MINISTERIO DE SALUD

DEPARTAMENTO DE CAPACITACION Y FORMACION DE RECURSOS HUMANOS

MODULOS DE CAPACITACION EN EL MANEJO DE TECNICAS Y ESTRATEGIAS PARA EL TRABAJO DOCENTE CON GRUPOS

DIDACTICA COMUNITARIA

MODULO NO. 4

EDGAR CESPEDES
GABRIEL PEREZ

DIBUJOS:
OLMAN BOLAÑOS

INSTITUTO DE NUTRICION DE CENTRO AMERICA Y PANAMA

MINISTERIO DE SALUD

DEPARTAMENTO DE CAPACITACION Y FORMACION DE RECURSOS HUMANOS

Publicación INCAP MDE/007

MODULOS DE CAPACITACION EN EL MANEJO DE TECNICAS Y ESTRATEGIAS PARA EL TRABAJO DOCENTE CON GRUPOS

DIDACTICA COMUNITARIA

MODULO NO. 4

EDGAR CESPEDES
GABRIEL PEREZ

DIBUJOS:
OLMAN BOLAÑOS

INSTITUTO DE NUTRICION DE CENTRO AMERICA Y PANAMA

MODULO No. 4

Indice General

página

Introducción _____ 4

Objetivos _____ 6

Primera Unidad: El Grupo

Objetivos específicos _____ 8

Ejercicio No. 1 _____ 9

Ejercicio No. 2 _____ 10

Ejercicio No. 3 _____ 11

Ejercicio No. 4 _____ 11

Ejercicio No. 5 _____ 15

Ejercicio No. 6 _____ 24

Ejercicio No. 7 _____ 24

Ejercicio de Evaluación _____ 26

Segunda Unidad: Dinámica de Grupo 28

Objetivos Específicos 29

Ejercicio No. 1 30

Ejercicio No. 2 32

Ejercicio No. 3 40

Ejercicio No. 4 41

Ejercicio No. 5 46

Ejercicio No. 6 47

Ejercicio No. 7 55

Ejercicio de Evaluación 56

Tercera Unidad: El Equipo

Objetivos Específicos 59

Ejercicio No. 1 62

Ejercicio No. 2 63

Ejercicio No. 3 63

Ejercicio de Evaluacion 64

INTRODUCCION:

En todo proceso educativo se dan dinámicas de grupo con diferentes características.

Comprender qué es un grupo y cómo puede facilitarse la obtención de sus objetivos, es sin duda un asunto de primer interés para cualquier educador.

Este Módulo No. 4 de la serie "Módulos de capacitación en el manejo de técnicas y estrategias para el trabajo docente en grupos", versará sobre el grupo, su dinámica y técnicas de trabajo en él. Además, se incluye una unidad especial sobre el equipo, como modalidad de trabajo solidario.

En el texto incluimos referencias de obras consultadas, que nos han aportado enfoques de expertos.

Como en los anteriores módulos, pretendemos que ustedes disfruten su aprendizaje, mediante la ejecución de los ejercicios propuestos.

Esperamos contribuir con Ustedes en su trabajo educativo con grupos, para que pueda ser cada vez más efectivo, creativo y ameno.

OBJETIVOS:

Mediante la ejecución de los ejercicios propuestos en las tres unidades de este Modulo No. 4, pretendemos que Ustedes:

- Conozcan los conceptos de grupo, dinamicas de grupo y equipo.

- Descubran sus posibilidades personales de participar efectivamente en grupos y equipos.

- Continúen el proceso de capacitacion de trabajo en grupo.

EL GRUPO

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Después de haber desarrollado esta primera unidad, ustedes:

- habrán desarrollado un concepto propio de lo que es un grupo.

- reconocerán en su trabajo diario cuándo un conjunto de personas ha conformado un grupo y cuándo no.

EJERCICIO No. 1

(Para ser trabajado en grupos de 4 personas)

Cada equipo debe definir qué es un grupo. Estas definiciones se escriben en hoja aparte.

Seguidamente desglosarán la definición en elementos.

Ej. si se tratara de definir el término Hogar y dijéramos que la definición es:

"Conjunto de personas relacionadas entre sí por nexos de parentesco; que tienen en común principios culturales, valores y habitación. Existe entre ellos interdependencia afectiva y económica".

Y lo debiéramos desglosar en elementos, lo haríamos así:

- conjunto de personas
- con relación de parentesco
- con interdependencia afectiva
- con interdependencia económica
- con principios culturales comunes
- con valores comunes
- con habitación común

Adelante, hagan el desglose de su definición.

EJERCICIO No. 2

(Para ser trabajado en grupos de 4 personas).

Se asigna a cada persona una de las siguientes definiciones de GRUPO:

1. Dos o más personas que comparten normas con respecto a ciertas cosas y cuyos roles sociales están estrechamente vinculados.

2. Dos o más personas que, conociéndose o no, comparten normas con relación a ciertas cosas y cuyos roles sociales están estrechamente intervinculados.

3. Conjunto de personas en el que todos interaccionan directamente, cara cara, son conscientes de la existencia del grupo y de su pertenencia a él, y de la presencia de los otros miembros.

4. Conjunto de personas ligadas por lazos emocionales cálidos, íntimos y personales que poseen una solidaridad inconsciente basada más en los sentimientos que en el cálculo.

Cada uno desglosa la definición que le correspondió.

EJERCICIO No. 3

(Para ser trabajado por las mismas cuatro personas)

En común, comparen la definición que habían elaborado en el ejercicio primero con las cuatro definiciones que aportó el texto.

Descubrirán que hay elemento nuevos, y posiblemente elementos propios de la primera definición que no aparecen en ninguna de las otras cuatro.

Seguidamente elaboren una nueva definición de grupo. No es preciso que se incorporen ahora todos los elementos nuevos, sino hallar una definición de consenso, lo más completa posible.

EJERCICIO No. 4

(Para ser trabajado por las mismas cuatro personas)

