10 Estrategias Para Utilizar El Trabajo De Grupos Para Transformar El Odio, Facilitar Conversaciones Desafiantes Y Mejorar La Escructura De Las Comunidades

Association for **Specialists** in **Group Work**
A division of the American Counseling Association
Approved by ASGW Executive Board on October 27, 2018

Lorraine J. Guth, Amy Nitza, Brittany L. Pollard, Ana Puig, Christian D. Chan, Hopeton Bailey, & Anneliese A. Singh

INTRODUCCION

Dado el actual clima sociopolítico en los Estados Unidos, es más crítico que nunca para los profesionales que prestan ayuda, usar su vocación de servicio para propugnar, asistir, y mantener la promoción de la diversidad, la equitatividad, la inclusión y aceptación. Quienes trabajan con grupos en particular, tienen una oportunidad única para facilitar estos esfuerzos con los miembros de los grupos, con los colegas y las comunidades para implementar prácticas de respuesta cultural, incrementar la humildad y sensitividad culturales y producir puntos de activismo, organización comunal y acción social. La evolución de una agenda de justicia social específicamente en el trabajo con grupo tiene una larga historia, que sigue hoy, para finalmente poder interrumpir las condiciones sociales que producen barreras, despojo de libertades y derechos y marginalización. Como Singh y Salazar (2010) describieron, algunas modalidades de los primeros grupos estaban motivadas por cambios en la justicia social tales como asistencia en salud a los inmigrantes y grupos de soporte (p.e. Hull House) y grupos de elevación de la conciencia (como los grupos de feminismo y de derechos civiles). El trabajo con grupos integra un ambiente para la práctica que está orientado tanto a la reflexión como a la acción, con la meta de humanizar a las comunidades.

El trabajo con grupos converge con muchas profesiones que prestan ayuda, mayormente en el ámbito de la orientación y consejería. Las oportunidades para actuar como facilitador de los varios tipos de grupos que pueden derivarse de las profesiones de ayuda y otras disciplinas, son ilimitadas, creando una necesidad de entrenamiento que abarca los campos de la sensitividad multicultural y la competencia, la justicia social, la promoción, y las habilidades de facilitacion para efectivamente mantener conversaciones desafiantes y respuestas culturalmente originadas. Aún cuando el trabajo con grupos opera como una práctica sobre-disciplinaria, los métodos establecidos surgen de una base fuerte de la profesión de Orientador Consejero. La práctica del trabajo con grupos instituye un conjunto sistemático de principios fuertemente influenciados por documentos guia que abarcan normas y competencias. Estos documentos guía estan escalonados en las mejores prácticas, pensamiento critico contemporáneo, valores profesionales y lo último en investigación. Las normas generan una linea de base que los practicantes deben seguir y las competencias alcanzan la meta de las mejores prácticas y ética aspiracional para asegurar que los practicantes y trabajadores con grupos apunten a los mejores estándares de excelencia. Recientemente un amplio conjunto de literatura empírica y conceptual ha continuado ampliando las implicaciones de los documentos guía para formular puntos de partida para practicantes, educadores e investigadores. Este movimiento también satisface la fuerte urgencia de revolucionar y tender puentes entre valores y principios del multiculturalismo y la justicia social con la intención de ampliar las voces de las comunidades históricamente marginadas.

PROPOSITO

En el mismo sentido que el desarrollo y expansión de los principios guía, la Asociación para los Especialistas de Trabajo de Grupos (ASGW) ofrece 10 estrategias para utilizar intencionalmente el trabajo con grupos para transformar el odio, facilitar conversaciones desafiantes y mejorar la estructura de las comunidades. Estas 10 estrategias proveen una plataforma dedicada a la equitatividad, el multiculturalismo y la justicia social. Los trabajadores con grupos pueden utilizar estos métodos y recursos mientras se esfuerzan para promocionar la equitatividad, la diversidad y la inclusión entre los miembros del grupo. Las 10 estrategias pueden ser integradas en todas las facetas de la práctica del trabajo con grupos y pueden ser adaptadas a una situación, grupo o miembro específicos. Las técnicas pueden ser aplicadas a un solo grupo homogéneo o heterogéneo o a un nivel sistémico mas amplio que envuelva a múltiples grupos y sistemas. Adicionalmente, las 10 estrategias ofrecen un mapa a los trabajadores con grupos que los ayudan a navegar por el complejo proceso de unificar a diversos individuos en una forma tal que celebren sus similitudes asi como sus diferencias, mientras promueven conversaciones a veces difíciles según la situación del grupo. Para aumentar su accesibilidad este documento provee un conglomerado de influencias fundamentales, y explicación de principios guía, y ejemplos para incorporarlos a la práctica del trabajo en grupo.

PRINCIPIOS GUIA

Las diez estrategias para usar en el trabajo con grupos para transformar el odio, facilitar las conversaciones desafiantes y mejorar la estructura comunitaria surgen primariamente de los principios guía establecidos en los documentos siguientes: Asociación Americana de Orientación y Consejería ''Código de Etica'' (A.C.A. 2014) ''Competencias en Orientación y Consejería sobre multiculturalismo y justicia social'' (Ratts, Singh, Nassar-Mc Millan, Butler y McCullough, 2015) y ASGW ''Principios de competencia para trabajadores con grupos sobre justicia social y multiculturalismo'' (Singh, Merchant, Skudrzyk & Ingene 2012). Más aún, las 10 estrategias pueden ser más efectivamente utilizadas en las áreas de la Clínica y la Academia en conjunción con documentos guía adicionales tales como: (ACA) ''Competencias en la promoción'', (Lewis, Arnold, House, & Toporek, 2003); ACA ''Competencias para la orientación y consejería de la población multiracial'' (Kenney et al., 2015); ASGW ''Las mejores guias para la práctica'', revisión 2007 (Thomas & Pender, 2008) y ASGW ''Normas profesionales para el entrenamiento de trabajadores con grupos'' (Wilson, Rapin & Haley-Bañez, 2000)

ACA Código de ética

La base para las 10 estrategias fue establecida por primera vez en el Código de Etica de la ACA (ACA 2014). Este código proporciona un conjunto de valores y principios profesionales básicos para la práctica de la orientación y la educación de los orientadores. Estos valores son útiles para ayudarnos a resolver dilemas éticos y asistir en el proceso de supervisión y entrenamiento. El Código de Etica trata nueve áreas principales: a) La relación orientador/orientado; b) Privacidad y confidencialidad; c) Responsabilidad professional; d) Relaciones con otros profesionales; e) Evaluación, asesoramiento, e interpretación; f) Supervisión, entrenamiento y enseñanza; g) Investigación y publicación; h) Orientación a distancia, tecnología y redes sociales; y i) Resolviendo problemas éticos. Conjuntamente con su código de ética, la ACA y sus divisiones han desarrollado guías adicionales de competencias en orientación que informan la práctica del trabajo con grupos.

Competencias en orientacion multicultural y en justicia social

Otros principios guía que influyen en el diseño de las diez estrategias están incluidos en: ''Competencias en orientación multicultural y en justicia social'' marco de trabajo (MSJCC, Ratts et al., 2015). Las áreas de desarrollo dentro de este marco ilustran los varios niveles o capas que nos llevan a la competencia en orientación multicultural y en justicia social: a) Autoconciencia del orientador, b) visión particular del mundo del cliente c) relación de orientador-orientado d) intervenciones de orientación y promoción. Dentro de las tres primeras estan las competencias aspiracionales de las actitudes y creencias, conocimientos, habilidades y la acción que sirva como impulso a los practicantes a mantener y desarrollar su sensitividad cultural a través de las practicas y situaciones de grupo. Las 10 estrategias en este documento aspiran a nutrir simultáneamente la autoconciencia de los facilitadores de grupo a través de la introspección, su consideración de las múltiples visiones del mundo presentes en cualquier situación del grupo y de su habilidad para considerar el impacto de las intersecciones a través de su propio posicionamiento social, ubicación e identidades. Más claramente el MSJCC apunta a una reflexión profunda sobre el privilegio y la opresión, donde ambos status pueden existir simultáneamente en los individuos y en los grupos. Adicionalmente, las 10 estrategias se relacionan fuertemente con la cuarta y nueva área del marco del MSJCC sobre las intervenciones en orientación y promoción. En esta área los trabajadores con grupos pueden identificar, desarrollar e implementar intervenciones diseñadas para ayudar a los diversos miembros a reflexionar internamente sobre sus identidades personales, conectar con los miembros del grupo identificando sus puntos comunes, celebrando sus diferencias y aplicando su nuevo entendimiento de la diversidad en sus propias comunidades.

