



SERVICIO DE ORIENTACION EDUCATIVA FAMILIAR

DIRECCION PROVINCIAL

DEL

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

BADAJOS

CURSO DE ANIMACION SOCIOCULTURAL

TEMA.-LA DINAMICA DE GRUPOS EN LA EDUCACION DE LOS PADRES.

ESTRUCTURA:

- 3.1.-La realidad del grupo
- 3.2.-Principales problemas en la vida del grupo
- 3.3.-Principales causas de los problemas.
- 3.4.-Cómo resolver los problemas.
- 3.5.-La Dinámica de Grupos. Técnicas Grupales.

La Metodología y su aplicación en la animación socio-cultural.

1. LA REALIDAD DEL GRUPO

Por GRUPO se entiende todo conjunto de personas que se reúnen periódicamente para lograr unos determinados OBJETIVOS: culturales, sociales, políticos, económicos, recreativos, deportivos, religiosos, etc.

Para que este conjunto de individuos llegue a formar un grupo operativo, hace falta que las personas que los constituyen sean conscientes de que persiguen una META COMUN y que se dispongan a conseguirla mediante el esfuerzo coordinado y solidario de sus integrantes.

La realización de un trabajo colectivo, para ser ordenado y / eficaz, requiere:

- Aceptar los objetivos que el grupo se proponga conseguir
- Distribuir las responsabilidades y las tareas del grupo
- Asegurar una información periódica.
- Mantener la cohesión y la disciplina interna del grupo
- Mantener la colaboración entre sus miembros y la capacidad de rectificar.

ETAPAS DE GRUPOS

Por su estructura

Esponáneos
Institucionalizados

Por el número de miembros

Primarios
o
Pequeños

De convivencia
De aprendizaje
De trabajo
De formación
Mixtos

Secundarios
Medianos ó
Grandes

Una clase
Un club
Una Asociación
...

Por la interrelación

Anárquico

Una de las principales actividades de un grupo consiste en elegir sus OBJETIVOS Y LOS MEDIOS (programas, presupuestos, actividades, necesarias para llevar a cabo su tarea.

Para ello es importante que:

- Los miembros del grupo sean sensibilizados acerca de los mecanismos que presiden la toma de decisión.
- Las personas se preocupan por su medio ambiente y sean conscientes de su responsabilidad, adquiriendo un sentido social más / agudo.
- Descubran que unidos pueden realizar mejoras importantes en su / medio.
- Adquieran confianza en sí mismos y se sientan capaces de actuar, de estar orgullosos de ellos mismos.

Antes de emprender cualquier acción en un medio social determinado hace falta:

- . Detectar los orígenes del problema.
- . Hacer un análisis del mismo.
- . Hacer sentir la necesidad y el interés por resolverlo.
- . Hacer un estudio analítico de los recursos con los que se cuenta o se puede contar.
- . Formular los objetivos a conseguir.
- . Los métodos a utilizar.
- . La ejecución de la acción.
- . Evaluar los resultados obtenidos.
- . Explotación del éxito o fracaso.

3.2.-PRINCIPALES PROBLEMAS EN LA VIDA DEL GRUPO

Participar es darse a los demás. La falta de participación en un grupo puede deberse a:

- Que el objetivo no parezca interesante.
- Temor por el trabajo y por las soluciones del problema.
- Que el grupo no tenga capacidad para resolver el problema.
- Considerar que el trabajo va a ser inútil.
- Frustraciones del grupo: trabajo demasiado fácil o difícil; luchas internas por el poder.

Hay dos puntos básicos para conseguir la participación activa en un grupo:

- . Que todos los miembros tengan un claro conocimiento de los objetivos y de los medios para alcanzarlos, y
- . Que se reconozcan las aportaciones y esfuerzos de cada uno de los miembros.