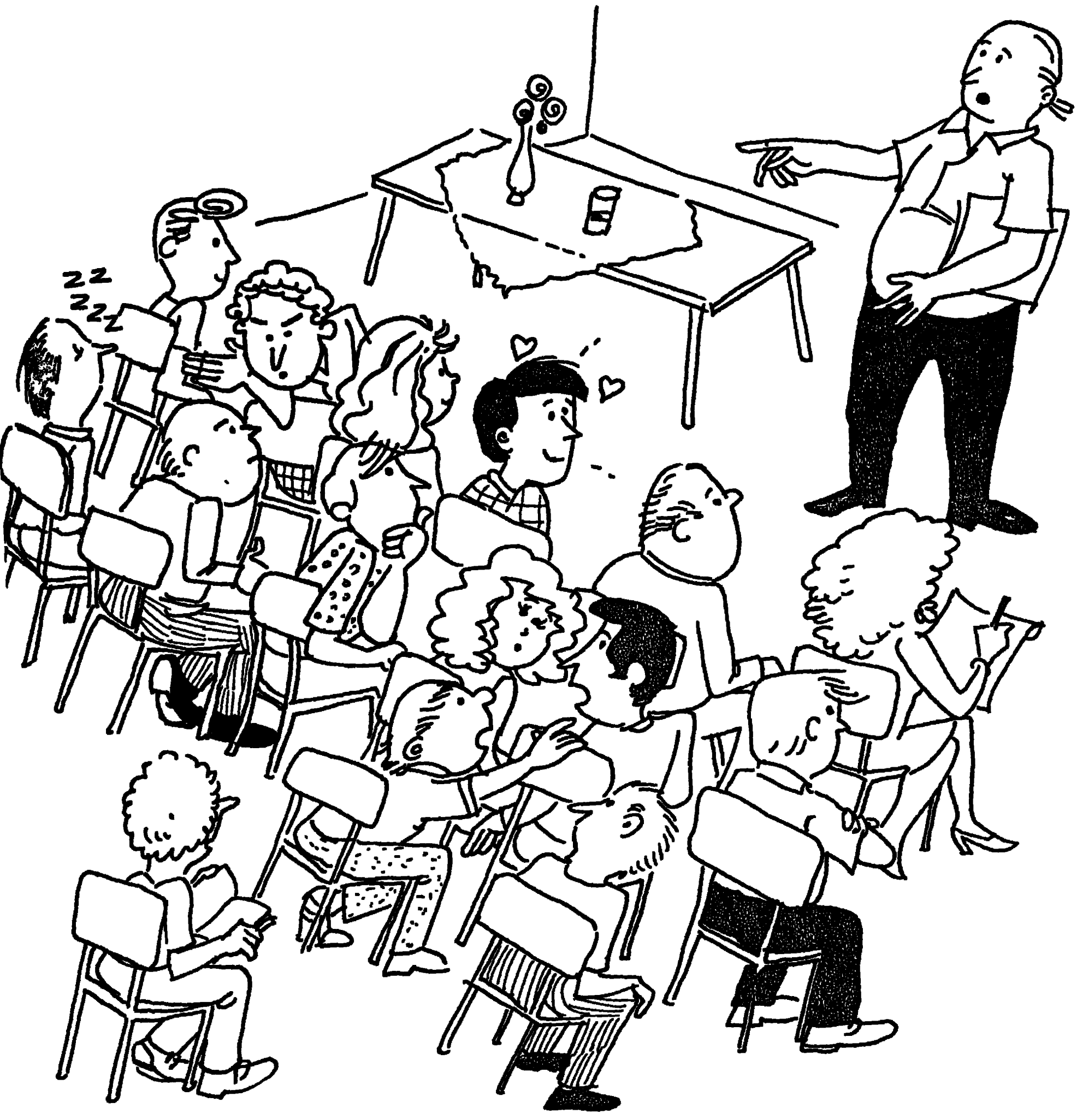
Estudien detenidamente los dibujos que presentamos a continuación.

Comparen cada uno de ellos con la última definición del grupo, que ustedes elaboraron y decidan por concenso:

-¿Cuál es la lámina que más se acerca a la definición?

-¿Cuál es la que más se aleja a la definición?

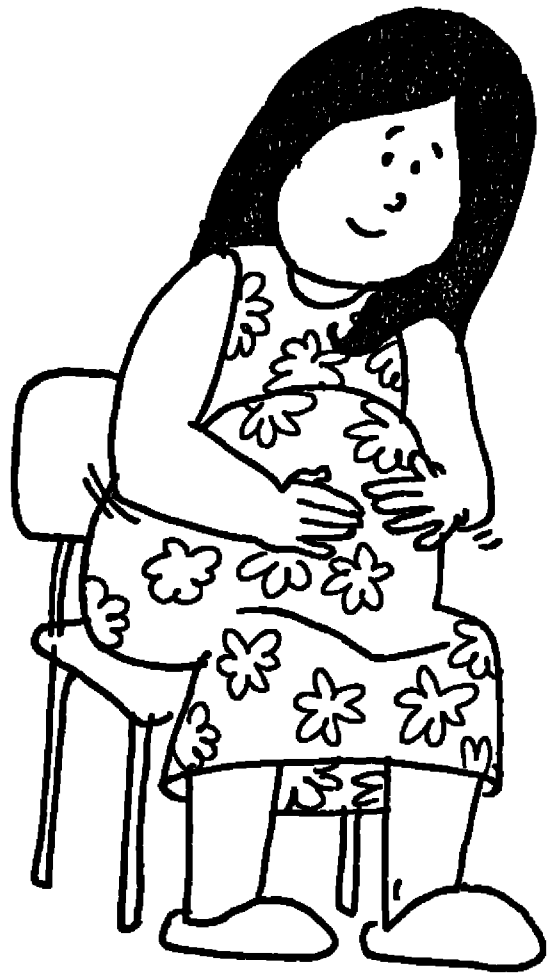
-¿Cuál de ellas presenta características o elementos que no estaban incluidos en la definición de ustedes?

