación con la tarea

Temática: Es el contenido que se está analizando en el grupo. La temática siempre está relacionada con el qué de la tarea grupal, ella constituye el contenido programático de un curso, y la selección, graduación y ordenamiento del mismo debe estar en función directa, aunque no necesariamente inmediata de la tarea grupal.

Por ejemplo un grupo de orientación tiene como temática general “la educación sexual”, y como temática de una sesión, “las infecciones de transmisión sexual”, o un grupo docente la materia “psicología del adolescente y el grupo”, una temática particular puede ser “la comunicación”

Técnica: Está referido a cómo se organiza el tema para trabajarlo, qué procedimientos, medios, qué maneras sistematizadas o estrategias utiliza el educador o facilitador para lograr más eficazmente las metas propuestas.

Existen diferentes tipos de técnicas que pueden ser utilizadas por el facilitador para facilitar algunos fenómenos de grupos necesarios para la integración y desarrollo grupal, entre ellas pueden mencionarse las denominadas técnicas de presentación, animación, de comunicación, de integración, de análisis del problema, entre otras.

Roles: Es una función particular que el sujeto asume y hace llegar a otro.

En condiciones normales cada uno de nosotros asume diferentes roles al mismo tiempo, relacionadas con la meta o fin del grupo, o de los grupos a los que pertenece, por ejemplo, una persona que “rompe el hielo” en las reuniones, además es alumno en el curso, padre de familia en la casa, médico en el consultorio, etc.

El rol es un concepto relacional, es decir, nunca son; adjudicados al individuo únicamente, sino supone la presencia de otro o del grupo, se asume en relación con el otro, según la dinámica y por supuesto vinculado a la realización de la tarea.

Normas: Son prescripciones que pautan o regulan el comportamiento de los miembros de un grupo acorde al sistema de valores que predominan en el mismo.

Las normas pueden ser elaboradas por el propio grupo, o asignadas externamente; pero aceptadas por el grupo.

Cuando el grupo por sí mismo, propone desde sus inicios sus propias normas de modo abierto, y logra que la totalidad de sus miembros se identifiquen con las mismas, se está contribuyendo a la unidad grupal, al cumplimiento de la meta del grupo y al desarrollo de las potencialidades de los integrantes.

Estilos de liderazgo

La creación de un clima psicológico favorable o desfavorable en el grupo depende en gran medida del líder y el tipo de relación que establece con los miembros o subordinados, especialmente el tipo o estilo de dirección o liderazgo.

Estos tipos o estilos de liderazgos están muy vinculados con los estilos o tipos de comunicación que se establecen en dicha interacción. En el proceso educativo el rol de líder se le atribuye al profesor o dirigente estudiantil, y en el proceso productivo lo asume el jefe, quienes pueden asumir su rol con estilos tales como:

El tolerante o anárquico: Es líder solo de nombre puesto que en realidad no coordina, ni orienta al grupo, produciéndose el desorden y la anarquía. Este es uno de los peores estilos de dirección.

Autoritario: Tampoco influye adecuadamente en el clima psicológico, pues trata a los miembros como si fueran inferiores en rango a él, razón por la que ignora sus criterios, desestimando y desperdiciando el potencial total del grupo. Sin embargo, en una serie de casos garantiza una efectividad más alta de la actividad del grupo pues puede conducirlo al logro de sus metas.

Democrático: Representa la distribución más o menos uniforme de la información, de la participación y de las decisiones dentro del grupo. Garantiza la calidad y las relaciones de majadería favorecen el clima, en tanto cualquier persona cumple una decisión propia más gustosamente que si se le ha impuesto desde fuera, y al sentir menos la sensación de imposición, mejor será su estado de ánimo y más satisfacción sentirá por su trabajo.

La facilitación de la dinámica de grupo

¿Qué es la facilitación de la dinámica de grupo?

Facilitar la dinámica de grupo significa intervenir en ella, movilizar sus componentes y posibilitar que funcionen de manera eficaz para garantizar el cumplimiento de las metas que el grupo se ha trazado; pero de forma activa, propiciando la participación de los miembros del grupo en un trabajo dinámico que los ayude a crecer como personalidades.

¿Qué es el facilitador?



El facilitar también llamado coordinador, es la persona que realiza la facilitación de la dinámica grupal. Él coordina la dinámica del grupo durante sus diferentes sesiones de trabajo, lo que no significa que determina o decide unilateralmente las conductas e intervenciones de los miembros del grupo, más bien orienta, informa, interpreta, sugiere y aplica un conjunto de técnicas, para ayudar al desenvolvimiento adecuado de la dinámica, en función de las metas que el propio grupo se ha propuesto alcanzar.

El facilitar puede ser considerado un estilo de dirección grupal, que se asemeja al estilo democrático; pero tiene características particulares. Este no realiza un rol directivo, solo interviene para facilitar el trabajo grupal, ayudando al grupo a encontrar su propia verdad. Por ende, no es, de ningún modo, una figura omnipotente, ni autoritaria, no está por encima ni por debajo de ninguno de los miembros, pero su rol desde el punto de vista funcional sí es diferente y establece su categoría de coordinador no participante, que no puede ser influenciado por los procesos grupales, sino que debe desde afuera observar y facilitar estos procesos, no puede dejarse arrastrar por las tentaciones de emitir opiniones propias e inmiscuirse en la vida del grupo, no puede, por miedo a su rechazo, pensar como uno más del grupo.