3.3 PRINCIPALES CAUSAS DE LOS PROBLEMAS

Los miembros del grupo tienen valores y opiniones distintas o diferentes; causas, en muchos casos, de los problemas:

- Falta de solidaridad entre los miembros o entre los subgrupos.
- Falta de cohesión entre los miembros del grupo.
- Malas relaciones humanas.
- Discusiones interpersonales.
- A veces el problema está producido por decisiones tomadas por la asociación a la que pertenece el grupo.

3.4 COMO RESOLVER LOS PROBLEMAS

El animador, tiene que tener en cuenta que, cuando en un grupo aparece una situación de tensión, incluso de violencia, estos síntomas son como válvulas de escape que permiten un alivio momentáneo, pero que no suprime el problema; que éste sigue latente y el clima volverá a cargarse de nuevo más o menos más tarde.

Para eliminar el problema es preciso cambiar la situación, no recriminar ni amenazar, ya que no modifican la situación, como mucho la reprimen.

El animador no debe permitir ninguna situación de evasión, ni tratar de buscar él sólo una solución, sino encarar todos el problema y encontrar una solución, ya que el porvenir del grupo está ligado a la capacidad que tenga para integrar las oposiciones que se produzcan en su seno y el poder de resolución de los problemas, tensiones y conflictos que vayan apareciendo.

3.5 DINAMICA DE GRUPOS Y TECNICAS GRUPALES

El estudio de la Dinámica de Grupos trata de explicar los cambios internos que se producen como resultado de las fuerzas y condiciones que influyen en los grupos como un todo. También se interesan por investigar los procesos mediante los cuales la conducta individual se modifica en virtud de la experiencia del grupo y tratan de poner en claro por qué ocurren ciertas cosas en los grupos, por qué éstos se comportan como lo hacen y por qué los miembros del grupo reaccionan como reaccionan.

SARGENT y WILLIAMS definen la Dinámica de Grupos como un movimiento surgido de la Psicología de la Gestalt (Psicología de la forma) que destaca la fuerza sociopsicológica existente dentro del grupo.

LAS TECNICAS DE GRUPO son maneras, procedimientos o medios sintetizados de organizar y desarrollar la actividad del grupo, sobre la base de conocimientos suministrados por la teoría de la Dinámica de Grupos.

Las Técnicas de Grupo, no deben ser consideradas como fines en sí mismas, sino como instrumentos o medios para el logro de la verdadera finalidad grupal: beneficiar a los miembros y lograr los objetivos del grupo.

Para seleccionar la técnica más conveniente en cada caso habrá que tomar en consideración los siguientes factores:

A.- Según los objetivos que se persiguan:

- . Promover el intercambio de ideas y opiniones. DISCUSION
- . Entrenamiento en la toma de decisiones. ESTADO MAYOR
- . Aprendizaje de concecimientos. ENTREVISTAS
- . Comprensión vivencial de situaciones. ROLE-PLAYING
- . Promueven rápidamente la participación. PHILLIPS 66"
- . Desarrollan el pensamiento creador. TORBELLINO DE IDEAS
- . Capacidad de análisis. ESTUDIO DE CASOS

B.- Segun la madurez y entrenamiento del grupo:

- . MESA REDONDA - PANEL - SEMINARIO - SIMPOSIO.

Evolucionando progresivamente hacia técnicas que exijan mayor participación: COMISIONES, PHILLIPS 66, etc.

C.- Según el tamaño del grupo:

- . En grupos pequeños (15-20 personas): DEBATE DIRIGIDO - PEQUEÑOS GRUPS DE DISCUSION - ESTUDIO DE CASOS.
- . Suelen ser más aptos, estos grupos, para el uso de técnicas informales y permisivas.
- . En grupos grandes (más de 20 personas): SIMPOSIO - PANEL SEMINARIO - CUCHICHEO - FORO = PHILLIPS 66.

D.- Según el ambiente físico:

- . FORO - GABINETE - PHILLIPS 66.