Principios de competencia sobre multiculturalismo y justicia social para trabajadores con grupos

Otro documento guía que ha dado forma al desarrollo de las 10 estrategias es el ASGW ''Principios multiculturales y de justicia social para trabajadores con grupos'' (Singh et al., 2012). Estos principios proveen definiciones fundamentales para muchos de los constructos descritos en las 10 estrategias, incluyendo diversidad, justicia social, multiculturalismo, privilegio social, opresión y toma de acciones. Paralelamente a los publicados por la ACA, los principios integrados con las competencias de la ASGW proveen un mapa diseñado para ayudar a los trabajadores con grupos en a) incrementar la conciencia de sí mismo y la de los miembros del grupo; b) planificar, realizar y procesar efectivamente enfoques y habilidades culturalmente relevantes; y c) promover e involucrarse exitosamente en la promoción por la justicia social a través de su trabajo. Las 10 estrategias ofrecen en forma similar una vía para que los trabajadores de grupo consideren prepararse en forma eficiente para facilitar y reflexionar sobre las experiencias colectivas en las cuales participan diversos grupos.

Otros principios guia relevantes

Numerosas entidades y comunidades en la profesión de Orientación han formado una variedad de documentos guía sintetizando prácticas relevantes en el trabajo con grupos en conjunción con la diversidad, la inclusión, la equitatividad y la justicia social. Recientemente, la Asociación para enfrentar problemas en la orientación de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transgéneros en Consejeria. ALGBTIC ha instituido dos nuevos grupos de normas básicas para entender la variabilidad y diversidad intrínsecas en las identidades sexuales, afectivas, y de género. La publicación de ALGBTIC ''Normas de cuidado en la evaluación de personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Género expansivo y Queer/Interrogativo (LGBTGEQ+) (Goodrich et al., 2017) y ALGBTIC '' Normas de cuidado para la investigación con participantes que se identifican como LGBTQ+ (Griffith et al., 2017) ambos ponen en relieve la complejidad de las identidades sociales, enlazadas a traves de una diversidad de comunidades incluyendo pero no limitando a raza, etnicidad, identidad de género, sexualidad, identidad afectiva, clase social, niveles de habilidad, espiritualidad e identidad regional.

Documentos desarrollados adicionalmente y diseminados en los últimos diez años continuan incorporando el movimiento de multiculturalismo y de justicia social como soportes fundamentales para la asesoría y trabajo práctico de grupos. Esos documentos incluyen ALGBTIC ''Competencias para la orientación de clientes transgénero" (Burnes et al., 2009), ALGBTIC; "Competencias para la orientación LGBQIQA" (Harper et al., 2012); Asociación Americana de Psicología (APA) "Líneas guía multiculturales; un enfoque ecológico para el contexto, identidad e interseccionalidad" (APA, 2017) Asociación para la Orientación Multicultural y Desarrollo (AMCD) ''Competencias para la Orientación Multicultural" (AMCD, 2015); Asociación para los valores éticos y religiosos en la orientación (ASERVIC) ''Competencias para enfrentar problemas espirituales y religiosos en la orientación'' (ASERVIC, 2009); y la Asociación para la orientación multicultural y desarrollo profesionales (NCDA) ''Competencias mínimas para la orientación y desarrollo profesional multicultural'' (NCDA, 2009).

La historia de los documentos guía continúa buscando los principios de la práctica dedicada a la afirmación y humanización de las comunidades de una manera auténtica y culturalmente respondiente. Muchos de los documentos guía importantes para el trabajo de grupo también hacen énfasis en la naturaleza actual de las influencias personales, políticas y sistémicas integradas en el proceso de grupo, mientras las interacciones entre los miembros del grupo reflejan un microcosmos significativo de interacciones sociales y políticas. Como resultado, los principios basados en cada uno, de los documentos guía apuntan hacia el incremento de la atención a la promoción, a las políticas cambiantes y los obstáculos, considerando las relaciones de poder, privilegio y opresión en las relaciones. Sintetizando, los valores integrados dentro del grupo de los documentos de los principios guía, incluyendo normas y competencias, que llaman significativamente la atención sobre los movimientos del multiculturalismo y la justicia social que ya estan integrados en la práctica de trabajos con grupos.

El trabajo de grupos es especialmente importante dentro de la naturaleza sistémica de una comunidad involucrada en un conjunto de interacciones similares a diálogos desafiantes, ubicación social y las relaciones organizadas en privilegios y opresión. En forma similar al enmarcar el multiculturalismo y la justicia social dentro de la práctica del trabajo de grupo no considera exclusivamente el acto de reflexión y discurso intercultural sino que tambien realza las posibilidades para la acción uniendo comunidades y el cambio sistémico. Dado el desafío complejo de las conversaciones difíciles, el trabajo de grupo trasciende las diferencias; se inclina hacia diálogos difíciles; transforma a los individuos, comunidades y sistemas políticos; e inicia la organización comunitaria, el compromiso, la colaboración y la acción social.

Aunque la estructura de este documento sobre las 10 estrategias difiere de los documentos guía, cada una de las 10 estrategias se construye sobre los principios guía. Las 10 estrategias estan específicamente diseñadas para promover en los trabajadores de grupo una mayor conciencia cultural de sí y de los otros; una habilidad mejorada para atender los rasgos culturales inherentes en cualquier experiencia de grupo en las etapas de planeamiento, actuación y procesamiento; y una base sobre la cual usar intencionalmente el trabajo de grupo para transformar el odio, facilitar conversaciones controversiales y mejorar la construcción de la comunidad.

Enlaces para las fuente de Internet

ACA Documentos Guía

2014 ACA Code of Ethics (ACA, 2014)
https://www.counseling.org/resources/aca-code-of-ethics.pdf

ACA Multicultural and Social Justice Counseling Competencies (Ratts et al., 2015)
https://www.counseling.org/docs/default-source/competencies/multicultural-and-social-justice-counseling-competencies.pdf?sfvrsn=8573422c_20

ACA Advocacy Competencies (Lewis et al., 2003)
https://www.counseling.org/docs/default-source/competencies/aca-advocacy-competencies.pdf?sfvrsn=d177522c_4

ACA Competencies for Counseling the Multiracial Population (Kenney et al., 2015)
https://www.counseling.org/docs/default-source/competencies/competencies-for-counseling-the-multiracial-population-2-2-15-final.pdf?sfvrsn=c7ba412c_14

ASGW Documentos Guía

ASGW Multicultural and Social Justice Competence Principles for Group Workers (Singh et al., 2012)
https://docs.wixstatic.com/ugd/513c96_617884bff48f45b2827c7afc4e4e5b12.pdf

ASGW Best Practice Guidelines 2007 Revisions (Thomas & Pender, 2008)
https://docs.wixstatic.com/ugd/513c96_93df348d51134a08b789df5374b6dfb7.pdf

ASGW Professional Standards for the Training of Group Workers (Wilson et al., 2000)
https://docs.wixstatic.com/ugd/513c96_af51b0b1fa894b19a9f62bd8826e71c3.pdf

Otros Documentos Guía Relevantes

ALGBTIC Standards of Care in Assessment of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Gender Expansive, and Queer/Questioning (LGBTGEQ+) Persons (Goodrich et al., 2017)
http://nebula.wsimg.com/25f926853dfd90

