

ENCUENTRO DE REFLEXION EPISCOPAL

Medellín Julio 10. Agosto 10.

DOCUMENTO # 6

DIALOGO Y DINAMICA DE GRUPOS

Padre Jesús Andrés Vela

PARTE PRIMERA

T E O R I A

INTRODUCCION:

DIALOGO: comunicación, intercambio, enriquecimiento mutuo; vivimos en la época del diálogo. S.S. Paulo VI en su Encíclica ECCLĒSIAM SUAM nos habla ampliamente de él, y en el Sagrado Concilio Vaticano II se enfoca el tema de una manera muy especial. Del mismo modo los representantes de las diferentes corrientes religiosas y sociales, de manera señalada los recientes movimientos católicos, lo toman como un medio eficazísimo de predicación y convencimiento.

El pasado Concilio Ecuménico, en su DECRETO SOBRE LA ACTIVIDAD MISIONERA DE LA IGLESIA DICE AL RESPECTO: " Como el mismo Cristo escudriñó el corazón de los hombres y los llevó a un coloquio verdaderamente humano a la luz divina, así sus discípulos, inundados profundamente por el Espíritu de Cristo, deben conocer a los hombres entre los que viven y conversar con ellos para advertir en DIALOGO sincero y paciente las riquezas que Dios generoso, ha distribuido a las gentes" . (Cap. II Art. 1 El testimonio de la vida y el Diálogo. Pag. 671 - 11. Concilio Vat. II 3a. Edic. B.A.C. Madrid - MCMLXVI).

Y S.S. Paulo VI en su Encíclica Ecclesiam Suam: "La Iglesia debe ir hacia el dialogo con el mundo en que le toca vivir. La Iglesia se hace palabra; la Iglesia se hace mensaje; la Iglesia se hace coloquio". (Part. III pag. 38 2a. Edic. Ediciones Paulinas 1964).

Nada más difícil que saber dialogar conservando un prudente equilibrio entre las diversas fuerzas que nos solicitan; Buscar los puntos de contacto sin sacrificar las propias verdades; escuchar sin interrumpir, con simpatía, serenidad; respetar al otro porque es una persona que vale y que como nosotros tiene dignidad y riquezas propias.

El buen dialoguista no se improvisa, debe ser muy humano, debe ser muy prudente, y sobre todo, debe ser muy caritativo.

No en balde recomienda el Sagrado Concilio una especial preparación para llegar al Dialogo: " Cultivense en los alumnos las cualidades convenientes que ayudan sobremanera al dialogo con los hombres, como son la capacidad para escuchar a los demás y para abrirse con espiritu de caridad a las diferentes circunstancias de la convivencia humana" (Cf. Concilio Vaticano II. Decreto sobre la formación sacerdotal. VI-19 Pag. 546, 3a. Edic. B.A.C. Madrid - 1966) Y en la Constitución sobre la Iglesia en el Mundo actual encotramos estas palabras que sintetizan maravillosamente nuestra actitud ante el diálogo: "Haya unidad en lo necesario, libertad en lo dudoso caridad en todo." (Conc. Vaticano II Idem. - Pag. 407 Art. 92).

DESARROLLO

COMO HA DE SER NUESTRO DIALOGO?... Como ha sido el diálogo de Dios con el hombre a través de la historia de la Humanidad, y especialmente en la Historia de la Salvación.

Su Santidad Paulo VI nos habla del origen del Diálogo, "este origen que está en la intención misma de Dios. La religión, por su naturaleza, es una relación entre Dios y el hombre. La oración expresa con diálogo esta relación". "El verbo de Dios se expresa en la Encarnación y, por tanto, en el evangelio". "La historia de la Salvación narra precisamente este largo y variado diálogo que nace de Dios y teje con el hombre una admirable y múltiple conversación". El diálogo se hace pleno y confiado; el niño se invitado a él y él místico en él se sacia".