E.- Según las características del medio externo:

- . Clima psicológico o medio donde ha de desarrollarse la tarea del grupo. Elegir aquéllas técnicas que más se asemejen al tipo de actividades conocidas: DEBATE DIRIGIDO FORO - - PEQUEÑO GRUPO DE DISCUSION.
Las que intervienen expertos: SEMINARIO - ENTREVISTAS - Etc

F.- Según las características de los miembros:

Edad, nivel de instrucción, sexo, intereses, expectativas, experiencias, predisposición.

- . La TECNICA DEL RIESGO será más adecuada en grupos de mayor edad; EL DEBATE DIRIGIDO, en grupos más jóvenes; un grupo de miembros inteligentes y entusiastas desarrollarán con éxito EL TORBELLINO DE IDEAS o EL ROLE-PLAYING; y EL LABORATORIO DEL RUMOR y EL PHILLIPS 66 despertarán el interés de un grupo indiferente o apático.

G.-Según la capacidad del animador:

La aplicación de las técnicas requiere creatividad, imaginación, destreza, flexibilidad. Se requiere, igualmente, un buen conocimiento del grupo, de sus miembros, sus intereses, modalidades, necesidades, valores y objetivos.

Dos cosas se necesitan al elegir la técnica:

- 1 El conocimiento de la dinámica de la técnica misma.
- 2 El conocimiento de los objetivos y valores del grupo.

INTEGRACION DE LAS TECNICAS

- a) Todas las Técnicas en las cuales intervienen expertos: SIMPOSIO - MESA REDONDA - PANEL - ENTREVISTAS - Etc. pueden ser seguidas de otras más participativas, tales como: FORO PEQUEÑO GRUPO DE DISCUSION - PHILLIPS 66 - CUCHICHEO, etc.
- b) Durante el desarrollo de una técnica puede intercalarse otra más adecuada para ciertos problemas. En un DEBATE DIRIGIDO, puede intercalarse un PHILLIPS 66; la TECNICA DEL RIESGO puede conducir a un ROLE-PLAYING; un FORO puede resolverse dividiéndose en subgrupos para trabajar en forma de COMISIONES.
- c) Es corriente que en un momento dado un grupo grande se divida en subgrupos (PHILLIPS 66 - CUCHICHEO - COMISIONES) y luego volver al gran grupo para discutir los aportes de los subgrupos.

FORO → PHILLIPS 66 → FORO

DEBATE DIRIGIDO → COMISIONES → DEBATE DIRIGIDO

DIALOGO O ENTREVISTA → CUCHICHEO → DEBATE DIRIGIDO

GRUPO DE DISCUSION → GABINETE → GRUPO DE DISCUSION

PELICULA → PHILLIPS 66 → FORO

CONFERENCIA → PHILLIPS 66 → DEBATE DIRIGIDO

3.5 DIFERENTES METODOS Y SU RELACION CON LA ANIMACION SOCIO-CULTURAL.

Lo distintivo de la animación sociocultural no es "que hacer", sino "como lo hace", y su tarea es situarse en el centro mismo de la realidad y movilizar las energías de la comunidad, de modo que de espectador pasivo se convierte en protagonista. De ahí que palabras claves en la animación sean: ANIMAR, MOVER, SUSCITAR.

Teniendo en cuenta esto, vamos a analizar los diferentes métodos para ver en qué medida ayudan a la animación sociocultural a cumplir ese objetivo final.

I METODOS DIDACTICOS

Subyace en ellos una Pedagogía deductiva, centrada en el saber y con una relación vertical y de dependencia

el que sabe (animador)

el que no sabe (animado)

Promueve una animación centrada en la difusión cultural.

II METODOS SEMIDIDACTICOS

"Enseñar deleitando", lo que se cambia es el método de enseñanza, pero este verbo sigue siendo sustancial.

Promueve una animación centrada en actividades de expresión.