ALGBTIC Standards of Care for Research with Participants Who Identify as LGBTQ+ (Griffith et al., 2017)
http://nebula.wsimg.com/7e12d0f72824e70d85abbc9d10ca9038?AccessKeyId=-720287C8355A159AB9E1&disposition=0&alloworigin=1

ALGBTIC Competencies for Counseling with Transgender Clients (Burnes et al., 2009)
https://www.counseling.org/Resources/Competencies/ALGBTIC_Competencies.pdf

ALGBTIC Competencies for Counseling LGBQIQA (Harper et al., 2012)
https://www.counseling.org/docs/default-source/competencies/algbtic-competencies-for-counseling-lgbqiqa.pdf?sfvrsn=1c9c89e_14

APA Multicultural Guidelines: An Ecological Approach to Context, Identity, and Intersectionality (APA, 2017)
http://www.apa.org/about/policy/multicultural-guidelines.PDF

AMCD Multicultural Counseling Competencies (AMCD, 2015)
https://www.counseling.org/resources/competencies/multcultural_competencies.pdf

ASERVIC Competencies for Addressing Spiritual and Religious Issues in Counseling (ASERVIC, 2009)
https://www.counseling.org/docs/default-source/competencies/competencies-for-addressing-spiritual-and-religious-issues-in-counseling.pdf?sfvrsn=aad7c2c_8

NCDA Minimum Competencies for Multicultural Career Counseling and Development (NCDA, 2009)
https://www.counseling.org/docs/default-source/competencies/multi-cultural-career-counseling-competencies-august-2009.pdf?sfvrsn=727f422c_4

1.

ACEPTACION DE QUE LA CULTURA Y EL PODER ESTAN SIEMPRE PRESENTES

Justificación Entre sus miles de responsabilidades los facilitadores de grupo tienen que administrar cuidadosamente su permanante trabajo de aceptar que la dinámica tanto de la cultura como del poder son inherentes a cualquier situación de grupo. Entre estas responsabilidades estan las funciones no sólo de identificar estas dinámicas sino tambien aceptarlas explorarlas, e involucrar a los miembros del grupo en interacciones que se sienten simultaneamente desafiantes y seguras. Este reconocimiento inclusivo de la cultura y el poder tiene que atender a las dinámicas existentes tanto entre los facilitadores de grupo y los miembros individuales del grupo, así como entre todo el grupo como un todo colectivo.

Aplicación. La aceptación de la presencia de la cultura y el poder es un proceso que comienza en las primera etapas del planeamiento de una experiencia de grupo. Los trabajadores con grupos deben primeramente identificar y considerar las formas en las cuales su propia cultura y posiciones de poder impactaran a la experiencia de grupo, con relación al contenido, proceso, seguridad, y dinámica interpersonales. Los trabajadores con grupos deben estar conscientes que desde el primer contacto ellos entran en una relación con los miembros del grupo que está anidada entre los constructos de las identidades culturales co-entrelazadas y las estructuras de poder. Ya que ésto es característico de los encuentros entre los miembros del grupo, asi mismo los facilitadores tienen que tener cuidado para asegurar que la aceptación de y la atención a éstas dinamicas estan establecidas y alimentadas como una norma consistente del grupo. Es crítico que los facilitadores se involucren en los esfuerzos concertados para respaldar un ambiente de grupo sensitivo a la cultura y al poder, en el cual los miembros se sientan desafiados para tomar los riesgos apropiados y estar protegidos al hacerlo así. A continuación esta un grupo de fuentes diseñado para ayudar a los trabajadores con grupos en sus esfuerzos para explorar sus propias identidades culturales y posiciones de poder, asi como facilitar las interacciones respetuosas y con atención a la cultura entre los miembros del grupo a través de todo el proceso del trabajo del grupo.

Enlaces para las fuentes en Internet

Bemak, F., & Chung, R. C-Y. (2015). Critical issues in international group counseling. The Journal for Specialists in Group Work, 40(1), 6–21. https://doi.org/10.1080/01933922.2014.992507

Burnes, T. R., & Ross, K. L. (2010). Applying social justice to oppression and marginalization in group process: Interventions and strategies for group counselors. The Journal for Specialists in Group Work, 35(2), 169–176. https://doi.org/10.1080/01933921003706014

Chen, E. C., Kakkad, D., & Balzano, J. (2008). Multicultural competence and evidence-based practice in group therapy. Journal of Clinical Psychology, 64(11), 1261–1278. https://doi.org/10.1002/jclp.20533

Cornish, M. A., Wade, N. G., Tucker, J. R., & Post, B. C. (2014). When religion enters the counseling group: Multiculturalism, group processes, and social justice. The Counseling Psychologist, 42(5), 578–600. https://doi.org/10.1177/0011000014527001

Jones, S. R. (2016). Authenticity in leadership: Intersectionality of identities. New Directions for Student Leadership, 2016(152), 23–34. https://doi.org/10.1002/yd.20206

Kivlighan, D. M., III., & Chapman, N. A. (2018). Extending the multicultural orientation (MCO) framework to group psychotherapy: A clinical illustration. Psychotherapy, 55(1), 39–44. http://dx.doi.org/10.1037/pst0000142

Ortega, C., & Barkil-Oteo, A. (2013). Introduction to culturally competent group therapy: A community mental health curriculum for medical students. Retrieved from https://www.pcpcc.org/sites/default/files/training-programs/Group%20Txt%20Curriculum.pdf

Singh, A. A., & Salazar, C. F. (2010). Process and action in social justice group work: Introduction to the Special Issue. The Journal for Specialists in Group Work, 35(2), 93–96. https://doi.org/10.1080/01933921003706030

Smith, L. C., & Shin, R. Q. (2008). Social privilege, social justice, and group counseling: An inquiry. The Journal for Specialists in Group Work, 33(4), 351–366. https://doi.org/10.1080/01933920802424415

Substance Abuse and Mental Health Services Administration. (2014). Improving cultural competence. A treatment improvement protocol (TIP) series: TIP 59. Retrieved from https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK248428/pdf/Bookshelf_NBK248428.pdf

Sue, D. W., & Sue, D. (2015). Multicultural counseling competence for counselors and therapists of marginalized groups. In Counseling the culturally diverse: Theory and practice (7th ed., pp. 71–104). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons. ISBN: 978-1-119-08430-3

2.

DESARROLLAR COMPETENCIAS MULTICULTURALES Y DE JUSTICIA SOCIAL

Justificación. Los facilitadores de grupos tienen la oportunidad en un compromiso para toda la vida, de desarrollar sus competencias multiculturales y de justicia social en la orientación. Estos facilitadores buscan incrementar su conciencia, conocimientos, y habilidades de la experiencia cultural de las personas con quienes trabajan, y han reflexionado sobre cómo la experiencia de su propia cultura moldea su propia visión del mundo. Esta fuerte fundación multicultural esta conectada dentro de un marco de justicia social donde los trabajadores de grupo entienden la conexión de la competencia multicultural para el cambio en la justicia social.

Aplicación. Los facilitadores de grupo entienden la historia del movimiento de las competencias multiculturales estudiando los principios establecidos en los documentos guía (ver los enlaces en la fuente de los principios guias). Los facilitadores fijan su atención no solo a las visiones del mundo de si mismo y de los miembros del grupo, sino también a cómo sus experiencias combinadas de privilegios y opresión los lleva a una cohesión del grupo, a los roles de los miembros del grupo y al compartir la planificación, diseño y procesamiento del grupo. Los facilitadores de grupo exploran explícitamente sus visiones culturales del mundo y las múltiples identidades sociales que los miembros del grupo han relacionado al privilegio y la opresión. Los trabajadores de grupo estan familiarizados con y usan los documentos guia existentes sobre las competencias en multiculturalismo y justicia social, asi como las fuentes listadas mas abajo para identificar cómo pueden comprometerse en el cambio de la justicia social en los niveles micro, meso, y macro.

