

EL ENFOQUE NO DIRECTIVO Y LAS DINAMICAS DE GRUPO
COMO RECURSO EN LA CATEDRA DE TRABAJO SOCIAL Y
EN LAS PRACTICAS DE COMUNIDAD E INSTITUCION



CARMEN ECHEVERRIA BARRIOS
BERTILDA PACHECO ESCORCIA

Trabajo de grado presentado
como requisito parcial para
optar el título de Trabajado
ra Social

Asesor: CARLOS OSORIO TORRES
Trabajador Social

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO
SIMON BOLIVAR

BARRANQUILLA, DICIEMBRE DE 1985

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO
SIMON BOLIVAR

DIRECTIVA

RECTOR	Dr. JOSE CONSUEGRA HIGGINS
SECRETARIO GENERAL	Dr. RAFAEL BOLAÑO
DECANO	Dr. JORGE TORRES DIAZ
VICE-DECANO	Dr. CARLOS OSORIO TORRES
SECRETARIA ACADEMICA	Dra. MARIA TORRES AVILA
ASESOR	Dr. CARLOS OSORIO TORRES

BARRANQUILLA, DICIEMBRE DE 1985

NOTA DE ACEPTACION

PRESIDENTE DEL JURADO

JURADO

JURADO

BARRANQUILLA, DICIEMBRE DE 1985

AGRADECIMIENTOS

Nuestros más sinceros agradecimientos a nuestra Alma Mater Universidad Simón Bolívar.

A nuestro Asesor el doctor Carlos Osorio Torres, por su permanente interés y sus aportes en el desarrollo de este trabajo.

Igualmente agradecemos a nuestros padres y a todas aquellas personas que con su colaboración y sus atenciones, contribuyeron a alcanzar nuestras metas.

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mis padres, hermanos y al Abogado Alex Valle quienes se esmeraron por hacer posible mi triunfo que en este momento obtengo.

"CARMEN"

DEDICATORIA

La culminación de mis estudios y el título que hoy obtengo de Trabajadora Social, lo dedico a mis padres, a mis hermanas Helda y Joselina y a el Contador Público Rolando Palmett López, quienes con cariño, esmero y esfuerzo hicieron posible la realización de mis ideales.

"BERTILDA"



TABLA DE CONTENIDO

	Pág
INTRODUCCION	11
1. ASPECTOS TEORICOS Y PRACTICOS DE LAS DINAMICAS GRUPALES	17
1.1. ORIGEN, NATURALEZA Y DESARROLLO DE LAS DINAMICAS GRUPALES	17
1.2. ESTUDIOS HISTORICOS DE LAS DINAMICAS DE GRUPO	22
1.3. CATEGORIZACION DE LAS DINAMICAS DE GRUPO ...	25
1.3.1.Ejemplos de dinámicas de presentación	32
1.3.2.Ejemplos de dinámicas de formación de grupos	36
1.3.3.Ejemplos de dinámicas de integración	42
1.3.4.Ejemplos de dinámicas para el conocimiento de sí mismo	47
1.3.5.Ejemplos de dinámicas de estudio y trabajo .	49
1.4. FINALIDADES DE LAS DINAMICAS GRUPALES	53
1.5. APLICABILIDAD DIDACTICA DE LAS DINAMICAS DE GRUPO	56
1.6. DINAMICAS DE GRUPO Y TRABAJO SOCIAL	59

2.	EL ENFOQUE NO DIRECTIVO Y EL TRABAJO SOCIAL DE COMUNIDAD	62
2.1.	EL CONCEPTO DEL ENFOQUE NO DIRECTIVO	62
2.2.	VENTAJAS DEL ENFOQUE NO DIRECTIVO	64
2.3.	APLICACION DEL ENFOQUE NO DIRECTIVO EN EL TRABAJO SOCIAL DE COMUNIDAD E INSTITUCION .	66
3.	EL ENFOQUE NO DIRECTIVO Y LAS DINAMICAS DE GRUPO EN LA CATEDRA DE TRABAJO SOCIAL	70
3.1.	EL DESARROLLO DE LOS ASPECTOS TEORICOS MEDIANTE LA UTILIZACION DE LAS DINAMICAS DE GRUPO	71
3.2.	EJEMPLOS DE LAS POSIBILIDADES DE APLICACION DEL ENFOQUE NO DIRECTIVO Y LAS DINAMICAS DE GRUPO EN EL DESARROLLO DE UN TEMA EN UNA CATEDRA	82
3.3.	EVALUACION DINAMICA DE LAS CATEDRAS TEORICAS	90
4.	EL ENFOQUE NO DIRECTIVO Y LAS DINAMICAS DE GRUPO EN LA PRACTICA SOCIAL DE COMUNIDAD ...	94
4.1.	EN LA ORIENTACION DEL PRACTICANTE	94
4.2.	EN EL PROCESO DE LA PRACTICA	98
4.3.	EN EL TALLER	104
4.4.	COMO RECURSO EVALUATIVO	108
5.	MODELOS DE APLICACION DE LAS DINAMICAS DE GRUPO EN EL TRABAJO COMUNITARIO	112

5.1.	DINAMICAS DE PRESENTACION	113
5.2.	DINAMICAS DE FORMACION DE GRUPOS	116
5.3.	DINAMICAS DE INTEGRACION	120
5.4.	DINAMICAS PARA EL CONOCIMIENTO DE SI MIS MO	123
5.5.	DINAMICAS DE ESTUDIO Y TRABAJO	126
5.6.	APLICACION DEL PANEL Y EL SIMPOSIO EN LA COMUNIDAD	128
5.7.	EL PANEL Y EL SIMPOSIO EN LOS TALLERES .	133
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	136
	BIBLIOGRAFIA	139



INTRODUCCION

El trabajo de grado esboza una propuesta experimental de aplicación del modelo operativo del enfoque no directivo y de las dinámicas de grupo como recurso en la cátedra de Trabajo Social y en las prácticas de comunidad y de institución. Se trata de plantear un mecanismo concreto para modificar la relación profesor-estudiante en el contexto de la clase que en forma magistral se viene utilizando para el desarrollo de las cátedras en general.

Esto implica, que es menester hacer una sistematización teórica de las dinámicas de grupo como campo del conocimiento que integra aspectos de la Sociología, de la Psicología Social, de las relaciones humanas de la formación y organización de grupos, así como de las características y contenidos esenciales del enfoque no directivo como criterio que supera el directivo.

Supone igualmente definir mediante modelos y ejemplos las aplicabilidades prácticas de cada uno de ellos y en forma integrada en el contexto de las cátedras teóricas y del desa -

rrollo de las prácticas tanto en los talleres como en el desarrollo de las actividades.

El tema se considera importante en la medida en que el éxito de su desarrollo pueden conllevar a superar el modelo de la cátedra magistral, también permitirá encontrar en el contexto del trabajo elementos teóricos y prácticos de las dinámicas de grupo y del enfoque no directivo, para que así los profesores y estudiantes le den aplicabilidad en las cátedras teóricas y en las prácticas sociales contribuyendo a desarrollar un amplio nivel de participación y un mayor interés por la investigación en el estudiante, facilitando así la relación docente-dicente y la actividad enseñanza-aprendizaje.

Las técnicas de grupo, por lo tanto son maneras, medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad de los grupos sobre la base de conocimientos suministrados por la teoría de las dinámicas de grupo, a través de la cual se puede facilitar el funcionamiento y accionar de los grupos hacia la obtención de sus objetivos y la satisfacción de necesidades tanto de los miembros del grupo como de aquellas que utilizan al grupo como un medio representativo para reunir los esfuerzos de la comunidad. De ello la existencia de numerosas técnicas de trabajo con grupos que son utilizados en beneficio, atención y tratamiento de la problemática de individuos, comunidades e institución.

Para el estudio de este tema nos hemos planteado los siguientes objetivos:

- Sistematizar los elementos teóricos existentes en referencia con las dinámicas de grupo y los enfoques directivo y no directivo como modelos de intervención social, para desarrollar modelos aplicables a las cátedras teóricas y prácticas de comunidad e institución.

- Investigar qué es el enfoque no directivo y que relación tiene con el Trabajo Social, para así aplicarlo en el contexto de las prácticas y en el desarrollo de las cátedras teóricas de Trabajo Social.

- Estudiar en que consisten las dinámicas de grupo, cual es su naturaleza y su aplicabilidad en el contexto de Trabajo Social.

- Desarrollar un modelo de aplicación del enfoque no directivo combinado con las dinámicas grupales para aplicarlo en el contexto de la práctica social y el desarrollo de cátedras.

El método que utilizamos para el desarrollo de este tema fué el método analítico-deductivo como elemento básico para el planteamiento de problemas, la formulación de hipótesis

y la sistematización de inferencias particulares y generales a partir del proceso de tratamiento que se había escogido.

Igualmente se utilizarón técnicas adecuadas a la investigación en la siguiente forma: en el caso de los aspectos teóricos tales como los que se refieren a los conceptos y teorías de las dinámicas de grupo y el enfoque no directivo utilizamos la observación documental y el análisis cualitativo para obtener los datos y las deducciones sobre naturaleza y posibilidades.

Se escogió como punto de investigación para este estudio los semestres en práctica de la facultad de Trabajo Social en la Universidad Simón Bolívar, como fuente de consulta se investigaron autores y textos como: "Dinámica de grupo y educación, por Cirigliano y Villaverde"; "Dinámica del grupo juvenil, por Mario Espinosa y otros.

El estudio fué de tipo bibliográfico y aplicada, ya que trató más que todo de la sistematización teórica del enfoque no directivo y las dinámicas grupales para desarrollar conceptos y teorías que podrían ser aplicados por el profesor en el desarrollo de la cátedra de Trabajo Social y en las prácticas de comunidad e institución.

El nivel de estudio del problema fué diagnóstico descriptivo, puesto que tuvo como finalidad brindar el mayor conocimiento posible de su naturaleza, sus tipos y su aplicación en las cátedras teóricas y prácticas de Trabajo Social.

La comprobación y sustentación de lo anterior nos llevó a distribuir el trabajo en cinco capítulos a saber:

En el primer capítulo los aspectos teóricos y prácticos de las dinámicas grupales; explicamos su origen, naturaleza y desarrollo, sus tipos, finalidades y aplicabilidad didáctica.

En el segundo capítulo, el enfoque no directivo y el Trabajo Social de comunidad; ventajas de éste y su aplicación en el Trabajo Social de comunidad y de institución.

En el tercer capítulo, el enfoque no directivo y las dinámicas de grupo en la cátedra de Trabajo Social; se trata de desarrollar la cátedra dentro de un criterio, en el cual, su desarrollo implique instrucción profesional, formación profesional y sociabilización; el desarrollo de los aspectos teóricos mediante la utilización de las dinámicas de grupo; ejemplos de las posibilidades de aplicación del enfoque no directivo y las dinámicas de grupo en el desarrollo de un tema, en una cátedra; la evaluación dinámica de las cátedras teóricas.

El cuarto capítulo trata del enfoque no directivo y las di
námicas de grupo en la práctica social de comunidad; utili
zación de éstas en la orientación del estudiante, en el de
sarrollo de las prácticas, en el taller, como recurso eva-
luativo.

El quinto y último capítulo se refiere a los modelos de apli
cación de las dinámicas de grupo en el trabajo de comunidad
ejemplos de cada una de las clases de dinámica.

A continuación se encuentra el desarrollo del trabajo y la
bibliografía consultada, el cual aparece al final del tra -
bajo.



ASPECTOS TEORICOS Y PRACTICOS DE LAS DINAMICAS GRUPALES

Para comprender la magnitud de estos aspectos sobre las dinámicas de grupo hay que conocer el origen, naturaleza so - bre el conocimiento del grupo y el desarrollo de las dinámicas grupales que dependen mucho de la experiencia y creatividad de los grupos.

1.1. ORIGEN, NATURALEZA Y DESARROLLO DE LAS DINAMICAS GRUPALES

Para entender el origen de las dinámicas de grupo se necesita poseer el conocimiento del grupo sobre las fuerzas psicológicas y sociales asociadas a ellas, puesto que durante mucho tiempo, el estudio de las dinámicas de grupo ha motiva - do a pensadores a indagar sobre los grupos y las relaciones que existen entre individuos y grupos.

A partir del siglo XVI hasta el siglo XIX se hicieron en Europa investigaciones aplicadas a la naturaleza del hombre y

su papel en la sociedad. En esas investigaciones se encon
tró, que gran parte de los principales enfoques que diri -
gían el estudio sobre los grupos se basaban ante todo en
la experiencia personal, en documentos históricos y datos
empíricos que acumularon los investigadores de esa época,
que dedicaban sus conocimientos a crear una teoría compren
siva de lo que erá un grupo.

En la segunda década del siglo XIX se inicia una rebelión
empírica en las ciencias sociales, especialmente en los Es
tados Unidos en la Psicología y la Sociología, facilitando
asi, por primera vez la toma de conciencia de las ciencias
sociales en la materia de grupo.

En el siglo XX a fines de la década de los treinta, antes
de la segunda guerra mundial fué cuando empezó a surgir en
Estados Unidos la dinámica de grupo como campo de investiga
ción.

Su origen se asocia a Kurt Lewin, quien fué él que le dió
fama al término "dinámica de grupo" contribuyendo a la in-
vestigación y a la teoría, siendo su obra de mucha importan
cia en el estudio de las dinámicas de grupo.

La dinámica de grupo nos ha demostrado

que los que han de actuar con grupos (es decir, los que
han de usar el medio-ambiente humano) pueden hacerlo de

modo científico, o sea, conociendo las leyes a que obedece la acción grupal y cuáles son las técnicas comprobadas que se pueden emplear para canalizar y hacer efectiva la dinámica de grupo 1.

Las dinámicas de grupo juegan un papel importante en la formación de la personalidad y en la formación de grupos, a través de ella se conocen los fenómenos observados del grupo y que estos resultarían de crear condiciones nunca antes observadas, es decir, descubrir nuevos principios generales respecto a las condiciones que se producen dentro del grupo puesto que ayudan a afianzar las actitudes en el individuo, desarrollando aspectos positivos, de toma de conciencia y transformación del medio ambiente y de la sociedad.

Newcomb seleccionó un ambiente natural más bien de "Laboratorio" y así estudió el funcionamiento de las normas sociales y los procesos de influencia social utilizando técnicas de medición de actitudes, la sociometría y la entrevista, para obtener datos que ayudarán a la investigación. A través de estas técnicas demuestra que las actitudes de los individuos están unidos en los grupos a que pertenecen; que la influencia de un grupo sobre las actividades y actitudes de un individuo depende de la naturaleza de la relación entre la persona y el grupo, ya que los grupos evalúan a sus

1. CIRIGLIANO, Gustavo y VILLAVERDE, Anibal. Dinámica de grupo y Educación. Editorial Humanitas. Pág 41

miembros según esto.

En 1945 se estableció la primera organización dedicada exclusivamente a estudiar las dinámicas de grupo; la contribución de Lewin fué muy importante, pero estas dinámicas no fueron creación de una sola persona, de hecho fueron el resultado de avances ocurridos en un período de varios años con la cooperación de varias disciplinas. Algunos autores resumen las dinámicas de grupo

como un campo de investigación dedicado a incrementar los conocimientos sobre la naturaleza de los grupos, las leyes de su desarrollo y sus interrelaciones con individuos de otros grupos e instituciones más amplias. Puede identificarse así por basarse en la investigación empírica para obtener datos de significación teórica, por su hincapie en la investigación y teoría de los aspectos dinámicos de la vida de grupo. Su amplia conexión con las ciencias sociales y la potencial habilidad de sus hallazgos a la mejoría de la práctica social 2.

Todo grupo tiene su dinámica, es decir, un sistema de fuerzas que afectan el comportamiento del grupo, determina un movimiento, una dialéctica que proyecta en cierto modo al grupo hacia adelante; la dinámica de grupo como disciplina es la que se ocupa del estudio de estas fuerzas que actúan en cada grupo a lo largo de su existencia para determinar el por qué los grupos se comportan de la forma en que lo ha

2. CORWIGHT, Darwin, ZANDER, Alvin. Dinámica de Grupo. Editorial Trillas. Pág 31

cen. Las investigaciones realizadas en el campo de la diná
mica de grupo han permitido establecer un cuerpo de normas
prácticas o conocimientos aplicados, útiles para facilitar
y perfeccionar la acción de los grupos.

Apenas parece necesario demostrar hasta que punto es impor
tante el estudio del funcionamiento de los grupos. Sin em
bargo mucha gente se opone a la noción misma de dinámica de
grupos. Existen artículos y libros escritos para criticar
esa investigación y poner en duda sus descubrimientos; por
esta razón el grupo ha de conocer las técnicas y entrenarse
especialmente en su manejo, el grupo debe ser considerado
como una unidad, debe funcionar como tal, es decir, atenerse
a las regulaciones de la dinámica de grupo, a sus objetivos
como son: el estudio experimental de los grupos y la búsque
da de su integración sobre la base del trabajo efectuado.

Para el desarrollo de las dinámicas de grupo podemos decir
que éstas están explicadas por medio de unos pasos: éstos
son pautas y posibilidades. Dependen mucho de la experien-
cia y creatividad del coordinador o de los grupos mismos.

Hay tres tipos de pasos: - Personal: cuando
una tarea la realiza cada uno individualmente
- Grupal: si la realiza el grupo pequeño en

conjunto; - Plenario: si la realizan todos los grupos juntos, reunidos en asamblea. 3

1.2. ESTUDIOS HISTORICOS DE LAS DINAMICAS DE GRUPO

En muchos países se ha suscitado en los últimos años, gran interés y preocupación por la dinámica de grupo y especialmente por la aplicación de sus técnicas al campo de la educación.

A partir de los siglos XVI hasta el siglo XIX se hicieron varios estudios en Europa sobre las dinámicas de grupo. En el siglo XIX los estudios teóricos sobre grupos fueron amplios y complejos, ya que intervinieron científicos que ayudaron en una u otra forma al desarrollo de esta teoría, tales como: Cooley, Durkheim, Freud, Giddings, Lebon, etc. ✓

En 1936 Sherif publicó un libro que contenía un análisis teórico, sistemático del concepto normal y una investigación experimental de los orígenes de las normas sociales de los grupos. Sherif empezó aceptando las costumbres, tradiciones normales que resumía bajo el nombre de normas sociales, influenciado en cierta forma por Durkheim, Allport, propuso analizar las normas sociales desde dos puntos de vista.

A. Como producto de la interacción social.

3. CAVIEDES, Miguel. Dinámicas de Grupos. Ediciones Paulinas. Pág 11

B. Como estímulo social que se apoya sobre determinado individuo que sea miembro de un grupo.

Al formular Sherif su problema de las dinámicas de grupo recurrió a los hallazgos de la Psicología de la Gestal en el campo de la percepción ya que nota que esos estudios habían establecido punto por punto entre el estímulo físico, la experiencia y la conducta entre el individuo siendo este el punto de partida para realizar sus estudios de como surgen las normas.

Sherif hizo mucho por establecer la posibilidad de sujetar los fenómenos de grupos e investigaciones experimentales. Sus investigaciones ayudaron a establecer entre los psicólogos el punto de vista de que ciertas propiedades de grupo tienen una realidad completa: Según como dice Sherif

El que la norma establecida sea peculiar al grupo sugiere la existencia de una base psicológica de hecho en las afirmaciones del grupo. 4.

Los que estudian las dinámicas de grupo se interesan por investigar la formación y los cambios de la estructura y las funciones de los grupos y por descubrir y formular los principios en que se fundamenta la conducta de los grupos.

4. SHERIF. Página 105, citado por CORTWIGHT

El estudio de 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 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 éstos se comportan como lo hacen y por qué los miembros del grupo reaccionan como reaccionan. 5

Es decir los investigadores tratan de explicar que cambios se producen en los grupos durante períodos en que cierto número de personas actúan recíprocamente en determinadas situaciones del grupo.

Asimismo como existen estudios sobre la dinámica de grupos, también hay críticas a ellas. La mayor parte de las críticas de la dinámica de grupos surgen de la mala interpretación de una profunda resistencia a participar en otras. Hay por su puesto muchas críticas a la dinámica de grupo que son legítimas. Muchas personas que trabajan en este campo se han comportado autocráticamente y han tratado de imponer la democracia y la dinámica de grupos a otros individuos puede evitar o prevenir este uso inexperto y lamentable de los métodos.

5. BANY, Mary A; JOHNSON V, Lois. Dinámica de Grupo en la Educación. Edición Aguilar. Pág 17

Existe la esperanza de que a la larga la gente puede ser en trenada para crecer y producir su propio pensamiento y su propio análisis o críticas de las "críticas" y la dinámica de grupos.

1.3. CATEGORIZACIÓN DE LAS DINAMICAS DE GRUPO

Las dinámicas de grupo son campos de la investigación a tra vés del cual los profesionales en Trabajo Social y practi - cantes analizan la vida de los grupos y el comportamiento del mismo. El hombre por naturaleza es un ente social que ha vivido en comunidad, en grupos, empleando su inteligen - cia para desarrollar, crear actividades y desafiar las cir cunstancias del medio en beneficio de su desarrollo y enri quecimiento propio de su entorno social; las dinámicas de grupo son producto de ese afán de socializarse.

Para el mejor uso de las dinámicas de grupo, se han dividi do en cinco grupos:

PRIMERO: Dinámicas de Presentación

Las dinámicas de presentación pretenden lograr, ya desde la partida, que todos se vayan conociendo. Esto es necesario en la medida que haya más gente participando en el encuentro

Su finalidad es buscar la integración del grupo partiendo de

algo fundamental: conocerse unos a otros, iniciando la rela
ción interpersonal, romper el hielo desde el comienzo y evi
tar tensiones, hacer ver que ninguno de los integrantes ha
pasado inadvertido. Entre estas dinámicas tenemos:

- Aquí me tienes
- Epitafio
- Me llamo... y vine...
- ¿Nos conocemos ya?

SEGUNDO: Dinámicas de Formación de Grupos

Según los tipos de grupos que se formarán serán también las
dinámicas que se usarán al respecto; la división en grupos
pequeños, favorecerá el logro de los objetivos del encuen -
tro. Se dan a continuación algunas dinámicas que favorecere
rán la constitución de grupos pequeños, en los que se divi
dirá el conjunto de los participantes en el encuentro.

- Cuartetos y octetos
- Comités de trabajo
- Pueblos y ciudades
- El festival de la canción

TERCERO: Dinámicas de Integración

Estas dinámicas pretenden ir logrando una mayor integración

de los componentes de cada grupo; como también de todos los participantes en el encuentro, sobre todo si éste va a ser largo.

Las dinámicas de integración están destinadas a que se vaya logrando un progreso cada vez mayor de las relaciones primarias de modo que el grupo y el conjunto vayan caminando a una comunidad de vida y acción. Pueden emplearse también por grupos permanentes, que se juntan cada cierto tiempo para una tarea común: semanal, quincenal, etc. Entre esta tenemos las siguientes:

- Calentar los motores
- Confianza en el equipo
- Cómo hacer una observación
- Rápida decisión
- Presión del ambiente
- Acercamiento
- Un mundo mejor
- Corazón abierto
- Integración del grupo
- Una torre alta, firme y hermosa
- Sol y planetas
- Cuestionamiento de valores
- Segregación
- Buscando juntos

- Analogía
- La agenda secreta
- ¿Cómo me sentí?
- No hay tiempo que perder
- Evaluación vivencial
- Lo bueno y lo malo

CUARTO: Dinámica para el conocimiento de sí mismo

Estas dinámicas pretenden ayudar a los participantes a conocerse un poco más a sí mismo; este conocimiento de sí mismo se irá logrando ayudado por el mismo grupo. También se busca que cada uno del grupo ayude a los otros a conocerse a sí mismo. Claro está que estas dinámicas ayudarán sólo en parte a conocerse a sí mismo y algunos nunca han logrado conocerse a sí mismo, ni siquiera un poquito. Será así un trabajo recíproco.

Algunas de estas dinámicas son para grupos que ya han intimado bastante. Entre éstas tenemos:

- Aquí está mi foto
- Baile de disfraces
- Mi personalidad
- ¿Me conozco a mí mismo?
- Temores y riesgos

- En alta mar
- Un gesto que me revela
- Obituario
- Mi filosofía
- Autobiografía
- ¿Cómo vivo mi vida?
- La candidatura
- Mis útiles personales
- Mi actitud frente a la vida

QUINTO: Dinámicas de estudio y trabajo

Muchas veces se realizan encuentros para reflexionar sobre algo, para estudiar un tema dado, otras veces las hay para programar algún trabajo.