Hace falta que tengamos siempre presente esta inefable y dialogal relación, para comprender qué relación debemos nosotros, tratar de establecer y promover con la humanidad. (Enc. Ecclesiam Suam 2a. Edic. Ediciones Paulinas S!A! 1964 Parte III Pag, 40)

Y partiendo de las cualidades que el Diálogo de la Salvación posee, S.S. Paulo VI hace una comparación con las cualidades que debe de poseer nuestro propio diálogo. "El diálogo de la Salvación -dice- fue abierto espontáneamente por iniciativa divina, nos corresponderá a nosotros tomar la iniciativa para extender a los hombres el mismo diálogo, sin esperar a ser llamados. El diálogo de la salvación nació de la caridad, de la bondad divina; y no otra cosa que ferviente y desinteresado amor deberá impulsar el nuestro. No se limitó a los meritos de aquellos a quienes fué dirigido, como tampoco a los resultados que conseguiría o que echaría de menos; tambien el nuestro debe ser sin límites y sin cálculos.

No obligó físicamente a ninguno a acogerlo; fue un formidable requerimiento de amor. Así nuestra misión, aunque es anuncio de verdad indiscutible y de salvación indispensable, no se presentará armada de coacción externa, sino que solamente por los cambios legítimos de la educación humana, de la persuasión interior, de la conversación ordinaria.

El diálogo de la salvación se hizo posible a todos, a todos se destina sin discriminación alguna, el nuestro de igual mo

do, debe ser capaz de entablarse con cada uno, a no ser que el hombre lo rechace o finja insinceramente acogerlo.

El diálogo de la salvación ha procedido normalmente por grados de desarrollo sucesivo, ha conocido los humildes comienzos antes del pleno éxito; también el nuestro tendrá en cuenta la lentitud de la maduración psicológica e histórica y la espera de la hora en la que Dios lo haga eficaz. No por eso nuestro diálogo diferirá a mañana lo que puede hacer hoy; debe tener el ansia de la hora oportuna y el sentido del valor del tiempo. Hoy, es decir, cada día, debe volver a empezar, y de parte nuestra antes que de aquellos a quienes se dirige. (Enc. Ecclesiam Suam 2a. Edic. -Edic. Paulinas S.A. 1964 Parte III Pag. 42)

El diálogo nos sirve para dar a los demás algo de los valores que nos enriquecen, para participar de la verdad, de la belleza, del bien que poseemos, y para recibir también, porque en el intercambio nos damos mutuamente, ya que el coloquio es "un arte de comunicación espiritual."

Sus características son las siguientes;

1) LA CLARIDAD. El diálogo supone y exige la inteligibilidad, es un intercambio de pensamiento. Debemos revidar las formas de nuestro lenguaje para ver si es comprensible, si es popular, si es escogido.

2) AFABILIDAD. El Diálogo no es orgulloso, no es hiriente, no es ofensivo. Su autoridad es intrínseca por la verdad que expone, por la caridad que difunde, por el ejemplo que propone; no es un mandado ni una imposición. Es pacífico, evita los modos violentos es paciente, es generoso.

3) LA CONFIANZA. Tanto en el valor de la propia palabra, como en la disposición para acogerla por parte del interlocutor; promueve la familiaridad y la amistad, entrelaza los espíritus.

4) PRUDENCIA. Tiene en cuenta las condiciones psicológicas y morales del que oye; si es un niño; si es una persona ruda; si no está preparada, si es desconfiada, hostil; y se esfuerza por conocer su sencillez y por adaptarse, por no serle molesto e incomprensible, (Confer Enc. Ecclesiam Suam. 2a. Edic. -Edic. Paulinas S.A. 1964 Parte III Pag. 44)

CUANDO EL DIALOGO SE CONDUCE ASI SE REALIZA LA UNION DE LA VERDAD CON LA CARIDAD, DE LA INTELIGENCIA CON EL AMOR .

II. TECNICA DE GRUPOS DE DISCUSION.

La conversación es la más común de las comunicaciones humanas. La discusión es una especie de conversación es una conversación con el fin de lograr el "conocimiento de la verdad" y de "las eficaces maneras de actuar", a través de la experiencia y conocimiento que aportan los participantes.

Para poder establecer una discusión se necesita que exista diferencia de opinión de vista entre quienes discuten.