Funciones básicas del facilitador

- Orientar
- Interpretar
- Coordinar
- Evaluar

Técnicas de dinámica de grupo

Las técnicas de dinámica de grupo se refiere al cómo se organiza el trabajo de grupo por el educador o facilitador para lograr que dicho grupo alcance más eficazmente las metas que se propuso. O sea, que cuando se hable de estas técnicas, se hace mención a los procedimientos, medios y estrategias a utilizar en el trabajo grupal.

Por lo tanto estas técnicas constituyen herramientas de trabajo que el facilitador puede y debe usar al cumplir sus funciones, siempre eligiéndolas cuidadosamente. Para ello se deben tener en cuenta los siguientes criterios:

- Características del grupo con el que se trabaja
- Objetivos a alcanzar en la sesión
- Temática que se vaya a trabajar por el grupo en la sesión
- Relación de la sesión con las anteriores y las que le siguen
- Propuestas hechas por el grupo

En cada técnica se hablará del objetivo que se persigue con la misma, se describirá el procedimiento de aplicación (y de las variantes, en cada caso en que las haya) y de la utilidad que se puede sacar de las mismas.

Clasificación de las técnicas grupales:

- Técnicas de presentación
- Técnicas de relajación

- Técnicas de animación y concentración
- Técnicas para trabajar contenido temático
- Técnicas de cierre

Ejemplos de los diferentes tipos de técnicas:

Técnica de presentación

Todas estas técnicas tienen como objetivos generales:

- Permitir al facilitador presentarse como un integrante más del grupo
- Permitirle a los miembros del grupo conocerse (aun cuando no se reúnan por primera vez) desde diferentes perspectivas.

De este tipo de técnica el facilitador puede extraer mucha información sobre las características de las interacciones y de la comunicación del grupo.

Técnica: Presentación por parejas

Objetivos:

- Permitir al coordinador conocer información sobre los integrantes del grupo que considere necesario.
- Que los miembros conozcan de cada uno aspectos a lo mejor desconocidos

Procedimiento de aplicación: el facilitador da la indicación de que se van a presentar por parejas (uno presenta al otro miembro de la pareja y viceversa), y que los miembros de cada una deben intercambiar determinado tipo de información, que sea de interés para todos, por ejemplo, nombre, interés por la actividad a desarrollar, expectativas, etc.

Pasos a seguir:

1. Formar las parejas: El facilitador puede coordinar la formación de las parejas a través de diversos criterios como son; escoger personas desconocidas, realizar una numeración, repartir tarjetas con partes de refranes y el que tenga el final del mismo será su pareja, etc.)
2. Intercambio entre la pareja: Durante algunos minutos las parejas se informan e intercambian sobre los datos personales pedidos
3. Presentación en plenario: Cada cual presenta a su pareja, dando los datos pedidos por el facilitador o coordinador.

Discusión: No existe propiamente. El coordinador debe estar atento para animar y agilizar la presentación; su duración va a depender del número de participantes, puede pedir comentarios al final o resumir los aspectos más significativos que se hayan presentado.

Nota: Este último aspecto se mantiene igual para el resto de las técnicas de presentación

Utilidad: Sienta las bases para comenzar el trabajo grupal, en la medida que proporciona conocimiento del grupo, de cada integrante, de su comunicación y de las relaciones interpersonales.

Técnica de relajación

Estas permiten que los miembros del grupo liberen tensiones al enseñar a relajarse en pocos minutos.

Es importante que el coordinador, en todos los casos, utilice un tono de voz pausado, acompasado, y que se tome todo su tiempo, sobre todo cuando lo aplica por primera vez.

Objetivos:

- Reducir los niveles de ansiedad en un grupo
- Provocar un ambiente más relajado en el grupo

Procedimiento de aplicación: el facilitador le pedirá al grupo que cada uno se siente en una posición cómoda, con los antebrazos apoyados en los muslos y las piernas ligeramente separadas, apoyando los pies en el suelo. Al mismo tiempo, deben cerrar los ojos y tratar de concentrarse en las palabras que dirá.

Pasos a seguir:

1. El facilitador comenzará a decir en un tono de voz suave y monótono y con un ritmo suave “aflojen los músculos del brazo izquierdo, los músculos comienzan a relajarse poco a poco, se tornan blandos, flojos, suaves, relajados... poco a poco se van tornando pesados cada vez más pesados... el brazo izquierdo se torna pesado, pesa, pesa más, y más, y más.”
2. Cuando el facilitador comprueba que los miembros del grupo se han empezado a relajar pasa al brazo derecho, repitiendo la misma técnica
3. Hará lo mismo con los miembros inferiores
4. Una vez lograda la relajación, el facilitador dirá “en la medida en que cuenta hasta tres, sus músculos se irán recuperando poco a poco, abrirán los ojos y seguirán tranquilos y relajados. Uno, dos, tres”

Utilidad: Se podrá utilizar cuando el facilitador observe que durante la dinámica el grupo está tenso y ansioso. Puede realizarse al inicio, durante el desarrollo o al final de la sesión.