Estas dinámicas suponen las anteriores: presentación, forma ción de grupos. El mismo trabajo realizado en el encuentro ha de ir produciendo una integración de sus componente y un mayor conocimiento de sí mismo, ayudado por el grupo.

Aquí ofrecemos varias dinámicas que pueden ayudar a reali - zar estudios, trabajos y vayan haciendo que los grupos y el encuentro en general por medio del trabajo dinámico, vayan progresando lentamente:

- Organización de un grupo de trabajo

- Evaluación de un grupo de trabajo
- Evaluación y transferencia de un encuentro
- Síntesis temática de un encuentro
- Comisiones
- Plenario 1
- Plenario 2
- Plenario 3
- Composición de un tema
- La ficha
- Elaboración de "criterios"
- Elaboración comunitaria de un documento (ésta se divide en tres partes: Primera parte: elección de los temas; Segunda parte: esquematización de los temas; Tercera parte: desarrollo de los temas.
- Grupos a la vista
- Evaluación comunitaria de un documento
- Lluvia de ideas
- Decisión por acuerdo
- Síntesis de un documento de trabajo
- Desafíos y esperanzas
- Cambios de grupos
- Panel
- Panel de experiencias
- Mesa redonda
- Jornada de motivación e iniciación (se divide en tres momentos: Primer momento: el deber ser; Segundo momento: el

diagnóstico; Tercer momento: las líneas de acción

- Entrevista - Discusión
- Cuchicheo
- El cuadro mural
- Puntos de vista distintos
- Esta foto me sugiere
- Entendí tu mensaje
- El vendedor viajero
- Mensaje mímico
- Cambios de estructuras
- Slogan
- Medios de comunicación social (M.C.S)
- Nueva sociedad
- La reconstrucción del mundo
- Sociodrama 1
- Sociodrama 2
- La carta de un amigo
- Un accidente en la luna
- Necesidades y aportes
- El líder
- El reloj
- ¡Ultimo minuto!

A continuación explicaremos dos ejemplos de las dinámicas de grupo anotadas anteriormente.

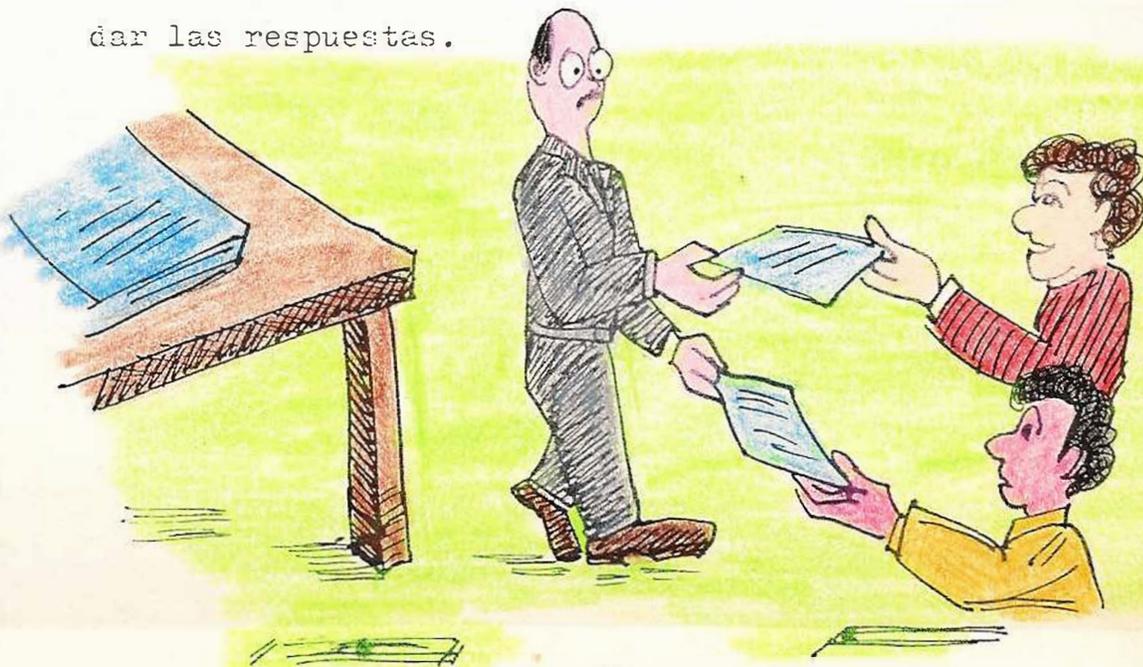
1.3.1. Ejemplos de dinámicas de presentación

a) AQUÍ ME TIENES

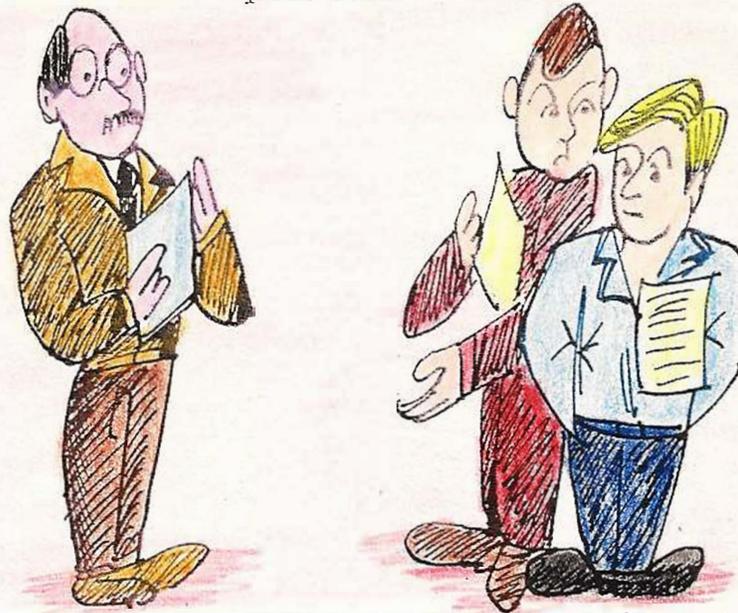
Objetivo: Tratar de que el primer contacto de gente que recién se conocen favorezca el conocimiento mutuo y la rápida integración y comunión. Ayudará también a elegir a quienes integrarán su equipo natural de trabajo. Esta dinámica se realiza en plenario.

Tiempo: 30 minutos

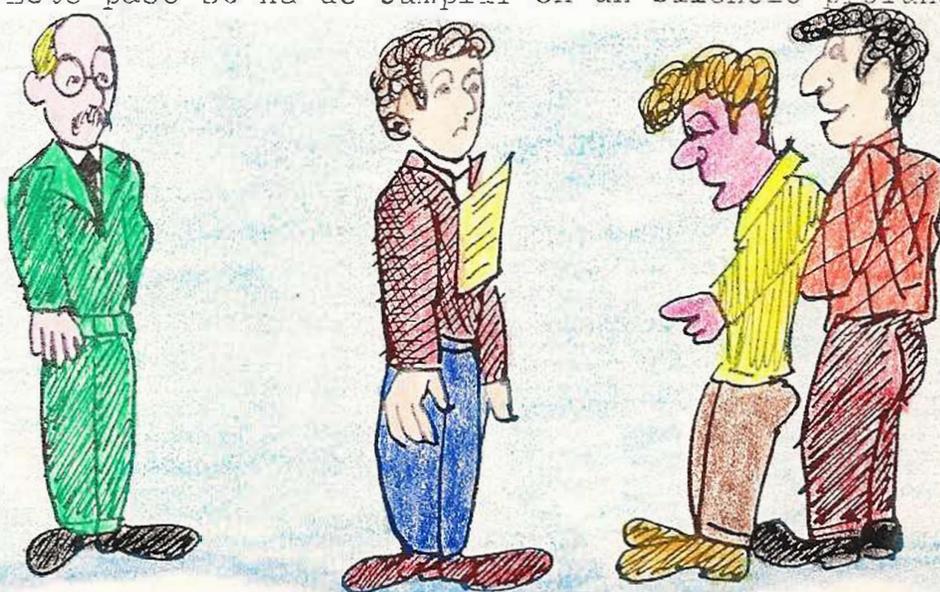
Primer paso: Plenario: instructivo del coordinador: éste entrega a cada uno una hoja en blanco, tamaño mediano. Cada participante escribe arriba en forma clara su nombre. Cada uno ha de escribir cinco respuestas a la pregunta siguiente: ¿Quién soy yo?. El coordinador no da más detalles, a fin de dejar amplio campo a la imaginación y a la libertad al dar las respuestas.



Segundo paso: Todos cumplen el instructivo. Enseguida sujetan con un alfiler de cabeza u otra cosa, sobre el pecho la hoja con las cinco respuestas.



Tercer paso: Todos se ponen de pie y van leyendo lentamente lo que los otros escribieron. Se ha de evitar todo comentario. Este paso se ha de cumplir en un silencio profundo.



Cuarto paso: Evaluación: en un corro central, todos de pies se evalúa la dinámica: - Logro del objetivo de la dinámica;

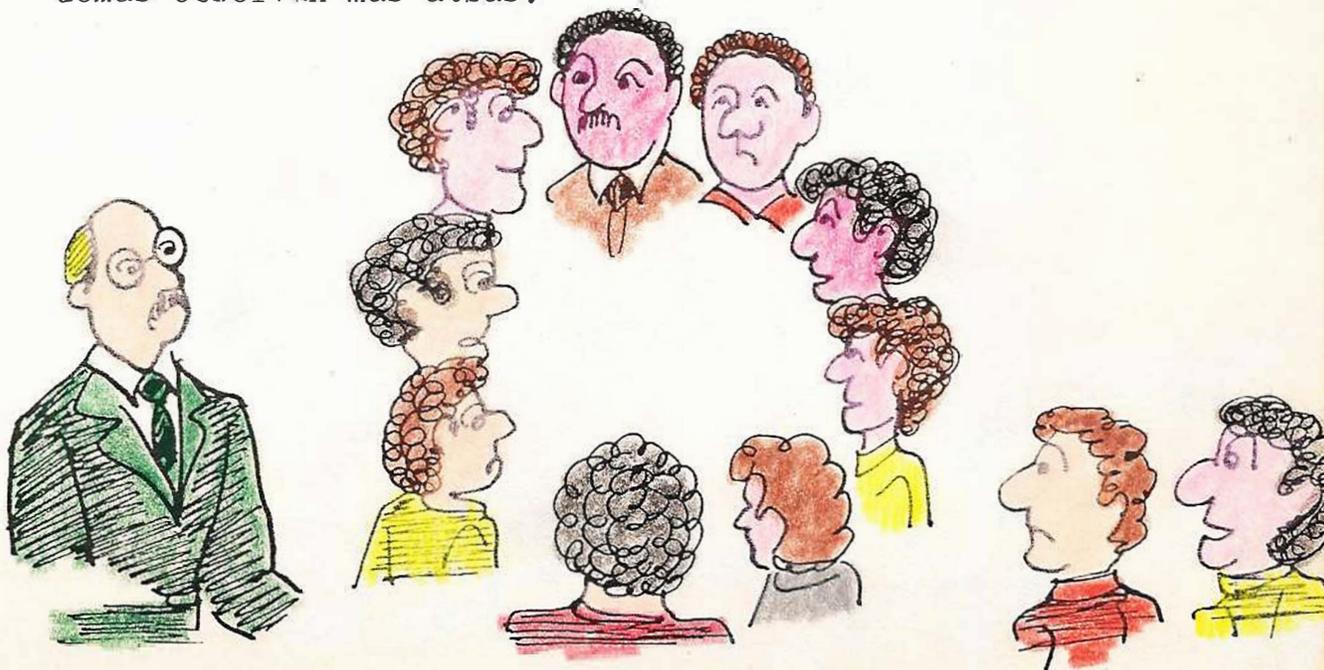
- Utilidad de ella en esta y en otras ocasiones; - ¿Qué aprendimos de esta dinámica?.

b) NOS CONOCEMOS YA?

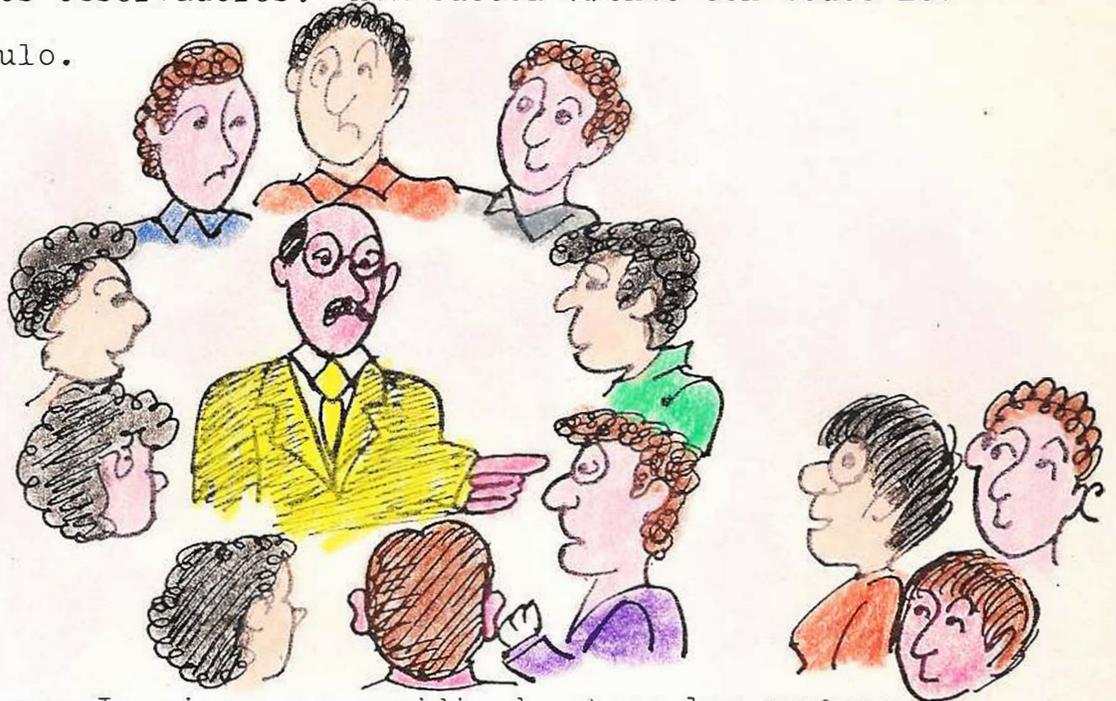
Objetivo: Dinámica - juego que ayuda a concentrar la atención de las personas y también a integrarlas. A la vez sirve para conocerse entre sí. También ayuda a retener los nombres de los participantes, cuando son muchos. Es conveniente hacerlo en los primeros días del encuentro. Esta dinámica se hace toda en plenario.

Tiempo: 45 minutos

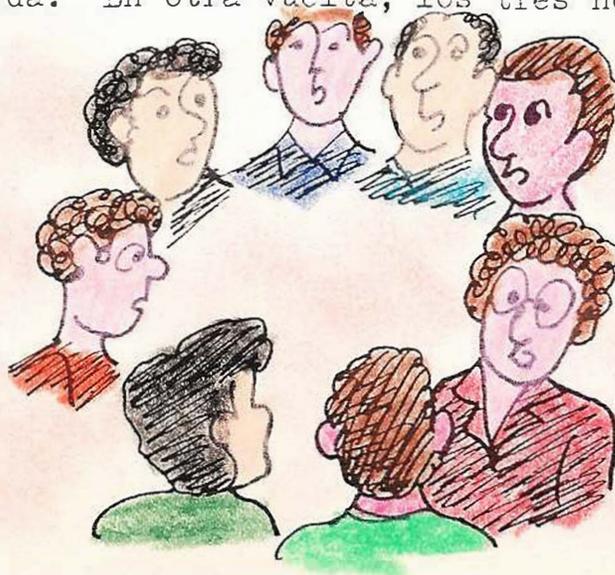
Primer paso: Plenario: El coordinador pide a unas quince o veinte personas se coloquen en un círculo, y al centro. Los demás observan más atrás.



Segundo paso: El coordinador se coloca al centro del círculo y señala a una persona para que indique los nombres de la persona que está a su izquierda, y los de la que está a su derecha. Si no lo sabe salen del círculo y se coloca junto con los observadores. Así sucesivamente con todos los del círculo.



Tercer paso: Lo mismo, pero pidiendo ahora los nombres de las dos personas de su derecha, y los nombres de las dos de su izquierda. En otra vuelta, los tres nombres, etc.



Cuarto paso: El ejercicio durará tanto cuando ayude a conocer a los demás.

Quinto paso: Evaluación: Diálogo sobre: - Cumplimiento del objetivo de esta dinámica - Juego; - Utilidad en esta y en otras ocasiones. ¿Qué aprendimos de esta dinámica?.

1.3.2. Ejemplos de dinámica de formación de grupos

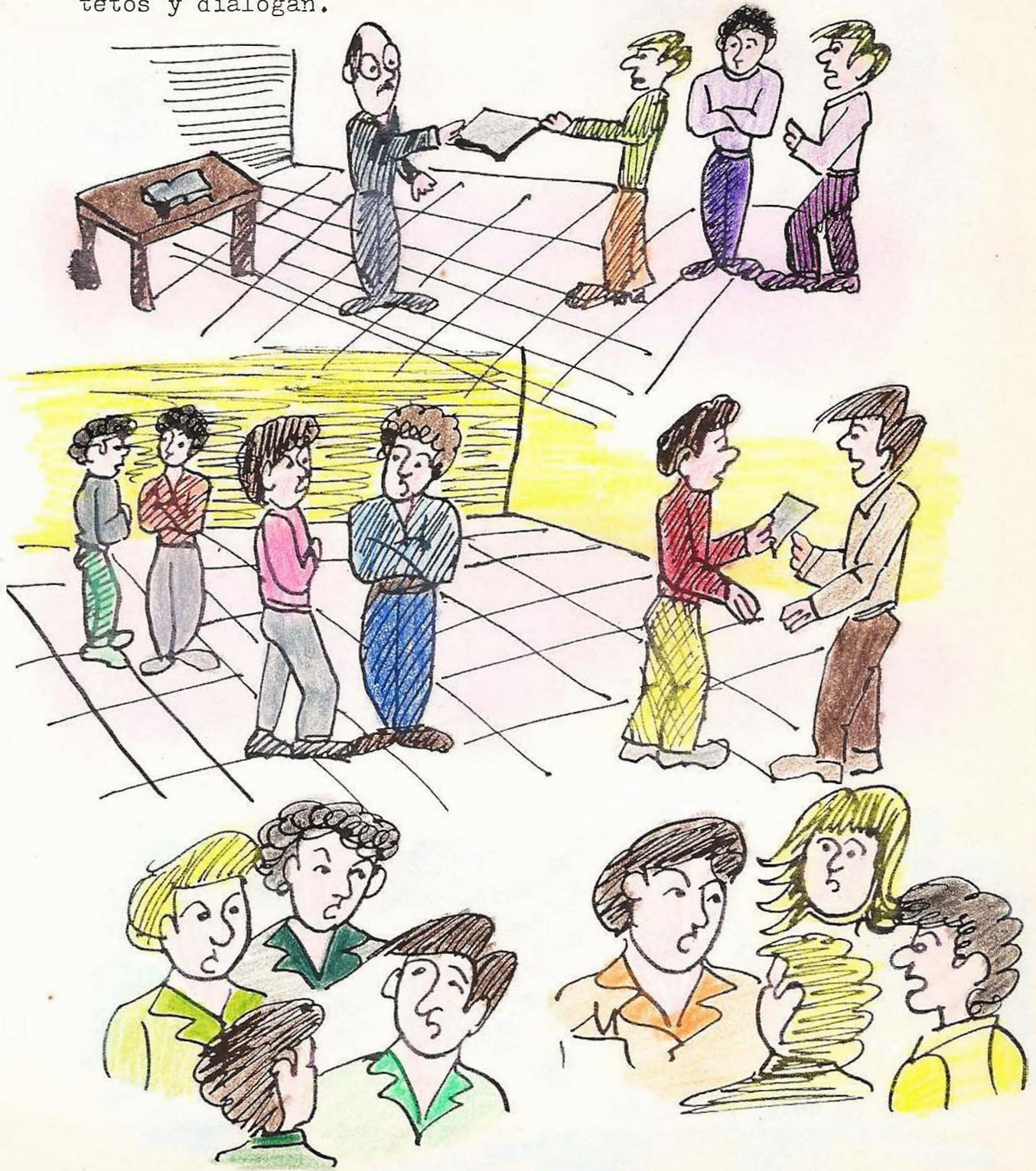
a) PUEBLOS Y CIUDADES

Objetivo: Formar grupos en forma espontánea y al azar con personas que recién se conocen. Proporcionar de este modo la posibilidad de alternar con personas sin mirar mayormente la amistad o afinidad. Estos grupos, si se considera conveniente, podrían seguir trabajando juntos durante una parte o todo el encuentro.

Tiempo: 80 minutos

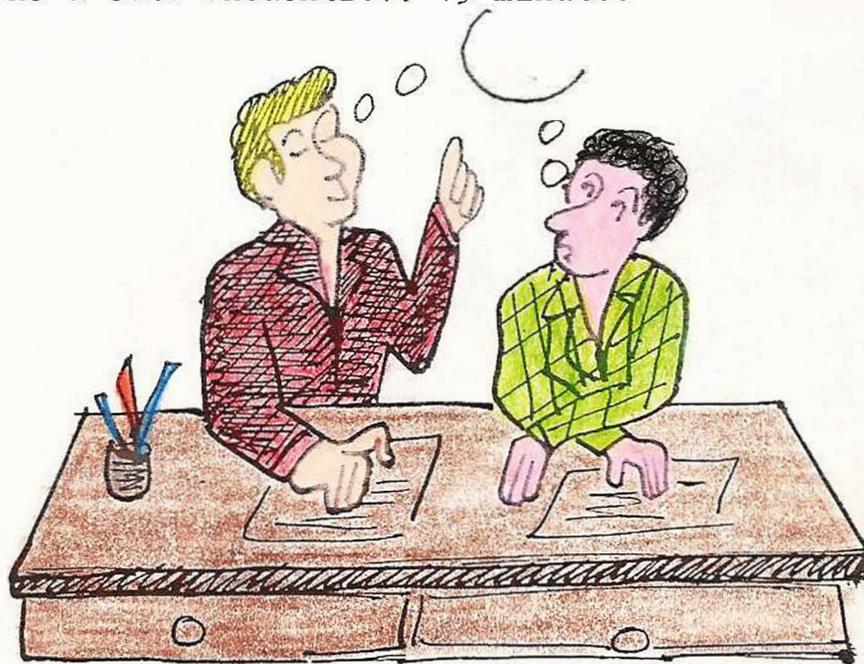
Primer paso: Plenario: instructivo del coordinador: se entregará a cada uno un papelito que llevará el nombre de un pueblo o ciudad de Chile. Entregados, cada uno sale a la búsqueda de otro que tiene en su papelito el mismo pueblo o ciudad. Se formán las parejas y dialogan. Después se volverán a entregar papelitos: con cuatro nombres de pueblos o ciudades repetidos. Se buscán, forman los cuartetos y dia -

logan. Finalmente, de nuevo los papелitos con ocho nombres de pueblos y ciudades repetidos. Se buscan, forman los octetos y dialogan.



Segundo paso: El coordinador entrega papel con dos ciudades repetidas. Cada uno abre su papelito y lee su ciudad o pueblo. Busca la persona que tiene en su papelito el mismo nombre o ciudad.

Tercer paso: Trabajo grupal: hecho esto, va cada pareja a un lugar aparte y busca conocerse recíprocamente; respondiendo a estas preguntas: ¿Quién eres tú? ¿Qué haces? ¿Por qué vinistes a este encuentro? ¿Quién soy yo? ¿Qué hago? ¿Por qué vine a este encuentro?: 15 minutos



Cuarto paso: El coordinador, mientras dialogan las personas reunidas por parejas, les entrega papelitos con los nombres repetidos de cuatro ciudades o pueblos. Ejemplo: cuatro con el nombre de Rancagua, cuatro con San Felipe, cuatro con linares, etc., según los cuartetos que haya que formar. Las personas se buscan y forman los cuartetos: se presentan y

y dialogan el mismo contenido anterior: 15 minutos.

Quinto paso: Mientras dialogan, al final, el coordinador en trega papелitos con ocho nombres de pueblos y ciudades repe tidos, según los octetos que se formarán. Ejemplo: ocho cu ricó, ocho Santiago, ocho Chimbarongo, etc. Se buscan y forman los octetos; se presentan y dialogan. El grupo der - signa al que lo presentará en el plenario, igualmente al que presentará a éste: nadie se presenta a sí mismo: 20 minutos

Sexto paso: Plenario: cada grupo se presenta según se indi có. El coordinador pregunta si alguien desea agregar algo sobre otra persona del grupo que conozca más de antemano: anécdota, característica, gesto, etc., que sea interesante conocer.