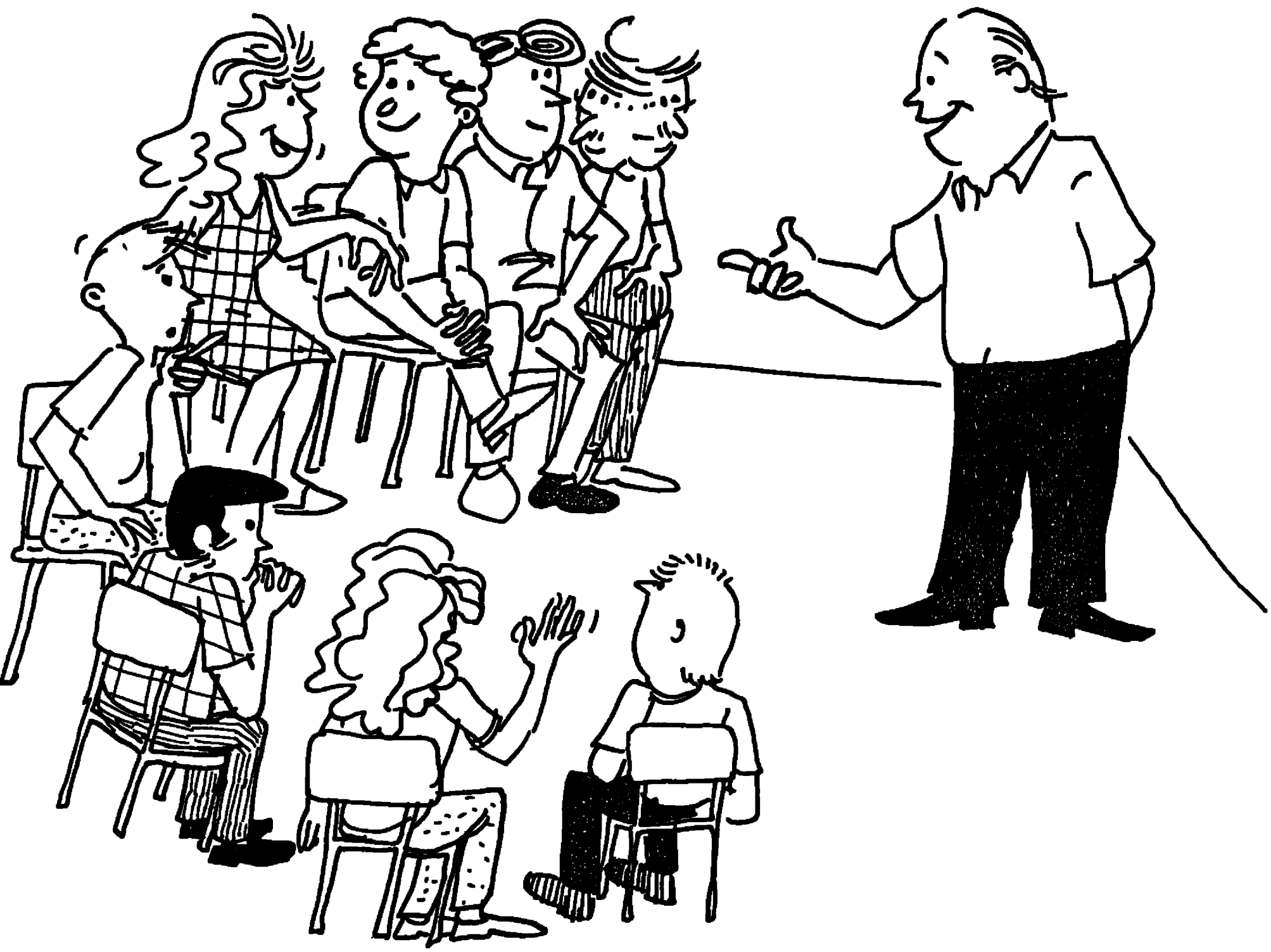

ZZ
ZZZ

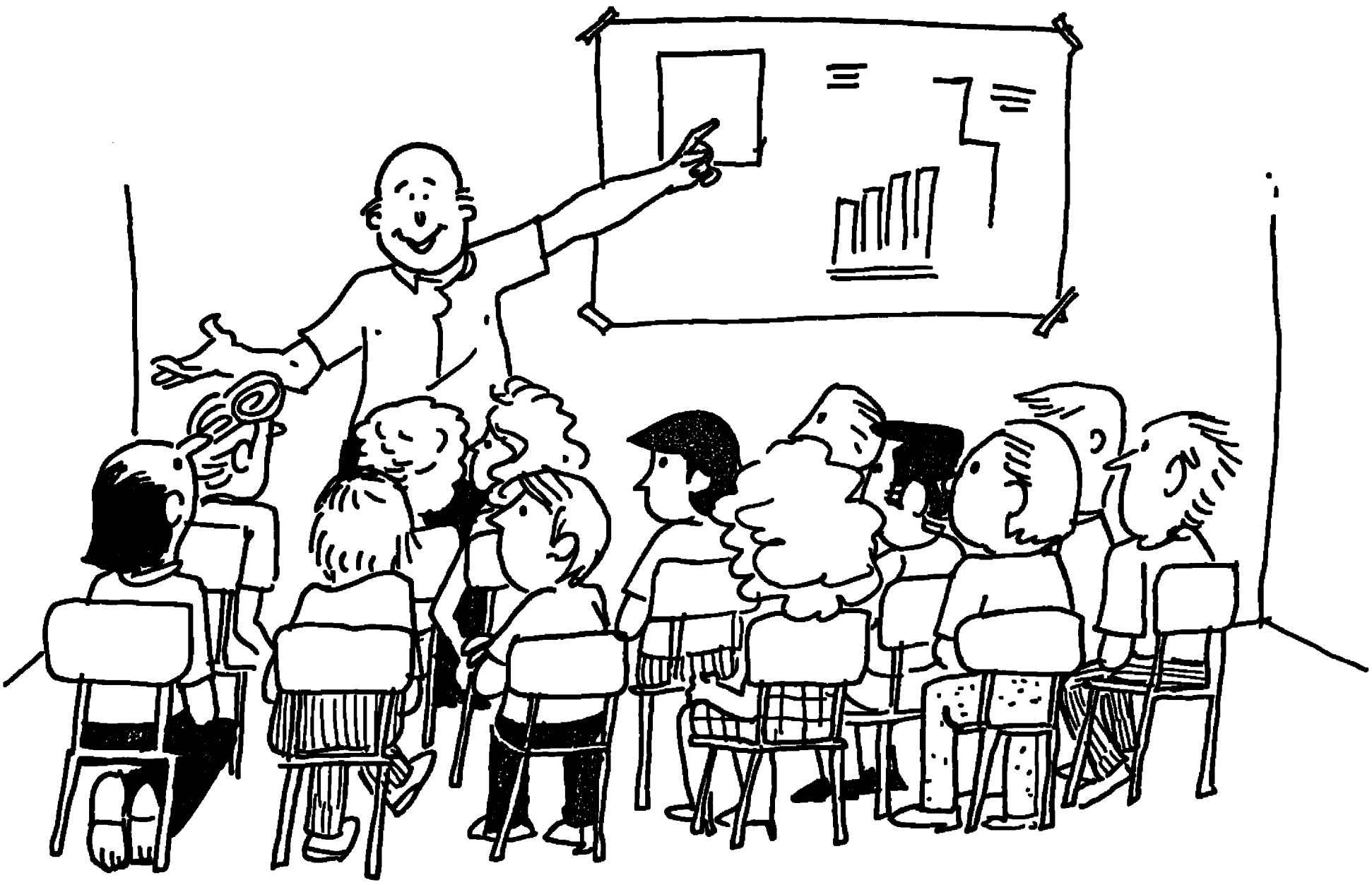
EJERCICIO No. 5

Observen los dibujos que les presentamos a continuación y decidan si hay grupo o no en cada uno de ellos.

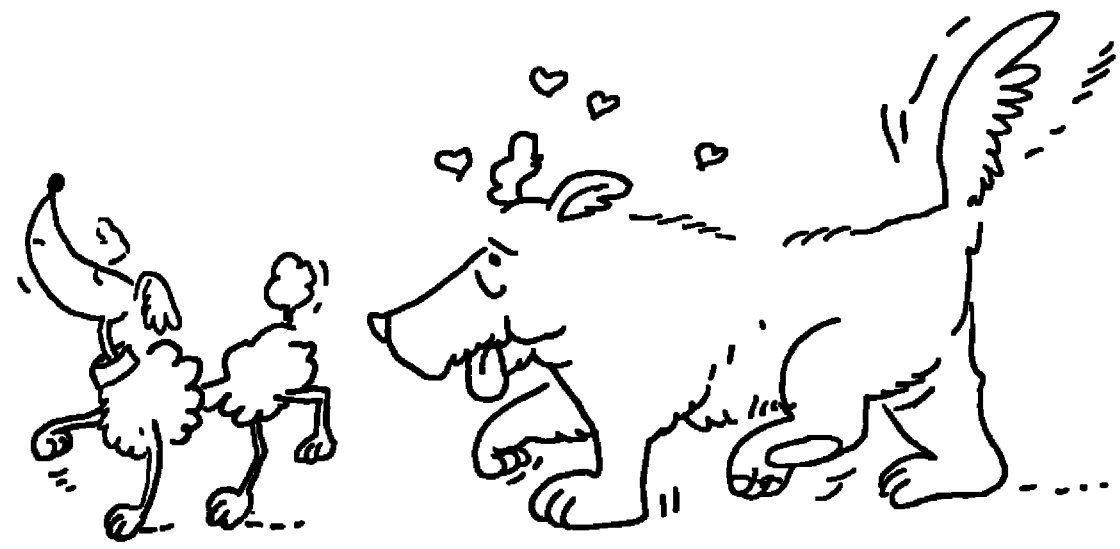
La discusión que se dé, deberá permitir una mayor clarificación del concepto.







IVE



EJERCICIO No. 6

Hay 3 preguntas cuyas respuestas explican o comprenden toda la teoría sobre la conformación del grupo:

- ¿quiénes integran el grupo?
- ¿por que se integró ese grupo?
- ¿para qué se integra ese grupo?