Enlaces para fuentes

Counselors for Social Justice. (n.d.). Resources. Retrieved from https://counseling-csj.org/resources/

Ratts, M. J., Singh, A. A., Butler, S. K., Nassar-McMillan, S. & McCullough, J. R. (2016, January 27). Multicultural and social justice counseling competencies: Practical applications in counseling. Counseling Today. Retrieved from https://ct.counseling.org/2016/01/multicultural-and-social-justice-counseling-competencies-practical-applications-in-counseling/

3.

CREANDO ESPACIOS VALIENTES, AFIRMATIVOS, Y HUMANIZANTES

Justificación. Los facilitadores de grupo crean ambientes donde promueven que ocurran y se mantengan conversaciones valientes acerca de problemas de injusticia, inequitatividad y cambio social. Algunas veces llamados espacios valientes, afirmativos y humanizantes, o diálogos dificiles intergrupales, los trabajadores de grupo facilitan discusiones necesarias para un cambio en la justicia social que desafíe el status quo de la complicidad, inacción y silencio acerca de la injusticia.

Aplicación. Los trabajadores de grupo estan familiarizados con los varios términos que se refieren a la facilitación específica de conversaciones valientes acerca de la justicia social y de las inequitatividades. Cuando se selecciona un modelo de diálogo para usar, los trabajadores de grupo consideran si las conversaciones valientes seran de una sola vez o una serie de conversaciones. Ellos entienden la importancia de establecer acuerdos de grupo específicos para el tipo de espacio valiente que estan buscando establecer con un grupo y la importancia de establecer metas para el propósito, proceso y resultado de la valiente conversación. Los trabajadores de grupo comunican claramente los necesarios limites del espacio humanizador por medio de la integración de los acuerdos de grupo a través del diálogo y volviendo a ellos al fin del diálogo. En cualquier espacio afirmativo los trabajadores de grupo consideran cómo conectar las conversaciones valientes acerca de la injusticia y la inequitatividad para el cambio social y la acción. Los trabajadores con grupos pueden buscar el entrenamiento actual revisando los modelos de diálogo difícil listados abajo.

Enlaces para las fuentes

Ali, D. (2017). NASPA policy and practice series – Safe spaces and brave spaces: Historical context and recommendations for student affairs professionals. Retrieved from the National Association of Student Personnel Administrators website: https://www.naspa.org/images/uploads/main/Policy_and_Practice_No_2_Safe_Brave_Spaces_DOWNLOAD.pdf

Difficult Dialogues National Resource Center https://www.difficultdialogues.org/

Gass, R. (2013). The fabulous POP model. Retrieved from the Social Transformation Project website: http://stproject.org/wp-content/uploads/2014/11/the-fabulous-pop-model.pdf

Rosenberg, M. (2000, April). Nonviolent communication workshop [Video]. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=nWb2B2uPfMo

StirFry Seminars and Consulting. (2005–2011). Innovative tools for diversity training. Retrieved from http://www.stirfryseminars.com/resources/pdfs/FreeResources_02.24.15.pdf

(Reprinted from The art of mindful facilitation, by Lee Mun Wah, 2004, Berkeley, CA: StirFry Seminars and Consulting)

Zúñiga, X., Nagda, B. A., Chesler, M., & Cytron-Walker, A. (2007). Intergroup dialogue in higher education: Meaningful learning about social justice. ASHE Higher Education Report, 32(4), 1–128. https://doi.org/10.1002/aehe.3204

4.

PROCESAR CON UN PROPOSITO LA EXPERIENCIA DE GRUPO

Justificación. Los grupos representan a un microcosmos social de un mundo más grande alrededor de ellos. Esto es, las diferencias que existen dentro de una sociedad incluyendo aquellas relacionadas con la raza, etnicidad, cultura, orientación sexual, religión, y afiliación política entre muchas otras, estarán representadas dentro de los miembros de un grupo. Las identidades sociales de los miembros y sus preconcepciones relacionadas, estereotipos, conflictos intergrupales y otros puntos de desacuerdo aparecen dentro del contexto del grupo. Cuando no se atienden efectivamente, pueden recrear dinámicas de privilegio y opresión que existen en la sociedad más grande, y crear barreras para el éxito en general del grupo. Sin embargo, estas diferencias también representan una oportunidad importante para promover la unidad. Cuando los trabajadores de grupo se dan cuenta de problemas importantes de privilegio y opresión, o cuando el conflicto intergrupal aparece, ellos pueden, intencionalmente, procesar estas experiencias en la seguridad de la situación de grupo, de manera de ayudar a los miembros a explorar y aprender de ellas. Una de las metas más importantes de todos los grupos es que todos los miembros generalicen su aprendizaje al contexto mas amplio de sus propias vidas. De esta manera cuando los miembros se encuentran con aquellos que son vistos como diferentes y tienen la oportunidad de explorar y procesar estas diferencias pueden generalizar este aprendizaje más allá del grupo para promover la unidad en una escala mucho mayor.

Aplicación. Los facilitadores de grupo pueden capitalizar en oportunidades para promover la unidad a través del procesamiento intencional de las experiencias de grupo relacionadas con las diferencias. Procesamiento incluye ayudar a los miembros del grupo a darle sentido a los eventos significativos que ocurren en el grupo. Sin importar si las metas de contenido de un grupo (el ''qué'' de lo que se esta discutiendo) está relacionado con la diversidad, el proceso del grupo (el ''cómo'' del grupo ocurre) crea oportunidades para explorar diferencias.Cuando los problemas relacionados con las identidades sociales, poder, privilegio u opresión surgen, los facilitadores del grupo pueden usar esos momentos como oportunidades de aprendizaje al resaltarlos haciendo comentarios en el proceso y despues facilitando la discusión de los miembros para reflexionar y encontrar el sentido para ellos. Los trabajadores de grupo deben dar una atención cuidadosa al aqui-y-ahora del proceso del grupo, tomar nota de incidentes criticos tales como microagresiones, y entonces llamar la atención de los miembrosa los incidentes críticos a medida que ellos ocurren. Ejemplo de preguntas que pueden ser usadas para procesar efectivamente las experiencias de grupo, son las siguientes:

- “Qué notó usted acerca de lo que acaba de ocurrir?”
- “Cuáles fueron sus propios pensamientos y sentimientos acerca de ello?”
- “Qué diferencias y similitudes notó usted, entre sus propias reacciones y las reacciones de los demás?”
- “Qué podrian significar esas similitudes y diferencias?”
- “Qué impacto tuvo el haber ocurrido eso en nuestro grupo?”
- “Cómo impactará esto en el trabajo que hacemos como un grupo?”
- “Cómo se relacionará este incidente con sus experiencias fuera del grupo?”
- “Si quieres hacer algo como resultados de este incidente, qué harias?”

Enlaces para las fuentes en Internet

Conyne, R. K. (1997). A developing framework for processing experiences and events in group work. The Journal for Specialists in Group Work, 22(3), 167–174.

https://doi.org/10.1080/01933929708414378

Stockton, R., Morran, D. K., & Nitza, A. G. (2000). Processing group events: A conceptual map for leaders. The Journal for Specialists in Group Work, 25(4), 343–355.

https://doi.org/10.1080/01933920008411678

Ward, D. E. (2014). Effective processing in groups. In J. L. DeLucia-Waack, C. R. Kalodner, & M. T. Riva (Eds.), Handbook of group counseling and psychotherapy (2nd ed., pp. 84–94). Thousand Oaks, CA: SAGE.

ISBN: 978-1452217611

5.

CULTIVAR LA HUMILDAD CULTURAL

Justificación. Los facilitadores de grupo tienen que esforzarse continuamente a practicar la humildad cultural adoptando un acercamiento interpersonal que busque humildemente entender cómo la identidad cultural conforma la visión del mundo y las experiencias del prójimo. Este concepto ''orientado hacia el otro'' está caracterizado por un compromiso vitalicio con la autoevaluación, el deseo de evadir o eliminar los desbalances del poder, y el compromiso sistémico de apoyar a los demás.