III METODOS ACTIVOS

Cambian sustancialmente la relación animador-animado. Se pasa de ser alumno a "investigador". Promueve una animación para el cambio:

- a) Centrados en el cambio individual: técnicas rogerianas de la no directividad.
- b) Centrados en el cambio del grupo y comunidad: metodología de ACCION - REFLEXION - ACCION :
 - el grupo toma su opción según las posibilidades y conciencia del momento.
 - el animador o la institución imponen al grupo la opción que creen idónea o eficaz según el momento.

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-

BIBLIOGRAFIA

Dinámica de grupos

Aut. Cirigliano - Villaverde

Ed. Humanitas

Un método de cambio social

Aut. Adolfo Maillo

Ed. Marsiega

Dinámica de grupos

Aut. Saint-Arnaud, I.

Ediciones Euramérica

Animación sociocultural

Documentación Social

Revista de estudios sociales y de Sociología aplicada.

3.5 DESCRIPCION DE ALGUNAS TECNICAS DE TRABAJO EN GRUPO.

Los animadores y dirigentes de grupos deberían ser muy exigentes a la hora de determinar y seleccionar técnicas de trabajo, ya que de una buena o mala elección va a depender, no sólo el grado de participación de los colaboradores, sino también / el éxito o fracaso de las acciones que emprendan.

Las técnicas de trabajo en grupo se pueden dividir en dos grandes apartados:

- A) Técnicas en las que intervienen expertos
- B) Técnicas en las que participa solo el grupo.

TECNICAS EN LAS QUE INTERVIENEN EXPERTOS

SIMPOSIO

Un equipo de expertos desarrolla aspectos de un tema o problema en forma sucesiva ante el grupo.

Es una técnica bastante formal que tiene muchos puntos de contacto con la Mesa redonda y el Panel.

La diferencia estriba en que en la Mesa redonda los expertos mantienen puntos de vista divergente u opuestos, y hay lugar para un breve debate entre ellos; y en el Panel los integrantes conversan o debaten libremente entre sí. En el Simposio, en cambio, los integrantes exponen individualmente y en forma sucesiva durante unos 15-20'; sus ideas pueden ser coincidentes o no serlo, y lo importante es que cada uno de ellos ofrezca un aspecto particular del tema, de modo que al finalizar éste quede desarrollado en forma relativamente integral y con la mayor profundidad posible.

DESARROLLO

- 1 El moderador abre el acto, expone el tema, hace la presentación y cede la palabra al primer expositor.
- 2 Finalizada las exposiciones, el moderador puede hacer un breve resumen o síntesis de las principales ideas expuestas.
- 3 El moderador puede sugerir que el auditorio haga preguntas a los miembros del Simposio, sin dar lugar a discusiones, o que el auditorio mismo discuta el tema a la manera de un Foro.

MESA REDONDA

Un equipo de expertos sostienen puntos de vista divergentes o contradictorios sobre un mismo tema que exponen ante el grupo de forma sucesiva.

Se utiliza esta técnica cuando se desea dar a conocer los puntos de vista de varios expertos. Esta confrontación de enfoques y puntos de vista permitirá al auditorio obtener una información variada y ecuánime, evitándose así los enfoques parciales.

Las ventajas de su uso es múltiple, no sólo en cuanto al tiempo que ocupa al estar cronometrado el que debe utilizar cada componente de la mesa, sino que permite ver en una misma sesión toda la panorámica de un problema.

El valor más profundo del sistema de Mesa redonda es que el que escucha se ve impulsado a formar su criterio personal respecto al tema estudiado, ya que los componentes de la mesa no emiten juicios de valor, ni dan normas, sino que exponen los hechos desde la dimensión de su peculiar especialidad. Este método desensadena la reflexión personal y el diálogo.