Vamos a trabajar ahora sobre el grupo que conforman ustedes 4.

Durante 10 minutos deberán escribir, en hoja aparte, las respuestas a esas 3 preguntas, de manera amplia y clara: deben encontrar respuestas de concenso.

EJERCICIO No.7

Saquen para cada uno de los miembros del grupo una fotocopia de la hoja de "Radiografía de integración de grupos".

Durante 15 minutos cada uno de ustedes va a llenar esa hoja con la mayor cantidad de posiblidades.

El número de respuestas debe ser el mismo en las tres columnas.

"Un grupo se integra ...

Luego, reúnanse en parejas y revisen sus hojas. Coménten-las, discutanlas, rectifiquen.

Hoja de: "Radiografía de integración de grupos"

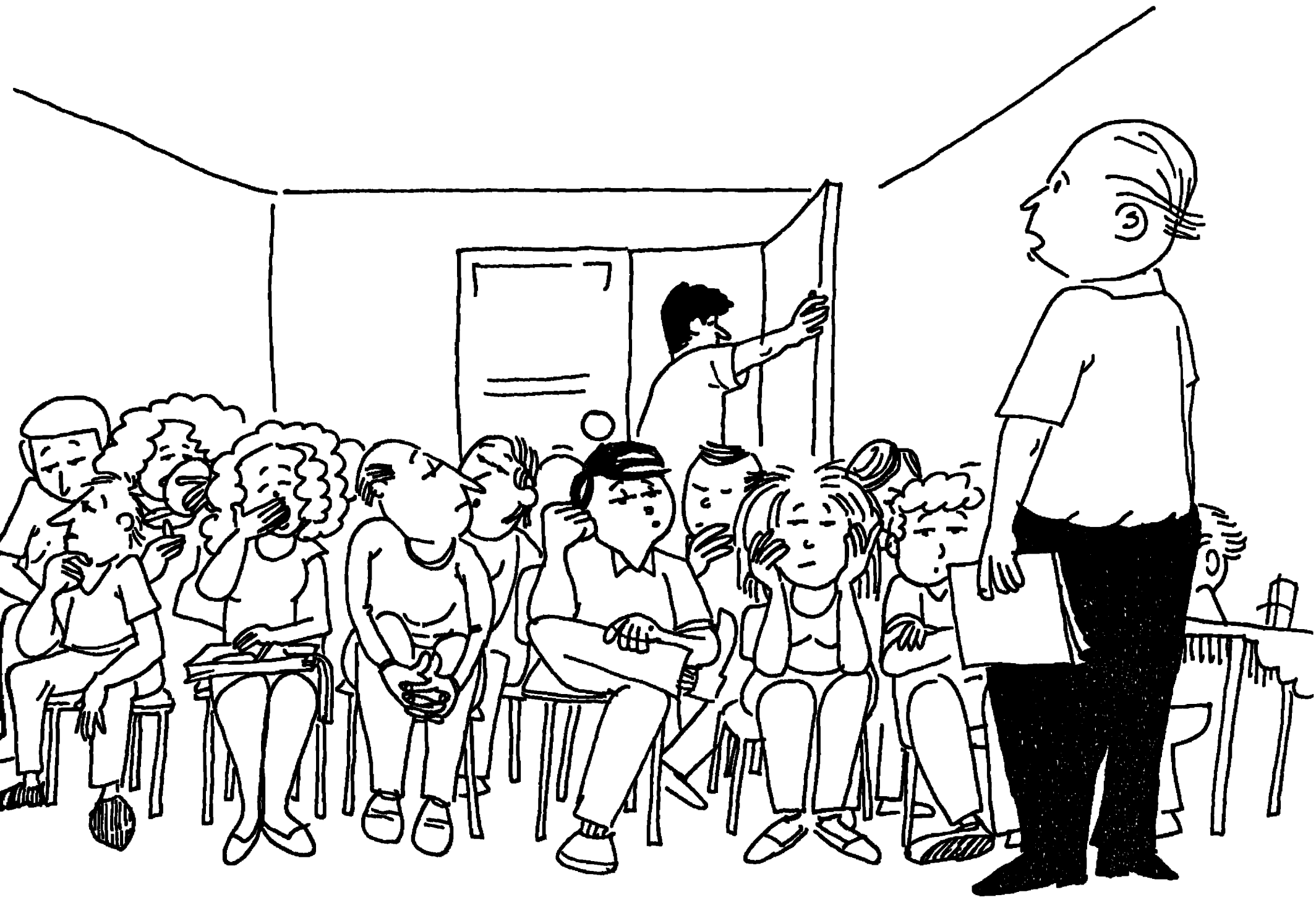
Un grupo se integra ...

¿por quiénes?	¿por qué?	¿para qué?

EJERCICIO DE EVALUACION

(individual, saque fotocopias para cada uno)

Observe este dibujo. Estúdielo. Observelo cuantas veces lo necesite, mientras responde al cuestionario que le ofrecemos en la página siguiente.



1- ¿Con cuáles características de grupo cumple el conjunto de personajes de este dibujo? (señale al menos 2)

2- ¿Con cuáles no cumple? (señale al menos 2)

3- ¿Representa este dibujo a un grupo?

4- En este dibujo hay por lo menos dos grupos. Señale cuáles son y qué están haciendo.

5- ¿De qué manera, el lugar en que se encuentra el conjunto de personas, propicia o inhibe la posiblidad de grupo?

DINAMICA DE GRUPO:
TRABAJO CON EL GRUPO Y EN EL GRUPO

SEGUNDA UNIDAD

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Después de haber desarrollado esta segunda unidad, ustedes:

- serán capaces de estudiar la conducta de los grupos.
- podrán desarrollar diferentes técnicas facilitadoras del proceso del grupo.

EJERCICIO No. 1

Lean detenidamente los siguientes textos de Wilber Alpízar, de su obra, "Técnicas didácticas: Técnicas para trabajar en grupo".

Luego en hoja aparte, cada uno, en no más de 25 palabras, sintetice el contenido fundamental de esa lectura.

> "Por una parte, la Dinámica de Grupo "se refiere a las fuerzas que actúan en cada grupo a lo largo de su existencia y que lo hacen comportarse en la forma como se comporta". Estas fuerzas constituyen al aspecto dinámico del grupo: movimiento, reacción, transformación, etc.; y se distinguen de los aspectos relativamente estáticos, tales como el ambiente físico, el nombre, la finalidad, la constitución, etc. "La interacción o acción recíproca de estas fuerzas y sus efectos resultantes sobre un grupo dado, constituyen su dinámica". Por otra parte, la Dinámica de Grupo es un "campo de estudio; una rama de las ciencias sociales que se dedica a aplicar métodos científicos para determinar por qué los grupos se comportan en la forma en que lo hacen".

"Bany y Johnson expresan que la Dinámica de Grupo "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 interesa por investigar los procesos mediante los cuales la conducta individual se modifica en virtud de la experiencia del grupo, y trata de poner en claro por qué ocurren ciertas cosas en los grupos, por qué estos se comportan como lo hacen, y por qué los miembros del grupo reaccionan como reaccionan".