Séptimo paso: Evaluación: todos dialogan sobre: - El cumpli miento del objetivo de la dinámica; - Utilidad de ella para esta y otras oportunidades. ¿ Qué aprendimos de esta dinami ca?.

b) FESTIVAL DE LA CANCION

Objetivo: Es una dinámica que tiene el mismo objetivo de la dinámica anterior:

Tiempo: 80 minutos

Primer paso: Plenario: instructivo de coordinador: cada uno recibe un papelito en el que hallará el nombre de una conocida canción. Busca a otra persona que tiene en su papelito la misma canción. se forman los dúos y comienzan el diálogo. Enseguida se entregan a todos papelitos en que hay cuatro canciones repetidas. Se sale a la búsqueda de que los que tienen dichas canciones. Así se forman los cuartetos con un nuevo diálogo. Por último se entregan papelitos con ochos canciones repetidas. Se sale a la búsqueda de ellas. De este modo se forman los octetos y dialogan. Habrá en el plenario una presentación de los octetos.

Segundo paso: El coordinador entrega a todos papelitos en los que hay de a dos canciones repetidas. Cada uno abre su papel y sale a la búsqueda de la persona que tiene la misma canción. Para eso puede cantar en voz alta dicha canción, o dice que canción le salió. Ojalá sea una canción de actualidad o muy conocida, de modo que todos la conozcan.



Tercer paso: Trabajo grupal: logrados los dúos, cada dúo se retira a un lugar aparte y procura conocerse, dialogando sobre las mismas preguntas del tercer paso de la dinámica anterior. 10 minutos

Cuarto paso: Cumplido el tiempo del diálogo, el coordinador va entregando a cada uno un papelito. En estos papelitos hay cuatro canciones repetidas. Según los cuartetos que se han de formar. Las personas salen a la búsqueda de las que tienen las mismas canciones. Pueden cantarla en voz alta o decir qué canciones le salió. Así se forman los cuartetos, se presentan y dialogan. 15 minutos

Quinto paso: El coordinador entrega papelitos con otras canciones repetidas, de acuerdo a los octetos que se formaran. Cada persona sale en búsqueda de los que tienen la misma canción. La canta en voz alta o dice que canción le salió. El grupo tendrá el mismo nombre de la canción que le correspondió. Designa a la persona que lo representará en el plenario. Ensayo el canto que le correspondió: 20 minutos

Sexto paso: Plenario: el grupo uno se presenta por medio de un secretario y da breve cuenta de lo dialogado. El coordinador pregunta si alguien quiere agregar algún dato que sea interesante conocer sobre alguna persona del octeto que conozca más. Finalmente el grupo da su nombre y entona la

canción que le salió. Así sucesivamente con los restantes octetos.

Séptimo paso: Evaluación: todos dialogan sobre: - Logro del objetivo de la dinámica; - Su utilidad en esta y otras ocasiones; ¿Qué aprendimos de la dinámica?

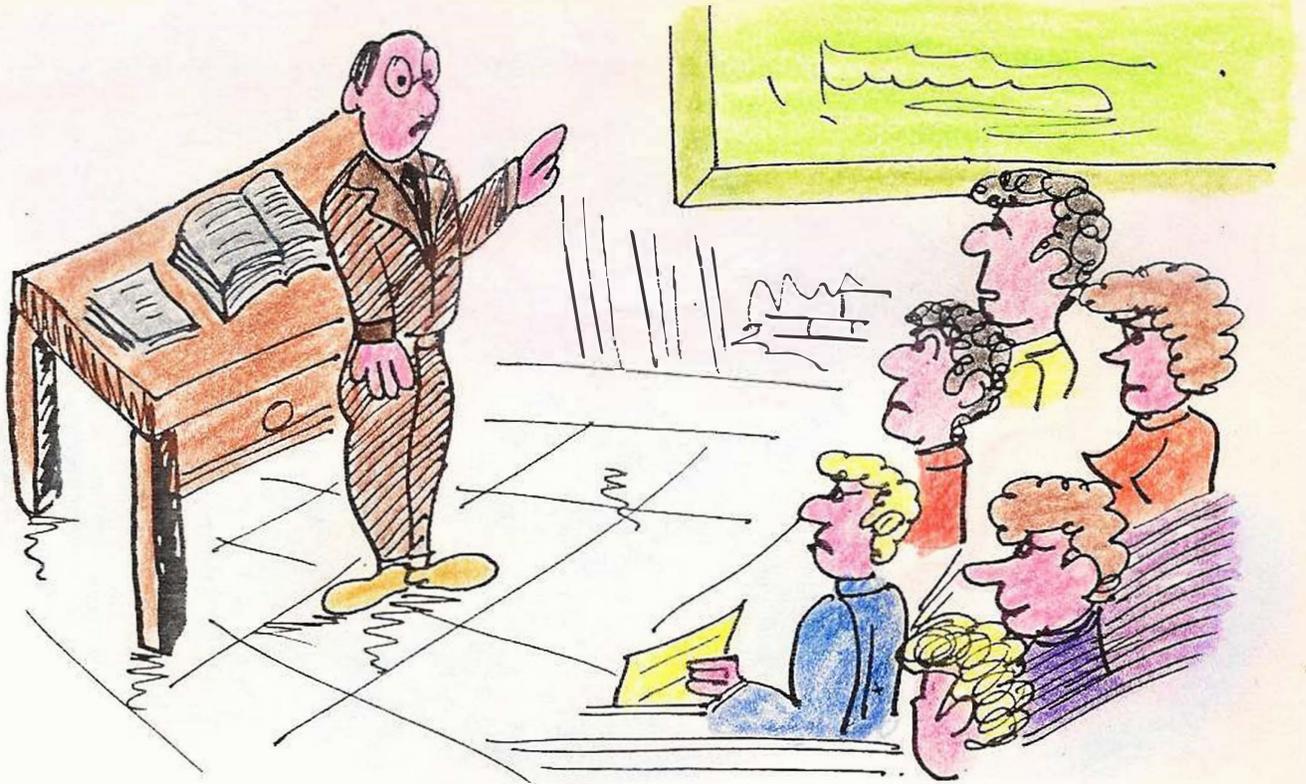
1.3.3. Ejemplos de dinámicas de integración

a) RAPIDA DECISION

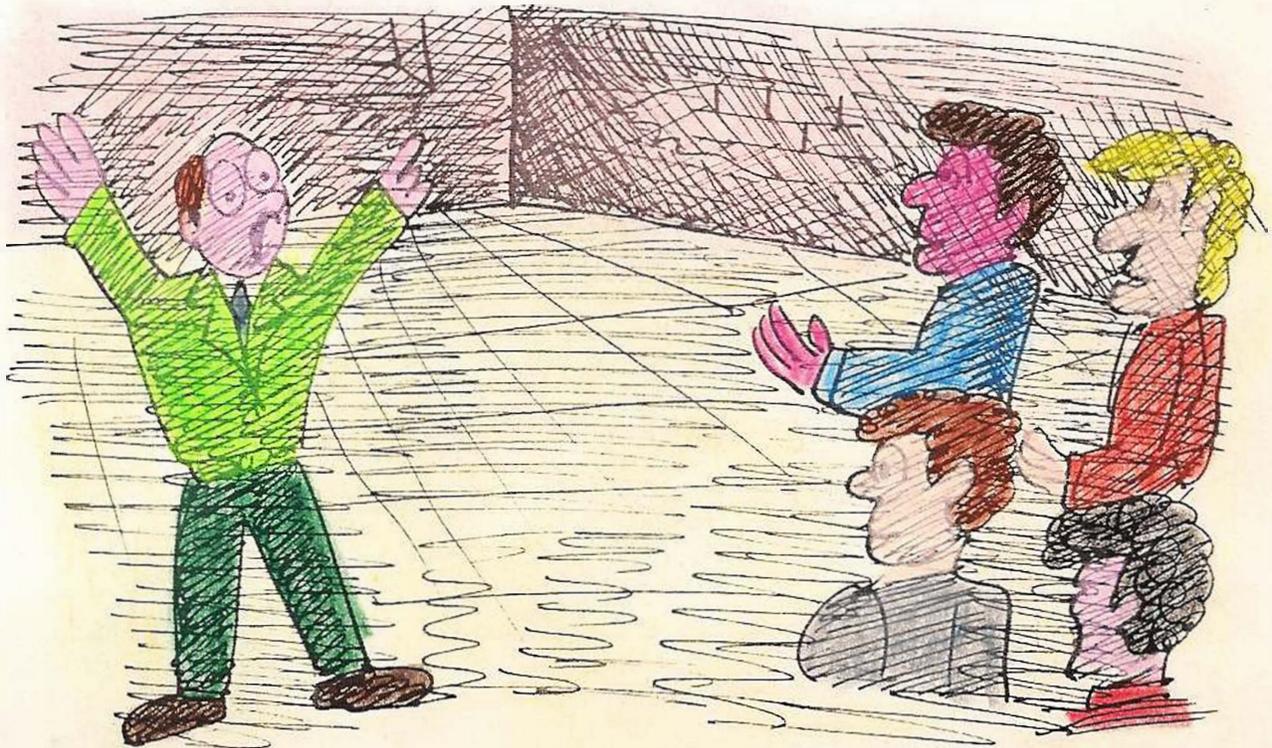
Objetivo: Cuestionar la capacidad de rapidez de decisión en situaciones inesperada y urgente. Cuestionar que imagen tiene cada uno de los demás. Esta dinámica se hace toda en plenario.

Tiempo: 30 minutos

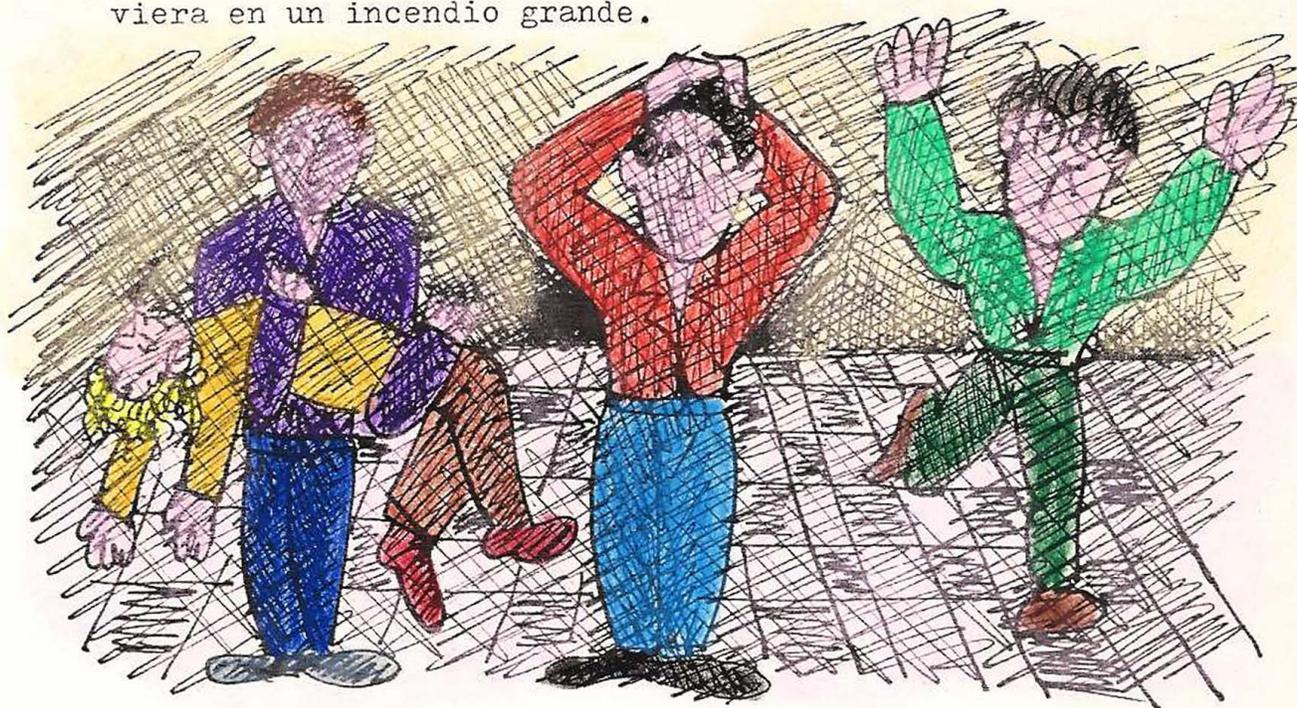
Primer paso: Plenario: Instructivo del coordinador: se va a crear una situación insperada, ante la cual les tocará actuar. Después habrá un diálogo para ver la manera como actuaron. Esta dinámica se debe realizar de noche.



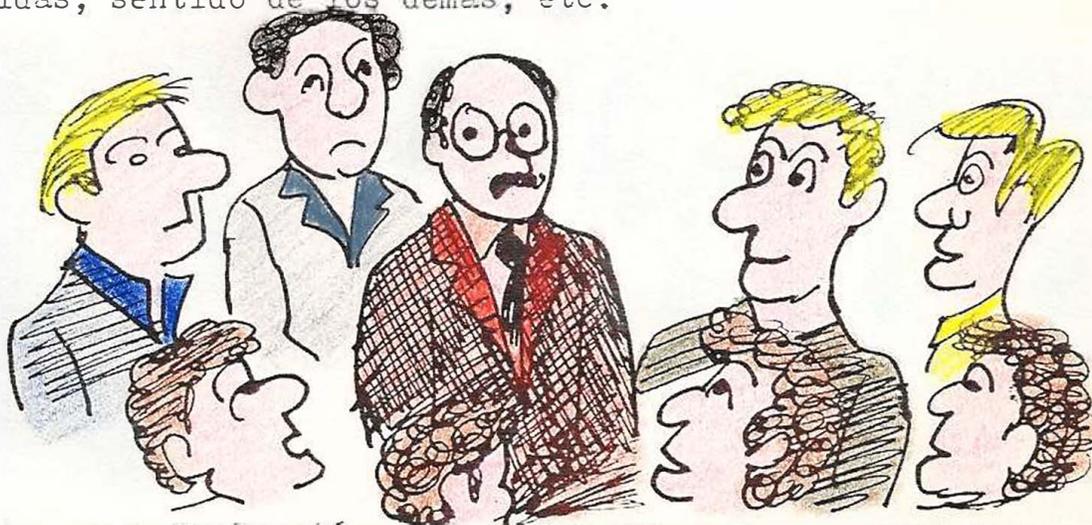
Segundo paso: Todos los participantes se ponen de pie y se ubican en cualquier lugar de la sala o corredor. Se apagan de improviso las luces y el coordinador grita a todo pulmón "¡se está incendiando la casa! ¡Salvémonos!".



Tercer paso: Cada uno busca actuar como si realmente estuviera en un incendio grande.



Cuarto paso: Pasados dos minutos, se encienden las luces y los participantes se ponen en círculo frente al coordinador. Este los hace dialogar sobre: rapidez de decisión, emociones sentidas, sentido de los demás, etc.



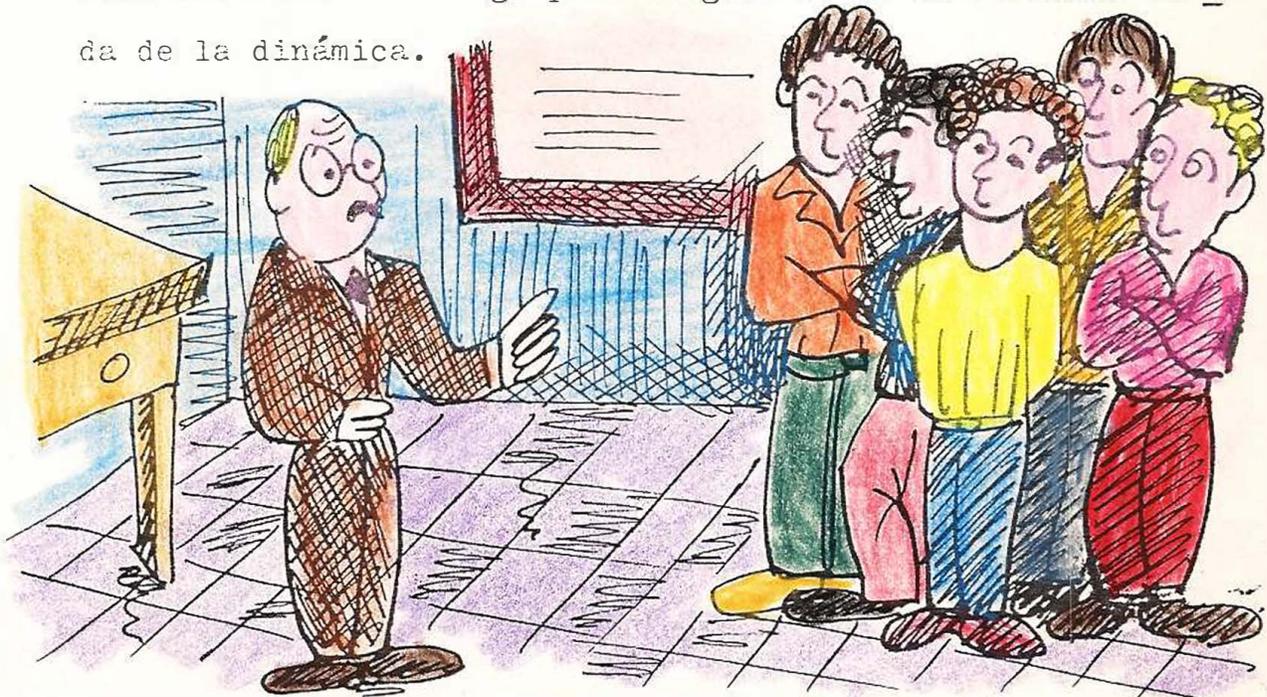
Quinto paso: Evaluación: todos dialogan sobre: cumplimiento del objetivo de la dinámica; - Utilidad en ésta y en otras ocasiones; - ¿Qué aprendimos de esta dinámica?.

b) SOL Y PLANETA

Objetivo: Promover la integración de las personas en un grupo o en una comunidad, aprendiendo a encontrarse con los demás en un nivel más profundo.

Tiempo: 60 minutos

Primer paso: Plenario: Instructivo del coordinador: En cada grupo, por turno, uno hará de sol y los otros de planetas. Cada planeta se colocará a la distancia en que afectivamente se sienta el sol. El sol dirá si está de acuerdo con esas distancias. El grupo dialogará sobre la vivencia sacada de la dinámica.



Segundo paso: Trabajo grupal: según el instructivo, un miembro del grupo se coloca al centro como sol. Los otros se colocan a su alrededor como planetas. cada uno conserva la

distancia en que efectivamente se siente el sol.



Tercer paso: cada uno explica porqué se puso a esa distancia del sol. El sol dice si está de acuerdo con ese orden, o si él establece otro. Se dialoga sobre esto.

Cuarto paso: Vuelve este sol a ser planeta, y otro pasa a ser sol. Así sucesivamente.

Quinto paso: Plenario grupal: dialoga el grupo si hay integración, por qué se dan tales distancias, cómo lograr acercamiento, etc.

Sexto paso: Plenario: Evaluación: Los grupos dan cuenta de sus trabajos y diálogos. Dialogan sobre: - Logro del objetivo de la dinámica; - Utilidad para ésta y otras ocasiones - ¿Qué aprendimos de esta dinámica?

1.3.4. Ejemplos de dinámicas para el conocimiento de sí mismo

a) MI PERSONALIDAD

Objetivo: promover un mejor conocimiento de sí mismo, en una reflexión sobre su propia realidad hecha por sí mismo y ayudado por los demás. Lograr un mayor equilibrio en su propia vida.

Tiempo: 60 minutos

Primer paso: Plenario: Instructivo del coordinador: cada uno responderá siete preguntas que se indicarán en siete hojas distintas. Pone su respuestas a disposición del grupo. Viene una mutua evaluación de las respuestas.

Segundo paso: Según el instructivo, el coordinador dicta siete preguntas, que serán escritas por cada uno en siete hojas distintas. He aquí las preguntas:

¿Qué pienso que soy yo?

¿Qué es lo que los compañeros piensan que soy yo?

¿Qué desearía ser yo?

¿Qué desearía los demás que fuera yo?

¿Qué hay de común en lo que todos dicen positivamente de mí?

¿Qué hay de común en lo que todos dicen negativamente de mí?

Finalmente, reflexionando sobre todo esto: ¿Quién soy yo? .
Cada uno contesta brevemente estas preguntas.

Tercer paso: Trabajo grupal: van los grupos a su lugar de reunión. Cada uno libremente puede exponer al grupo la síntesis de su respuesta. Luego entre todos se hace una conversación de ayuda recíproca o de profundización.

Cuarto paso: Plenario: Evaluación: cada grupo da breve cuenta del fruto de su trabajo. Finalmente todos dialogan sobre - Cumplimiento del objetivo de la dinámica; - Utilidad en ésta y otras ocasiones; - ¿Qué aprendimos de esta dinámica?.

b) COMO VIVO MI VIDA?

Objetivo: Cuestionar la manera como uno está viviendo su vida. Nivel de metas por alcanzar que uno mantiene en su existencia.

Tiempo: 60 minutos

Primer paso: Plenario: Instructivo del coordinador: cada uno escribe en una hoja diez cosas que le gustaría realizar en la vida. Evalúa a cada una de ellas según una pauta que se indicará. El grupo cuestiona esa evaluación.

Segundo paso: Cada uno coloca, según el instructivo, diez cosas que le gustaría realizar en la vida. Al lado izquierdo de cada una de ellas coloca una de las siguientes evaluaciones: I = Importantísimo para mí; tengo que hacerlo. B = Bueno, pero sin mayor urgencia. E = puede esperar.

Tercer paso: Trabajo grupal: cada uno presenta al grupo la lista de las diez cosas que le gustaría realizar pero sin decir la evaluación que hizo de ellas. El grupo, en diálogo común, le indica las evaluaciones que debe ponerles.

Cuarto paso: hecho esto, cada uno ahora da cuenta de la evaluación que le hizo a cada una de esas cosas.

Quinto paso: Plenario grupal: dialogo entre cada uno y su grupo sobre las concordancias y discordias en las respectivas evaluaciones de ambos.

Sexto paso: Plenario: Evaluación: Cada grupo da breve cuenta de su trabajo y de sus vivencias. Todos dialogan sobre:
- Logro del objetivo de la dinámica; - Utilidad de ella en ésta y otras ocasiones; - ¿Qué aprendimos de esta dinámica?

1.3.5. Ejemplos de dinámicas de estudio y trabajo

a) MESA REDONDA

Objetivo: Dar la oportunidad a varios especialistas para que den a conocer los puntos de vista diferentes, divergentes y contrarios sobre un determinado tema o problema.

Es una presentación informal, con igualdad de participación. No se busca decidir nada; sólo informar y aportar. No hay preocupación de que el auditorio apoye o no.

Se diferencia del Panel en que éste se presentan aspectos diversos de un tema amplio; de modo que se complementen entre sí.