Aplicación. Cuando practican la humildad cultural, los facilitadores de grupo pueden

- esforzarse para un entendimiento preciso de sí mismos y de sus propias limitaciones;
- mantener hacia el otro una disposición de deferencia que incluya respeto, franqueza y humildad;
- mostrar una actitud abierta hacia la identidad cultural y las experiencias de los miembros del grupo;
- demostrar empatía y explorar si los miembros del grupo se peciben como practicando humildad cultural;
- demostrar habilidades en aceptar como bienvenida la diversidad de pensamientos en los grupos;
- mantener una mente y corazón abiertos;
- permitir a los miembros del grupo que les enseñen;
- crear el marco para los miembros del grupo que les permita ganar experiencias y perspectivas útiles de los otros miembros;
- reconocer explícitamente que la relaciones e interacciones particulares se parecen a las diferencias entre privilegio y opresión;
- reconocer implícitamente y explicitamente los errores y el daño a otros;
- usar los errores como momentos de enseñanza;
- apreciar los momentos de dificultad, ilustración e inspiración compartidos con los miembros del grupo;
- entender que la práctica de la humildad cultural es un proceso para toda la vida.

Cuando se aplica a situaciones de grupo las prácticas de humildad cultural ayudan a los miembros del grupo a aprender acerca de sí mismos y de los otros a través de un lente interseccional y cultural. Muchas de esas actividades estan diseñadas de una manera progresiva, a medida que los miembros del grupo pasan por cada una de las actividades con el facilitador, el nivel de sinceridad y franqueza aumenta así como el potencial para una mayor cohesión del grupo y la discusión de la identidad cultural. Varios recursos tales como las cajas de herramientas y los manuales listados mas abajo son amplios en contenido e indican actividades que pueden ser adaptadas a las necesidades de los miembros y a las variadas etapas del grupo. Las siguientes fuentes estan diseñadas para mejorar la humildad cultural, permitir a los miembros del grupo discutir abiertamente sobre diversidad y de su cultura en una forma auténtica y difundible.

Enlaces para las fuentes de Internet

Association of Science-Technology Centers. (2018). Resources for action: Group activities. Retrieved from http://community.astc.org/ccli/resources-for-action/group-activities

Goldbach, J. (2017, October 25). Diversity toolkit: A guide to discussing identity, power and privilege [Web log post]. Retrieved from https://msw.usc.edu/mswusc-blog/diversity-workshop-guide-to-discussing-identity-power-and-privilege/

Hays, P. A. (2013). Your culture sketch. Retrieved from http://division45.org/wp-content/uploads/2015/06/CulturalPsychology.pdf
(Reprinted from Connecting across cultures: The helper's toolkit, pp. 15–16, by P. A. Hayes, 2013, Thousand Oaks, CA: SAGE)

Hook, J. N., Davis, D., Owen, J., & DeBlaere, C. (2017). *Cultural humility: Engaging diverse identities in therapy.* Washington, DC: American Psychological Association. ISBN: 978-1-4338-2777-8

North Carolina New Teacher Support Program. (2012). Cultural and linguistic competence icebreakers, exercises, videos and movies: Cultural and linguistic competence community of practice. Retrieved from https://ncntsp.northcarolina.edu/sites/lea.com/files/Establish%20Authentic%20Relationships%20Handouts.pdf

Shaw, S. (2016). Practicing cultural humility. Counseling Today. Retrieved from https://ct.counseling.org/2016/12/practicing-cultural-humility/

University of Houston, Center for Diversity and Inclusion. (n.d.). Diversity activities resource guide. Retrieved from https://www.uh.edu/cdi/diversity_education/resources/activities/pdf/diversity%20activities-resource-guide.pdf

University of Michigan, College of Literature, Science, and the Arts. (2017–2018). Inclusive teaching: Sample activities and templates for exploring privilege, power, and oppression. Retrieved from https://sites.lsa.umich.edu/inclusive-teaching/sample-activities-templates/

University of Michigan, College of Literature, Science, and the Arts. (2017, July 10). Inclusive teaching: Sample activities and templates for exploring privilege, power, and oppression. Group development: Barnga activity. Retrieved from https://sites.lsa.umich.edu/inclusive-teaching/2017/07/10/barnga/

6.

COMPROMETERSE INTENCIONALMENTE EN LA CONSTRUCCION DE LA UNIDAD

Justificación. Los grupos pueden ser diseñados e implementados con la explícita meta de promover la unidad a través de las diferencias. Como se describe en la estrategia 3 (p.e. Crear espacios afirmativos y humanizadores), los trabajadores con grupos pueden crear espacios en los cuales facilitar los a menudo difíciles diálogos que son necesarios para promover un entendimiento genuino. Existen varios modelos buenos para promover la unidad interviniendo en los diálogos del grupo referentes a asuntos difíciles que a menudo dividen a las personas a lo largo de lineas de identidad social. Estos modelos son intentos deliberados para crear oportunidades de interacciones permanentes cara a cara a través de grupos diferentes de identidad social. Mientras los modelos varían cada uno usa pequeños grupos como el formato en el cual un lider entrenado facilita el proceso intencional de diálogo que examina el impacto del poder, privilegio y inequitatividad en las relaciones intergrupos. Estos grupos ofrecen oportunidades para una permanente comunicación y participación mientras se enfocan las relaciones tanto a nivel individual como grupal.

Aplicación. Como un ejemplo, el Diálogo Intergrupal es un modelo que promueve la participación a través de las divisiones culturales y sociales. La meta es lograr que los miembros del grupo entiendan las perspectivas de cada uno y desarrollar un significado compartido, pero no necesariamente llegar a un acuerdo. Se reconoce que, en un esfuerzo por involucrarse en un dialogo honesto, habrá momentos de conflicto y molestia. Los facilitadores de grupo empiezan entonces a trabajar con los miembros en desarrollar normas acerca de como van a trabajar juntos como un grupo y permanecer participando cuando el diálogo se hace difícil. Los facilitadores entonces guian la discusión desde tópicos de bajo riesgo a otros de riesgo alto y desde conflictos individuales hasta conflictos sociales o sistémicos. La última etapa del modelo Diálogo Intergrupal incluye asistir a los miembros del grupo a desarrollar un plan de acción:

- Cómo continuamos?
- Qué es lo que sigue?
- Qué quieren hacer, si es el caso, como resultado de sus experiencias en diálogo?

A los trabajadores con grupo que quieren facilitar el proceso de diálogo, se les recomienda revisar cuidadosamente los modelos disponibles y buscar el entrenamiento en alguno que sea de su interés. Los enlaces a continuación ofrecen ayudas útiles en varios de los modelos más utilizados.

Enlaces para fuentes de Internet

American Psychological Association: Facing the Divide
https://www.apa.org/education/undergrad/diversity/default.aspx

Essential Partners: The Public Conversation Project
https://www.whatisessential.org/resources

Everyday Democracy: Ideas & Tools for Community Change
https://www.everyday-democracy.org/resources

Intergroup Resources
http://www.intergroupresources.com/

Sustained Dialogue Institute
http://sustaineddialogue.org/

University of Michigan Program on Intergroup Relations
https://igr.umich.edu/

7.

PRACTICAR LA FACILITACION DE GRUPOS MEDIANTE LA MEDITACION Y REFLEXION

Justificación. Kabat-Zinn (2005) define la meditación como sigue: ''Meditar significa prestar atención en una forma particular: con un propósito, en el presente momento, y sin prejuzgar'' (p.4). La meditación recientemente ha ganado popularidad en el Occidente aún cuando es una práctica antigua de las tradiciones contemplativas del Oriente. El trabajo de grupo se alinea muy cercanamente con la práctica de la meditación, ya que el trabajo de grupo implica el compromiso y la interacción entre las personas en el presente momento con total conciencia e intención. El proceso del grupo como la meditación se enfoca en el aquí y ahora. La investigación actual por los facilitadores de grupo ha hecho un esfuerzo concertado para integrar la competencia multicultural con la meditación en el transcurso de los estudios de trabajo de grupo. Varios enlaces se listan a continuación para la aplicación de habilidades y conocimientos en grupos culturalmente respondientes.