"En forma sintética podemos decir que la Dinámica de Grupo, disciplina moderna dentro del campo de la Psicología social, se ocupa del estudio de la conducta de los grupos como un todo, y de las variaciones de la conducta individual de sus miembros como tales, de las relaciones entre los grupos, de formular leyes o principios y de derivar técnicas que aumenten la eficacia de los grupos".

EJERCICIO No. 2

(Para ser trabajado entre 4 ó 5 personas).

Se afirma que el estudio de la dinámica de los grupos es de gran valor para:

a- comprender el comportamiento de un grupo.

b- modificar el comportamiento de un grupo.

Lo primero se logra mediante el análisis; lo segundo, mediante la ejecución de técnicas de grupo.

Como es nuestro interés que ustedes se capaciten para mejorar su labor práctica, los invitamos a leer detenidamente el siguiente artículo, y responder a las preguntas que aparacen luego.

LAS TECNICAS DE GRUPO

Las técnicas de grupo, son maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar, la actividad de grupo sobre la base de conocimientos suministrados por la teoría de la Dinámica de Grupo.

Dicho de otro modo, los medios, o los métodos empleados en situaciones de grupo para logar la acción del grupo, se denominan técnicas grupales.

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.

Como dice Thelen: "Una técnica no es por sí misma ni buena ni mala; pero puede ser aplicada eficazmente, indiferentemente, o desastrosamente...".

¿Cómo elegir la técnica adecuada?

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

1. SEGJN LOS OBJETIVOS QUE SE PERSIGAN: Hay técnicas especialmente elaboradas para promover el intercambio de ideas y opiniones (discusión); las hay para lograr entrenamiento en la toma de decisiones (Estado Mayor); otras favorecen el aprendizaje de conocimientos (Entrevistas); otras promueven rápidamente la participación total (Phillips 66); otras tratan de desarrollar el pensamiento creador (Torbellino de ideas), etc.

2. SEGUN LA MADUREZ Y ENTRENAMIENTO DEL GRUPO. Algunas son fácilmente aceptadas. Teniendo en cuenta que nuestra gente en general (y los adultos) están más predispuestos en una reunión a "asistir escuchando" que "actuar participando", deberá comenzarse con técnicas que exijan poca participación activa de los miembros (Mesa Redonda, panel); evolucionando progresivamente hacia técnicas de mayor participación (Phillips 66, Comisión); a medida que aumenta el entrenamiento, la experiencia, o sea la madurez del grupo.

3. SEGÚN EL TAMAÑO DEL GRUPO. En los grupos pequeños (hasta 15-20 personas) se da una mayor cohesión o interacción, existe más seguridad y confianza, las relaciones son más estrechas y amistosas, se llega más fácilmente al consenso, y los miembros disponen de más oportunidades y tiempo para intervenir.

   En estos grupos podrán utilizarse con éxito técnicas tales como DEBATE DIRIGIDO O PEQUEÑO GRUPO DE DISCUSION. Estos grupos son más aptos para el uso de técnicas INFORMALES Y PERMISIVAS.

   En los GRUPOS GRANDES, en la medida de su amplitud, se dan las características opuestas a las citadas; menor cohesión e interacción, mayor intimidación, etc. Se debe elegir aquellas técnicas más adecuadas, tales como las que involucran la presencia de expertos (Simposio, Panel); o las que establecen subgrupos (Phillips 66, Seminario, Cuchicheo).

4. SEGÚN EL AMBIENTE FÍSICO. Ciertas técnicas requieren un local amplio que permita la actuación de un grupo numeroso (Foro) o la labor simultánea de varios pequeños grupos (Gabinete, Phillips 66).

5. SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS MIEMBROS. El debate dirigido en grupos más jóvenes; un grupo de miembros inteligentes y entusiastas desarrollará con éxito el Torbellino de ideas; y el Laboratorio del rumor o el Phillips 66 despertarán el interés de un grupo indiferente o apático mucho más que el Seminario o el Simposio.

6. SEGUN LA CAPACITACIÓN DEL INSTRUCTOR. Quien desee utilizar estas técnicas deberá comenzar por las más sencillas en su estructura (ej. Phillips 66), a la vez más parecidas a las técnicas o métodos comunes en la enseñanza (Discusión guiada, Seminario, Simposio).

ALGUNAS NORMAS GENERALES

1- Quien se proponga utilizar las técnicas de grupo, debe conocer previamente los fundamentos teóricos de la Dinámica de grupo.

2- Antes de utilizar una técnica de grupo debe reconocerse suficientemente su estructura, su dinámica, sus posibilidades y sus riesgos.

3- Debe seguirse en todo lo posible el procedimiento indicado en cada caso.

4- Las técnicas de grupo deben aplicarse con un objetivo claro y bien definido.

5- Las técnicas de grupo requieren una atmósfera cordial y democrática.

6- En todo momento debe existir una actitud cooperante.

7- Debe incrementarse en todo lo posible la participación activa de los miembros.

8- Los miembros deben adquirir conciencia de que el grupo existe en y por ellos mismos, y sentir que están trabajando en "su grupo".

9- Todas las técnicas de grupo se basan en trabajo voluntario, la buena intención y el "juego limpio".

10- Todas las técnicas de grupo tienen como finalidad implícita:

a- Desarrollar el sentimiento de "nosotros"

b- Enseñar a pensar activamente

c- Enseñar a escuchar de modo comprensivo

d- Desarrollar capacidades de cooperación, intercambio, responsabilidad, autonomía, creación.

e- Vencer temores e inhibiciones, superar tensiones y crear sentimientos de seguridad.

f- Crear una actitud positiva ante los problemas de relaciones humanas, favorable a la adaptación social del individuo.

EL EDUCANDO COMO MIEMBRO DE GRUPO

- En lugar de escuchar, pueden (deben) hablar
- En lugar de dar órdenes y reglamentos, hay libertad y autonomía
- En lugar de sanciones, hay responsabilidad
- En lugar de competición, hay cooperación
- En lugar de "obediencia a la autoridad", hay "comprensión de las necesidades del grupo y del individuo".
- En lugar de clima intimidatorio, hay ambiente permisivo y cordial.
- En lugar de actitud defensiva, hay sensación de seguridad
- En lugar de sorpresas e incógnitas, hay planificación colectiva de actividades y objetivos.

- En lugar de atención centralizada en el instructor, hay interés centralizado en la tarea grupal.
- En lugar de decisiones siempre tomadas por la autoridad, hay decisiones tomadas por el propio grupo.

1. ¿QUÉ SON LAS TÉCNICAS DE GRUPO?
2. PARA QUE HAYA EFICACIA EN LA APLICACIÓN DE LA TÉCNICA, ¿QUÉ SE NECESITA?
3. DENTRO DE UNA CONCEPCIÓN PARTICIPATIVA ¿QUIÉN DEBE ELEGIR LA TÉCNICA POR DESARROLLAR?

④ HAY TÉCNICAS QUE BUSCAN PROMOVER EL INTERCAMBIO DE IDEAS Y OPINIONES; TOMA DE DECISIONES; EL APRENDIZAJE DE CONOCIMIENTO; LA ACELERACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN TOTAL; EL PENSAMIENTO CREADOR.

DE EJEMPLOS DE CADA UNO.

⑤ DE UN EJEMPLO DE CÓMO LA EFECTIVIDAD DE LA TÉCNICA SELECCIONADA ESTÁ DIRECTAMENTE VINCULADA A LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS MIEMBROS DEL GRUPO.