La función de una discusión genuina es examinar las ideas, los sentimientos, las actitudes, las opiniones y Las experiencias de cada quien con un criterio lo suficientemente amplio como para que cada quien incorpore a sí mismo las ideas, las opiniones, los sentimientos y las experiencias de los demás, que se estimen útiles y buenas.

Para obtener buenos resultados, en el trabajo de equipo y solucionar los conflictos, es conveniente;

- a) Un buen coordinador
- b) Entender y apreciar a cada asistente; tener interés y aprecio entre todos, y cada quien demostrar verdadera humanidad.
- c) Buena selección y homogeneidad del grupo, sesiones de traducción, frecuencia y lugares adecuados.
- d) Buena preparación del coordinador y asistentes al grupo
- e) Solicitar la ayuda de Dios.

10. EL COORDINADOR DEL GRUPO DE DISCUSION.

Dirigir un grupo de discusión es un arte que puede ser dominado conociendo y poniendo en práctica algunas reglas o sugerencias y usando adecuadamente cualidades naturales de simpatía y cordialidad.

Divida grupos numerosos en pequeños grupos y colóquelos en un ambiente acogedor y cómodo: el número ideal para que todos puedan participar, no es menor de cinco ni mayor de doce. Grupos mayores hacen que los participantes se sientan incómodos y tengan dificultad debido a su timidez.

- No se levante de su silla sin hablar, usted es igual a cualquier otro participante.
- No deje transparentar su punto de vista personal.
- Sea amistoso y controle el tono de su voz.
- Resuma de vez en cuando los diversos puntos de vista.
- Lleve a los participantes hacia una discusión profunda y completa de cada punto.
- El coordinador tiene que usar necesariamente de su personalidad tal cual es, como elemento indispensable en su trabajo.
- El coordinador ofrece sus servicios al grupo, ayuda a los miembros a entenderse, debe considerarse un mero instrumento de servicio para las necesidades de los demás.

Debe el coordinador tener presente, que por muy bien seleccionado que esté su grupo, existen muy distintas capacidades para captar las ideas, y más aún para expresarlas.

La posición que debe adoptar el coordinador se resume en los siguientes puntos:

- a) El coordinador es un ayudante, no un maestro; no es un instructor ni sabelo todo. No es el controlador del grupo sino que la responsabilidad es todos: de él y los miembros.

.5.

- b) Debe conservar como centro de la discusión los problemas, las ideas, los sentimientos y las expresiones de los miembros del grupo y no las suyas propias.
- c) Debe comprender, las diferencias de los miembros de su grupo, así como las particulares necesidades y posibilidades de cada quien.
- d) Debe buscar siempre el mayor bien para el mayor número de participantes.

La lección más difícil del coordinador, es permitir a los demás, pensar, sentir, y opinar relativamente diferente de su propio modo. Su lema debe ser: "no vine a ser servido sino a servir".

El coordinador debe procurar ser paciente, tener tacuteo para manejar personas (no permitiendo nunca que la discusión degenerare en disputas; tener sentido del humor, las situaciones embarazosas pueden resolverse con esta cualidad) saber crear intereses, evitar la monotonía, etc.

DINAMICA DE LA DISCUSION

Consta de tres aspectos fundamentales:

- A) El comienzo de la discusión
- B) El desarrollo y
- C) El final de la discusión.

A.- EL COMIEMZO DE LA DISCUSION.

Una vez que el coordinador lleva las preguntas o el tema a tratar perfectamente delineado, con el "objetivo" a conseguir "muy claro", procurará que en el comienzo de la discusión, comunique al Grupo, que se está allí para ayudarse a descubrir respuestas y soluciones prácticas a los probpemas expuestos yyque el intercambio de ideas tendrá éxito siempre que todos y cada uno participe.

