



MODELO DE DESARROLLO GRUPAL

Vamos a llevar a cabo la explicación al Gráfico del Modelo de Desarrollo de Grupal.

Una pregunta que normalmente nos hacemos apenas tomamos contacto con el Modelo de Desarrollo Grupal, es simplemente: ¿Para qué sirve?

El Modelo no es más que una forma muy esquemática de representar las alternativas que vive un grupo desde su formación hasta su madurez. Como todo esquema, este también es una simplificación y como tal hay que leerlo.

Su utilidad viene justamente de su simplicidad, la que nos permite analizar comportamientos complejos y de alguna forma entender que algunas de las cosas que pasan cuando se participa de la vida de un grupo no son tan raras como parecen, sino que son naturales y provienen sencillamente de la esencia del hombre.

El Modelo usa dos ejes para mostrar por un lado las etapas o grados de madurez que vive un grupo y por otro las áreas en que los miembros del grupo gastan sus energías a través de las etapas.

Pero analicemos el ciclo con sus alternativas. Para esto vamos a tratar de pensar en término de consumo de energías: Todos tenemos un número limitado de energías que podemos gastar en un momento dado y depende de la situación, el ambiente y muchos otros factores, en qué las gastaremos.

M1 - FORMACIÓN

Analicemos la primer etapa, a la que llamaremos M1 (Madurez I), esta es la etapa de formación del grupo. En esta etapa es cuando los miembros se encuentran, cuando se conocen. Pero esto no ocurre instantáneamente, esto es un proceso. Este proceso se caracteriza por un gran consumo de energías dedicado por parte de los nuevos miembros del grupo a conocer -y esto no se refiere solamente a los demás miembros-, sino también al lugar, la tarea, quién manda y algo que a veces no es tan obvio, como es el saber si seremos capaces de trabajar con los demás.

Es en esta etapa en que prácticamente todas las energías de los miembros están volcadas a los aspectos de ubicación, tanto respecto de ellos mismos como de los demás. Es el momento en que nadie tomará la iniciativa para realizar una tarea pues, primero, todos temen ser juzgados desfavorablemente por los demás y, segundo, por la inseguridad que proviene del desconocimiento de la tarea que debe ser realizada. Por lo general, en esta etapa cualquier producción, mas allá de ser magra, es precedida por una gran cantidad de interacciones enfocadas a colocar escudos y a tratar de saber quienes son los demás, a medirse.

Una de las cosas que facilitan esta etapa es la asignación de consignas muy claras en su definición y muy simples en su ejecución. Esto permitirá al grupo poder dedicar tiempo a la tarea de conocerse sin dejar de cumplir las consignas, lo que además le dará una sensación de logro que facilitará la interacción de los miembros.



M2 - TORMENTA

Esta segunda etapa es el resultado, como era de esperar, de lo ocurrido en la primera. Si en la primera etapa hemos hecho lo imposible por conocer a los demás, seguramente lo hemos logrado y por lo tanto aparecen las diferencias que tenemos con cada uno, lo cual es natural. Esto no implica necesariamente que lo que conocemos tiene que agradarnos o agradar a otros.

Con esto queremos decir que cosas tan simples como aquel que habla por demás o el que llega tarde a las citas, o cosas tan complejas como aquellas personas que exigen todo de los demás sin aportar lo suyo, o aquellas personas que buscan continuamente ser protegidas, generan situaciones o características que saltan a la vista y provocan la reacción de los diferentes implicados.

Este tipo de reacciones son saludables en la medida en que los miembros del grupo sean capaces de manejarlas adecuadamente con respeto y caridad. Si no aparecieran en este momento aparecerían más tarde y sea como sea siempre producirán malestar entre los miembros y provocaran una baja productividad.

Este es el tiempo de dar oportunidad a todos los miembros de mostrar sus capacidades mas allá de sus defectos, para permitir al grupo valorizar adecuadamente a sus miembros dejando que resuelvan ellos mismos sus propios problemas. ¡Ojo!, a veces lleva tiempo, pero vale la pena la inversión.

M3 - NORMATIVIDAD

Veamos la tercera de las etapas, si las cosas fueron como debían en la anterior las diferencias han sido planteadas, reconocidas y aceptadas; por lo tanto es tiempo de enterarnos de las capacidades de los demás, los conocimientos que tienen, las cosas que les gustan, como piensan sobre determinados temas, etc. Es el tiempo de pasarnos información sobre la tarea, es el momento en el que cada uno empieza a confiar en si mismo y a hacerse cargo de la tarea que le corresponde. Va llegando el tiempo de producir. Empieza a terminar de definirse quién es quién.

Este es el momento de dar al grupo asignaciones más complejas que permitan a sus miembros reafirmar la confianza en si mismos y empezar a confiar en los demás. ¡Cuidado! Las asignaciones no deben ser tan complejas que los obliguen a fallar. Deben ser adecuadas a la situación.

M4 – EJECUCIÓN

Si señor! Todo llega y la madurez también. Después de haber pasado por las etapas anteriores, el grupo se porta como un equipo de trabajo y el intercambio da sus frutos, la confianza plena aparece y -como todos conocemos- la confianza es una de las principales causas de la creatividad. Además ya sabemos de lo que son capaces todos los miembros del grupo y esto nos permite aprovechar al máximo los recursos con que contamos. Llegamos al máximo estado de madurez, la INTERDEPENDENCIA. Este es el momento en que, de entre aquellos que han estado luchando por el liderazgo, el grupo elige definitivamente a quien lo guiará y ayudará a continuar el crecimiento. Es el momento en que la sinergia comienza a potenciar la producción del grupo. Este es el momento de dejar al grupo que trabaje, y le podremos dar cualquier desafío sabiendo que de una manera u otra lo resolverá.

Pero aquí no termina el asunto, dice el saber popular que "no hay mal que dure cien años" y con esto quiero decir que todo lo que comienza debe terminar y no hay grupo que dure por siempre.



Es probable que se produzca la desaparición del grupo como tal, pero seguramente también estaremos ante el nacimiento de nuevos grupos que tendrán como miembros a los integrantes del grupo actual. Si el grupo llegó al máximo grado de madurez estaremos seguros que los criterios nacidos en el grupo serán trasladados a los nuevos grupos. Cada uno de los miembros del grupo se transformará en un apóstol de estos criterios.

Hay muchos ejemplos que pueden darse sobre la madurez de un grupo humano, pero seguramente conocen lo que Cristo hizo cuando reunió a un grupo de desconocidos, que prácticamente no tenían nada en común y luego de un trabajo de varios años logró que este grupo llegara a la madurez plena permitiéndoles salir a transmitir sus enseñanzas, las que aún estando lejos, eran las mismas. Como todos sabemos, este trabajo de grupo no fue fácil pero dio sus frutos.