Aplicación. Una de las más efectivas e impactantes maneras de trabajar en la facilitación de grupos con la meditación y la reflexión, es usar actividades de experiencia con los grupos. Invitando a los miembros del grupo a explorar tópicos difíciles, emociones, y creencias, en forma desprejuiciada (de sí mismo y de los otros), los facilitadores pueden crear y guiar experiencias que produzcan una exploración segura aún cuando profunda de tópicos desafiantes. Los trabajadores de grupo pueden modelar una presencia meditativa momento a momento de tal manera que los miembros sientan que también ellos pueden tomar riesgos dentro del proceso de grupo. El ser auténtico y congruente son aspectos crìticos para facilitar conversaciones dificiles en formas culturalmente competentes, respondientes y meditativas. Suspendiendo el juicio acerca de otra persona, aún cuando en desacuerdo con ella puede ayudar a construir una conexíón donde existan divisiones. Enfocándose en los mas notorios sentimientos, pensamientos y conductas en el momento, ayuda a clarificar la comunicación entre los miembros del grupo. Los facilitadores pueden invitar a los miembros a explorar cualquier cosa que surja con una actitud meditativa antes que las discusiones del grupo comiencen. Guiando a los miembros en prácticas selectas de meditación puede ayudar a crear el ambiente para un diálogo significativo y reflexivo; aún los tópicos desafiantes y aparentemente divisivos pueden ser abordados y pueden construirse puentes entre los miembros.

Enlaces para las fuentes en Internet

Ivers, N. N., Johnson, D. A., Clarke, P. B., Newsome, D. W., & Berry, R. A. (2016). The relationship between mindfulness and multicultural counseling competence. Journal of Counseling & Development, 94(1), 72–82. https://doi.org/10.1002/jcad.12063

Kabat-Zinn, J. (2005). Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life. New York, NY: Hachette Books.
ISBN: 9781401307783

Masuda, A. (Ed.). (2014). Mindfulness & acceptance in multicultural competency: A contextual approach to sociocultural diversity in theory & practice. Oakland, CA: New Harbinger.
ISBN: 9781608827466

Mindfulness4u. (2017, December 9). Fun mindfulness exercises for groups. Retrieved from http://mindfulness4u.org/fun-mindfulness-exercises-groups/

Newsome, S., Waldo, M., & Gruszka, C. (2012). Mindfulness group work: Preventing stress and increasing self-compassion among helping professional in training. The Journal for Specialists in Group Work, 37(4), 297–311. https://doi.org/10.1080/01933922.2012.690832

Positive Psychology Program. (2017, January 18). 22 mindfulness exercises, techniques, & activities for adults. Retrieved from https://positivepsychologyprogram.com/mindfulness-exercises-techniques-activities/

8.

INCLINATE Y SIGUE ADELANTE

Justificación. El cruce de caminos del trabajo en grupos, multiculturalismo, y justicia social reflejan las complejidades en establecer el marco para los enfoques interseccionales, interacciones y dificultades dentro del proceso de grupo. El trabajo de grupo invita a particulares complicaciones y desafios dentro de los grupos debido a la gran cantidad de individuos que se involucran en un grupo, por consiguiente incrementando asi el número de interacciones, diferencias en valores y visiones del mundo y posición social (i.e., privilegio y opresión, aventajado y desaventajado). En igual forma los valores y los enfoques integrados en el multiculturalismo y la justicia social enlazan la conexión entre lo personal y lo político. Aún cuando estas diferencias peden crear divisiones complejas, una vez que los miembros del grupo con identidades marginalizadas comienzan a interactuar, a menudo estan más conscientes de sus similitudes que de sus diferencias. En consecuencia, los diálogos e interacciones en el trabajo de grupo, dadas las identidades sociales de los miembros del grupo y de las discusiones chispeantes de marginalización pueden crear una situación emocional para los miembros del grupo, especialmente cuando la discusión de experiencias conflictivas o dolorosas llegan a ser intensamente personales. Para los facilitadores de grupo y los miembros navegar por estos problemas necesita resistencia y agallas para permanecer en medio de los conflictos y diferencias y los conflictos del grupo. El conflicto en el grupo crea la posibilidad de diferencias y el caos lo cual es a veces, muy amenazante como para entrar en el formato del grupo, especialmente acerca de problemas politicos ó divisivos que rodean al multiculturalismo, la equidad y la justicia social. Los facilitadores de grupo y los miembros pueden a veces evitar los dialogos por miedo a crear conflictos significativos con otros individuos en un grupo. Aún cuando las divisiones, dinámicas y conflictos en los grupos a menudo se parecen a la etapa tormentosa del proceso de grupo, tales interacciones representan oportunidades para el cambio individual, grupal, de la comunidad y sistémico. Inclinandose hacia el conflicto, la molestia, y la vulnerabilidad en un grupo, representan puntos de partida para los miembros del grupo discutir sus áreas de crecimiento mientras trasciendes las dificultades para en última instancia, lograr un mejor entendimiento de otros miembros del grupo.

Aplicación. Abordando tópicos políticamente divisivos, conversaciones molestas y discusiones explícitas sobre identidades sociales, privilegio y opresión, produce posibilidades para el crecimiento. Desarrollando una habilidad creciente para permanecer inmerso en los conflictos de grupo, particularmente en lo concerniente a las diferencias en problemas políticos y de inclusión, requiere de resistencia, valentía y empatía. La empatía, es especialmente desafiante en el área de dialogos difíciles que desafien los sistemas firmes de creencias, vulnerabilidad, una falta de conciencia acerca de las condiciones sociales, los despojos, y la marginalización. Inclinarse también requiere humildad cultural para apreciar los momentos desafiantes a menudo conectados con los procesos de grupo. Este proceso de inclinarse dentro de un conflicto de grupo invita a mayor discusión para considerar y entender las perspectivas de otros miembros del grupo.

Los facilitadores de grupo y los miembros pueden usar los siguientes temas sobre la acción como métodos para continuar sumergiendose en los desafiantes momentos del grupo para iniciar el crecimiento:

- Presentar una pregunta de respuesta abierta para conjugar la perspectiva de otra persona(s) en el desacuerdo, conflicto, o diferencia.
- Iniciar la acción de hacer una pausa para invitar mas reflexión e intencionalidad.
- Indicar lo que fue molesto o doloroso en el momento.

Los facilitadores de grupo y los miembros pueden tambien invitarse uno al otro para hablar específicamente acerca de factores que influencian las interacciones y relaciones (p.e., identidades sociales, historias personales y experiencias). Reflexionando sobre estos factores permite a los miembros del grupo a hablar mas abiertamente acerca de donde sus diferencias, se originan y como los miembros estan posicionados en espacios de privilegio y opresión, como resultado los trabajadores de grupo pueden establecer un ambiente duradero para las emociones y el pensamiento crítico mientras resaltan cómo estas interacciones simbolizan relaciones dentro de la sociedad.