Como puntos concretos para inciar una discusión:

- a) Hacer que cada uno de lrs mimebros se conozcan y se identifiquen facilmente.
- b) Explicar las funciones del coordiador sólo como guia, no como juez o dictador.
- c) Explicar a los participantes:
 - Que deben respetar las opiniones de los demás.
 - La libertad de expresión que tienen
 - Que debe haber órden en solicitar la palabra y tomarla,
 - Que no debe haber conversaciones privadas, puesto que a todos interesa lo que cada uno piensa, lo que cada uno quiere de cir.
 - Que las opiniones se deben explicar en forma breve y clara.

Ciertos miembros del equipo, tienen miedo de expresarse demasiado, porque no quieren ponerse en ridículo; la auto-crítica los hace permanecer en silencio.

Por el contrario existen otros miembros que están dispuestos a poner al frente de la discusión desde el comienzo; dan la impresión de creer saberlo todo y tener la máxima experiencia y desear ser oídos con invitación o sin ella.

El coordinador debe buscar que los tímidos y los agresivos descubran qué parte les toca desempeñar en el nuevo juego y en las nuevas experiencias de la discusión.

B.- EL DESARROLLO DE LA DISCUSION.

Una vez que los miembros del grupo han empezado a participar, discutiendo entre si; a valorar la opinión de los demás; a confiar en el Grupo; a interesarlos en el Tema; a reflexionar "que" creemos hacer para delante; como cambiar esta situación, etc." se puede decir que la Discusión empieza a tener sus frutos: Es entonces cuando la labor del coordinador debe reducirse a:

- a) Cuidar que no se salga del tema
- b) Estar seguro de que cada miembro toma participación plena en la discusión.
- c) Que los integrantes de la discusión hagan el trabajo, y que el coordinador ocupe un plano secundario.
- d) Determinar la forma y mantener el interés y el entusiasmo.
- e) Coordinar ideas, reflejar emociones

D.- EL FINAL DE LA DISCUSION .

Es el momento de las intésis , de la recapitulación, del examen de conciencia y del la comparación de resultados. Muchos han ampliado sus criterios; pero cuantos, han cambiado sus comportamientos.?

Por otra parte, al llegar a las conclusiones finales del equipo el coordinador debe tratar de ayudar al grupo haciendolo ver la necesidad de seguir estudiando y profundizando en los temas; hacer ver lo que se ha avanzado e incitar a todos a continuar.

El proposito de la discusión se ha llenado.

LO QUE DEBE EVITAR HACER EL COORDINADOR.

- 1.- Contradecir.
- 2.- Advertir o amenazar
- 3.- Llevar la discusión a sus propios fines,
- 4.-Forzar las respuestas.

.7.

5.- Tener lugar en los bandos.

6.- Usar ironías.

7.- No tratar de comprender porque un grupo de asistentes no toma parte en la reunión.

8.- No tratar de entender qué se oculta detras de lo que están diciendo.

9.- Hacer juicios morales de las personas. Culpar.

10.- No alentar a los participantes de la reunión demostrándoles afecto y aprecio a sus opiniones.

2o. COMO PARTICIPAR EN UN GRUPO DE DISCUSION.

La libre discusión es el medio de solucionar problemas y de resolver diversidad de opiniones hasta que se puedan emprender actividades constructivas.

Al participar en una reunión de trabajo recuerde los siguientes puntos;

1.- Escuche con atención las opiniones de los demás; muchas veces por estar pensando en lo que va a decir no se atende y esto ocasiona que se vuelva a repetir lo que se acaba de decir o - que no se atiende lo que se dice o el por qué.

2.- Contribuya con sus opiniones a que la discusión no muera o se haga demasiado lenta; recuerde que los otros participantes tambien quierenhablar, por lo tanto limite su tiempo.

3.- Si la idea que se quiere analizar o profundizar no se ha aceptado perfectamente es conveniente dea aclarada antes de dar la propia opinión.

4.- Para hablar espere que la persona que está en uso de la exprese completamente su idea y Ud. haga su exposición lo más clara que sea posible.

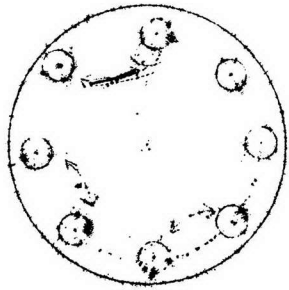
5.- Se debe saber aceptar razones y por otra parte cuando se n necesite rectificar una opinión es conveniente hacerlo presentando una razón.