⑥ DÉ UN EJEMPLO DE UNA TÉCNICA APROPIADA PARA UN ESPACIO PEQUEÑO Y DE OTRA NO APROPIADA PARA ESE MISMO ESPACIO.

¿PORQUÉ SE AFIRMA QUE LA APLICACIÓN EFICIENTE DE LA TÉCNICA REQUIERE DE IMAGINACIÓN, DESTREZA Y FLEXIBILIDADAD?

¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS QUE DEBE TENER UN INSTRUCTOR?

¿CUÁL DEBE SER EL COMPORTAMIENTO DEL PARTICIPANTE COMO MIEMBRO DEL GRUPO?

¿ENQUÉ ÁREAS DEBE ESTAR CAPACITADO EL INSTRUCTOR PARA QUE SE SELECCIONE ADECUADAMENTE LA TÉCNICA?

¿PORQUÉ SE AFIRMA QUE LA CONDUCCIÓN DE UN GRUPO GRANDE EXIGE MAYOR CAPACIDAD Y EXPERIENCIA POR PARTE DEL INSTRUCTOR?

COMENTEN:
-LA CONDUCTA DEL GRUPO ES DISTINTA A LA CONDUCTA INDIVIDUAL DE CADA UNO DE SUS MIEMBROS Y A LA SUMA DE ELLOS.
-LOS "MEDIOS DE AJUSTE" Y LOS "MEDIOS DE DEFENSA" DE CADA UNO AFLORAN EN EL GRUPO.
LOS SUYOS TAMBIÉN.
EL CLIMA DEL GRUPO ES EL PRIMER FACTOR PARA ROMPER BLOQUEOS EMOCIONALES Y SUPERAR LAS ACTITUDES DEFENSIVAS.
UNA DE LAS FINALIDADES DEL GRUPO SERÁ EL LOGRO DE NUEVAS ACTITUDES.
HAGA UN RESUMEN SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS NORMAS.

EJERCICIO No. 3

Aprendamos mediante... Entrevista Colectiva

Un equipo de miembros elegi-
dos por el grupo interroga a
un experto ante el audito-
rio, sobre un tema de inte-
rés previamente establecido

Un miembro del grupo se ofrece voluntario para contar un suceso importante en su vida.

Lo hace por no más de cinco minutos en el grupo.

Luego el grupo se divide en 3 sub-grupos y planean sobre qué aspectos quieren saber más en relación a la historia.

Eligen a un interrogador por sub-grupo y estos son los que podrán hacer las preguntas al interrogado.

Se colocan frente a frente el interrogado o narrador y los tres interrogadores; frente a ellos, el público.

Si uno de los grupos ha decidido que quiere saber más acerca del comportamiento de la esposa en ese suceso; por ejemplo, el interrogador formulará las preguntas que considere necesarias para obtener esa información. ¿Dónde estaba ella? ¿qué estaba haciendo? ¿Cómo se dió cuenta usted?. Manos a la obra.

Escojan un compañero que cuente la historia, y, adelante.

A realizar una entrevista colectiva.

EJERCICIO No. 4

Lean detenidamente la siguiente descripción analítica de la técnica de la entrevista colectiva que aparece en: "Técnicas Educativas". (Escuela de Planificación y Promoción Social de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional).

Posteriormente escriban en una hoja aparte la lista de similitudes y la lista de diferencias que encuentran entre su experiencia de entrevista colectiva y lo que dice la teoría

ENTREVISTA COLECTIVA

La entrevista con un interrogador se convierte en Entrevista Colectiva cuando son varios los que interrogan al experto. En efecto, si se desea dar mayor dinamismo y variedad a la entrevista, el grupo puede designar varios miembros (de 2 a 6) para que actúen como comisión interrogadora del experto o persona invitada. La finalidad sigue siendo obtener información, conocimientos, opiniones, relatos de experiencias, aspectos de un viaje, etc. Pero el hecho de ser varios los interrogadores produce mayor interés en el auditorio por la variedad de intervenciones, enfoques, modalidades o puntos de vista. Además, se amplía el campo de referencia, los interrogantes comparten entre sí la responsabilidad y tienen más tiempo para ir elaborando sus preguntas, sobre la marcha del diálogo.

La comisión interrogadora representa un nexo entre el grupo que la designa y el experto, y al ser varios los que preguntan, puede interpretar mejor los intereses quizá heterogéneos de todos los miembros.

¿COMO SE REALIZA?

Preparación

Elegido el tema e invitado el experto que ha de desarrollarlo, el grupo designa a los miembros de la comisión interrogadora. La reunión previa se hará con el experto y todos los interrogadores, distribuyéndose así el papel de cada uno. Por cierto que el experto puede ilustrar a los interrogadores acerca de los aspectos destacados del tema, sobre los cuales ellos pueden confeccionar preguntas. Cada interrogador dispondrá de una guía de preguntas, pero la Entrevista permitirá adaptarla e intercalar otras preguntas ocasionales dentro del tema.

Uno de los miembros de la comisión interrogadora puede actuar como coordinador potencial de la misma; y cada uno de ellos podría representar un rol cooperante, iniciador, activador, alentador, aclarador, reductor de tensión, armonizador, etc.

Desarrollo

1. El miembro designado para ello hace la presentación del experto y de los miembros de la comisión interrogadora, encuadra el tema que ha de desarrollarse y explica el procedimiento por seguir.

2. Puede darse oportunidad al experto para hacer una muy breve exposición global sobre el tema.

3. Da comienzo el interrogatorio sobre la base de la guía confeccionada y en el orden que se haya pre-establecido, pero con toda la flexibilidad necesaria para que el desarrollo de la Entrevista sea fluído, vivaz, atrayente para los expectadores.

4. La entrevista permite intercalar alguna pregunta "fuerte" de cierta "Andagia", que cause expectativa en el auditorio (aunque haya sido prevista con el experto). Si la pregunta es hecha "a quemarropa" y el experto no desea contestarla, tiene derecho a expresarlo así.

5. Los interrogantes deben mantenerse en un nivel de respeto, cordialidad y fineza, sin caer en ningún momento en expresiones de tono agresivo o perseguidor. El reconocimiento del grupo al expositor que presta su cooperación ha de advertirse en todas las actitudes.

6. Para dar fin a la Entrevista se realiza un resúmen final, que puede estar a cargo de uno de los interrogadores, de un miembro especialmente designado de antemano, o del organizador de la reunión.

Sugerencias prácticas

Ambiente físico: todos los presentes deben ver y oír sin dificultades el desarrollo de la Entrevista. Los protagonistas pueden estar ubicados en un escenario, o bien, cuando el grupo es pequeño y se quiere dar una sensación de mayor informalidad, en un mismo nivel rodeados por el auditorio.

EXPERTO

INTERROGADORES

AUDITORIO

Una posible disposición del ambiente para la Entrevista Colectiva.

Puede introducirse una variante invitando a dos expertos a la vez. Esta técnica puede ser usada como motivo para un Foro, en el cual se discutan luego las ideas vertidas por el experto.

EJERCICIO No. 5

Concluyamos algo entre todos, empleando...

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 luego la conclusión general.

El grupo total debe definir las características positivas (ventajas) de la metodología participativa.

Se agrupan en sub-grupos de 6.

A. Cada subgrupo de 6 personas elige a un coordinador que velará porque cada miembro exponga sus ideas en no más de un minuto.

B. Todos juntos en plenaria.

Cada relator expondrá las ventajas encontradas por su grupo.