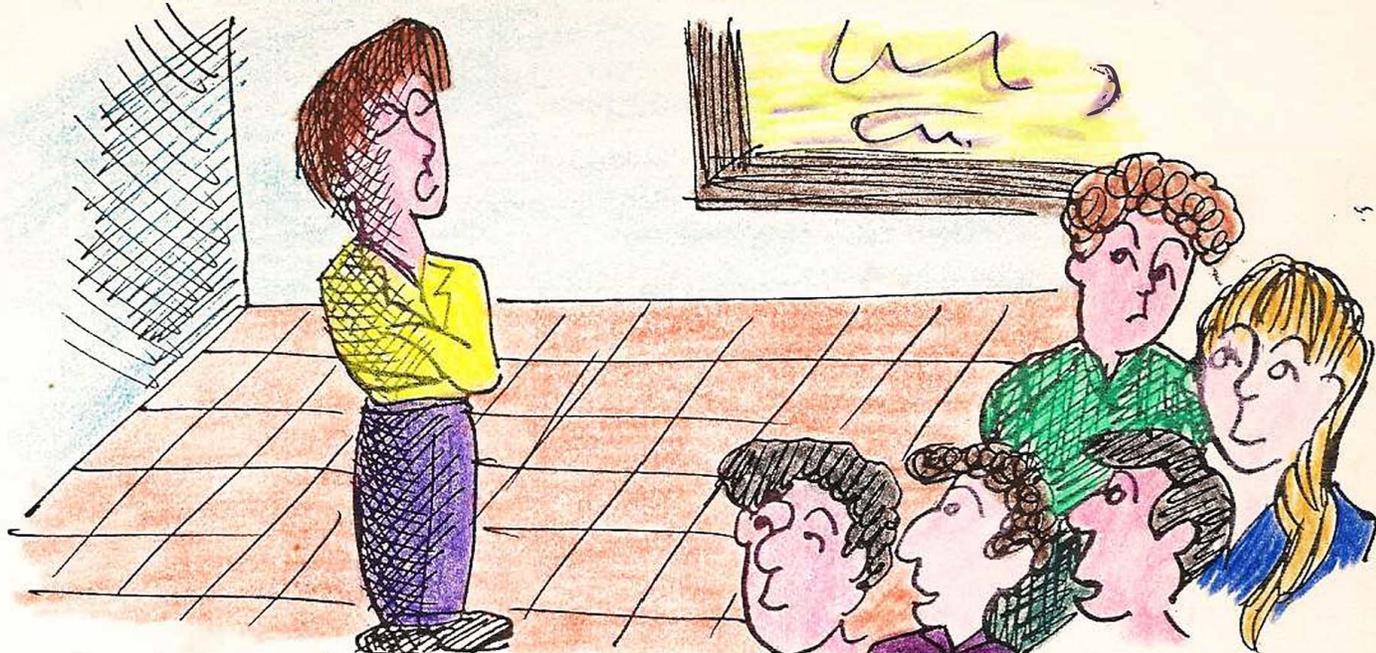
Tiempo: 2 horas

Primer paso: Plenario: Instructivo del coordinador: Se hace todo en plenario. Presenta el tema que se trata y lo motiva brevemente. Presenta a los expositores. Cada uno de estos expone en un tiempo dado. El coordinador hace breves síntesis, dando la oportunidad de una muy breve segunda rueda. Los asistentes piden aclaración.

Segundo paso: Conforme al instructivo, el coordinador presenta el tema y motiva brevemente. Enseguida hace una presentación de los expositores.

Tercer paso: Cada expositor habla durante 10 minutos. Trata de hacerlo con serenidad y objetividad, sin hacer demagogo

gia y sin pretender presionar a los asistentes a su favor.



Cuarto paso: Una vez que todos expusieron su tema, el coordinador hace una síntesis de los diversos aspectos tratados. Hecho esto, el coordinador da enseguida la oportunidad de una segunda rueda a fin de clarificar ciertos aspectos que quedaron confusos u oscuros: 3 minutos.

Quinto paso: Los asistentes pueden ahora participar, pero para sólo para pedir más informaciones o aclaraciones del tema. No hay discusión. Pueden hacerlo de viva voz, o enviando papeles a la mesa directiva.

Sexto paso: Evaluación: Todos dialogan sobre: - Logro del objetivo de la dinámica; - Utilidad en ésta y en otras ocasiones; - ¿Qué aprendimos de esta dinámica?.

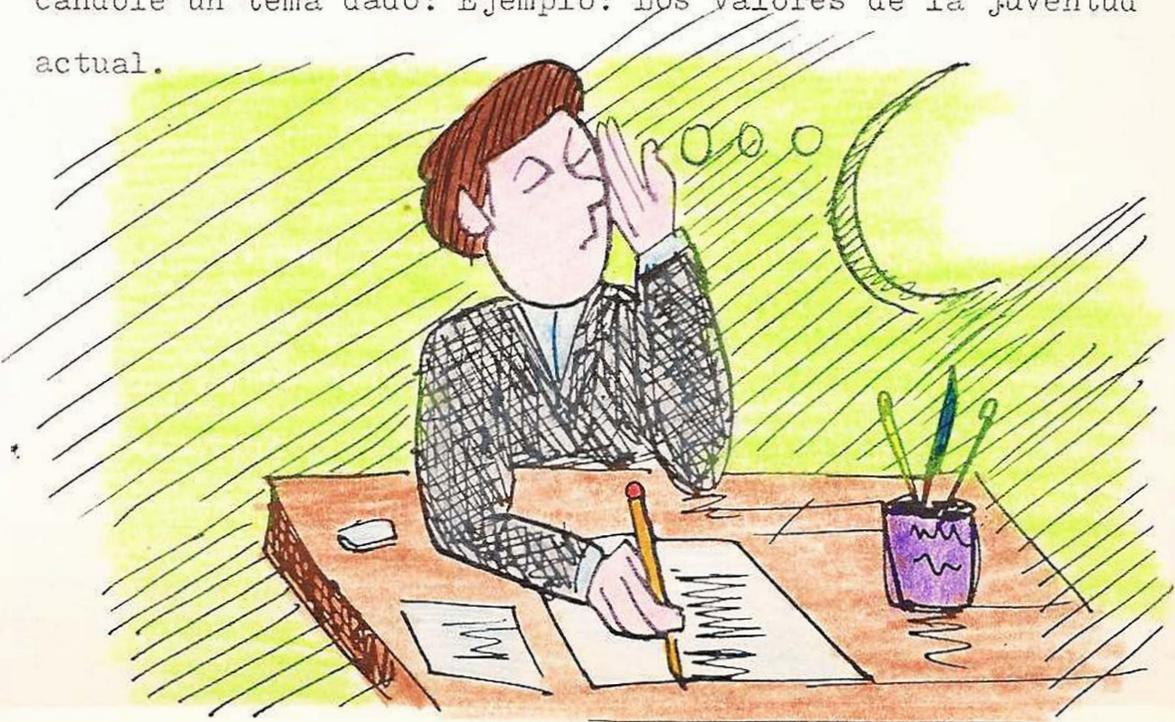
b) LA CARTA DE UN AMIGO

Objetivo: Favorecer la comunicación en un grupo que recién comienzan; ver las motivaciones de cada uno en lo que está haciendo. Sirve también para trabajar un tema dado.

Tiempo: 60 minutos.

Primer paso: Plenario: Instructivo del coordinador: Cada uno escribe una carta a un amigo. La lee al grupo. Este la cuestiona. Trata de sacar algunos contenidos de todas las cartas.

Segundo paso: Trabajo grupal: Cada uno escribe una carta a un amigo o amiga sobre los motivos por los cuales vino al encuentro, qué espera de él, etc. Puede ser también explicándole un tema dado: Ejemplo: Los valores de la juventud actual.



Tercer paso: Plenario grupal: Cada uno lee su carta al grupo. Este evalúa: Los valores que revela, la comunicación que tiene, coherencia entre lo que escribe y hace; puede evaluar también su estilo epistolar, etc. Hace el grupo una síntesis de lo tratado en las cartas.



Cuarto paso: Plenario: Evaluación: Cada grupo da cuenta de su síntesis. Todos dialogan sobre: - Logro del objetivo de la dinámica; - Utilidad en ésta y otras ocasiones; - ¿Qué aprendimos de la dinámica?.

1.4. FINALIDADES DE LAS DINAMICAS DE GRUPO

En todo grupo debe existir comunicación entre sí para lograr el objetivo propuesto. Por esta razón las dinámicas de grupo persiguen finalidades como las siguientes:

a) Desarrollar el sentimiento de nosotros:

Cuando el grupo satisface a los miembros ya sea en los obje
tivos, por la relación afectiva establecida y por el conoci
miento que encuentra en los miembros, se dice que el indivi
duo está identificado con su grupo y este consigo mismo. Es
to permite que los miembros asuman responsabilidades o sea,
se sientan comprometidos con su grupo. Han logrado el "no
sotros", el "mi o nuestro grupo", son expresiones que refle
jan la integración del grupo.

b) Enseñar a pensar activamente.

El grupo vela por el crecimiento íntegral de sus miembros
permitiendo resolver situaciones mediante la adquisición de
nuevas pautas, brindando orientación a los miembros.

El grupo enseña al individuo a desarrollar sus propios cono
cimiento, su propia cultura y a crear sus propias ideas y
conceptos.

Asimismo esta finalidad ayuda al grupo a comprenderse, per-
mitiendo unificar propósitos de manera que cada miembro adop
tará su tarea a la de los otros con la habilidad y entusias
mo necesario. Logrando que cada miembro del grupo aporte
sus ideas, conceptos, para que el grupo desarrolle habilidad

progresiva hacia el intercambio de ideas y emociones.

c) Enseñar a escuchar de modo comprensivo.

Hay que señalar que en el grupo debe existir una relación interna entre la estructura de la personalidad y las necesidades de cada miembro del grupo, para comprender el problema que llegase a tener el grupo, ayuda a saber qué necesita el grupo. Por eso es importante saber escuchar las inquietudes de los miembros del grupo, para ir superando todas esas inquietudes.

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

Es una de las finalidades fundamentales de las técnicas de grupo, ya que es importante ayudar a las personas problematizadas y a las organizaciones y grupos que encontramos en nuestro desempeño profesional y en nuestra práctica social puesto que las dinámicas de grupo son medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad de los grupos, facilitando así el funcionamiento y accionar de los miembros para que el trabajo se haga más eficaz. Así mismo para ejercer la capacidad de asesoría y orientación hacia el logro de metas establecidas en las diferentes actividades que se realicen.

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

Esto significa que por medio de las dinámicas de grupo podemos expresar lo que sentimos sin temor a ser rechazados, nos permiten crear dinamismo hacia los demás, o sea dar productividad a los encuentros de personas que se reúnen para realizar determinadas tareas. También contribuye a adoptar actitudes objetivas en las relaciones con los demás, destruye la desconfianza en sí mismo. A través de las dinámicas de grupo se eliminan los temores favoreciendo así al cambio de fenómenos inherentes a todo progreso y crecimiento.

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

A través de ellas podemos proporcionar información sobre las fuerzas y debilidades del individuo y de esta forma adaptarlo a su medio social. Ayuda al individuo a observar su propio trabajo con perspectiva y profundidad, esta finalidad es importante en la medida que permite ejercitarse en el estudio de situaciones ejemplificativas del campo profesional

1.5. APLICABILIDAD DIDACTICA DE LAS DINAMICAS DE GRUPO

Uno de los interrogantes que frecuentemente se hacen los Tra

bajadores sociales, las practicantes, es cómo lograr la participación de las personas en las diversas actividades.

De hecho el profesional puede llegar a pensar que la falta está en los miembros de la comunidad, por cuanto los puntos a tratar forman parte de su problemática y por lo tanto deben tener un interés vital o por lo menos relativo para ellos; sin embargo el estudio de los fenómenos grupales y de la participación grupal nos enseña que la dinámica de grupo es un elemento que no sólo reviste espontaneidad, sino que requiere de elementos direccionales, de motivación, de factores que contribuyan al desarrollo de participación.

Una de las funciones del Trabajador Social frente a las diferentes asociaciones y en su trabajo con los líderes es asesorar a éstos o ayudarlos a lograr una participación grupal, a mantener y tratar que esa participación no se pierda en esfuerzos inútiles para la comunidad y para los programas de trabajo en las instituciones.

La utilización de la dinámica de presentación por ejemplo es un elemento que el trabajo de comunidad y de institución puede lograr factores de identificación, disminuir tensiones y contribuir al conocimiento y a la integración e inter-relación de las personas.

La dinámica de estudio y de trabajo tiende a lograr en las personas que forman parte de la comunidad y de las agrupaciones su interés en el estudio y tratamiento de su problemática. Cuando en una agrupación la problemática se condensa o aglutina en un pequeño núcleo, el resto de la comunidad o de las personas de una institución tienden a abandonarse, a alejarse del centro de la discusión y del trabajo sobre los problemas. Es por eso que el tener líderes interactivos o de asesores demasiado directivo en una institución, lejos de ser un beneficio va a constituir factores perjudiciales para las dinámicas grupales.

Para lograr la integración entre los miembros del grupo de comunidad e institución, el Trabajador Social puede utilizar las dinámicas tales como: confianza en el equipo para así observar la capacidad que tiene cada integrante del grupo, hablar sobre cualquier cosa que necesita el grupo para que exista confianza en el mismo.

Para el Trabajador Social y los líderes de la comunidad e institución que vienen desarrollando los programas, pueden utilizar en forma de dinámica, actividades de tipo recreacional para poco a poco ir integrando las agrupaciones juveniles a los núcleos de adultos, de madres y personas de avanzada edad, de acuerdo a sus intereses y a las actividades en las que les gusta participar en el núcleo de las ac

tividades institucionales y comunitarias. De esta forma quienes trabajan con grupos o quienes orientan grupos deben tratar de incluir en ese proceso de trabajo la utilización de los comités en los cuales debe integrarse personas cuyos intereses y capacidades guardan relación con las tareas encomendadas a cada uno de ellos.

Las dinámicas de grupo en Trabajo Social ha alcanzado buenos niveles de aplicabilidad en materia de trabajo institucional y de trabajo de comunidad, aunque existen muchas deficiencias en cuanto a los elementos, procedimientos para la verificación de los procesos grupales.

1.6. DINAMICAS DE GRUPO Y TRABAJO SOCIAL

El Trabajo Social con grupos no es una metodología, sino que es una forma de trabajar que se acoge a la tendencia natural de la sociabilización en el hombre. Se integra y conforma a partir de los conocimientos sociológicos y psicológicos existentes y de las dinámicas grupales desarrolladas en el proceso de trabajo con grupos para constituir uno de los elementos teóricos-técnicos con que el profesional de Trabajo Social inter-actúa con los individuos, miembros de las comunidades, usuarios y/o funcionarios de las instituciones.

El trabajo con grupos constituye un ejercicio permanente de las relaciones humanas encaminadas a utilizar en beneficio de sus miembros, las vivencias grupales, los recursos del grupo a darle un sentido de comunidad a los recursos individuales, a los problemas y a las alternativas generales en el proceso de expresión e identificación de los problemas.

La experiencia directa de Trabajo Social con grupo es generalmente, mucho más rica que la de otras disciplinas, por lo que este profesional debe considerarse en capacidad de aportarse en esta materia y producir nuevas aproximaciones al conocimiento del trabajo con grupos.

El profesional en Trabajo Social no puede olvidar lo valioso que es la experiencia grupal para el individuo, la comunidad e institución. Una comunidad e institución sin vivencia grupales no pueden ser participantes y activas. Un individuo sin experiencia grupal no puede ser miembro activo y aportante en el proceso de trabajo en las comunidades. De ahí, que una de las funciones del practicante, del profesional, sea la de tocar las condiciones necesarias para que surjan los grupos y las organizaciones, las diversas formas de asociaciones, para que las personas, los pacientes, el trabajador, el estudiante, tengan la oportunidad de participar en el juego de papeles que se dan en el seno de los grupos y enriquecer su personalidad.

La dinámica esencial de los grupos o de cada grupo en particular está en la capacidad que éste tiene de atender y satisfacer necesidades de tipo afectivo, emocional, económico social, educación y de trabajo. Por ello la aplicación y la utilización de las dinámicas grupales debe atender las necesidades manifestadas en cada tipo de agrupación.

El manejo y el conocimiento de las dinámicas grupales no pueden responder a un concepto puramente mecánico: las dinámicas fueron elaboradas a partir de las vivencias de los grupos, corresponde a una sistematización de las formas y procesos que los grupos adoptan y cumplen de acuerdo a sus características, de acuerdo a sus necesidades y posibilidades y es en este sentido que el Trabajador Social debe adaptarlas en sus experiencias de trabajo, saber diagnosticar en que momento una determinada dinámica va a constituirse en factor favorable para la vida de un grupo.

EL ENFOQUE NO DIRECTIVO Y EL TRABAJO SOCIAL DE COMUNIDAD

En el desarrollo de este capítulo tratamos de explicar lo que es el enfoque no-directivo, puesto que muchas personas nunca han oído hablar de él, ya que es relativamente nuevo. }

También damos a conocer las ventajas de éste y la importancia que tiene con respecto a las personas que lo aplican, es decir que hace que cada uno sea responsable de sus propias decisiones. Las personas que adoptan este enfoque ya no tratan de guiar o persuadir, sino que estimulan a los demás a pensar sobre sus necesidades y las animan a decidir por ellas mismas y lo que pueden hacer para resolverlas.

Seguidamente hablamos más detalladamente todo lo referente al enfoque no-directivo.

2.1. EL CONCEPTO DEL ENFOQUE NO DIRECTIVO

El enfoque no-directivo se entiende como aquel que trata de

conseguir que cada uno decida por sí mismo, cuáles son sus necesidades.

El objetivo del enfoque no-directivo es el de animar a las personas a desarrollarse por sí misma, educarlos y estimularlos para que ellos puedan resolver sus necesidades, también a que adquieran responsabilidad, confianza y competencia en el pensar, decidir y llevar a cabo sus propias decisiones.

Cuando se trabaja con el enfoque no-directivo se debe tener presente dos ideas básicas:

Una negativa y la otra positiva. La idea negativa es no tratar por ningún medio de dirigir, guiar o persuadir a los miembros del grupo de alumnos a que acepten sus ideas, sino permanecer al margen y neutral a través de todo el proceso. La idea positiva es hacer todo lo que se pueda para promover el pensamiento sistemático y efectivo, así como las decisiones entre los miembros del grupo con la mira de que con sigan:

- a) Aclarar y definir sus propósitos, papeles y funciones apropiadas en el trabajo que realizan.
- b) Identificar las dificultades principales con las que tropiezan al tratar de lo grar estos propósitos (con qué clase de personas y con qué clase de situaciones)
- c) Investigar sistemáticamente la naturaleza de estas dificultades, tratar de sal varlas y por qué no están satisfechos de los resultados obtenidos.
- d) Contrastar sus ideas y experiencias y considerar cualquier idea y experiencia

interesante de los demás para que en el futuro les ayuden a vencer estas dificultades más eficazmente. 6

De esta forma es como los miembros de un grupo se dan cuenta de su necesidad, de adquirir conocimientos y una capacidad que no puedan encontrar entre ellos y que al emplear el enfoque no directivo deberán confiar en su capacidad para saber promover una discusión sobre el trabajo que vayan a realizar.

2.2. VENTAJAS DEL ENFOQUE NO DIRECTIVO

Las personas que emplean el enfoque no directivo lo hacen así porque creen que es el mejor medio de lograr sus propósitos. Sus ventajas son las siguientes:

PRIMERO: Les capacita para un mayor rendimiento dentro de sus limitadas posibilidades.

Ninguna institución educativa tiene los suficientes recursos materiales para la realización de su trabajo. Por lo tanto anima a las personas a organizarse con el fin de que resuelvan sus propias necesidades, el enfoque no directivo

6. T. R. Batten. El Enfoque No Directivo en el Trabajo Social de Grupo y de Comunidad. Editorial Católica. Pág 136

capacita a la institución para extender más ampliamente sus escasos medios, puesto que al aportar más las personas tienen que dar menos. Tiene otra ventaja, y es que cada uno pone generalmente más cuidado en lo que resuelve por sí mismo que lo que la institución le da resuelto.

SEGUNDO: Ayuda al desarrollo de las personas.

Muchas instituciones tienen como primer objetivo el desarrollo de las personas, en el sentido que quieren ayudarles, tanto individualmente como en grupos a desarrollar la voluntad y capacidad para resolver sus propias inquietudes. Valoran esto no solamente porque se capacita a cada uno a resolver sus propias necesidades, sino también porque en el proceso de hacerlo así pueden incrementar sus status.

TERCERO: Ayuda a establecer un sentimiento de solidaridad.

Las personas que trabajan en grupo sobre un trabajo o proyecto que todos han elegido, con el fin de resolver alguna necesidad que todos comparten, tienden a conocerse, simpatizar y respetarse unos a otros, es decir nace un sentimiento de preocupación por el bienestar de los demás miembros, que más tarde puede extenderse a otras personas fuera del grupo.

CUARTO: Proporciona muchas oportunidades de educar e influenciar a las personas.

Aunque el Trabajador Social, al emplear un enfoque no directivo no trata de dirigir o guiar a las personas para que acepten cualquier conclusión a que él de antemano ha llegado, espera, sin embargo, educar y también ejercer su influencia sobre sus actitudes y su conducta.

2.3. APLICACION DEL ENFOQUE NO DIRECTIVO EN EL TRABAJO SOCIAL DE COMUNIDAD E INSTITUCION

El profesional y practicante en Trabajo Social que emplea el enfoque no directivo tratan de conseguir que los grupos o personas de las comunidades e institución decidan por sí misma, cuáles son sus necesidades y qué estarían dispuestas a hacer para enfrentarse con ellas, así como la mejor manera de organizarse, trazar planes y actuar para realizar sus programas.

Esta clase de trabajo no directivo

se está llamando ahora desarrollo de la comunidad y los trabajadores que lo emprenden son a menudo llamados trabajadores del desarrollo de la comunidad. Tales trabajadores se especializan en el empleo del enfoque no directivo en el trabajo que realizan con los grupos autónomos. Lo esencial de ese trabajo consiste en crear condiciones suficientemente favorables para la acción eficaz del grupo, sin quebrantar de ningún modo la autonomía de éste, bien tomando decisiones por el grupo que se pudiera razonablemente esperar que ellos hicieron o aprendieron a hacer por sí mismo. 7

7. Ibid. Pág 36

Esto quiere decir que el Trabajador Social y estudiantes en práctica deben tratar de aumentar los estímulos para que las personas actúen con confianza en la solución a sus necesidades; ayudar a proporcionar alguna información si la necesitan, asimismo, según algunos recursos, de los cuales el grupo o personas de la comunidad e institución sean capaces de conseguir cualquier ayuda material, además de los que ellos puedan suministrarse. Todas estas funciones contribuyen con cualquier información de la que los miembros carecen, pero parecen necesitar.

Los profesionales y practicantes en Trabajo Social tienen un importante papel en los grupos de la comunidad, el cual es orientar a resolver cualquier dificultad personal que se presente en los miembros del grupo, de índole interno que pueden fácilmente conducir al roce entre los miembros y a menos que ellos los resuelvan, pueden llegar incluso a disolver el grupo; si se produce otro, el Trabajador Social está en posición más ventajosa que cualquier otro para animar a los miembros del grupo a considerar de manera objetiva los pro y los contra de cada punto de vista, a fin de que puedan decidir qué es lo más conveniente para el grupo.

Todo lo anterior concierne al trabajo no directivo aplicado a los grupos de la comunidad. El Trabajador Social también puede aplicar este enfoque en las instituciones de manera

muy parecida, puesto que el principio que preside de su actitud de orientar, motivar a las personas, a asumir la responsabilidad de llevar a cabo sus decisiones por sí misma, es él mismo.

La esencia del enfoque no directivo en el trabajo de la comunidad e institución, es estimular a las personas a pensar, discutir y llegar a sus propias conclusiones, puesto que de este modo es mucho más probable que las pongan en práctica. Sin embargo esto no quiere decir que el profesional deje de proporcionarles datos de importancia para animarlos a pensar; y a seguir con su pensamiento hasta que alcancen una conclusión determinada; para asegurarse, tanto como sea posible, que las conclusiones a que lleguen, como resultado de su pensamiento son practicables e importantes para sus necesidades.

Un trabajo no directivo puede proporcionar estos estímulos y orientar, motivar en cualquiera de la extensa variedad de situaciones de toda clase. En el trabajo con jóvenes por ejemplo, el Trabajador Social o estudiante en práctica será el líder de la juventud o uno de sus ayudantes en el grupo. Quien quiera que sean los profesionales y practicantes de Trabajo Social y cualquiera que sea el grupo, en la medida en que trate de guiarlos en sus objetivos, luego acerca de lo que piensan que pudieran hacer para realizar los objetivos y seguir guiandonos hasta que los miembros hayan decidido

do hacer algo por ellos mismos.

Guiar a las personas o grupo de la comunidad e institución puede llevar mucho tiempo y pueden continuar intermitentemente a través de una serie de reuniones formales e informales con el mismo grupo o varios grupos, de acuerdo con la necesidad y la manera en que el pensamiento de las personas se desarrolla. Animar a las personas de esta manera, sin embargo, es sólo una tarea del trabajador o practicante. También necesita asegurarse, hasta donde le sea posible, de que piensan de un modo lo suficientemente realista y que al canzan decisiones firmes y practicables.

