

Modelo de covisión estructurada¹: un método para trabajar con un caso crítico

Un grupo de participantes (por ejemplo, de 4 a 8 participantes + el líder del proceso que mantendrá el tiempo y la concentración)

Inicio del proceso y recopilación de información (aprox. 30 minutos)

1. Cada miembro del grupo (participante en el debate) presenta un caso que debe debatir y expone brevemente el tema del caso al grupo. El grupo decide el orden en que se debatirán los casos (por ejemplo, la decisión puede tomarse con votación abierta o cerrada). Puede ocurrir que, durante una reunión, sólo se discuta uno de los casos (por lo tanto, habría que considerar la posibilidad de celebrar reuniones periódicas y procurar que cada miembro discuta su caso durante un periodo razonable).
2. La persona que presentó el caso al grupo dará una visión más completa del tema, las particularidades que juegan un papel importante en el caso y las actividades que ya se han llevado a cabo para mejorar la situación. Esta persona también verbalizará la necesidad o pregunta en la que desea que el grupo le ayude. La persona que dirige el debate debe estar atenta para que la necesidad/pregunta sea verbalizada. La respuesta debe ser útil para la persona que presenta el caso.
3. Los miembros del grupo escribirán, en pequeños trozos de papel, una o dos preguntas pidiendo más información sobre el caso. Después, los miembros del grupo se turnarán para hacer preguntas al presentador del caso y éste, intentará responder a las preguntas lo mejor posible. El líder del proceso debe tener en cuenta que esta fase no es todavía el momento en la que los miembros del grupo deben hacer sugerencias o aportar soluciones. A veces, las preguntas contienen sugerencias o soluciones "ocultas" en el enunciado. Es importante abarcar toda la información posible sobre el caso y evitar situaciones en las que la persona que presenta el caso pueda sentir la necesidad de empezar a argumentar o justificar las opciones elegidas.

¹ Vesso, S. (2020). *Kovisiooni käsiraamat: kolleegidevaheline coaching*. Tallinn: Dictum.

II Profundizar en la comprensión y compartir experiencias (aprox. 20 minutos)

1. Los miembros del grupo realizan una ronda de debate sobre el caso en la que analizan diferentes aspectos y comparten sus propias experiencias con casos (más o menos) similares. La persona que presenta el caso no participará en el debate, sino que se limitará a escucharlo (es posible que abandone la sala/el grupo para esta actividad). El líder del proceso debe asegurarse de que el grupo y el presentador del caso no discuten. Es útil escuchar ideas y experiencias de otras personas para desarrollar una comprensión más amplia y quizás obtener nuevas perspectivas.
2. El líder del proceso también debe recordar al grupo que debe mantener las sugerencias y soluciones fuera del debate. A menudo puede haber una breve pausa de 5 minutos durante el debate. Después, la discusión se reanuda a un nivel más profundo.
3. Cada miembro del grupo escribirá una sugerencia o una posible solución (o dos) en un papel. A continuación, comunicarán sus sugerencias o soluciones a la persona que presentó el caso; además, le entregarán los papeles (para que la persona tenga todas las sugerencias y soluciones a mano más adelante). El presentador del caso y el líder del proceso volverán a unirse al grupo para esta actividad.

III Conclusión (aprox. 15 minutos)

1. La persona que presentó el caso dará las gracias a los miembros del grupo y reflexionará sobre las sugerencias/soluciones de forma general, expondrá cómo fue el proceso y detallará las primeras (dos) sugerencias/soluciones que intentará poner en práctica. El líder del proceso deberá ocuparse de dos aspectos. En primer lugar, la persona que presente el caso no se centrará en los aspectos negativos o imposibles, sino en los valiosos y aplicables. En segundo lugar, la persona que presenta el caso describirá cómo se respondió a su necesidad o pregunta original.
2. Cada miembro del grupo expondrá lo que ha aprendido de este proceso/caso/debate.