El coordinador general (u otra persona designada para tal efecto) anota en la pizarra o en un papelógrafo el resumen de lo expuesto.

Adelante... pónganlo en práctica

EJERCICIO No. 6

(Para ser desarrollado por 5 ó 6 personas en grupos).

Lean detenidamente la siguiente descripción analítica de la técnica de Phillips 66 que aparace en "Técnicas Educativas".

Posteriormente escriban en una hoja aparte la lista de similitudes y diferencias que encuentra en su experiencia ce Philipps 66 y lo que dice la teoría.

El nombre de esta técnica deriva de su creador, J. Donald, Phillips, del Michigan State College, y del hecho de que seis personas discuten un tema durante seis minutos. Es particularmente útil en grupos grandes de más de 20 personas,y tiene como objetivos los siguientes:

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 muy breve.

c. Llegar a la toma de decisiones, obtener información o puntos de vista de gran número de personas acerca de un problema o cuestión.

Además esta técnica desarrolla la capacidad de síntesis y de concentración; ayuda a superar las inhibiciones para hablar ante otros; estimula el sentido de responsabilidad, dinamiza y distribuye la actividad en grandes grupos. El objetivo principal, empero, consiste en lograr una participación democrática en los grupos muy numerosos. Tal como lo ha expresado su creador: "En vez de una discusión controlada por una minoría que ofre-

ce contribuciones voluntarias mientras el tiempo lo permite, la "discusión 66" proporciona tiempo para que participen todos, provee el blanco para la discusión por medio de una pregunta especifica cuidadosamente preparada, y permite una síntesis del pensamiento de cada pequeño grupo para que sea difundida en beneficio de todos".

El "Phillips 66" puede ser aplicado en muy diversas circunstancias y con distintos propósitos, siendo un procedimiento flexible.

COMO SE REALIZA

Preparación

Esta técnica requiere muy poca preparación. Bastará con que quien la aplique conozca el procedimiento y posea condiciones para ponerlo en práctica. El tema o problema por discutirse puede ser previsto, o bien surgir dentro del desarrollo de la reunión del grupo. No es común que un grupo se reúna para realizar un "Phillips 66", sino que éste se lleve a cabo en un momento dado de la reunión de grupo, cuando se le considere apropiado por sus características.

PRIMER PASO: EN EL GRUPO GRANDE

Desarrollo:

1. Cuando el instructor del grupo o los miembros consideran oportuna la realización de un "Phillips 66". (Ejemplo: obtener opiniones, sugerencias, respuestas de todos a un tema o problema suscitado) el director formula con precisión la pregunta o tema del caso, y explica cómo los miembros han de formar subgrupos de seis, ya sea desplazando los asientos, o volviéndose tres personas de la fila de adelante hacia las tres de la fila de atrás.cuando los asientos son fijos.

2. Un Instructor informa sobre la manera como ha de trabajar cada subgrupo (que es la que se expone en el segundo paso): e invita a formar los subgrupos.

3. Una vez que los subgrupos han designado al coordinador y al secretario, el director, toma la hora para contar los seis minutos que ha de durar la tarea. Un minuto antes de expirar el plazo, advierte a los subgrupos para que puedan hacer el resúmen.

SEGUNDO PASO: EL SUBGRUPO DE 6

4. Cada subgrupo elige un coordinador para controlar el tiempo y permitir que cada miembro exponga sus ideas durante un minuto, y un secretario que anotará las conclusiones o resumen y las leerá luego al grupo grande (ambos son miembros totales del grupo).

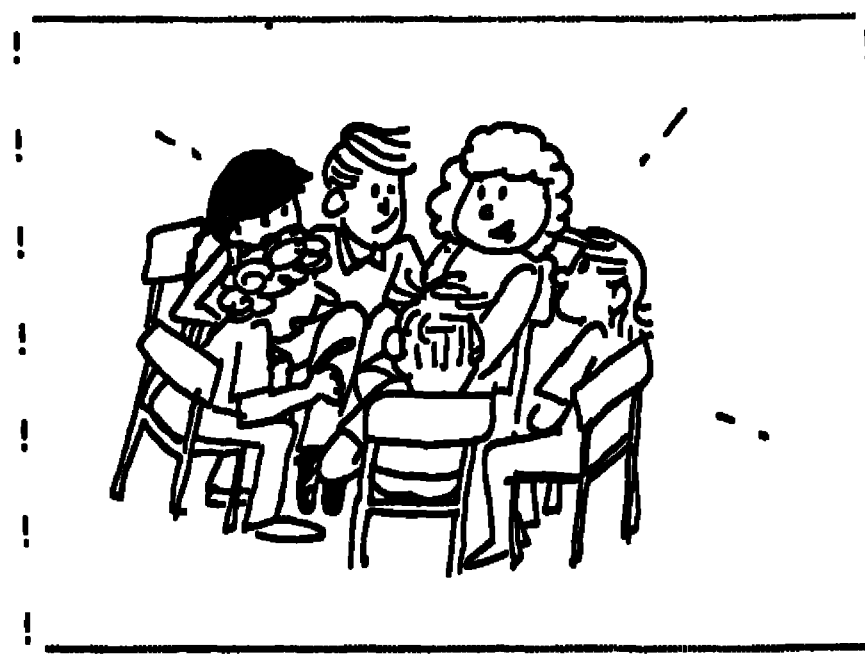
5. Cada miembro expone durante un minuto y de inmediato se discuten brevemente las ideas expuestas en busca de un acuerdo. La conclusión o respuesta del subgrupo es dictada al secretario, quien registra y luego la lee.

TERCER PASO: EN EL GRUPO GRANDE

6. Vencido el tiempo de discusión de los subgrupos (que puede extenderse algún minuto si es preciso) el director lo advierte y solicita a los secretarios-relatores la lectura de sus breves informes.

7. El instructor u otra persona anotan en la pizarra una síntesis de los informes leídos por los secretarios. De tal modo todo el grupo toma conocimiento de los diversos

puntos de vista que han obtenido, extrae las conclusiones sobre ellos, y se hace un resúmen final cuya naturaleza dependerá del tema, pregunta o problema que se haya expuesto.



- Cuando los asientos son móviles (1), pueden formarse círculos de seis personas con facilidad (2). Los puntos negros representan a los líderes de cada grupo.

- Cuando el grupo grande no es muy numeroso, pueden formarse subgrupos de 4 o 5 miembros. En cambio no es conveniente formar grupos de más de seis, porque la participación se vería afectada.

- Si los miembros no se conocen, la interacción será favorecida con una breve auto-presentación (nombre, profesión) antes de comenzar la tarea del subgrupo. El clima de trabajo será informal y los miembros podrán designarse por su nombre de pila.

- El instructor podrá ampliar el tiempo de discusión de los subgrupos si observa que éstos se hallan muy interesados en el tema, o no han llegado aún al resumen.

- Es conveniente que la pregunta o tema en discusión sea escrita en la pizarra y quede a la vista de todos.

- En las primeras experiencias se propondrán temas sencillos, formulados con la mayor claridad y precisión (opiniones sobre un hecho, preferencias, decisiones intrascendentes, etc).

- El instructor debe actuar con sencillez, y naturalidad, estimulando el interés por la actividad. No debe hacer ninguna evaluación de las ideas o respuestas aportadas por los subgrupos; es el grupo quien debe juzgarlas.