EL ENFOQUE NO DIRECTIVO Y LAS DINAMICAS DE GRUPO EN LA CA
TEDRA DE TRABAJO SOCIAL

Trata este capítulo de explicar cómo en el desarrollo de las cátedras teóricas de Trabajo Social, especialmente las relacionadas con el desempeño profesional de la comunidad, el Semiinario de Bienestar Social, el Seminario de Trabajo Social, el Trabajo Social Institucional, el Trabajo Social Individual las cátedras del área de la Metodología pueden convertirse en procesos de participación en la medida en que el profesor consciente y consecuentemente con la utilización del enfoque no-directivo en el trabajo con grupos, aplique el proceso de formación e instrucción profesional, las técnicas de dinámica de grupo, tratando de dar al estudiante una participación activa y creativa, convirtiendolo no solo, en un receptor de la instrucción formal impartida, sino en un elemento crítico e investigador. Se trata de desarrollar la cátedra dentro de un criterio, en el cual, su desarrollo implique instrucción profesional, formación profesional y sociabilización, en donde el estudiante sea un sujeto en el proceso de formación y el profesor trascienda el simple nivel de la instrucción y pase a ser un orientador de un profesional en formación.

3.1. EL DESARROLLO DE LOS ASPECTOS TEORICOS MEDIANTE LA UTILIZACION DE LAS DINAMICAS DE GRUPO

En este primer punto se trata de responder el interrogante de que sí es posible aplicar dentro de las cátedras de Trabajo Social, el enfoque no-directivo y utilizar dinámicas de grupo en su desarrollo, dada las condiciones de extrema rigidez en cuanto a los elementos físicos existentes. Este interrogante debe responderse haciendo claridad de que por su formación y por tradición, el profesorado es eminentemente normativo (directivo), es decir, tiene como concepto pedagógico, que el profesor es el instructor, es el que conoce el desarrollo de los temas, el que maneja los recursos bibliográficos necesarios para ello, el que señala el problema a desarrollar en cada cátedra y en cada unidad del programa y aún más, es la persona capacitada para señalar al estudiante las soluciones al problema.

En su forma más estricta, la aplicación de este modelo directivo, del esquema normativo, conlleva a que el estudiante sea un simple observador de un proceso que se desarrolla frente a un pizarrón, en el cual, el profesor dentro de una metodología generalizada al iniciar la cátedra propone el problema a analizar o tema de la clase: poco a poco va ilustrando al estudiante y al grupo sobre como puede resolverse el problema, las sugerencias que los autores que han intervenido

en la materia establecen sobre el tema, las posturas universales, singulares y generales existentes, y finalmente, establece una serie de conclusiones que pueden conllevar a la solución del problema o a su tratamiento, o a generar trabajo de investigación a través de los cuales el estudiante entra a concertar alternativas de tratamiento a esos problemas. Es por eso que éste se constituye como modelo pasivo en cuanto a la intervención del estudiante, del grupo docente en el proceso de instrucción formación profesional.

En el campo de la dinámica de grupo dice Kurt Lewin que en cualquier otro campo psicológico, la teoría y la práctica están eslabonadas metodológicamente en una forma tal que, si manipulan adecuadamente, pueden suministrar respuestas a los problemas técnicos y al mismo tiempo vigorizar ese planteamiento racional de nuestros problemas sociales prácticos, que es una de las condiciones básicas para su resolución.⁹

Dentro de ese mismo modelo cabe un nivel intermedio que podríamos llamar el modelo directivo de participación nominal, en el cual el profesor expone el problema sugiere algunos recursos de solución basados en los recursos bibliográficos y didácticos existentes en la universidad, notifica sus criterios y luego evalúa mediante un interrogatorio hasta que punto el estudiante ha hecho apropiación de los conceptos emitidos en el desarrollo de la cátedra, convirtiéndose el profesor en un simple instructor dentro de este esquema, en

9. Citado por KNOWLES, M y H. Introducción a la dinámica de Grupo. Editorial Letras, México. Pág 13

un extremo casi que opuesto a lo que podríamos llamar una cátedra de participación activa, encontramos la utilización del esquema no normativo, o sea el enfoque no-directivo combinándolo con diversas dinámicas de grupo en el desarrollo de la cátedra.

Para responder afirmativamente al hecho que sí es posible ó no que en la exposición de una cátedra, de un tema teórico pueda desarrollarse un proceso de participación activa por parte del estudiante como individuo y del docente como grupo, tendría que establecerse un proceso pedagógico que dentro de determinadas líneas y según lo que exponen Cirigliano y Villaverde.

El trabajo por grupos constituye un excelente medio de integración comunitaria de la personalidad del estudiante, un eficaz procedimiento de educación social y de educación para la cooperación 10.

Para el trabajo por grupos tenemos primero que realizar un proceso de inducción en el cual el profesor expone el tema a desarrollar, establece algunas premisas como puntos de partida, orienta al estudiante sobre los recursos existentes que puedan ser utilizados para la solución del tema y luego

10. CIRIGLIANO, Gustavo y VILLAVERDE, Anibal. Dinámica de Grupos y Educación. Editorial Humanitas. Pág 75

conjuntamente con los estudiantes y utilizando una dinámica de participación combinada con dinámicas de integración y dinámica de discusión integrando comités y trabajos, puede ir estableciendo pautas para tratar y desarrollar los aspectos generales del tema y del problema y luego al entrar a particularizar dentro del análisis de los aspectos generales se podrían ir asignando a cada una de las comisiones y comités de trabajos de los diversos aspectos particulares del tema al realizar su análisis, de esta forma el profesor se ha convertido en un orientador; puesto que ha planteado un problema orientado al grupo sobre los recursos existentes que puede utilizar en el proceso y entra a él como miembro del grupo a participar en el trabajo, en el cual las conclusiones van a ser frutos de un proceso de concertación y que al final deben surgir del mismo proceso de trabajo del grupo.

Desde luego se entiende que la participación del profesor en el trabajo del grupo docente-dicente va a resultar una labor debidamente orientada por un elemento que posee conocimiento, habilidades y destrezas superiores a los que tiene el grupo por sí sólo en su calidad de estar constituido en su mayor parte por individuos en procesos de formación.

De esta forma y aplicando este modelo con algunas variedades y desde luego implementándolo con elementos didácticos se

puede deducir de acuerdo a los estudios de Lewin o los estudios de Giron Emma que dicen, que

Es necesario recurrir a las dinámicas para dar respuestas a esa necesidad del hombre moderno, dinámicas que sirven de terapia personal y grupal, que los distensionan, relajan y equilibren emocionalmente 11.

Por lo tanto es posible dentro de la cátedra de Trabajo Social, aún dentro de la rigidez de los elementos físicos imperantes en la facultad desarrollar esquemas dinámicos que permitan superar la simple participación receptiva del estudiante y convertirlo así en un investigador dentro de este proceso.

Es necesario aplicar el enfoque no-directivo en algunas de las cátedras, por ejemplo en la cátedra de Seminario de Bienestar Social, es una en donde más se puede aplicar este enfoque, ya que el estudiante presta mayor interés por la investigación y participación en el desarrollo de los temas escogidos por el profesor, es decir él asigna a cada cinco estudiantes para la investigación de un determinado tema, para luego ser expuesto en el salón de clase, el papel del profesor en el momento de la exposición es de un estudiante más y sólo interviene en caso de una aclaración o de un apor

11. GIRON, Emma. Juegos y más Juegos. Editorial Indo Americano. Pág 10

te más sobre el tema.

Asimismo en la cátedra de desarrollo a la comunidad se puede aplicar este enfoque, ya que al iniciar el programa se presta para ser desarrollado por los estudiantes, porque los temas son referente a lo que vamos a realizar en la práctica comunitaria, por eso es importante tener en cuenta la aplicación del enfoque no-directivo, puesto que éste se considera como una técnica de dirección de grupos o como la aplicación a la dirección de los grupos.

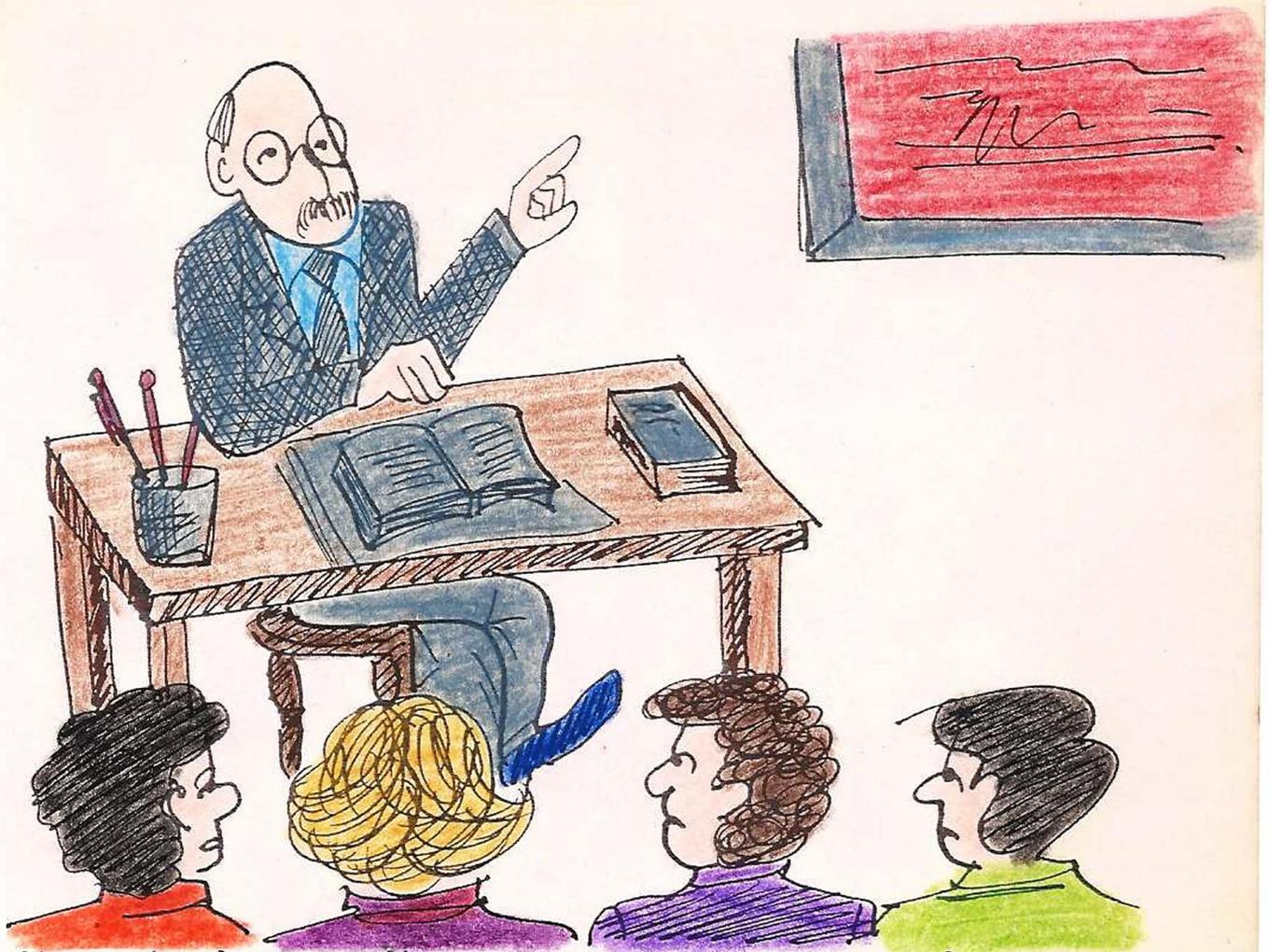
Lo que se persigue con este enfoque no es ningún modo guiar o conducir al grupo a que acepte cualquier idea específica o conclusiones propias, sino garantizar de modo grato para los estudiantes el comenzar estando de acuerdo en lo que - ren discutir; que todos acepten que es importante poner en práctica la capacidad de cada uno y como también de intercambiar ideas sobre cualquier tema para cuando lo discutan lo hagan completa y sistemáticamente, aumentando así sus posibilidades de alcanzar conclusiones aceptables para ellos mismos.

El objetivo principal de este enfoque es de mejorar la calidad de la enseñanza y de la orientación estudiantil y el uso del tiempo y talento de los profesores; aprovechar en la enseñanza la influencia beneficiosa de la participación de

los estudiantes en las clases, proporcionarle la percepción del significado global de sus estudios y la interrelación de los mismos.

Para complemento de este enfoque debemos tener en cuenta las dinámicas de grupo para investigar los procesos mediante los cuales la conducta individual se modifica en virtud de la experiencia del grupo. Las dinámicas de grupo prestan una ayuda muy específica en la capacitación para el desarrollo de las prácticas de la enseñanza, ya que a través de ella se puede cambiar el espíritu del grupo, lo cual depende del tipo de relación entre el profesor y sus estudiantes que está determinada por el tipo de conducta del profesor o líder en un determinado grupo.

Un ejemplo concreto de estas explicaciones podríamos darlo en el desarrollo de una cátedra de organización y desarrollo de la comunidad en la cual se estén tratando sobre los diversos problemas, sobre los diferentes papeles que pueden adoptar las personas que pertenecen a las distintas formas de participación, así encontramos que un sector del grupo docente podría asumir los diversos papeles que se dan en una comunidad, el papel de líderes activo, pasivo, de líderes negativos, de personas indiferentes y desarrollar un pequeño sociodrama dentro de la cátedra que durase unos quince ó veinte minutos, y que al final de ésta fuese motivo de discusión y de análisis por parte del estudiante y el profesor.



Otros ejemplos se refieren al poder involucrar en el estudio de pequeñas colectivas como las cooperativas para analizar los mecanismos de realización de las asambleas, de una pequeña cooperativa o de un pequeño grupo, el curso y el profesor podrían ir asumiendo en una forma emitativa el proceso que normalmente seguiría un pequeño colectivo de este tipo e ir ventilando mediante la asignación de papeles los diversos problemas que pueden darse en un proceso de organización, utilizando las experiencias del estudiante que se expresarían en los papeles asumidos a través de las diversas dinámicas de grupo.

Podríamos combinar diversos elementos de las dinámicas grupales tales como: la utilización de los grupos de referencias y los grupos de control; el grupo que estaría cumpliendo diversos papeles pasaría a ser el grupo de referencia, es decir el grupo que vive la experiencia desarrollada y el grupo que esta observando la realización de la experiencia sería entonces el grupo de control que luego informará al grupo de referencia la combinación de las diversas opiniones y conceptos emitidos, orientados e ilustrados por el profesor supondrían el enriquecimiento del proceso y una conceptualización vivencial sobre lo que son los diversos papeles y problemas que pueden surgir y darse en el trabajo de organización de la comunidad.

La aplicación de las dinámicas de grupo en la cátedra del Trabajo Social es uno de los elementos más importantes para el desarrollo de ésta, ya que permite aumentar la participación de los estudiantes y de una mejor comprensión de muchos problemas de comportamiento en grupo que se presentan en la clase, sabiendo que por medio de ellas podemos vencer temores, superar tensiones y adquirir sentimientos de seguridad.

Las dinámicas de grupo pueden tener varios tipos de efectos, uno de ellos es el terapéutico en el que todo grupo tiende a mejorar a sus integrantes, es decir a brindarles la posibilidad de desarrollar capacidades o potencias y de superar

problemas personales, de esta forma las dinámicas de grupo se convierten en armas o instrumentos tanto del estudiante como del profesor.

Existen causas por las cuales algunos estudiantes no participan en las clases, ellas son: inseguridad, falta de interés en el tema que se está desarrollando, dificultades para expresarse, cansancio físico, preocupación por problemas particulares, entonces para superar estos casos es conveniente utilizar las dinámicas de grupo, ya que ellas se encargan de estudiar las fuerzas que afectan la conducta del grupo.

El conocimiento de las técnicas y "la metodología educativa en su mayor parte, es abordada desde el punto de vista de la orientación hacía el estudiante" 12; es esencialmente importante en el desarrollo de las clases. Algunas técnicas son particularmente adecuadas como son las dinámicas de grupo para la investigación de ciertas características, el cual tiene una aplicación más amplia.

En lo que respecta al profesor como formador, como orientador del elemento dicente, podemos mostrar como un profesor que se preocupe por los aspectos psicosociales del estudiant

12. CIRIGLIANO, Gustavo y VILLAVARDE, Anibal. Dinámica de Grupo y Educación. Editorial Humanitas. Pág 75

te que esta participando en el proceso de formación entraría a analizar el juego de papeles reales que se están dando en el desarrollo de la clase, analizaría la situación de aquellos estudiantes de actitud positiva y trataría de crear a través de la utilización de las dinámicas grupales elementos de participación que despierten en ellos habilidades y destrezas, que en las circunstancias de una cátedra desarrollada mediante el enfoque no directivo sería muy difícil de despertar.

El estudiante en su generalidad se vería involucrado en los procesos del grupo al cual pertenece, desarrollaría elementos de socialización y se cumpliría en él en una forma más integral lo que hemos denominado el proceso de formación profesional, que integraría los aspectos de la instrucción capacitación y de su socialización.

Las dinámicas de grupo también pueden ser aplicadas en actividades propias del personal directivo, tales como reuniones de profesores y estudiantes, especialmente en actividades de las clases prácticas. El trabajo de grupo resulta altamente beneficioso en todas las profesiones y sobre todo en aquellas que forman parte de las profesiones de tipo social.

Las técnicas de grupo facilitan en gran medida la tarea de los profesores y dan a éstos la estructura indispensable para el mejor logro de sus finalidades, ya que poseen carac-

terísticas variables que las hacen aptas para determinami
nados grupos en distintas circunstancias, puesto que ellas
se utilizan para organizar mejores relaciones humanas, son
instrumentos que permiten aprender a convivir. Por eso par
a el desarrollo de la cátedra y para que se haga más efi-
caz y dinámica se debe utilizar como recurso valioso para
el logro de sus objetivos las técnicas de grupo, ya que con
ellas se puede lograr el incremento de la comunicabilidad,
permitiendo que el profesor y el estudiante adquieran dife-
rentes habilidades para sus nuevos objetivos; exige definir
la clase de experiencia por alcanzar; reúne los contenidos
en áreas y llega hasta la experiencia concreta.

Para que una clase sea más dinámica debe tenerse en cuenta
el ambiente y el interés que se tenga por ella, el cual in-
fluye a que la participación, la espontaneidad y la cooperaci
ón de los estudiantes sea mejor, facilitando así el desar
rollo de la clase.

3.2. EJEMPLOS DE LAS POSIBILIDADES DE APLICACION DEL ENFOQ QUE NO DIRECTIVO Y LAS DINAMICAS DE GRUPO EN EL DESAR ROLLO DE UN TEMA EN UNA CATEDRA

Como ilustración sobre las posibilidades de aplicación que
ofrecen las dinámicas de grupo y el enfoque no-directivo en
el desarrollo de un tema (haciendo claridad de que en la meu

dida en que se involucren elementos más generales, las dinámicas de grupo y el enfoque no-directivo toman mayor utilidad en este tema, no debe ubicarse este proceso en el tratamiento de temas singulares de una clase, sino en el tema de toda una unidad).

En este caso hemos tomado como tema de la unidad lo que es el diagnóstico social en la comunidad; esto quiere decir que podría constituir el tema para toda una semana o a veces para dos semanas de clase. Responder que es el diagnóstico social en la comunidad utilizando el enfoque no-directivo llevaría por ejemplo al profesor a desglosar el tema en una serie de interrogantes que faciliten el concepto del diagnóstico y su utilización en el proceso de la práctica comunitaria, así proponemos las siguientes preguntas:



- A. Qué es un diagnóstico?
- B. Qué es un diagnóstico social?

- C. Cómo se utiliza el concepto de diagnóstico en Trabajo Social?
- D. Cómo se utiliza el concepto de diagnóstico en Trabajo Social comunitario?
- E. Qué tipos y clases de diagnósticos existen o pueden mencionarse en materia de Trabajo Social?
- F.Cuál sería el proceso normal para la formulación de un diagnóstico social en la comunidad?
- G.Cuál es la ubicación del diagnóstico en la práctica social de comunidad y cuál es su utilidad para el Trabajo Social?
- H, Quién formula el diagnóstico y cuál es la participación de los elementos que entran a tomar parte en el proceso comunitario como son el supervisor, los estudiantes y la comunidad?.

Mediante estos interrogantes se espera que una vez hecho el trabajo de acumulación de información, de evaluación de esa información de análisis, síntesis y sistematización va a quedar debidamente aclarado y respondidas las preguntas anteriores, y respondidas esas preguntas quedaría clarificado el concepto de diagnóstico social en la comunidad y quedaría el estudiante con la claridad suficiente de cómo podría utilizar en forma práctica ese elemento operativo dentro de su proceso de intervención en la comunidad.

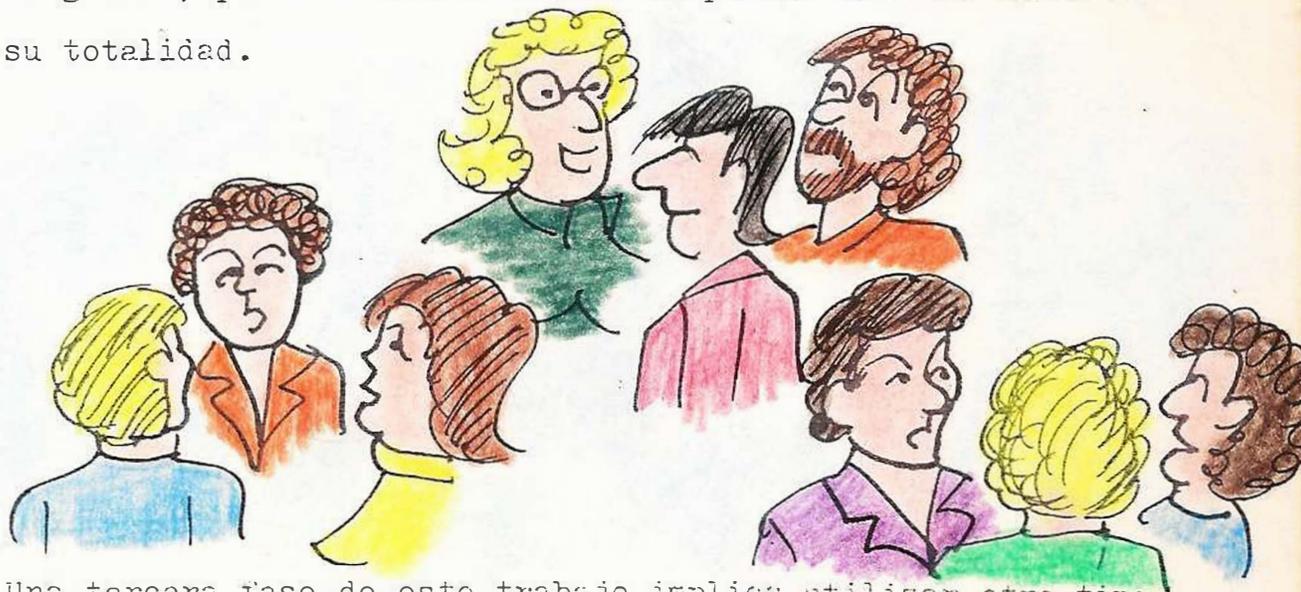
Una vez establecido el marco de interrogantes a partir de los cuales el profesor y el conjunto de estudiantes van a responder la pregunta establecida, se entra a determinar los recursos materiales, humanos y técnicos a utilizar. Así se puede pensar que es menester utilizar como elemento técnico la entrevista que se aplicaría a profesores de la facultad, no solo los que tienen que ver con la práctica de comunidad, sino a profesores que en una forma directa e indirectamente se relacionan con este concepto, tales como los profesores que desarrollan las cátedras de Trabajo Social Institucional, Trabajo Social de Grupo o historia del Trabajo Social, de Psicología General, de Psicopatología que en una u otra forma tienen que manejar este concepto.

Se aplicarían igualmente entrevistas a estudiantes de semestres superiores ó aquel en que se esta verificando el proceso y se entrevistarían a otras personas, líderes de las comunidades etc, que pueden dar conceptos propios sobre lo que es el diagnóstico y sobre su utilización en el proceso de la comunidad.

Otras técnicas a utilizar sería específicamente la observación documental, la cual se haría sobre autores que enfocaran en forma específica el tema del diagnóstico, para ello el profesor y los estudiantes deberían documentarse en la biblioteca sobre que autores tratan en forma directa el proble

ma del diagnóstico, se haría igualmente observación documental sobre autores que en forma general conceptualizan este tema, ya sea en el campo de la Sociología, de la Medicina, de la Antropología y finalmente se haría una consulta a aquellos diccionarios especializados en las diversas ramas de las disciplinas, se complementaría esta observación documental extendiéndola a el estudio de los informes de los grupos que han verificado sus prácticas.

Este trabajo debe complementarse con un recurso humano utilizando los mismos estudiantes que integran el curso dividiéndolo en comisiones; a cada comisión se le asignaría un determinado tipo de trabajo o un determinado número de interrogantes, por los cuales deberá responder ante el curso en su totalidad.