Enlaces para las fuentes en Internet

Bemak, F., & Chung, R. C. (2008). New professional roles and advocacy s trategies for sc hool counselors: A multicultural/social justice perspective to move beyond the nice counselor syndrome. Journal of Counseling & Development, 86(3), 372–381. https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2008.tb00522.x

Bolgatz, J. (2009, September 22). Talking race in the classroom [Video]. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=L8h-jLsvObg

Burton, S., & Furr, S. (2014). Conflict in multicultural classes: Approaches to resolving difficult dialogues. Counselor Education and Supervision, 53(2), 97–110. https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2014.00051.x

Chan, C. D., Cor, D. N., & Band, M. P. (2018). Privilege and oppression in counselor education: An intersectionality framework. Journal of Multicultural Counseling and Development, 46(1), 58–73. https://doi.org/10.1002/jmcd.12092

Chung, R. C., Bemak, F., Talleyrand, R. M., & Williams, J. M. (2018). Challenges in promoting race dialogues in psychology training: Race and gender perspectives. The Counseling Psychologist, 46(2), 213–240. https://doi.org/10.1177/0011000018758262

Davis, D. E., DeBlaere, C., Brubaker, K., Owen, J., Jordan, T. A., Hook, J. N., & Van Tongeren, D. R. (2016). Microaggressions and perceptions of cultural humility in counseling. Journal of Counseling & Development, 94(4), 483–493. https://doi.org/10.1002/jcad.12107

Day-Vines, N. L., Ammah, B. B., Steen, S., & Arnold, K. M. (2018). Getting comfortable with discomfort: Preparing counselor trainees to broach racial, ethnic, and cultural factors with clients during counseling. International Journal for the Advancement of Counselling, 40(2), 89–104. https://doi.org/10.1007/s10447-017-9308-9

García, J. D. (2016). A review of race talk and the conspiracy of silence: Understanding and facilitating difficult dialogues on race. Multicultural Perspectives, 18(1), 48–50. https://doi.org/10.1080/15210960.2016.1125273

Griggs, T., & Tidwell, D. (2015). Learning to teach mindfully: Examining the self in the context of multicultural education. Teacher Education Quarterly, 42(2), 87–104. https://www.jstor.org/stable/teaceducquar.42.2.87

Indiana University, Center for Innovative Teaching and Learning. (2018). Managing difficult classroom discussions. Retrieved from https://citl.indiana.edu/teaching-resources/diversity-inclusion/managing-difficult-classroom-discussions/

Love, J. M., Gaynor, T. S., & Blessett, B. (2016). Facilitating difficult dialogues in the classroom: A pedagogical imperative. Administrative Theory & Praxis, 38(4), 227–233. https://doi.org/10.1080/10841806.2016.1237839

The Ohio State University, Office of Human Resources. (n.d.). Difficult conversations: How to discuss what matters most – A high-level summary of the book by Stone, Patton and Heen. Retrieved from http://www.fscanada.org/wp-content/uploads/2013/12/Difficult-Conversations-Summary.pdf

Ramasubramanian, S., Sousa, A. N., & Gonlin, V. (2017). Facilitated difficult dialogues on racism: A goal-based approach. Journal of Applied Communication Research, 45(5), 537–556. https://doi.org/10.1080/00909882.2017.1382706

Sue, D. W. (2010). Microaggressions in everyday Life: Race, gender, and sexual orientation. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons. ISBN: 9780470491409

Sue, D. W., Torino, G. C., Capodilupo, C. M., Rivera, D. P., & Lin, A. I. (2009). How white faculty perceive and react to difficult dialogues on race: Implications for education and training. The Counseling Psychologist, 37(8), 1090–1115. https://doi.org/10.1177/0011000009340443

Teaching Tolerance. (n.d.). Let's talk: Discussing race, racism and other difficult topics with students. Retrieved from http://www.tolerance.org/sites/default/files/general/TT%20Difficult%20Conversations%20web.pdf

Toporek, R. L., & Worthington, R. L. (2014). Integrating service learning and difficult dialogues pedagogy to advance social justice training. The Counseling Psychologist, 42(7), 919–945. https://doi.org/10.1177/0011000014545090

Tupper, J. A. (2014). The possibilities for reconciliation through difficult dialogues: Treaty education as peacebuilding. Curriculum Inquiry, 44(4), 469–488. https://doi.org/10.1111/curi.12060

Yoon, E., Jérémie-Brink, G., & Kordesh, K. (2014). Critical issues in teaching a multicultural counseling course. International Journal for the Advancement of Counselling, 36(4), 359–371. https://doi.org/10.1007/s10447-014-9212-5

9.
CONSIDERAR POSIBILIDADES DE ACCION

Justificación. Escalonado en los movimientos del multiculturalismo y de la justicia social, el trabajo con grupos ha sido impulsado notablemente por la acción que lleva a esfuerzos sistémicos y estrategizados. El trabajo de grupo tiene una larga historia entrelazada con el activismo y la promoción. Tomando en cuenta los documentos guía utilizados en el trabajo de grupo (p.e., MSJCC), el trabajo de grupo ha estado crecientemente preocupado no sólo por la reflexión y la conciencia sino también con la acción social. También centra su prioridad en los métodos orientados a la acción, para empoderar a los miembros de los grupos a crear el cambio a través de las comunidades y enlazar las diferencias a través de la organización de la comunidad. Aunque el trabajo de grupo característicamente enfatiza el cambio individual y de grupo, dentro de un sólo grupo, los grupos también tienen la capacidad de crear posibilidades impactantes a lo externo del grupo. Reflejando en el cambio sistémico fuera del grupo, los grupos imitan un micro-cosmos de la sociedad como momentos considerables para incrementar la conciencia crítica e instituir oportunidades para que los miembros del grupo participen en movimientos de promoción y activismo. Como resultado, el trabajo de grupo instituye un énfasis para romper los sistemas de poder inequitativos dentro y fuera de la membrecía del grupo. Adicionalmente, el trabajo de grupo esta preocupado por lo que los miembros del grupo pueden ganar del grupo en asociación con la forma de implementar las reflexiones provenientes del grupo.

Aplicación. Los facilitadores de grupo y los miembros muy probablemente pueden considerar múltiples puntos del proceso de grupo para formular cambios al pensamiento crítico, mientras sustancian plataformas para la promoción y la acción social. Aunque la reflexión y considerando lo obtenido de los grupos son frecuentemente una función del trabajo de grupo, es importante para los trabajadores de grupo y los miembros determinar puntos de partida y cursos sistemáticos de acción para iniciar un cambio político basado en las políticas comunitarias. Esta dirección inicia el activismo y la organización comunitaria donde los grupos y las comunidades se inclinan a la ruptura de las inequitividades sociales y a las relaciones de poder problemáticas. Los trabajadores de grupos y los miembros pueden considerar las siguientes preguntas como ejemplos para empezar una discusión fundamental de los métodos orientados a la acción:

- “Ahora que hemos reflexionado sobre su experiencia con el grupo qué podría hacer usted con esta información?’’
- “Cómo puede usted implementar algunas de las reflexiones discutidas en este grupo?’’
- “Qué podría usted cambiar en el enfoque con el que se ha involucrado en este grupo?’’
- “Cómo podría usted cambiar las inequitatividades en sus comunidades e instituciones?’’
- “Cómo podría usted usar su privilegio para tomar acción contra la marginalización?’’

Enlaces para las fuentes en Internet

Bemak, F. (2005). Reflections on multiculturalism, social justice, and empowerment groups for academic success: A critical discourse for contemporary schools. Professional School Counseling, 8(5), 401–406. https://www.jstor.org/stable/42732481

Bemak, F., & Chung, R. C. (2011). Applications in social justice counselor training: Classroom without walls. The Journal of Humanistic Counseling, 50(2), 204–219. https://doi.org/10.1002/j.2161-1939.2011.tb00119.x

Cook, A. L., & Krueger-Henney, P. (2017). Group work that examines systems of power with young people: Youth participatory action research. The Journal for Specialists in Group Work, 42(2), 176–193. https://doi.org/10.1080/01933922.2017.1282570

Malott, K. M., Schaefle, S., Conwill, W., Cates, J., Daniels, J. A., & D'Andrea, M. (2010). Using group work strategies to continue the national discussion on race, justice, and peace. The Journal for Specialists in Group Work, 35(3), 299–307. https://doi.org/10.1080/01933922.2010.492902

Singh, A. A., Merchant, N., Skudrzyk, B., & Ingene, D. (2012). Association for Specialists in Group Work: Multicultural and social justice competence principles for group workers. The Journal for Specialists in Group Work, 37(4), 312–325. https://doi.org/10.1080/01933922.2012.721482

Singh, A. A., & Salazar, C. F. (2010a). Six considerations for social justice group work. The Journal for Specialists in Group Work, 35(3), 308–319. https://doi.org/10.1080/01933922.2010.492908