DESARROLLO

- 1 El moderador abre la sesión haciendo la presentación y dando la palabra a los componentes de la mesa que hacen uso de ella durante 10 minutos, cada uno.
- 2 Terminados de hablar, el moderador expone las conclusiones e invita al auditorio a efectuar preguntas sin deseos de polemizar. Harán uso de la palabra una sola vez.

PANEL

Un equipo de expertos discute un tema en forma de diálogo o conversación ante el grupo. Se diferencia de la Mesa Redonda en que en el Panel no se expone, sino que sus componentes conversan, dialogan, debaten entre sí el tema propuesto, desde sus particulares puntos de vista y especialización. Lo característico, pues, de Panel es el análisis de un mismo problema desde ángulos distintos.

DESARROLLO

- 1 El moderador abre la sesión presentado a los miembros del Panel y formulando la primera pregunta.
- 2 Cualquier miembro inicia la conversación y se entabla el diálogo.
- 3 Unos cinco minutos antes de terminar el diálogo, el moderador invita a los miembros a que hagan un breve resumen.
- 4 El moderador destacará las conclusiones más importantes.
- 5 El moderador puede invitar al auditorio a cambiar ideas sobre lo expuesto, de manera informal, al estilo de un Foro. En esta fase no es imprescindible que los miembros de la mesa estén presentes, pero si éstos lo desean pueden contestar las preguntas que les formulen, canalizando el moderador las preguntas derivándolas al miembro que corresponda.

OTRAS TECNICAS de este tipo son: DEBATE PUBLICO + ENTREVISTA PUBLICA - ENTREVISTA COLECTIVA.- ASAMBLEA.

TECNICAS EN LAS QUE INTERVIENEN ACTIVAMENTE TODO EL GRUPO

DEBATE DIRIGIDO O DISCUSION GUIADA

Un grupo reducido trata un tema en discusión informal con la ayuda activa y estimulante de un conductor.

Se caracteriza por ciertos detalles:

- a) Para que haya debate el tema debe ser cuestionable, susceptible de diversos enfoques o interpretaciones.
- b) El animador debe llevar las preguntas escritas.
- c) El debate no es una improvisación. Se debe conocer el tema de antemano.
- d) Se trata de una técnica de aprendizaje por medio de la participación activa en el intercambio y elaboración de ideas de información múltiple.
- e) El nº no suele pasar de 12 ó 13. Si el grupo es mayor se pueden hacer subgrupos y reunirse luego todos para sacar las conclusiones finales.

DESARROLLO

- 1 El moderador abre la sesión haciendo una breve introducción del tema, formula la primera pregunta e invita a participar.
- 2 El moderador tiene que guiar el debate pero sin hacer presiones ni "entrar" en el mismo, ya que su misión es la de conducir, guiarlo y estimularlo hacia ideas correctas y valiosas. Distribuirá convenientemente el uso de la palabra alentando a los tímidos o remisos.
- 3 Antes de dar por terminado el debate debe llegarse a alguna conclusión y en colaboración con el grupo hará una síntesis de las argumentaciones planteadas.

PHILLIPS 66"

Un grupo grande se divide en subgrupos de seis personas para discutir durante seis minutos un tema y llegar a una conclusión. De los informes de todos los subgrupos se extrae la conclusión general. Se fundamenta en la conveniencia de desbloquear las inhibiciones de los participantes.

Al final de la exposición del tema de reflexión y estudio bajo puntos de vista de los expertos, los participantes se reúnen en grupos de seis personas durante seis minutos, al final de los cuales el portavoz del grupo presenta al resto las aportaciones o conclusiones del trabajo realizado, que se van escribiendo en la pizarra para ir las discutiendo progresivamente y con tiempo limitado, de modo que en poco tiempo, se avanza y profundiza en el estudio total de un contenido determinado.

La dinámica de trabajo es muy movida, rápida y eficaz, al mismo tiempo que se impide perder tiempo, puesto que hay que ir a los núcleos de cada cuestión.