Una tercera fase de este trabajo implica utilizar otro tipo de dinámicas como puede ser la del grupo de difusión, cada comisión podría nombrar a uno o dos delegados dentro del curso y cada delegado entraría a hacer la exposición de los

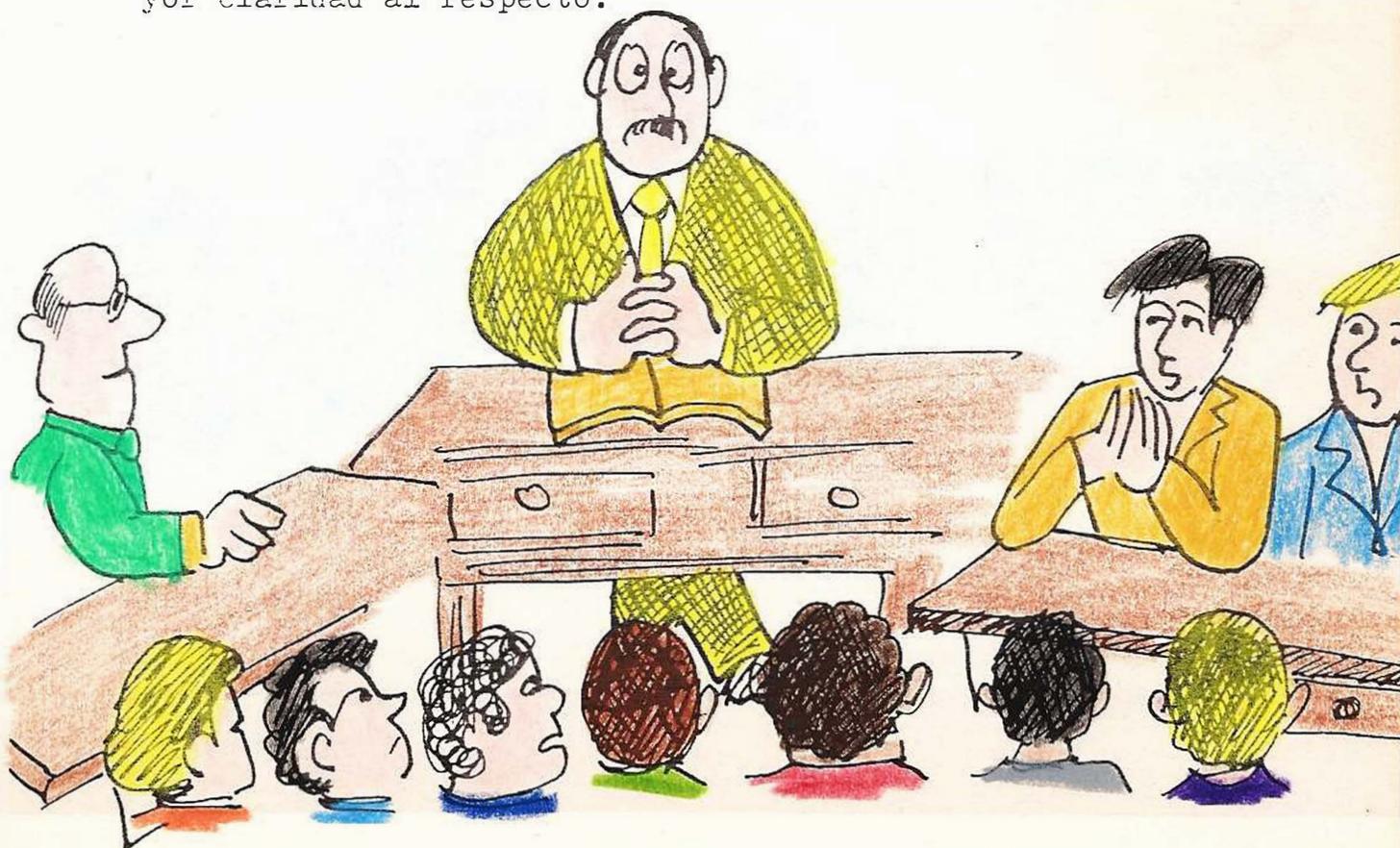
conceptos y definiciones encontradas y de los criterios que han desarrollado a partir de los elementos teóricos que han sido objeto de sistematización a lo largo del trabajo, éste grupo de delegados una vez hecha la ilustración puede dar paso a un proceso de discusión en el cual esos conceptos y esos hallazgos van a ser el resultado de la evaluación por parte de la totalidad del curso y de los estudiantes.



En el caso de que se de una concertación de opiniones, de que se de suficiente ilustración y claridad y de que los conceptos no contribuyan a dividir el grupo, sino que por el contrario exista un cierto nivel de unanimidad puede pasarse inmediatamente a una etapa de conclusiones y de sistematización del proceso, en el caso que no halla claridad podríamos pasar a una fase diferente como puede explicarse a continuación.

Si no hay claridad al final, es decir, si no hay unanimidad

respecto a las respuestas encontradas puede combinarse las dinámicas anteriormente utilizadas con un pequeño panel o foro, en el cual el grupo de estudiantes podrían invitar a dos profesores autorizados en la materia para que una hora de clase hagan una exposición sobre el tema en mención, los estudiantes desde luego habrán ilustrado a los expositores sobre los elementos divergentes existentes y sobre los problemas y la falta de claridad, se hará la exposición se verificará un foro en el cual los estudiantes haran preguntas a los expositores y posteriormente una vez marchados los expositores y si es necesario en una clase diferente se verificará un nuevo trabajo de discusión de grupo en el cual se espera que ya exista la madurez suficiente como para poder producir conclusiones con un mayor nivel de unanimidad y mayor claridad al respecto.



Este modelo de aplicación del enfoque no-directivo y del desarrollo de las dinámicas de grupo en el contexto de una clase teórica implica desde luego madurez, preparación y programación; significa que los programas a desarrollar en una cátedra deben estar debidamente parcelados en cuatro, cinco o seis unidades debidamente programadas, es decir unidades a las cuales se les haya asignado un tiempo relativamente suficiente para que puedan ser tratadas dentro del proceso de participación no directiva, debe igualmente programarse la utilización de los recursos y ser subceptibles de utilización en los diversos recursos humanos existentes.

En la facultad debe el profesor tener con anticipación diseñados los elementos de desarrollo de la cátedra conocer el número de estudiantes a participar en el proceso, el tamaño y la modalidad de los cursos e igualmente poseer la posibilidad de utilizar otros espacios físicos en la Universidad en los cuales pueda modificarse la relación grupo-dicente, profesor-dicente, espacios físicos y no someterse a las condiciones extremadamente rígidas existentes en el momento actual superándolo en lo posible con la utilización de elementos didácticos como carteleras, ilustraciones, microfonos y demás elementos que facilitarían el desarrollo de este tipo de trabajo.

3.3. LA EVALUACION DINAMICA DE LAS CATEDRAS TEORICAS

El grupo necesita saber en todo momento si los objetivos y actividades que se persiguen se han obtenido. Para ello se requiere una evaluación continua, el cual va a servir para indagar hasta que punto se hayan satisfechos los estudiantes y si las tareas propuestas han sido cumplidas, permitiendo así introducir cambios de acuerdo con los métodos y procedimientos que se hayan elegido.

Para realizar la evaluación el grupo debe elegir la técnica que considere más apropiada. Mediante la evaluación se espera que las relaciones entre los profesores y estudiantes sean más eficaz, puesto que a través de ella la maduración del grupo se irá logrando progresivamente a medida que se van superando las fallas y alcanzado lo que se desea.

Una de las finalidades, de la evaluación es la de constatar los resultados obtenidos, puesto que por medio de ella pesamos las capacidades y las obligaciones de cada persona.

La evaluación permite que el grupo haga el análisis de sus dificultades y de sus éxitos, por lo tanto se requiere que sea realizada por todos para permitir percibirse, analizar y elaborar situaciones, regular conductos y asumir como unidad en forma realista.

Este es uno de los elementos más importantes en la aplicación del enfoque no-directivo y de las dinámicas de grupo en el desarrollo de las cátedras teóricas, por cuanto que una evaluación directiva-normativa acaba o disminuye los efectos causados mediante la aplicación de un proceso dinámico de participación, podemos aludir a dos tipos de evaluación: individual y colectiva; la evaluación individual se hace generalmente en un examen oral o escrito en base a una o más preguntas que el profesor plantea al estudiante sobre los diversos temas tratados a lo largo de un período dado.

El hecho que normalmente puede conflictuar la relación profesor-estudiante está en que es el profesor el que elige los interrogantes y las dificultades que el profesor le plantea al estudiante.

Si al desarrollar cada uno de los temas el profesor con el grupo de estudiantes ha ido sacando de cada uno de ellos una serie de interrogantes, el profesor puede pedirle al estudiante que plantee preguntas respecto a los temas para él responderla en los períodos que en el desarrollo de las cátedras él haya determinado para eso, al final del desarrollo de cada unidad el profesor tendrá un determinado número de preguntas realizadas dentro de una terminología consecuente con la del estudiante, con un contenido normal a la capacidad y al nivel de comprensión desarrollados por los estu-

diantes de tal forma, que estos no tendrán ninguna razón o excusa para mostrar incomprensión o incapacidad de formular una respuesta frente a cualquiera de estos que le plantee el profesor.

La evaluación individual puede entonces hacerla por escrito utilizando la modalidad de diversos cuestionarios que se reparten indistintamente por escrito a los estudiantes, o puede utilizar la modalidad oral en presencia del auditorio o ha cada estudiante por separado, este banco de preguntas puede permitirle combinar diversos modalidades de evaluación del estudiante en forma individual.

En cuanto a la evaluación colectiva esta puede hacerse en pequeños grupos o en grupo de regular tamaño o en subconjuntos, todo en el curso o la totalidad del curso.

Referente a grupos pequeños puede plantearse problemas que pueden resolverse por grupos de tres, cuatro ó cinco personas; asignándole a cada grupo un problema diferente surgido de los mismos elementos del proceso de realización de las diversas dinámicas grupales enfrentadas a lo largo del proceso o puede plantearse un problema a todo el curso y exi - girle que sea el mismo curso el que desarrolle una dinámica capaz y suficiente de enfrentar el problema y darle respuestas adecuadas de esta forma el curso tendrá que atender a

aspectos diferentes; aspectos de contenidos en cuanto a dar respuestas de acuerdo al desarrollo de la cátedra y a su participación, tendrán que dar respuestas de forma en cuanto a los mecanismos utilizados para hacer el trabajo, de responder y buscar alternativas de solución al problema que ha surgido en la evaluación del proceso y tendrá que responder por los aspectos técnicos del proceso.

De esta forma que puede parecer un tanto simple es posible considerar suficientemente ilustrado la aplicación del concepto no directivo del enfoque no- directivo y de las dinámicas de grupo tanto para el desarrollo de las cátedras, para la participación de los estudiantes y para la evaluación del desarrollo de un programa.

EL ENFOQUE NO DIRECTIVO Y LAS DINAMICAS DE GRUPO EN LA PRAC TICA SOCIAL DE COMUNIDAD

Se trata en este capítulo de analizar lo relativo a la apli
cabilidad que debe darse al enfoque no directivo y a las
dinámicas de grupo en el desarrollo de la práctica social
de comunidad.

Se trata de definir la aplicabilidad que debe darse res -
pecto a la relación supervisor-estudiante, tanto en el as -
pecto de la orientación teórica, de la orientación profesio
nal tanto en el desarrollo de la práctica, en el taller y
en la evaluación del estudiante.

4.1. EN LA ORIENTACION DEL PRACTICANTE

El practicante es un individuo en proceso de formación, lle
ga a la práctica, en las etapas iniciales en condiciones
que deben ser objeto de evaluación por parte del supervisor
para poder establecer en qué condiciones intelectuales ani-

micas, que habilidades y que destrezas ha desarrollado en el proceso de formación que ha vivido desde su primer semestre hasta el cuarto semestre, que criterios, que conceptos le merece la práctica, qué opina él de la práctica y qué espera él de lograr del proceso de práctica a partir del momento en que ésta inicia su desarrollo, esa evaluación que comprende aspectos metodológico, teóricos, psicológicos de comportamiento y de actitudes profesionales implica que el supervisor va a hacer un diagnóstico del practicante a nivel individual y a nivel grupal porque el practicante en su grupo de compañeros constituye además un aspecto diferente al que puede presentar como simple individuo, es decir la evaluación comprende los aspectos individuales del practicante y su comportamiento en el grupo.

?
¿Quién es?
¿Qué sabe?
¿Qué piensa?
¿Cómo actúa?



En este proceso se espera que a través de un diagnóstico hecho sobre esa situación inicial, sobre esas condiciones iniciales el supervisor pueda establecer metas respecto a cada uno de los practicantes y respecto al grupo de practicantes en esas metas deben señalarse los objetivos que el supervi-sor espera lograr al culminar el proceso de práctica en cada uno de esos niveles, o sea que el supervisor debe en su libreta de control y de evaluación del proceso de la práctica consignar luego de los tres ó cuatro primeros talleres la situación y la condición que presnta cada uno de los practicantes, la condición y situación que presenta el grupo en general, y señalar las metas que se a propuesto lograr a través del proceso de formación que van a vivir los estudiantes en su práctica de comunidad, al establecer esas metas fijará así los elementos del proceso que va a vivir el grupo respecto a la experiencia que el supervisor está viviendo en la comunidad como agente comprometido con los procesos de transformación y desarrollo que ésta está viviendo.

La práctica se torna así un apto consciente y deliberado en el cual las energías y las capacidades del supervisor ne se concentrán sólo en los aspectos dinámicos o altivistas de la práctica, sino en el factor humano, desde luego en este trabajo el supervisor no puede olvidar igualmente a la comunidad, ya que la evaluación de los estudiantes contempla en su parte correspondiente una evaluación de la situación de

la comunidad para que a su vez dentro de un proceso integral el supervisor pueda elaborar metas que él piensa lograr respecto a la comunidad que debe en el desarrollo del proceso de práctica en la comunidad y que involucran tanto el proceso de formación del estudiante como a la práctica en su aspecto integral.

Se espera así que de un estudiante ignorante de las condiciones y requisitos de la práctica poco respetuoso a veces de las calidades condiciones y elementos de la comunidad o poco conocedor de ello se logra a través de un proceso de etapas sucesivas que se convierta finalmente en un individuo que podría calificarse como un aspecto conocedor de las características de la comunidad como una persona respetuosa de las limitaciones, carencias y deficiencias de sus miembros y reconocedor de los valores existentes capaz de dialogar con la comunidad de establecer propuestas de asumir actitudes dinámicas en la comunidad y capaz de inducir a su vez proceso de transformación y cambio en los elementos que conforman a ésta.

Las dinámicas de grupo vienen a constituir entonces un aliado poderoso al aplicar este concepto no directivo en el proceso de formación de practicantes, ya que el supervisor puede diferenciar tres, cuatro etapas a través de las cuales él va a lograr en el practicante las metas que se ha propues

to , ir relacionando y aplicando aquellas técnicas que le permitan traducir o ubicar, inducir en el estudiante aquellas cualidades, conocimientos, destrezas y habilidades que él a considerado deseables en el diagnóstico inicial, así el estudiante se convertirá no sólo en un objeto de la acción del supervisor sino en un sujeto de su propio proceso,

Cuando a través de un proceso dinámico entra a ir adoptando actitudes a partir de su propia iniciativa que le permitan bajo la asesoría del supervisor superar limitaciones y deficiencias sobre las cuales tiene plena conciencia y lograr metas sobre las cuales es igualmente consciente.

4.2. EN EL PROCESO DE LA PRACTICA

La utilización del enfoque no directivo en el desarrollo del proceso de práctica implica desde luego que la comunidad y los practicantes han alcanzado un nivel en el cual son capaces de establecer sus propias metas, de escoger sus propios métodos, de superar sus limitaciones pero es indudable que si no se dan oportunidades, no se crean condiciones para que esto suceda.

Un proceso directivo no va a conllevar a que la comunidad y el practicante vivan o lleguen a vivir procesos no directivos. Esta aclaración es necesaria para no pensar que la

aplicación del enfoque directivo en las etapas iniciales de un proceso de práctica va a servir para que el supervisor pueda imprimirle al estudiante y a los grupos de la comunidad los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para que en una etapa posterior al aplicar el enfoque no directivo ésta lo maneje con agilidad.

Nada más equivocado quién no ha ido aprendiendo en un proceso práctico vivencial consciente y cometiendo errores, co-rrigiéndolos no puede llegar a desarrollar esas habilidades y destrezas que de él se esperan. Esto se palpa cuando la cátedra teórica se convierte en un acto magistral, en el cual el profesor señala el problema, los procedimientos para resolverlos; los resuelve y luego espera del estudiante respuestas que concuerden con los planteamientos hechos, pero cuando el profesor espera del estudiante que éste haga una investigación, platee hipótesis y discorra métodos, haga análisis por sí mismo, se encuentra con una imposibili-dad total porque el estudiante no ha asimilado, no ha interanalizado esas habilidades y destrezas que el profesor creyó haber inducido en él a través de su propio ejemplo.

En todo Trabajo Social que se encare en una comunidad, el grupo primero y de mayor validez es el hombre. Los hombres integran grupos de distintos tipos: Institucional, funcionales, naturales, formales e informales. To

dos ellos, mediante un adecuado y estratégico manejo de técnicas, deben ser el motor y eje principal de todo cambio que conduzca a un desarrollo comunal. 13

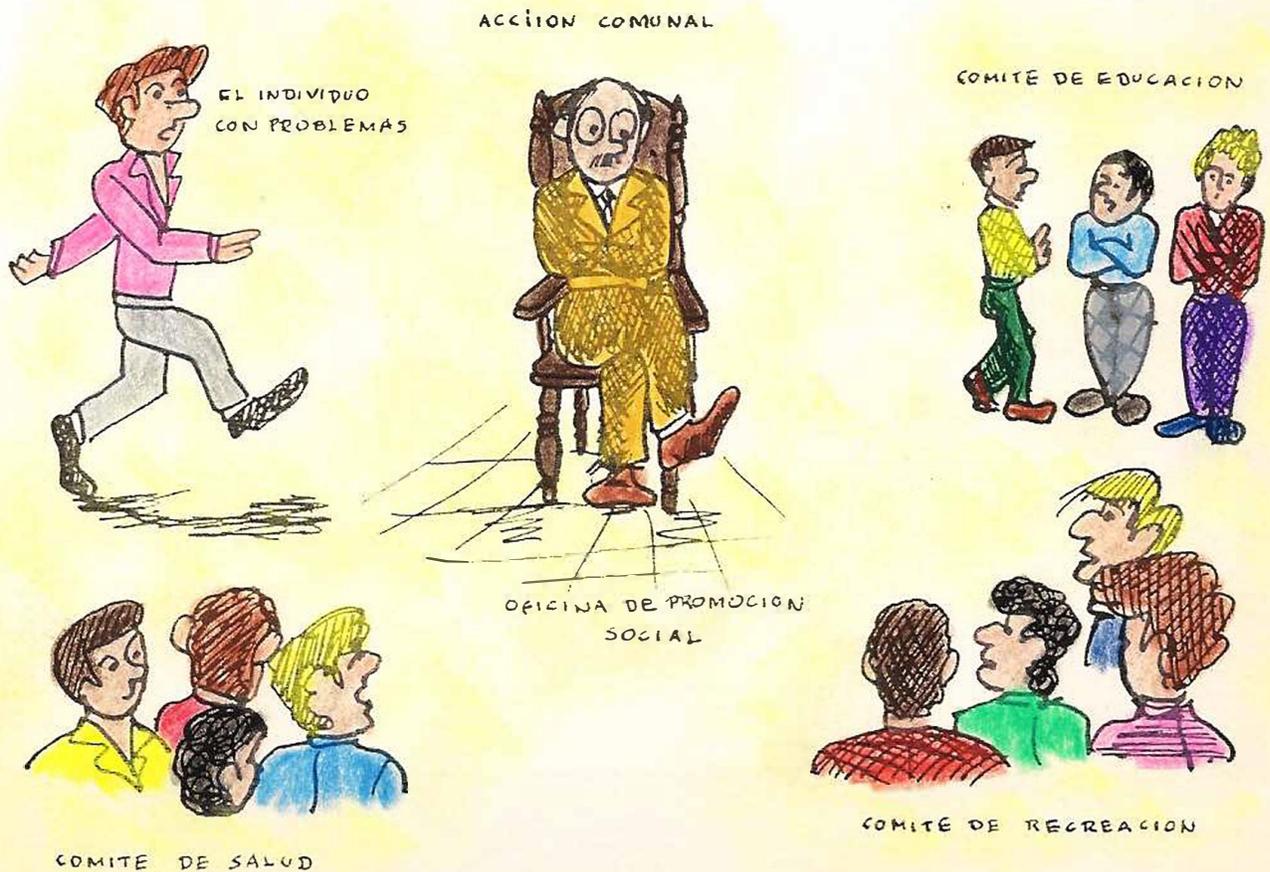
La práctica de comunidad es pues uno de los ejercicios en los que en mejor forma puede un supervisor aplicar el enfoque no directivo en forma consciente, precisa, programada y utilizando las dinámicas de grupo traducen los procesos de la comunidad en elementos dinámicos que logren verdaderos niveles positivos de participación y llegar en un momento dado a que los diversos grupos comunitarios o las organizaciones de base asuman a plenitud los procesos de la comunidad.

El trabajo en la comunidad puede realizarse así a través de pequeños grupos, es un error que se comete con frecuencia en asumir el proceso de trabajo con la comunidad a partir de aquellas organizaciones que aparentemente condensan la dinámica total de la comunidad como lo que son nuestras acciones comunales que en la práctica lejos de poseer esa capacidad carecen de respaldo de la comunidad.

Por eso es menester que utilizando las dinámicas de grupo, el propio grupo de practicantes en el caso de la facultad

13. KISNERMAN, Natalio. Servicio Social de Grupo. Editorial Humanitas. Pág 294

suele ser bastante numerosa y se fraccione en diversos equipos de acuerdo a las habilidades y destrezas diagnosticadas en la etapa inicial, así el grupo de practicante constituirá un equipo de recreación, de salud, de capacitación, de organización y desarrollo y algo importante un equipo de asesoría de la comunidad tratando que a través de ese equipo llegue a constituirse en la comunidad una oficina o unidad de promoción social a la cual la comunidad pueda acudir como factor de consulta en cualquier momento, que debe contar con un respaldo directo de la Universidad y del equipo coordinador de las prácticas para que las inquietudes de las comunidades puedan canalizarse a través de esa estructura.



Estos diversos equipos mediante un trabajo de ejemplos de -
ben ir induciendo en la comunidad, en sus diversos sectores
e identificando en ellos aquellas personas con tendencias
hacia el trabajo en la recreación, capacitación, en la pro-
gramación, orientación a la comunidad, en la salud, en fin
en los aspectos culturales y en todas a aquellas actividades
que son difíciles de identificar cuando se quiere entender
un trabajo comunitario a nivel global.

Así cada grupo, cada equipo comenzará un trabajo con un pe-
queño grupo integrado por personas que viven en diversos sec
tores de la comunidad, el grupo de practicantes por ejemplo
que atiende al área de la salud iniciará un proceso dinámi-
co de concientización, de formación, de apoyo, de consulta
con ese otro pequeño grupo de personas de la comunidad que
están interesados en colaborar con ellos en esos aspectos.

Cada uno de los equipos de práctica trabajando por su cuen-
ta pero coordinados con lo que hemos llamado unidad de pro-
moción social y por el supervisor van a irle dando a ese
trabajo aparentemente fragmentario la unidad necesaria, de
esta forma apartir de los pequeños grupos y en la medida en
que el proceso lo permita podrá pasar la práctica a consti-
tuirse en un proceso de trabajo de grandes grupos unifica-
dos por la necesidad que vayan irrigandose en la totalidad
de la comunidad.

Otro aspecto que puede señalarse de la importancia y de la viabilidad que tiene el desarrollo y la aplicación de las dinámicas de grupo en la práctica de comunidad lo constituye el realizar trabajos focalizados en elementos vitales de ésta tales como: la familia; cada estudiante debe ser responsabilizado por el conocimiento y el acercamiento por lo menos a cinco unidades familiares, se trata de ésto el estudiante desarrolle habilidades y destrezas en el campo de las relaciones humanas de que sea capaz de conocer cual es la estructura de la familia utilizando para ello los elementos que la sociología y la Antropología han desarrollado para categorizar, para identificar y explicar la estructura familiar, su dinámica, su origen, sus procesos, su economía y las tendencias existentes en ellas la forma como la sociedad en su generalidad influye en ella y la forma como la familia responde a esas incidencias de la sociedad.

