

METODOLOGÍA DE DESARROLLO GRUPAL. El Observador (Gracia Coronado)

Formar grupos de trabajo es una tarea difícil si no se aplica una metodología apropiada para ello. La metodología de desarrollo grupal permite que los alumnos o las personas que forman un grupo o un equipo tengan una mayor eficacia en las tareas a realizar y su capacidad de aprendizaje sea más elevado. Esto es así, porque el grupo aprende de su propia experiencia, analizando el trabajo realizado y buscando aquellos aspectos que dan una continuidad a su trabajo y permiten mejorarlo de forma continua..

De la participación en grupos de trabajo en la Universidad¹ y la experiencia adquirida en otros cursos, he aprendido que la metodología de desarrollo grupal puede ser aplicada en diferentes campos de la enseñanza². Partiendo de esa experiencia, trato de recopilar aquellos aspectos que me han servido para facilitar el trabajo de los grupos.

Para aplicar la metodología de desarrollo grupal hay que tener en cuentas varios aspectos como: cuales son los objetivos, a conseguir, cual es el método más idóneo para ponerlo en práctica, que role permiten al grupo trabajar, etc.

OBJETIVOS :

- Dar un **sentido global e integrador** aplicada en los distintos espacios de aprendizaje del que nos permita saber:
 - **¿Quiénes somos?**
 - **¿Cómo trabajamos?**
 - **¿Cuáles son nuestros roles?**
 - **¿Dónde estamos?**
 - **¿Cuál es el horizonte?**

¹Experiencia recogida por el grupo de colaboradores en Roberto Carballo et al "Experiencia en grupo e innovación en la docencia universitaria" Editorial complutense, S.A. (ISBN 84-7491-684-4) Madrid, 2002.

² Por ejemplo, la implementación del Plan de Desarrollo grupal que varios profesores estamos realizando en el Magíster de Dirección Estratégica de Recursos Humanos, que se imparte en la UCM.

- **Crear grupos de trabajos operativos** para abordar las diferentes tareas que se asignan en cada uno de esos espacios de aprendizaje del curso.
- **Aprender la metodología a través de la propia experiencia.** La formación de grupos de trabajo parte de la propia **experiencia**, recorriendo, para ello, una **"Ruta de aprendizaje"** de **"la metodología de desarrollo grupal"** que permita detectar y llevar a la práctica las **actitudes, los valores, las habilidades, los roles** (observador y director), **los métodos, las técnicas y las características** más apropiados para su implementación.
- **Crear espacios de comunicación** idóneos para el **análisis** de los conocimientos adquiridos, que permita plantear sus posibles aplicaciones e **intercambiar** los aprendizajes, es decir, estableciendo una correspondencia entre la teoría y la experiencia como un proceso de aprendizaje y mejora continua.
- **Compartir las experiencias individuales y grupales** de la metodología, a través de un feedback en el **"grupo de discusión"** sobre:

¿Cómo estamos haciendo las cosas?
¿Cómo hemos trabajado con la metodología?
¿Qué hemos aprendido?
¿Qué utilidad tiene?
¿Cómo hemos visto las cosas?
¿Qué podemos mejorar?

Aportando un valor añadido al grupo que irá reflejándose y proyectándose a lo largo del curso.

RUTA METODOLÓGICA:

- El profesor - facilitador es el **guía** de la **"Ruta de aprendizaje"** de **"la metodología de desarrollo grupal"** y coordina las sesiones para conseguir los objetivos.

- Fomentar “La metodología de desarrollo grupal” a partir una **tarea en común**.
- Desarrollar un **lenguaje común**, fomentar la **comunicación**, el **aprendizaje** y la **integración** entre los distintos componentes de los grupos.

La **ruta metodológica** permite:

- Conocer y potenciar **los valores** (respeto, positividad, conciencia de límites, responsabilidad, compromiso ...) que son positivos para conseguir una mayor integración entre los componentes del grupo y marcando los pilares para el buen desarrollo de su trabajo.
- Para llevar a acabo la **tarea en común**, el grupo debe de aplicar un **método** que se fundamentan en la forma en que actúan y trabajan los diferentes roles: **el grupo, los observadores y el director**:

- La tarea de los **observadores** nos permite conocer **¿cómo** hemos trabajado las tareas?, **¿Qué** hemos aprendidos? **¿Cuál** ha sido la dinámica del grupo? y mantienen la **memoria** del grupo.
- La función del **director** es centrar la tarea y facilitar la participación e integración del grupo durante las reuniones.