Los Objetivos de esta técnica son:

- a) Permitir y promover la participación activa de todos los miembros de un grupo, por grande que éste sea.
- b) Obtener las opiniones de todos los miembros en un tiempo breve.
- c) Llegar a la toma de decisiones, obtener información o puntos de vista de gran número de personas acerca de un problema.

DESARROLLO

- 1 Después de expuesto el tema o de formular la pregunta, se forman los subgrupos de seis y trabajan durante seis minutos. Los subgrupos designan el coordinador y el secretario y se cuenta el tiempo.
- 2 El coordinador controla el minuto de cada miembro y el secretario toma nota de las conclusiones que luego leerá en el gran grupo.
- 3 Cuando ha transcurrido el tiempo, el director lo advierte y solicita a los secretarios-relatores la lectura de sus informes, que se van anotando en la pizarra con lo que todos toman conciencia de los diversos puntos de vista que se han obtenido. Extrae las conclusiones de ellos, y se hace un resumen final.

FORO

El grupo en su totalidad discute informalmente un tema, hecho o problema, conducido por un coordinador.

Suele organizarse el Foro después de la proyección de una película, una conferencia, una Mesa redonda, Simposio, Panel, etc.

La finalidad del Foro es permitir la libre expresión de ideas y opiniones a todos los integrantes de un grupo, controlados por el coordinador o moderador en cuanto al tiempo de cada uno y dar

palabra a quien la pide.

El moderador, terminado el tiempo, hace un resumen de las ideas expuestas, extrae las posibles conclusiones, semejanzas y discrepancias.

TORBELLINO DE IDEAS (BRAINSTORMING)

En un grupo reducido, los miembros exponen con la voz sobre un tema o problema, con el objeto de producir ideas o soluciones nuevas.

Su objetivo consiste en desarrollar y ejercitar la creatividad, fuente de innovaciones, descubrimientos o ideas nuevas. Se propone explotar la capacidad creativa de cada uno con una técnica que deja vía libre a las "ocurrencias".

DESARROLLO

Se expone el asunto que motiva la reunión, y cada uno, por turno riguroso de colocación, dice lo primero que se le ocurre a las mentes, en asociación libre, pues estas asociaciones "vistas" y no pensadas son las que interesan. Por ello, toda crítica y debe evitarse toda manifestación que pueda inhibir la espontaneidad.

Terminado el tiempo de "creación", se pasa a considerar en sentido crítico y en un plano de realidad - la viabilidad y practicidad de las propuestas más valiosas.

Finalmente el animador hace un resumen y junto con los participantes extrae las conclusiones.

ESTUDIO DE CASOS

El grupo estudia analíticamente y exhaustivamente un "caso", considerando todos los detalles, para extraer conclusiones ilustrativas.

Para la elección del caso debe tenerse en cuenta:

- a) Los objetivos que se desean alcanzar.
- b) El nivel de los participantes.
- c) El tiempo de que se dispone.

Es un método atractivo aunque hay que evitar que se lleguen a conclusiones generales de casos particulares. Ante la presentación del caso se pueden presentar soluciones o críticas de otros casos adoptadas por el personaje del caso. No se trata de introducir aspectos nuevos del caso, sino suscitar a la reflexión y considerar vías de solución y posturas de crítica que es más útil para lo así que sobre sí mismo.

DESARROLLO

El grupo estudia el caso dando sus puntos de vista, proponiendo ideas y opiniones, analizando y discutiendo libremente diversos aspectos.

Se pueden anotar en la pizarra los aportes significativos de todo las soluciones.

Al final de la discusión se hace una recapitulación de las ideas y soluciones, poniéndose el grupo de acuerdo con respecto a las mejores conclusiones.

o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o

OTRAS TECNICAS de este tipo son: PEQUEÑO GRUPO DE DISCUSIÓN, CUCHICHEO - FORO - SEMINARIO - PROCESO INCIDENTE - etc., etc.