A partir de este trabajo familiar el estudiante puede someter a práctica sus conocimientos de la Psicología Social, de la Psicología dinámica y de la psicopatología.

Puede igualmente identificarse en la familia aquellos individuos que estén deseosos de realizar trabajos en el área de la recreación, de la salud, de la capacitación o que presenten problemas especiales que puedan derivarse hacia los diversos equipos y comités existentes o que puedan ser fuentes

tes de trabajo de caso.

El trabajo de comunidad se convierte así de esta manera en un trabajo que integra el caso y el grupo en el proceso de organización y desarrollo de la comunidad, es decir, de abajo hacia arriba del pequeño grupo, de la unidad familiar de los comités de salud hacia las organizaciones de base de nivel superior como las acciones comunales sin entrar en competencia con ellos, sino por el contrario en un proceso educativo que va a permitir el surgimiento de nuevos líderes y la superación de aquellos líderes impuestos por habilidades de carácter politiquero que tanto negativizan el trabajo de las organizaciones de base en nuestras comunidades.

4.3. EN EL TALLER

El taller es uno de los elementos más valioso en el proceso de formación del practicante de Trabajo Social y como tal merece una consideración muy especial, debe ser objeto de análisis de programación y planificación.

No es lo mismo el taller que se realiza en las primeras semanas del quinto semestre, del que se realiza en las primeras semanas del sexto semestre; no es el mismo estudiante que está participando en un taller de quinto semestre que el que esta participando en un taller de sexto semestre.

Igual cosa vale decirse de un estudiante de séptimo semestre y de octavo. En consideración a esto el supervisor debe pensar en el taller como una unidad en conjunto de actividades que van a realizarse a lo largo de un semestre, así puede pensarse y debe pensarse que sí en el semestre hay dieciseis (16) semanas académicas es posible pensar que se van a realizar dieciseis (16) talleres a lo largo de cada semestre y que la planificación del proceso de supervisión implica un eslabonamiento entre el primer taller y el último, en el cual el estudiante va a vivir un proceso de transformación y de formación que debe conducirlo de niveles inferiores, simples hasta niveles de proyección, de promoción y de planificación, es decir, a niveles en los cuales se constituya un individuo cualitativo y cuantitativamente superior al que se encontró en el diagnóstico inicial.

Así la planificación de cada taller en un problema que depende del programa general establecido para los dieciseis (16) talleres, además la planificación de los talleres tienen una correspondencia directiva en los procesos que se están verificando en la práctica de comunidad.

Cada taller en la etapa inicial del proceso de práctica implica un énfasis en los procesos formativos e informativos del estudiante que se a llegado a confundir con una etapa total absoluta de investigación y no es este el criterio que

debe darsele a la realización de los talleres y de la práct
ica en su primera etapa, es una etapa de información, en
la cual el estudiante va a conocer a la comunidad, va a in
formarse de los proyectos que se están realizando, de los
líderes que existen, de las diversas agrupaciones de los
fenómenos y tendencias existentes y va a participar en acti
vidades de apoyo a la comunidad. Por lo tanto el taller de
be reflejar esa dinámica, la situación particular del estu-
diente y de la situación particular del grupo.

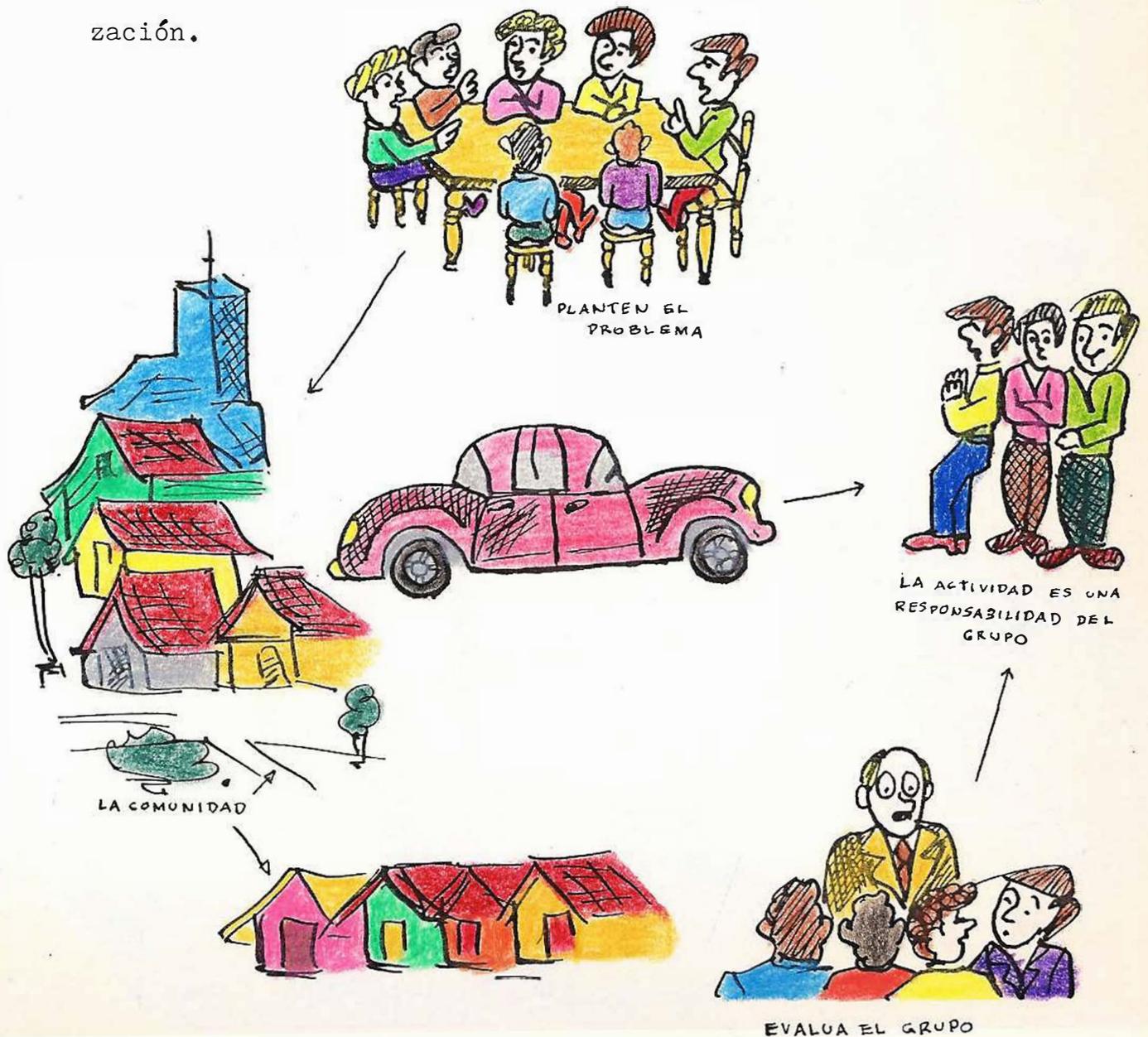
La planificación de los talleres en una etapa intermedia de
be responder entonces lo que a venido sufriendo el estudiante
y el grupo de practicantes, para que los talleres de la
etapa final respondan a los objetivos planteados cuando el
supervisor estableció las metas generales y específicas que
esperarán lograr en los estudiantes con la culminación to-
tal del proceso.

La dinámica de grupo permite potenciar
la propia acción educadora y alcanzar
resultados de aprendizaje no dedeñable
y que no se logran de ningún modo por
el mecanismo educativo tradicional. 14

Algunos supervisores en alguna forma muy particular ya han
inducido procesos dinámicos en la realización de los talle-

14. CIRIGLIANO, Gustavo y VILLAVERDE, Anibal. Dinámica de
grupos y Educación. Editorial Humanitas. Pág 21

res se observa así cada vez más la participación del estu -
diante en la definición de los objetivos de cada taller, en
la selección de las dinámicas a realizar, de los instrumen-
tos y de las técnicas a realizar, si ésto además se hiciera
dentro de un marco en el cual cada taller corresponde a un
programa elaborado en forma intensional, con la finalidad
de lograr unas metas prestablecidas, el proceso de práctica
va a obtener mayor calidad y contenido en cuanto a su reali-
zación.



En este proceso el estudiante pasará a ser un receptor de información, una persona orientada por las manos, capacidades y destrezas de un supervisor a una persona que poco a poco irá siendo sujeto activo de su proceso de formación, adiestrandose en la selección de métodos y técnicas a aplicar en cada proceso, llegará un momento en que acompañará al supervisor en la selección de objetivos, en la delimitación de metas y en el diseño de programas en el proceso de la comunidad, y se habrá logrado la meta fundamental del proceso de práctica en cuanto a trabajos formativos se refiere, que es el inducir en el estudiante como profesional en formación, aquellas habilidades y destrezas que lo harán un individuo apto, capaz de comportarse profesional y constructivamente en la sociedad.

4.4. COMO RECURSO EVALUATIVO

¿Cómo utilizar el enfoque no directivo y las dinámicas grupales en la evaluación del estudiante?.

Es el interrogante que plantea el desarrollo de este punto desarrollemoslo en la siguiente forma:

La evaluación tiende no sólo a medir cuantitativamente los conocimientos y habilidades del estudiante como practicante en su trabajo comunitario, tiende igualmente a establecer

hasta que punto ha sido capaz de asumir con propiedad esos conocimientos, habilidades y destrezas y de implementarlos en su comportamiento profesional. Tiende asimismo a determinar hasta que punto es capaz de tomar iniciativas propias y de diseñar programas y proyectos frente a problemas concretos que se le planteen y a dar respuestas concretas frente a la realidad, es decir, la evaluación no sólo es medir conocimientos y destrezas adquiridas, sino determinar hasta que punto el proceso de la práctica ha contribuido a la formación de un profesional.

Por lo tanto puede complementarse mediante las dinámicas de grupo la evaluación individual con la evaluación grupal, si el supervisor a lo largo del proceso de la práctica compara la evaluación hecha mediante el diagnóstico inicial verificado en las primeras etapas del proceso a nivel de individuo con un diagnóstico que va hacer al final del quinto semestre, un diagnóstico al iniciar el sexto semestre y un diagnóstico al final de estos semestres. Esto implicará comprometerse al individuo en la realización de determinadas tareas, responsabilizarse por los objetivos a lograr con la realización de determinadas tareas.

Igualmente se puede hacer a nivel grupal comprometiéndolo al grupo por la realización de programas y proyectos, es decir en la determinación de metas, las actividades deben ser res

ponsabilidades del individuo y el desarrollo de los programas y de los proyectos, la consecución de sus objetivos deben ser responsabilidad del grupo.

Así el comportamiento del individuo en la realización de de terminadas tareas y la responsabilidad asumida por el grupo en el cumplimiento de los objetivos en la ejecución de proyectos y programas vendrán a constituir dinámicamente los elementos fundamentales de la evaluación del estudiante.

De esta forma el enfoque no directivo supone un elemento, en el cual el supervisor supera el simple papel de profesor calificador y pasa a constituirlo en un elemento de formación en el que evalúa la diferencia existente en un momento final con lo que había ó que existía en el momento inicial en el proceso de las prácticas, comprometer al individuo en la realización de tareas puede hacerse a través de la utili zación de las mismas dinámicas de grupo exigiéndole al estu diante su utilización en la realización de tareas comprome tiéndolo con metas tales como: Hasta que punto un estudiante es capaz de movilizar grupos de personas, hasta que punto un equipo de trabajo es capaz de movilizar a determinado sector de la comunidad, o a la misma comunidad en su totali dad.

Así la capacidad de movilización, de orientación, de planifi

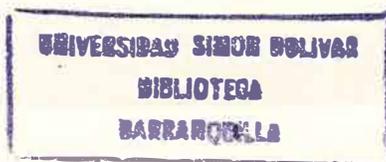
cación y de programación demostrada en un trabajo individual y en un trabajo grupal, se constituyen en elementos de evaluación del proceso de práctica y de las incidencias que esta tiene en el proceso de formación de un profesional de Trabajo Social.

MODELOS DE APLICACION DE LAS DINAMICAS DE GRUPO EN EL TRABAJO COMUNITARIO

El producto de nuestro accionar es la dinámica, pero la mayor dificultad que afrontan las ciencias sociales es poderlas aplicar al hombre. Sólo mediante un adecuado uso producen el efecto esperado. En ese adecuado uso es cuando todo profesional debe saber cómo aplicarlo en el momento oportuno. Como profesionales podemos conocer todas la técnicas pero sólo con real sentido humano podemos "entrar" en la gente.

Por último no creemos que las dinámicas se pueden separar tácitamente. Unas y otras pueden unificarse y combinarse en casos determinados. Por eso preferimos incluir cada tipo de dinámica en su momento oportuno y mostrar en parte su empleo en la comunidad.

A continuación citaremos algunas dinámicas que pueden aplicarse en una comunidad.



5.1. DINAMICAS DE PRESENTACION

La siguiente dinámica puede realizarse con grupos grandes, como es el epitafio que se puede aplicar con los diferentes miembros de las organizaciones de base de una comunidad que piensan realizar actividades juntos.

Tiene como objetivo presentar a los miembros de un encuentro que no se conocen y que van a trabajar juntos.

Cada miembro corta un papel en forma de lápida mortuaria. Coloca en él un epitafio que sintetice su labor en la organización, sencillo, claro, corto. Lo prenderá en su pecho. Recorrerá la sala en silencio, viendo los otros epitafios, escogerá uno que le impacte y dialogará con su autor.



Cada miembro cumple con recorrer la sala, haciendo el epitafio. Ejemplo: Me preocupo por ayudar a mi barrio. Lo prende en su pecho. Una vez que todos hayan recorrido la sala cada miembro escoge a otro, cuyo epitafio le impactó para dialogar sobre sus respectivos epitafios y así se van conociendo sus cualidades, su labor en la organización.



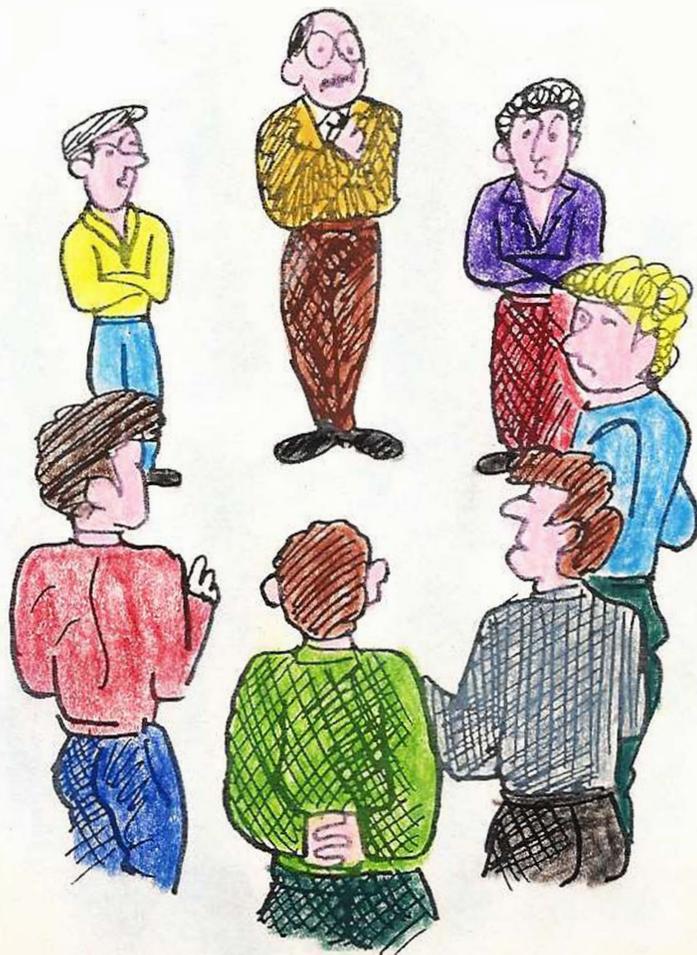
Esta dinámica es apropiada para desarrollar la madurez individual y grupal para lograr enfoques más ricos y variados a partir de la experiencia de los miembros del grupo con el cual se piensa trabajar.

Dinámica para grupos pequeños

Me llamo.... y vine...

Esta dinámica puede aplicarse con los líderes juveniles de los diferentes sectores de una comunidad. Teniendo como objetivo una simple presentación y mutuo conocimiento. Se utiliza cuando el grupo lleva algún tiempo reunido.

Se colocarán los integrantes del encuentro en un círculo grande. El coordinador se coloca al comienzo del círculo y da su nombre y apellido, diciendo vine para enterarme de las actividades de cada grupo. El que sigue da su nombre y apellido; seguidamente da el nombre y apellido del coordinador y dice lo mismo que el anterior.



Así sucesivamente cada líder del círculo va nombrando uno por uno los anteriores que ya se presentaron y terminando con el coordinador. El que se equivoca o no sabe el nombre de los participantes, echa prenda y sale del círculo. La dinámica terminará cuando ya nadie se equivoque.

Al terminar la dinámica habrá diálogo entre todos los líderes para hacer su respectiva evaluación.

Esta dinámica permite entrenar a los líderes de un grupo en la discusión guiada, análisis de situación y hechos, desarrolla la flexibilidad de razonamiento mostrando que se puede hacer muchas cosas por una comunidad; ayuda a los líderes a observar su propio trabajo con perspectiva y profundidad.

5.2. DINAMICA DE FORMACION DE GRUPOS

La dinámica Comités de trabajo es una de las cuales se puede aplicar en grupos grandes.

Se reúnen los miembros de los barrios de una comunidad para trabajar en el desarrollo y progreso de la misma. Esta dinámica permite acelerar la capacidad de un grupo grande, que van a trabajar por mucho tiempo; para realizar diversas tareas prácticas necesarias para la comunidad.

El líder de una comunidad pregunta a sus miembros qué comités son necesario crear. Ejemplo: Aseo, juegos y recreación, salud, etc.

Determinado los diversos comités, se colocan carteles, con el nombre de cada comité. Ahí la gente se anota a su gusto. Cada comité programa sus respectivas actividades, elaborando un plan de trabajo. Eligiéndose por supuesto la junta directiva para que la aprueben. Una vez que estén trabajando los grupos se reunirán cada cierto tiempo para observar como marcha su labor.



Esta dinámica permite que los miembros de una comunidad se conozcan y trabajen mucho más por su comunidad.

Dinámica para grupos pequeños.

Cuartetos y octetos

Con esta dinámica se puede reunir a los miembros del comité de trabajo de una comunidad, se pretende formar equipos o grupos naturales. Para lograr ésto, todos los miembros del grupo libres y espontáneamente eligen a las personas, la cual se sacan del grupo general. No habrá dirigentes, no se repartirán cargos. Esta dinámica sólo trata de formar grupos que se comuniquen.

Una vez unidos los miembros de la comunidad se formarán parejas y cada pareja buscará otra para diálogar en cuarteto. Seguidamente cada cuarteto buscará a otro y formarán un octeto, dialogarán sobre la conveniencia y posibilidades de seguir o no trabajando juntos en los comités. Se formarán los cuartetos para hacer esto: todo el grupo general se reúne en el centro. Enseguida cada pareja sale a la búsqueda de otra, eligiendo una libremente. Las parejas elegidas pueden estar de acuerdo o no con la elección.



En un lugar aparte cada cuarteto conversa durante 30 minutos. Teniendo en cuenta que cada miembro presenta al otro de la pareja nadie se presenta así mismo. Vuelven los cuartetos a l círculo central, separados un poco y destacándose nítidamente cada cuarteto. Enseguida cada cuarteto dialogan do elige otro cuarteto. Este puede aceptar o no.

En un lugar aparte se presentarán y dialogarán sobre el deseo de seguir trabajando en la comunidad. Si hay pueden elegir a un asesor; dialogan con él. Nombran al que presentará al octeto en el grupo, y el que presentará a éste. Todo el paso durará 30 minutos.



En la evaluación de la dinámica los octetos dialogarán sobre el logro del objetivo, la utilidad de esta dinámica y que se aprendió de ella.

5.3. DINAMICAS DE INTEGRACION

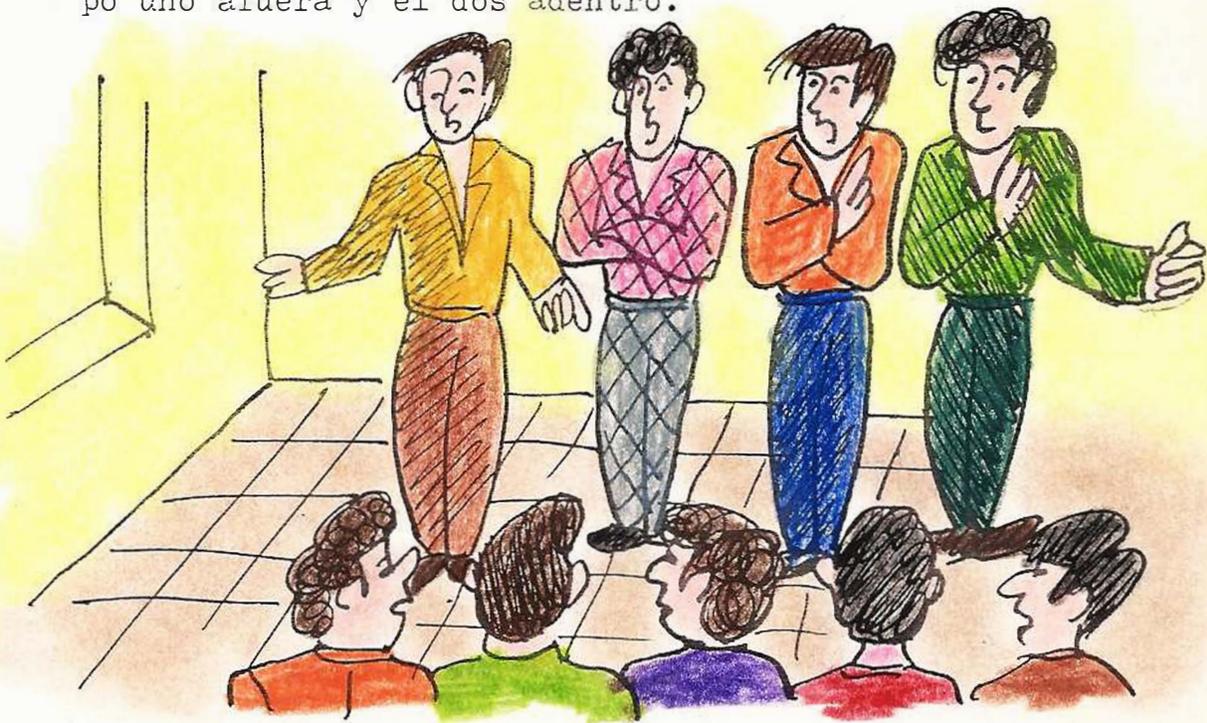
Para aplicarla en grupos grande tenemos la siguiente:

Cómo hacer una observación.

Esta se puede realizar con los miembros de la acción comunal tiene como objetivo saber hacer una observación o crítica, sin herir sentimientos, a su vez saber decirlo. Esta diná-

mica se hace toda en grupo.

Una vez formados los grupos, o sea, el primero adentro y el segundo atrás. El grupo uno hablará sobre la labor de cada uno en la acción comunal durante 20 minutos; el grupo dos observa; terminado el plazo el grupo dos crítica lo hablado por el grupo uno, éste escucha en silencio durante 10 minutos. Se repite lo mismo pero esta vez al contrario, el grupo uno afuera y el dos adentro.



La persona que esta dirigiendo la dinámica pregunta a los miembros: cuáles fueron sus reacciones ante las críticas recibidas?, cuál ha sido el motivo de esas reacciones? y por último preguntará qué cualidades ha de tener una verdadera observación?, pueden surgir las siguientes respuestas: verdaderas, descriptivas, oportuna, etc.

Es una dinámica algo extensa. Sin duda es apropiada para desarrollar la madurez individual y grupal, para lograr un mutuo enriquecimiento de experiencias, así como para obtener entrenamiento en la resolución de situaciones o incidentes en la acción comunal.