6.- No se entretenga en minuciosidades y deje a un lado lo que no ayuda a resolver el punto que se está tratando.

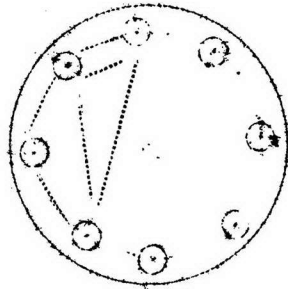
7.- Al dar su opinión no se deje llevar por prejuicios propios o simpáticos, controle sus expresiones y el tono de su voz. Exprese a todos lo que piensa. Ayude a sacar la conclusión. Si se le pide dé de palabra el resumen de todo lo dicho.

8.- Tenga presente que "donde hay Caridad y Amor, allí está Dios".

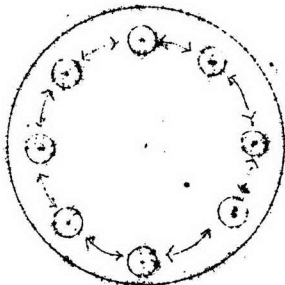
CUAL DE ESTOS TIPOS DE DISCUSION HACE USTED?



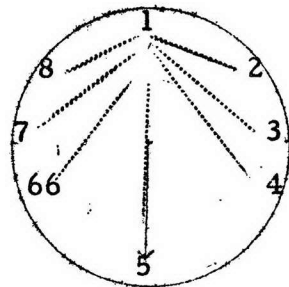
DE PAREJAS
 Habla solamente con su vecino



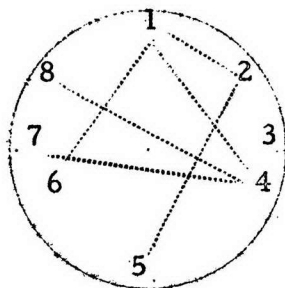
DE DISCUSION LATERAL
 Limita la discusión a una parte de los participantes.



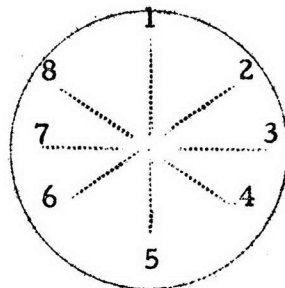
DE ESTIRADOS
 Permanece cada uno en su sitio, sin ocuparse de los demás, cada uno es una isla



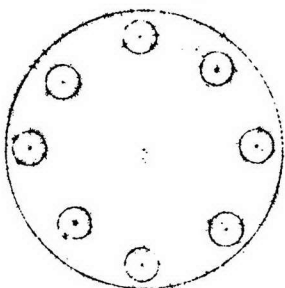
APATICO
 Uno sólo trabaja, los otros escuchan y preguntan, Son perezosos



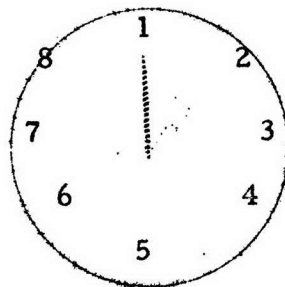
BELIGERANTE
 Todos hablan al tiempo y establecen gran confusión. No hay respeto por quien está en uso de la palabra



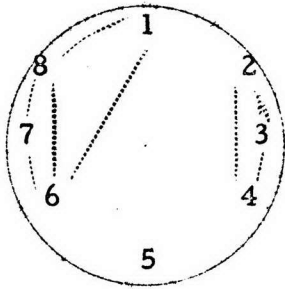
FRIO
 Cada Uno dá su opinión y se desentiende de las demás. No le interesan sus vecinos ni quienes participan.



INSOCIABLES
 Para que participar? Yo valgo más que los otros. Sus opiniones no me interesan.