Estos roles se van aprendiendo mediante la propia experiencia, a través de la **rotación** de los mismos en cada espacio de aprendizaje, realizando una reflexión posterior de **¿Cómo** se han sentido y **Cómo** han realizando sus funciones?

- Los alumnos van a trabajar la **tarea en grupos de trabajo o grupos pequeños** ya establecidos, realizando una puesta en común de la tarea y de las actividades realizadas, en un **grupo de discusión o grupo grande**. La aplicación de estas **técnicas** de desarrollo grupal, permite un mayor feedback entre los miembros que componen los distintos grupos y el trabajo que han realizados.

- Aplicar las **características** que permiten desarrollar grupos de trabajos operativos y que definen su calidad: **la capacidad de comunicación, la participación-motivación, la heterogeneidad, el entorno.**

LA OBSERVACIÓN³

El rol de observador tiene la tarea de analizar los contenidos y dinámica que va generando el grupo durante una sesión de trabajo.

Para realizar el análisis, tiene que **estructurar los contenidos** tratados en la reunión mediante la recogida de la información que genera el grupo, para ello, anota aquellos aspectos que ayudan y orientan al grupo sobre:

- ¿Qué está pasando?
- ¿Cómo está trabajando la tarea?
- ¿Cuál es su dinámica?

- Busca la **relación de los temas** y opiniones tratadas en el grupo.
- Resalta los puntos más importantes.
- Destaca lo dicho por el grupo y no la persona.
- Mantiene una **actitud positiva y objetiva.**
- Su labor permite que el grupo avance, pueda crecer y retroalimentarse.
- Realiza en una **síntesis** de la sesión y las conclusiones a las que ha llegado el grupo
- **Analiza la experiencia** desarrollada por el grupo.
- Recuerda la próxima **tarea**
- Mantiene actualizada la **memoria del grupo.**

El procedimiento para realizar la observación es dividir el papel en el que se **recoge la información** en dos columnas:

a) En la parte izquierda: se anotan los contenidos, teniendo en cuenta las características anteriormente señaladas en la "estructura de contenidos".

³ -Las características de la observación se recogen en el análisis que realizo en "*Los roles del método: quien, dónde y cuándo. El observador*" (pp.57-84) en Roberto Carballo et al "*Experiencia en grupo e innovación en la docencia universitaria*" Editorial complutense, S.A. (ISBN 84-7491-684-4) Madrid, 2002.

b) En la parte derecha: se selecciona lo más importante de forma integrada; así, cuando el grupo requiera "la observación" realizada, el observador participará con la síntesis de lo analizado.

En cuanto a la **observación de la dinámica**, la persona que ejerce el rol de observador, debe de tener en cuenta:

- El nivel de participación de los componentes del grupo.
- Si respetan las intervenciones de los compañeros.
- Tiene que observar el lenguaje verbal y el no verbal.
- Las actitudes y motivación de los componentes del grupo..
- Tiene que observa el interés que muestra el grupo en la tarea, si existe satisfacción, discrepancia, malestar, etc.
- Detecta situaciones que pueden distorsionar al grupo, como los supuestos básicos que describió Bion: Emparejamiento, Dependencia, ataque-fuga.

La persona que realiza las observaciones no podrá participar hasta que el grupo requiera su análisis. El observador debe intervenir de forma objetiva resaltando los aspectos positivos y describiendo lo más importante de la dinámica.

Cuando los grupos conocen la dinámica de cómo han trabajado las personas que lo componen, es consciente de qué ha ocurrido la reunión y cómo a transcurrido la misma. Esta información que se facilita al grupo, le permite captar problemas que han surgido y que en sucesivas reuniones habría que evitar, por ejemplo, fomentar la motivación del grupo o personas, proponer cambios en la actitud de algunos compañeros, incrementar la participación de algunas personas o reconducir la tarea. Por tanto, el grupo podrá establecer los cauces y procedimientos más pertinente, para crear un clima que favorezca la comunicación, la participación, la colaboración y la integración entre ellos, generando un espacio de aprendizaje y de trabajo de la tarea.

Podemos concluir diciendo que la labor del observador es importantísima para que el grupo avance en el desarrollo de la tarea, busque áreas de mejora y mantenga la memoria del grupo. La mejor observación es aquella que se hace de forma objetiva, resaltando aquellos aspectos que permite al grupo seguir creciendo.

Septiembre de 2005