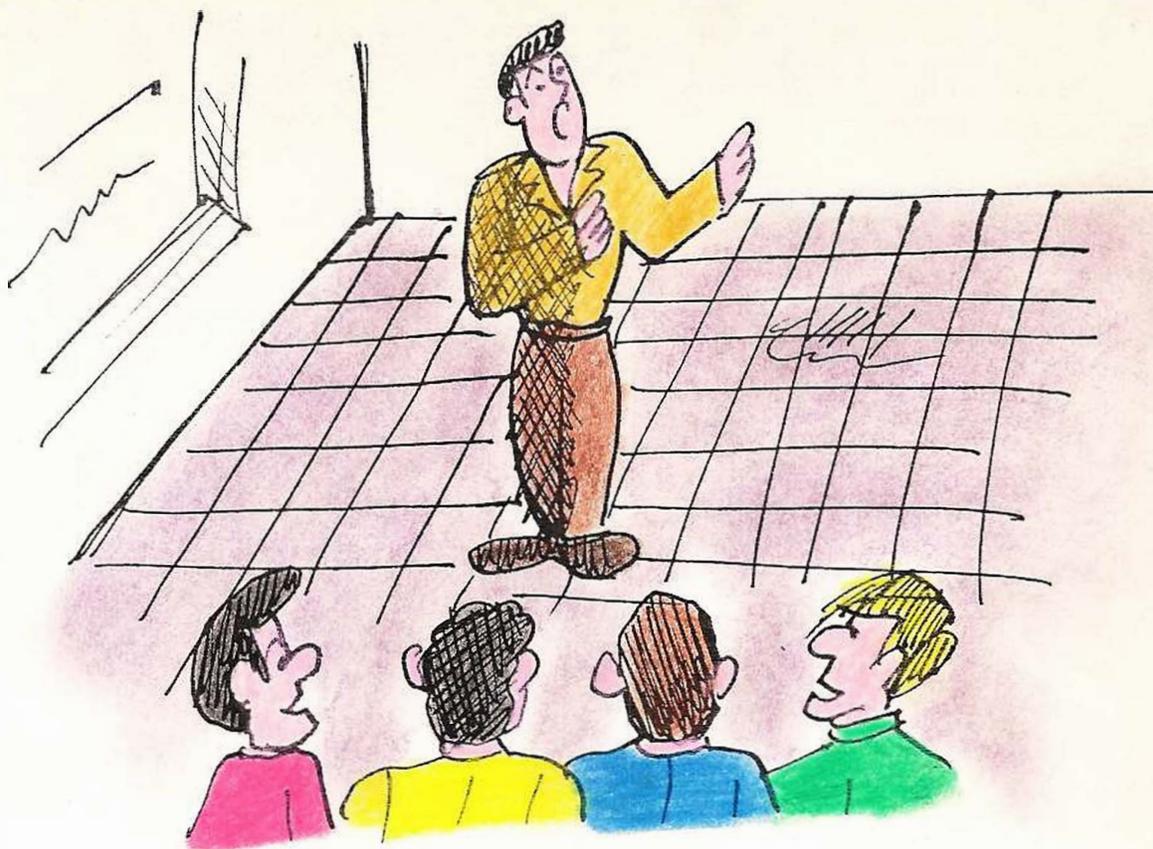
Dinámica para grupo pequeño.

Calentar los motores.

Esta dinámica puede aplicarse a aquellos grupos que van a trabajar por comisiones para que se ocupen de actividades como: bingos, salud, vacunación, etc. Tiene como objetivo hacer entrar en actividad y confianza rápidamente a un grupo que recién se conoce.

Se le indica a los miembros de las comisiones que se coloquen en la sala, el coordinador de la dinámica dará un minuto para que la observen. Enseguida, cada uno dice rápidamente lo que hay en ella, sin repetir lo que ya dijeron.

Decir inmediatamente y por grupos frases relacionadas con los objetos que han nombrado, entonar un canto conocido, cantando cada uno un verso. Contar o inventar un cuento, decir sinónimos, antónimos.



Decir rápidamente palabras que comiencen con la letra que hayan escogido, se dirán nombres de pájaros, animales, flores países, etc, y así otras cosas que se les ocurra al coordinador ó a los presentes.

En la evaluación todos dialogan sobre la experiencia que les dejó la dinámica y se pondrán a trabajar en las actividades que se le ha asignado a cada comisión.

5.4. DINAMICAS PARA EL CONOCIMIENTO DE SI MISMO

La dinámica la Candidatura se puede aplicar a grupos grandes

Desde hace tiempo inmemorial los miembros de una comunidad eligen a una persona para candidato a la presidencia de la acción comunal.

La dinámica tiene como objetivo descubrir sus propios valores ayudado por el grupo.

Cada grupo elige a un candidato para la presidencia. Hace un inventario de las cualidades del candidato. Cada uno coloca en una hoja las virtudes que ve en el compañero para el cargo. El grupo coloca en común lo que cada uno escribió de sus virtudes. El grupo establece campañas de propaganda. Ojalá escojan a uno tímido.

Esta dinámica se puede repetir en otras ocasiones a fin de que conozcan también las cualidades de los otros. Al finalizar la candidatura; el candidato indica como se sintió. El grupo indica por qué le atribuyó dichas virtudes y cómo se sintió en la campaña.

Para grupos pequeños.

Temores y riesgos.

Puede usarse con grupos especiales de recreación juvenil, que al llegar a un encuentro sienten miedo, por lo tanto esta dinámica disminuye las tensiones en lo que tiene que ha-

cer. Cada uno escribe en un papel las cosas que actualmente le dan miedo.



Cada uno presenta su miedo al grupo. Los demás evalúan los resultados y da aportes para la acción para que disminuyan esos miedos, quitarlos, aclararlos, objetivarlos más, etc.

Al terminar uno de decir sus miedos, los otros comienzan a dar sus aportes. El que presentó sus miedos no contesta; sólo escucha, si es necesario se puede hacer una segunda vuelta con las mismas condiciones.

Al final de la dinámica cada uno dice cómo se sintió. El coordinador hace socializar los descubrimientos y experiencias de cada grupo. Hace ver que "revelar un miedo ya es comenzar a liberarse de él".

5.5. DINAMICAS DE ESTUDIO Y TRABAJO

Para grupo grande.

Organización de un grupo de trabajo.

En una comunidad donde existen grupos y éstos se unen, a fin de trabajar más dinámicamente, de modo que todos participan, cada cual hará una tarea determinada. Pues bien, una vez formados los grupos, el coordinador da pautas de organización para el trabajo que les corresponde realizar a continuación. Así su trabajo será más planificado, armónico y productivo.

La misión del coordinador es hacer dar para hacer. Acompaña a todo el grupo orientando la búsqueda común indica o hace buscar criterios en el trabajo por realizar. El no opina sobre el trabajo. Hace trabajos indicando los métodos. El secretario prepara un informe para mostrarlo al grupo y/o hace una síntesis de la labor que realiza el grupo.

El cronometrista indica el cumplimiento del tiempo o los días que se lleva una actividad. Sobre todo avisa al grupo cuando queda poco para que expire el tiempo total, a fin de ir preparando los informes del grupo y concluir la tarea a tiempo.

El grupo planifica el método que seguirá: etapas, trabajo personal y grupal: el grupo ha recibido un tiempo global para realizar toda su tarea. Lo distribuye, ve el grupo si se ha comprendido por todos la tarea, hace un nivelación de comprensión, confronta y estudia los criterios que se han dado para el trabajo.

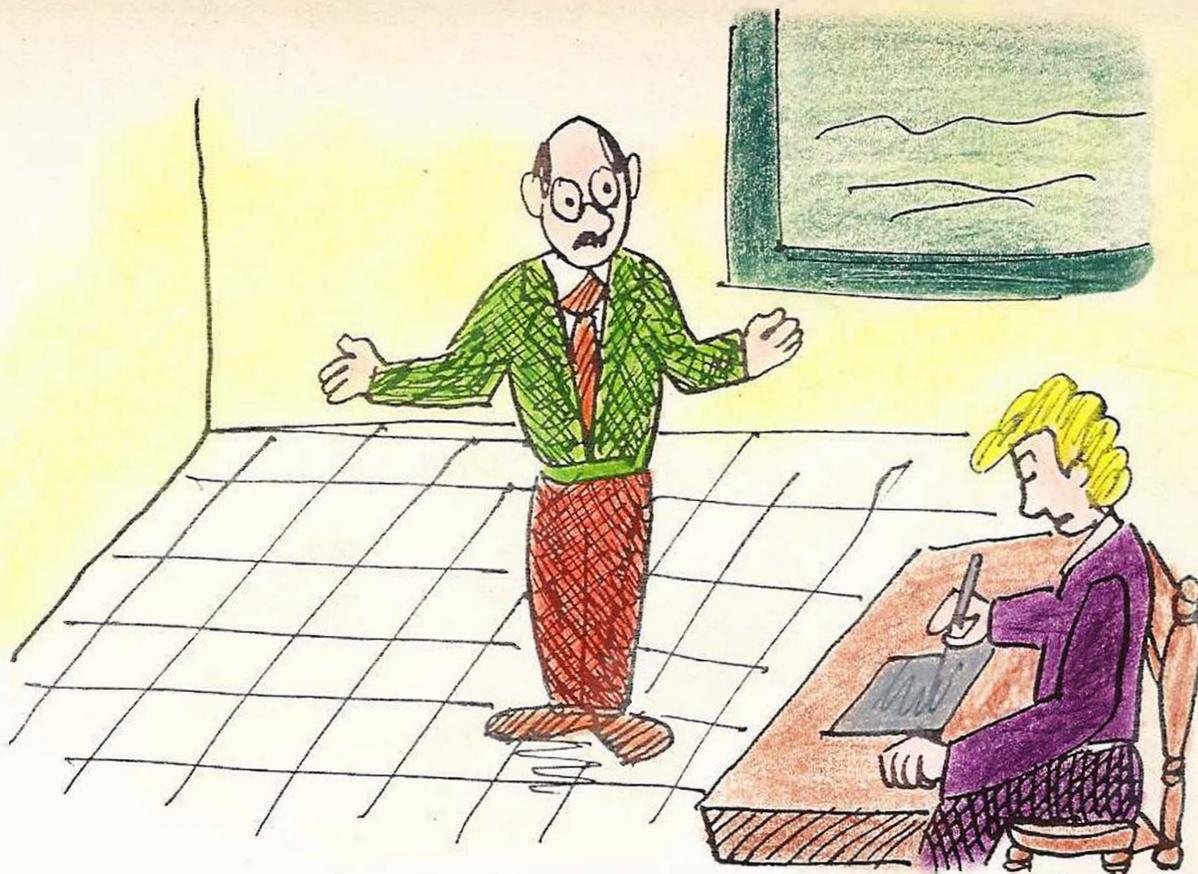
Luego viene la realización del trabajo, el grupo se pone a realizar todo lo que ha planificado. Terminada la tarea y el plazo dado el grupo evalúa su trabajo.

Dinámica para grupo pequeño.

Lluvia de ideas.

Esta dinámica es muy buena como punto de partida para aquellos grupos que están repartidos por comisión y van a realizar un trabajo dinámico determinado. Buscando hacer participar rápidamente a estos grupos que recién se inician en una tarea.

El coordinador grupal dirige y el secretario anota en la pizarra los temas. Se eligen temas, es decir los tres que parecieron más importantes o interesantes. De éstos se elige uno y se dialoga sobre él hablando todos durante cinco minutos.



Se busca una síntesis del tema tratado y una solución o proposición concreta de acción. Se comienza a realizar de inmediato esa proposición, si es necesario.

Dialogan sobre las vivencias dadas de ella, se evalúa la proposición concreta de acción que resulta. Cada grupo cuenta brevemente de su trabajo y de su proposición concreta de acción.

5.6. APLICACION DEL PANEL Y EL SIMPOSIO EN LA COMUNIDAD

La aplicación del panel en la comunidad puede prepararse de la siguiente forma:

Se reunirán a los líderes de cada sector de una comunidad,

para que éstos lleven la información a los demás miembros de la comunidad sobre el problema de la Desnutrición.

Una vez elegido el tema para el panel, el coordinador seleccionará a los componentes del mismo, tratando que sean personas capacitadas en el tema, que puedan aportar ideas, que enfoquen los distintos aspectos y que posean capacidad de expresión. Sería deseable, por lo menos que uno de los expositores posea un cierto sentido del humor para amenizar una conversación que podría tornarse en algunos momentos un poco fatigosa.

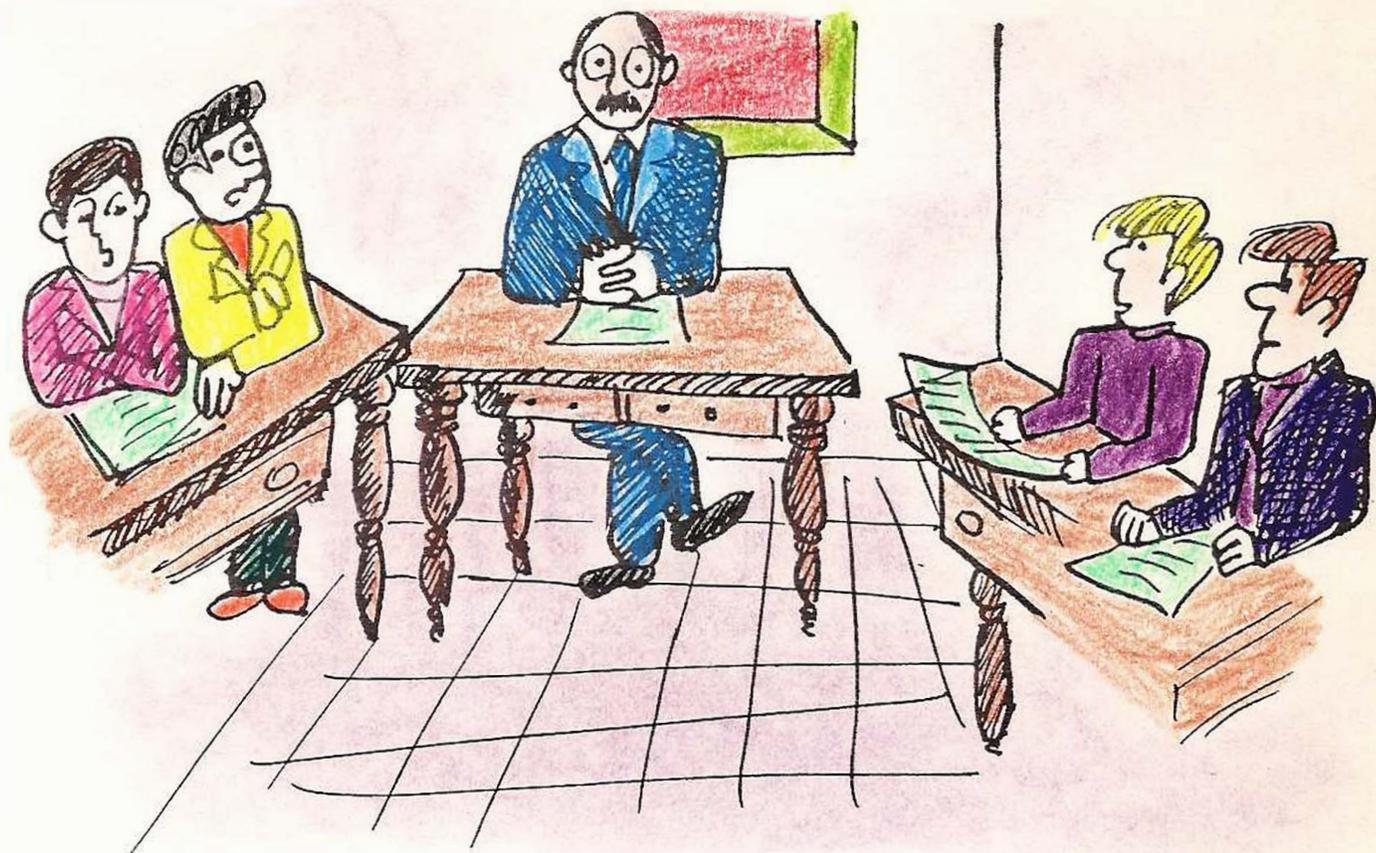
Sería conveniente una reunión previa del coordinador con los expositores que intervendrán en el panel, para cambiar ideas, ordenar los subtemas, fijar tiempo de duración.

Los expositores del panel y el coordinador deben estar ubicados de manera que puedan verse entre sí para diálogar; y a la vez ser vistos por el auditorio.

Puede designarse un secretario para tomar notas de las ideas más importantes, las cuales pueden ser distribuidas luego entre los líderes. Así mismo es indispensable la utilización de un grabador.

Así, pues, el panel requiere para su éxito cierto preparativos como los anteriores.

Al llegar el día de la realización del panel el coordinador inicia la sesión, presenta los miembros del panel, y formulará la pregunta acerca del tema que se va a tratar. Ejemplo: ¿A qué se debe la desnutrición en algunos niños?



Cualquiera de los expositores podría iniciar la conversación y se entabla el diálogo que se desarrollará según el plan previsto.

Una vez que se haya respondido o explicado la primera pregunta, el coordinador intervendrá para efectuar nuevas preguntas, orientando el diálogo sobre aspectos no tocados, centrar la conversación del tema cuando se desvía demasiado de él.

Unos minutos antes de la terminación del diálogo, el coordinador indica a los expositores a que hagan un resumen breve de sus ideas.

Si el tiempo lo permite, el coordinador puede invitar al auditorio a cambiar ideas sobre lo expuesto, al estilo de un foro. Aquí no es indispensable de la presencia de los expositores del panel, pero sí éstos lo desean pueden contestar preguntas del auditorio.

Finalmente si se ha elegido un secretario, o el propio coordinador, destacará las conclusiones más importantes.

Aplicación del simposio en la comunidad

El simposio es útil para obtener información autorizada y organizada sobre los diversos aspectos de un mismo tema, puesto que los expositores no definen posiciones, como en la mesa redonda, sino que suman información al aportar los conocimientos propios de su especialización.

Teniendo en cuenta lo anterior podría aplicarse así: Una vez elegido el tema y los expositores, se invitará a los miembros de la comunidad a que escuchen la charla sobre la importancia de la vacunación en los niños y las consecuencias que tiene ésta al no ser aplicada.

5.7. EL PANEL Y EL SIMPOSIO EN LOS TALLERES

El panel puede ser utilizado en los talleres para tratar varios temas, ya sea temas que tengan que ver con las prácticas o de interés general de los estudiantes. Ejemplo: Aquellos relacionadas con situaciones de la comunidad como son: comités de trabajos, organizaciones de base y las funciones del Trabajador Social en éstos. En cuanto a otros temas de interés pueden ser: la elaboración de un informe, diagnóstico y sobre la formación profesional del estudiante.

Los mencionados temas pueden ser desarrollados convenientemente por profesionales hábiles, amenos y bien formados, atraerán sin duda la atención del auditorio. Para que esto suceda es ventajoso que el auditorio del panel esté hasta cierto punto familiarizado con las técnicas grupales, posea alguna experiencia de trabajos con grupos, y haya adquirido así actitudes necesarias para valorar el sentido de los temas, para saber escuchar, y para identificarse con sus actitudes en la tarea que se está desarrollando.

El panel tendrá éxito en los talleres si se realiza después de haber practicado por ejemplo: La mesa redonda o el simposio, técnicas que son más estructuradas y formales.

Por otra parte convendrá realizarlo con estudiantes realmente interesado en los temas y con auditorios no demasiado nu

merosos.

Posibles aplicaciones del simposio en los talleres.

Por medio del simposio pueden aplicarse conocimientos en cualquier tipo de temas a través del aporte personal de autorizados especialistas.

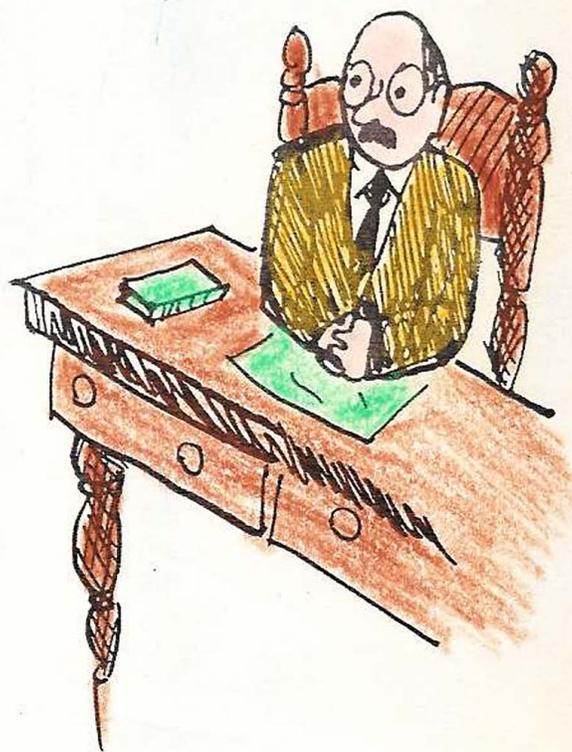
Los estudiantes que deseen tratar un tema del programa de estudio como por ejemplo: La práctica del servicio social de grupo con especial profundidad, pueden recurrir al simposio invitando a expertos en la materia, y participando en él como coordinadores o aún como expositores en el aspecto en que se sientan más capacitados.

También se puede utilizar esta técnica con objeto de ofrecer a los estudiantes información autorizada y actual sobre temas que interesan a los estudiantes como por ejemplo: Educación sexual.

En cualquiera de estos dos temas los estudiantes podrán tomar notas de lo que se diga, o bien puede distribuirseles una copia de lo tratado.

En el ambiente universitario será sin duda de gran provecho permitir a los estudiantes hacer preguntas directas a los

profesionales del simposio. De tal modo éste viene a representar una verdadera técnica para ayudar ampliar conocimientos en los talleres de práctica social.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En atención a los planteamientos establecidos de los capítulos teóricos que trata de la dinámica de grupo como elemento científico del enfoque teórico como criterio que orienta la intervención del profesional de Trabajo Social, empapado de este criterio y de su aplicabilidad en el proceso de formación del estudiante en la realización de la cátedra teórica de los talleres y de la práctica en sí podemos concluir:

a) Las dinámicas de grupo constituye hoy uno de los elementos fundamentales de cualquier proceso de intervención en la realización de cualquier tipo de actividad y un profesional que como el Trabajador Social tiene en las relaciones humanas su instrumento ideal para la intervención requiere del adecuado manejo de las dinámicas grupales y nada es más consecuente con la inducción de la dinámica de grupo en la formación del profesional que al saberla utilizar en el desarrollo de la práctica de comunidad e institución.

En el desarrollo de las cátedras teóricas de Trabajo Social especialmente las relacionadas con el desempeño profesional,

las cátedras del área de la metodología pueden convertirse en procesos de participación en la medida en que el profesor consciente y consecuentemente con la utilización del enfoque no directivo en el trabajo con grupos, aplique el proceso de formación e instrucción profesional, las técnicas de dinámicas de grupo tratando de dar al estudiante una participación activa y creativa convirtiéndolo no sólo en un receptor la instrucción formal impartida, sino en un elemento crítico e investigador.

b) En cuanto al enfoque no directivo es el de animar a las personas a desarrollarse por sí misma, educarlos y estimular los para que ellos puedan resolver sus necesidades, también a que adquieran responsabilidad, confianza y competencia en el pensar, decidir y llevar a cabo sus propias decisiones.

Por medio de éste es como los miembros de un grupo se dan cuenta de su necesidad, de adquirir conocimientos y una capacidad que no puedan encontrar entre ellos y que al emplear el enfoque no directivo deberán confiar en su capacidad para saber promover una discusión sobre el trabajo que vayan a realizar.

De esta manera es preciso que en la facultad se entre a analizar desde los primeros semestres la naturaleza del enfoque no directivo, las diversas corrientes que se han desarrollado a partir del análisis de este tipo de enfoque para que



BIBLIOGRAFIA

AMADO, G. La Comunicación en los grupos

ANDER-EGG, Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social. Editorial El Cid.

BANY, A. Mary; JOHNSON, Lois. La Dinámica de grupo en la educación. Edición Aguilar.

CONTRERAS DE WILHELM, Yolanda. Trabajo Social de Grupo.

CIRIGLIANO, Gustavo; VILLAVERDE, Anibal. Dinámica de grupo y educación. Editorial Humanitas

CAVIEDES, Miguel. Dinámica de grupos. Ediciones Paulinas.

CORWIGHT, Darwin; ZANDER, Alvin. Dinámica de grupo. Editorial Trillas.

ESPINOZA, M. Dinámica del grupo juvenil.

FERRY, Gilles. El trabajo en grupo.

GIRON, Emma. Juegos y más juegos. Editorial Indo-American

KISNERMAN, Natalio. Servicio social de grupo. Editorial Humanitas.

LUFT, Joseph. Introducción a la dinámica de grupos. Editorial Letras.

OSORIO TORRES, Carlos. La Investigación del Trabajo Social

T. R, Batten. El Enfoque no directivo en el Trabajo Social de grupo y de comunidad. Editorial Católica.

VARIOS AUTORES. Entrenamientos de grupos.