Singh, A. A., & Salazar, C. F. (2010b). The roots of social justice in group work. The Journal for Specialists in Group Work, 35(2), 97–104. https://doi.org/10.1080/01933921003706048

Schaefle, S., Cates, J., Malott, K., Conwill, W., & Daniels, J. (2011). Implementing a community intervention to promote social justice and advocacy: Analysis of a town hall meeting on race, justice, and peace. The Journal of Humanistic Counseling, 50(2), 192–203. https://doi.org/10.1002/j.2161-1939.2011.tb00118.x

Smith, L. C., & Shin, R. Q. (2008). Social privilege, social justice, and group counseling: An inquiry. The Journal for Specialists in Group Work, 33(4), 351–366. https://doi.org/10.1080/01933920802424415

10.
EVALUAR EL IMPACTO

Justificación. Aunque la aceptación de la cultura y el poder dentro de la dinámica de grupos debe comenzar antes de las etapas iniciales del grupo, evaluar el impacto de la experiencia de un grupo en sus miembros individuales, en el todo colectivo, y en las comunidades que lo rodean, es un proceso que se extiende mas allá de la disolución del grupo. El trabajo de grupo representa un microcosmos de los individuos y comunidades integradas dentro de las interacciones y las conexiones en un grupo. Inherente en el ciclo de la preparación para facilitación y evaluación de las experiencias de grupo, situadas en varios contextos multiculturales es una resposabilidad para evaluar criticamente las pequeñas diferencias sutiles del proceso de grupo, incluyendo tanto éxitos como desafíos. El trabajo de grupo también provee un fundamento para los individuos, los grupos, y programas para iniciar métodos para la acción, el compromiso comunitario y la praxis del multiculturalismo y la justicia social. Contingente con el compromiso comunitario y la colaboración, en asociación con aspectos de la evaluación del programa, estimando y evaluando el impacto de los grupos, más precisamente apunta a las necesidades de las comunidades y produce cambio sistémico (p.e., políticas). Como resultado, comprometerse en evaluaciones de este tipo no sólo provee la oportunidad para los facilitadores de grupo y los miembros, para reflexionar sobre las experiencias y observaciones personales y colectivas, pero también para dialogar acerca de ellas y refinar más los elementos designados para cuidar los espacios de grupo liberadores y afirmativos como se describe en las anteriores nueve estrategias.

Aplicación. Comprometerse en la evaluación requiere que los trabajadores de grupo faciliten una contínua reflexión personal a un nivel individual, así como un diálogo compartido entre los miembros relevantes. La evaluación puede abarcar desde conversaciones informales hasta evaluaciones formales entre los facilitadores de grupo, los miembros, los consultores, y/o supervisores. Es importante para

los facilitadores de grupo o los miembros incluir una evaluación de lo que sirvió y trabajó para el grupo y cómo lo hizo. Consecuentemente los facilitadores de grupo y los miembros enfatizan la práxis, los componente de los grupos, los enfoques usados en el grupo y el proceso de grupo. Los elementos a ser considerados para la evaluación pueden incluir el clima general percibido de la experiencia de grupo; las experiencias culturales de los miembros tanto independientemente cómo colectivamente; las medidas promulgadas por los facilitadores tanto para aceptar como para plantear elementos de cultura, poder y privilegio dentro de la situación de grupo; problemas de accesibilidad tanto abstractos como literales; oportunidades provistas para la vulnerabilidad y el crecimiento; y los límites del crecimiento identificados para planificacion de las siguientes experiencias de grupo. Los facilitadores de grupo y los miembros pueden también considerar las siguientes preguntas como ejemplos como parte de sus reflexiones:

- "Cuáles procesos e interacciones ayudaron a profundizar las reflexiones dentro del grupo?"
- "Cómo alcanzó el grupo una mayor empatía y un mejor entendimiento de las identidades sociales y la visión cultural del mundo de los otros miembros?''
- "Cuáles interacciones enmudecieron a los miembros del grupo? Cuales interacciones le dieron voz a los miembros del grupo?''
- "Cuáles fueron los impedimentos para que el grupo siguiera adelante?''
- "Cómo superó el grupo los impedimentos, dificultades y diferencias en las visiones del mundo y las identidades sociales dentro del grupo?''
- "Cuáles aspectos sobre la acción y los enfoques se llevará cada miembro del grupo?''

Más allá de la experiencia de grupo en sí misma, los trabajadores de grupo deberían también evaluar la transferibilidad y la contextualización del crecimiento personal y colectivo de los miembros del grupo y atender cuidadosamente al proceso de transferir lecciones relevantes y experiencias dentro del microcosmos del grupo a las comunidades externas en una escala global. De esta manera los trabajadores de grupo pueden estimar intencionalmente el valor de los esfuerzos impulsados por la atención a los procesos culturales del grupo y pueden ayudar a asegurar éxitos e instancias de crecimiento manifiesto más allá de los confines de la situación de grupo.

Enlaces para fuentes en Internet

Arczynski, A. V. (2017). Multicultural social justice group psychotherapy training: Curriculum development and pilot. Training and Education in Professional Psychology, 11(4), 227–234.
http://dx.doi.org/10.1037/tep0000161

Astramovich, R. L., Chan, C. D., & Marasco, V. M. (2017). Advocacy evaluation for counselors serving LGBTQ populations. Journal of LGBT Issues in Counseling, 11(4), 319–329.
https://doi.org/10.1080/15538605.2017.1380553

Barrio Minton, C. A., Gibson, D. M., & Wachter Morris, C. A. (2016). Evaluating student learning outcomes in counselor education. Alexandria, VA: American Counseling Association.
ISBN: 9781556203374

Coffman, J. (2007). What's different about evaluating advocacy and policy change? The Evaluation Exchange, 13(1), 2–4.
http://www.advocacyinitiative.ie/file/97/download?token=Rp4J7oCM

Dessel, A. B., & Rodenborg, N. (2017). An evaluation of intergroup dialogue pedagogy: Addressing segregation and developing cultural competency. Journal of Social Work Education, 53(2), 222–239.
https://doi.org/10.1080/10437797.2016.1246269

Fulton, C. L., & Shannonhouse, L. A. (2014). Developing servant leadership through counselor community engagement: A case example. Journal of Counselor Leadership and Advocacy, 1(1), 98–111.
https://doi.org/10.1080/2326716X.2014.886978

Hanberger, A. (2010). Multicultural awareness in evaluation: Dilemmas and challenges. Evaluation, 16(2), 177–191.
https://doi.org/10.1177/1356389010361561

Lu, J. (2017). Multicultural counseling knowledge and awareness scale: Re-exploration and refinement. International Journal for the Advancement of Counselling, 39(1), 14–27.
https://doi.org/10.1007/s10447-016-9279-2

Ratts, M. J. (2017). Charting the center and the margins: Addressing identity, marginalization, and privilege in counseling. Journal of Mental Health Counseling, 39(2), 87–103.
https://doi.org/10.17744/mehc.39.2.01

Ratts, M. J., Anthony, L., & Santos, K. N. T. (2010). The dimensions of social justice model: Transforming traditional group work into a socially just framework. The Journal for Specialists in Group Work, 35(2), 160–168.
https://doi.org/10.1080/01933921003705974

Reid, R., & Garson, K. (2017). Rethinking multicultural group work as intercultural learning. Journal of Studies in International Education, 21(3), 195–212.
https://doi.org/10.1177/1028315316662981

Conclusión

Esta publicación de la ASGW ''Diez Estrategias para usar intencionalmente el trabajo de grupo para transformar el odio, facilitar conversaciones valientes y mejorar las metas del desarrollo comunitario'' apunta a proveer una serie de lineamientos que pueden ser usados por los facilitadores de grupo en muchísimos escenarios. Se espera que estas estrategias sirvan para impulsar un diálogo significativo entre diversos individuos con diferentes perspectivas.
ASGW agradece la retroalimentación.

Visitenos en www.asgw.org.

ASGW
Association for **Specialists** in **Group Work**
A division of the American Counseling Association