Técnicas de animación y concentración

Crear un ambiente fraterno y de confianza a través de la participación al máximo de los miembros del grupo en las actividades.

El amigo secreto

Objetivo:

- Crear un clima de compañerismo e integración

Procedimiento de aplicación:

Materiales: Papeles pequeños

Pasos a seguir:

1. Se entrega a cada miembro un papel y se les pide que escriban en él su nombre y algunas características personales (cosas que le gusten, aspiraciones, etc.)
2. Una vez que todos hayan llenado su papelito se ponen estos en una bolsa y se mezclan. Se escogen papeles al azar, sin mostrarlo y el nombre que aparece va a ser su amigo secreto.
3. Este paso incluye la comunicación con el amigo secreto. En cada actividad de trabajo se le debe hacer llegar un mensaje sin que el otro pueda identificar quién lo envía.

Discusión: En la última sesión de trabajo grupal se descubre a “los amigos secretos”. Empieza cada uno opinando cuál es su amigo secreto y por qué lo piensa así, reviviéndose el procedimiento hasta que todos hayan encontrado el suyo.

Utilidad: Logra lazos más estrechos de compañerismo y amistad en el grupo. Es recomendable aplicarla en la primera o segunda sesión de trabajo grupal, para que pueda desarrollarse durante el resto de las actividades.

Técnicas para trabajar contenido temático

Permiten trabajar las temáticas en las distintas sesiones por el grupo siendo este su objetivo general.

Técnica de abstracción y análisis general

Para el proceso de aprendizaje, la capacidad de abstracción, síntesis y análisis objetivo y subjetivo de una situación, son elementos centrales en el proceso de teorización

Palabras claves:

Objetivo:

- Permite sintetizar o resumir los aspectos centrales de una idea o un tema

Procedimiento de aplicación:

Pasos a seguir:

1. Con todos los participantes o por grupo (según el número) se le pide a cada uno que escriba o diga con una sola palabra (que sintetice o resuma), lo que piensa sobre el tema que se trata.
2. Los miembros del grupo deberán responder con una sola palabra a esta pregunta. Sus respuestas pueden ser: la motivación, la voluntad, la disciplina, etc.

Discusión: Luego se realiza una breve reflexión en torno a lo que cada palabra significa para los participantes. Se puede apoyar este proceso con preguntas que debe responder el que mencionó dicha palabra.

Utilidad: Permite comprobar el conocimiento alcanzado por el grupo sobre la temática tratada

Técnicas de cierre

Por lo general, cuando se realiza cualquier actividad, un aspecto importante se refiere al momento donde se evalúa si los fines que se trazaron previamente se cumplieron. De ahí que los objetivos generales de este grupo de técnicas sean:

Permitir que el grupo valore hasta qué punto los objetivos que se trazó fueron cumplidos.

Brindar al facilitar un medio para comprobar cuánto se ha avanzado en la consecución de la tarea, así como valor todo lo que puede haber influido en el avance o retroceso del proceso.

El PNI (Positivo, Negativo, Interesante)

Objetivo:

- Permite al facilitador conocer cuáles aspectos positivos, negativos e interesantes ha encontrado el grupo en la temática tratada, en la sesión realizada o en el grupo de sesiones en general

Procedimiento de aplicación: Por lo general se aplica al final de una sesión, aunque puede utilizarse al final de toda la etapa de trabajo del grupo.

Materiales: Una hoja de papel pequeña para cada uno de los miembros

Pasos a seguir:

1. Se entrega una hoja de papel a cada miembro del grupo
2. Se les orienta que cada uno de forma individual, sin consultar con nadie, escriba lo que ha encontrado de positivo, negativo e interesante en la sesión o grupo de sesiones
3. Una vez llenada las hojas se recogen

Para esta técnica existen varias variantes:

Variante I: se les pide que piensen en los aspectos positivos de la sesión. A través de un ronda cada uno expresa su criterio y se va reflejando en el pizarrón. A continuación se pide lo negativo y por último lo interesante

Variante II: Una vez que se hace el análisis individual, se organizan equipos en donde se resumirá el trabajo de cada uno. Después se expone y refleja en la pizarra o en un cartel.

Consideraciones finales

El presente estudio más que un enfoque de la facilitación de dinámicas grupales, refleja una práctica de trabajo grupal que constituye un modo habitual de desarrollar la labor educativa con los estudiantes y que ha sido efectivo para lograr su aprendizaje y crecimiento personal.

Es además una vía mediante la cual se pueda penetrar en el grupo y estudiar sus procesos para a partir de ahí, trabajar por su desarrollo.

Fuentes

- Dinámica de grupo en educación: su facilitación /Raquel Bermúdez Morris.../et-al/- La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 2002.