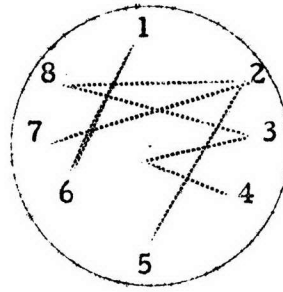


MONOPOLIZADOR
 Se trató sobre este tema, que enseñaré a los demás. No los dejo hablar porque no saben



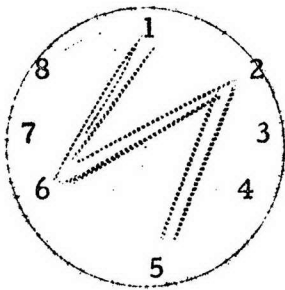
DE BANDOS

Se establecen dos grupos diferentes discutiendo al tiempo. Solo lo nuestro es interesante



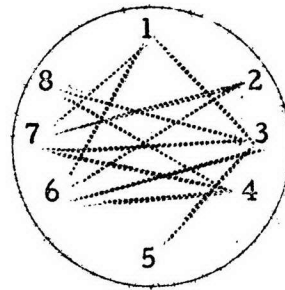
DE CHAMBONES

Nadie escucha, todos hablan al tiempo. Se salen del tema, No hacen nada efectivo.



DE DESCORTESES

Hablan sólo con los conocidos, excluyen a los demás. Su opinión no les parece importante.



EL GRUPO IDEAL

Hay verdadero intercambio de opiniones y estudio a fondo del tema.

PARTE SEGUNDA

P R A C T I C A

INTEGRACION DEL GRUPO

Coordinador		
Secretario		
Participantes		
Obsevador	"A"	(participantes)
Observador	"B"	(Participantes)
Observador	"C"	(Coordinador)

ESQUEMA DE OBSERVACION

- 1.- Observacion de los participantes
- 2.- Observación del coordinador
- 3.- Elementos de reflexión para la autocrítica del grupo
- 4.- Guía del Secretario

ESQUEMA 1o.

"PARTICIPACION DE LOS MIEMBROS EN LA DISCUSION EN GRUPO"

"LA DISCUSION EN GRUPO: ACTUACION DE LOS MIEMBROS".

I. - LAS TRES FASES DEL GRUPO DE DISCUSION

1o. Orientación

2o. Evaluación

Reacciones positivas y negativas en cada fase.

3o. Control de la desición

II. - LAS DOCE CATEGORIAS DE BALES

"

"SISTEMAS DE CATEGORIAS DE OBSERVACION DE BALES"

(clave)

I. Fases

II. Areas

a. Problemas de orientación

A. Reacciones positivas

Tareas

b. Problemas de evaluación

B. Intento de contestar preguntas

c. Problemas control

C. Reacciones Negativas

d. Problemas de decisión

Socio

emocional

e. Problemas de reducción de tensiones

f. Problemas de reintegración

Area positiva socio emocional

Area neutral Tarea

Area negativa socio emocional

1. Muestra solidaridad, eleva la posición de los demás, ayuda, gratifica

A

2. Muestra relajamiento, bromea, rie, muestra satisfaccion.

Positiva

Socioemo-
cional

3. Está de acuerdo, muestra aceptación pasiva, comprende, conviene, accede.

11.

4. Dá sugerencias, dirección, respetando la autonomía de los demás.

B.5. Dá opiniones, evalúa analiza, clasifica, sentimientos y deseos.

Area

Neutral

Tarea

6. Da orientación, información, repite, aclara, confirma.

7. Pide orientación, información, repetición, confirmación.

C. 8. Pide opinión, evaluación, análisis, clasificación de sentimientos.

9. Pide sugerencia, dirección, posibles modos de actuar

10. Disiente, muestra rechazo pasivo, formalidad, se abstiene de ayudar

Area

Negativa

11. Muestra tensión. pide ayuda, escapa del campo

D.