- En una etapa de mayor experiencia se pueden asignar distintos temas a cada subgrupo o a varios de ellos.

- En lo posible, la pregunta ha de ser de las que exigen respuestas de tipo "sumatorio". (y no de oposición); ejemplo, mencione causas...; qué consecuencias..., qué características..., etc.

EJERCICIO No. 7

Lean, ahora, de nuevo algunas normas generales de Tecnicas de grupo en las páginas 36 a 39.

Tome cada uno al azar una o dos normas de la lista.

En hoja aparte escriba cada uno una argumentación que pruebe la importancia de esa norma (o de esas 2 normas).

Seguidamente pongan en comun sus argumentaciones y por concenso decidan:

A. Las 3 principales normas.

B. Las 3 principales finalidades implicitas de las técnicas del grupo.

EJERCICIO DE EVALUACION

Observen estos dibujos; y luego, respondan a las siguientes interrogantes:

- ¿Se puede identificar un sentimiento de "nosotros"?

- ¿En qué puede observarse que se cumple la finalidad de las técnicas?

- ¿Se puede identificar mal uso de las técnicas?

EL EQUIPO

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

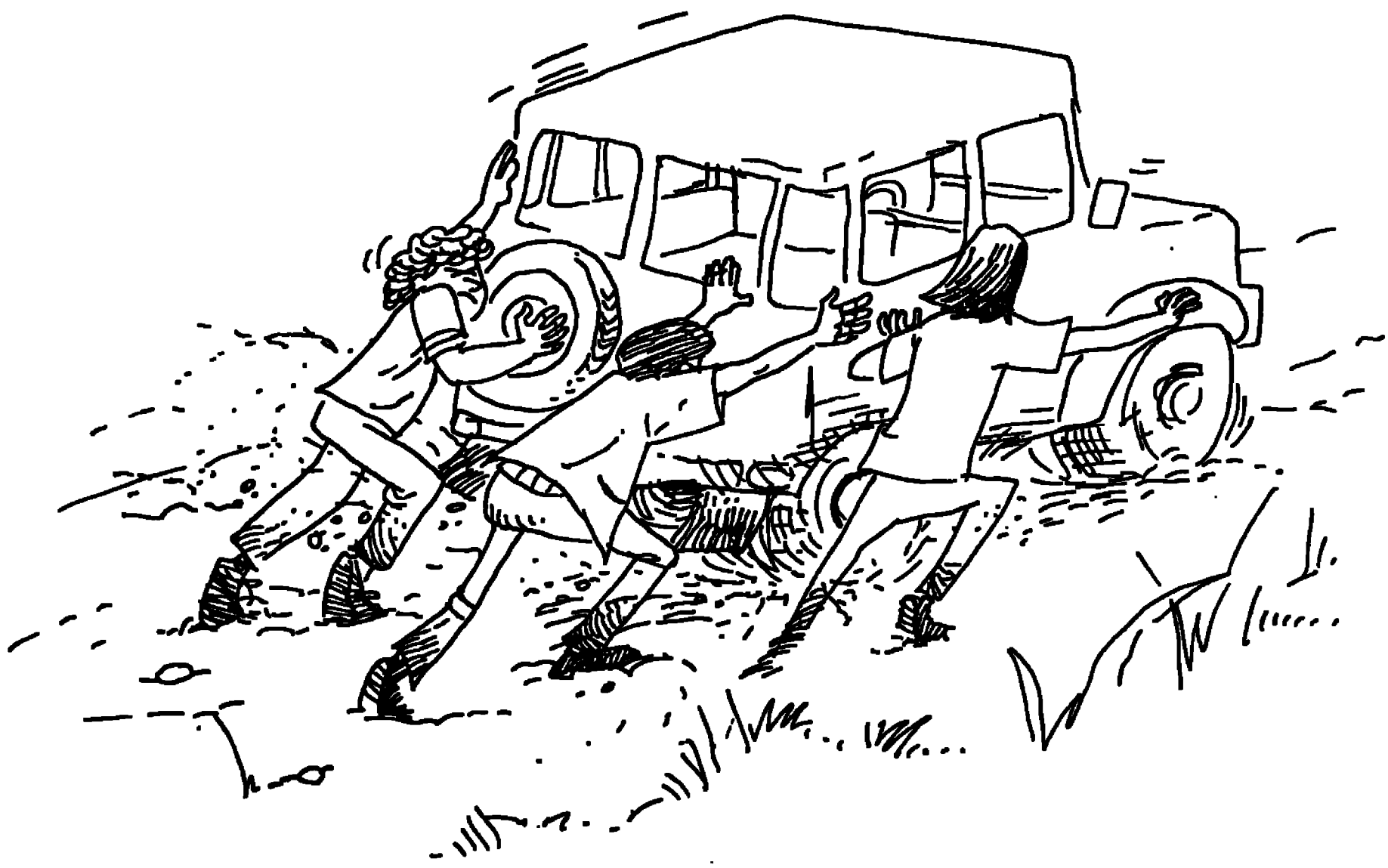
Despues de haber desarrollado esta tercera unidac ustedes:

- **sabrán qué** caracteristicas tiene un equipo

- **serán capaces** de organizar eficazmente el trabajo en equipo

EL EQUIPO ES:
EL GRUPO AGLUTINADO ALREDEDOR DE UN TRABAJO COMÚN.

¿CONFORMARÁN, ENTONCES,
ELLOS TRES
UN EQUIPO?



EJERCICIO No. 1

(Para ser trabajado en grupos de 4 ó 5 personas)

Cada grupo debe elaborar una conceptualización sobre el trabajo en equipo. Con ella deberá responder a una de serie interrogantes fundamentales como las siguientes:

a- ¿Cuáles son las características del trabajo en equipo?

b- ¿Cuánta gente conforma un equipo de trabajo?

c- ¿Conforman ustedes un equipo de trabajo? ¿Por qué?

d- ¿Qué obstáculos se encuentran en el trabajo en equipo?

e. ¿Cuáles son las condiciones para que se dé el trabajo en equipo?

f. ¿Cuáles son las ventajas del trabajo en equipo?

g. ¿Cuáles son las desventajas del trabajo en equipo?

Por concenso, encuentren una respuesta simple y resumida a cada una de ellas. Anótenlas en hoja aparte. Tienen para ello 30 minutos.

EJERCICIO No. 2

Intercámbiense las hojas con las respuestas entre los diferentes grupos. Analicen las respuestas dadas por los compañeros. Aprueben, desaprueben, sugieran cambios. Al final, después de 30 a 40 minutos de análisis, se puede lograr comunidad de criterio.

EJERCICIO No. 3

En su Centro de Salud deben desarrollar una campaña preventiva de la contaminación ambiental. Dividan el grupo en equipos y diseñe cada uno un plan específico para la campaña. Al final de una hora, evalúen de 0-5 la conformación del equipo en los siguientes aspectos:

- Unión de esfuerzos por lograr el objetivo_____
- Voluntad de cada miembro en el empeño _____
- Organización interna _____
- Efectividad (resultados obtenidos) _____

EJERCICIO DE EVALUACION

Tomando como base los ejercicios anteriores, pongan en común en el grupo:

- ¿Puede alguien ser miembro de un equipo contra su voluntad?

- ¿Qué obstáculos encontraron en el trabajo realizado en el equipo?

- ¿Qué ventajas obtuvieron en este trabajo?