Socio-emocional

12. Muestra antagonismo, disminuye Status a los demás, defiende, afirma su "yo"

CLASIFICACION POR NOMBRES

Emosiones

Positivas

1- Solidario

2- Reductor de tensiones

3- Comprensivo

Area

Neutral Da

4- Da sugerencias - Dirección neutral

5- Opinador - Analizador

6- Informador- Aclarador

7- Pide información - Aclaración

Pide 8- Complicado - Obstructor

9- Indeciso

Emociones

Negativas

10- Cerrado Rechazo Pasivo

11- Angustiado - Fugitivo

12- Agresivo - Narcisista

ESQUEMA 2o.

Grupo No. -----

Sección No. _____

Observador _____

Análisis del coordinador

I. SU ACTUACION ANTE LA DIRECCION GENERAL DE LA DISCUSION

- 1. -Procuró que los miembros del grupo se presentasen? Si - No
- 2. -Hizo una clara afirmación estructuradora? Si NO
- 3. -Orientó al grupo para que pasase por las tres fases de discusión?

Orientación del tema	Si	No
Análisis	Si	No
Decisión	Si	No

II. ACTUACIONES PERSONALES ESPECIFICAS.

- 1.- Que opinión le merece en cuanto a opinión de ideas?

Coordinaciones parciales (Nota de 0 - 5)	_____
Síntesis más generales	" " " " _____
Resúmenes finales	" " " " _____
- 2.- En cuanto al reflejo de situaciones emotivas del grupo o de las personas?

Existió ese reflejo?	Si - No
Que nota le daría?	_____
- 3.- Mostró claramente una actitud de aceptación y comprensión? (Nota de 0 - 5)
- 4.- Su actitud fué:

- Autoritaria	(Nota)	_____
-Débil	(Nota)	_____
- Firme y democrática	(Nota)	_____
- 5.- En lo que se refiere al clima de relaciones:

Procuró establecerlo y fomentó la confianza?	(Nota)	_____
FAvoreció un ambiente de Libertad y fraternidad?	(Nota)	_____
- 6.- Estimuló al grupo para producir? (Nota) _____

III. OTRAS AC TUACIONES POSIBLES

- A/ Digrsiones

Cortó las digresiones inútiles?	(Nota)	_____
---------------------------------	--------	-------
- B/ Silencios

Supo esperar?	Si - No	
Tomó algunas medidas	Cuales?	_____
- C/ Preguntas

- 1.- Las preguntas dirigidas a él,

Las reenvió al grupo?	Si	No	A veces
Las reenvió a la persona que las hacía?	Si	No	A veces
Las respondió él mismo?	Si	No	A veces
Respondió sólo lo formal?	Si	No	A veces.

.14.

- 2.- Las preguntas echas por él,
Abrieron nuevos caminos (Nota) _____
Lo centraron todo en él (Nota) _____
Dispersaron el grupo (Nota) _____

VI, NOTA QUE LE DARIA EN CONJUNTO _____

V. ALGUNAS OTRAS OBSERVACIONES

ELEMENTOS DE REFLEXION PARA LA ?UTOCRITICA DEL GRUPO

1.- Si Uds. tuvieran que calificar al grupo, que adjetivo emplearían?

- Intercambio fructuoso (Nota) _____
- Grupo inactivo (Nota) _____
- Charlatanería (Nota) _____
- Grupo de reflexión profunda (Nota) _____
- Hora de divagación (Nota) _____
- Otros _____
- _____
- _____
- _____

2.- Se realizó el fin propuesto? Si - No

Razón: _____
= _____

3.- Se llegó a alguna decisión o conclusión? Si - No

- Apresurada Si - No
- Bien Analisada Si - No
- Con análisis suficiente Si - No
- De una manera democrática Si - No

4.- Tipo de relacionamiento:

- Abierto
- En subgrupos
- Centrado en el coordinador

(Orden del 1 - 4)

5.- Observaciones y reflexiones:

Confidencial

Grupo No. _____

Sección No. _____

GUIA PARA EL SECRETARIO

Nombre _____

Nombre de los participantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Coordinador 1er. escrutinio												
Coordinador 2o. escrutinio												
Secretario												
Observador "A"												
Observador "B"												
Observador "C"												

RESULTADO:

Coörd. _____
 Scrio, _____
 Obs. "A" _____
 Obs. "B" _____
 Obs. "C" _____

 Firma.