

TÉCNICAS GRUPALES. Las técnicas grupales son herramientas metodológicas que se desarrollan mediante la planeación consecutiva de una serie de actividades con el fin de llevar a cabo procesos de enseñanza-aprendizaje, en los que los individuos forman parte activa del proceso. Dichas técnicas son variadas según su finalidad, el contexto, las características del grupo, etc. El objetivo de las técnicas grupales, es necesario definir precisamente cuáles son los logros esperables para la dinámica grupal a fin de no perder de vista el motivo por el cual se consigna la tarea. En cualquier caso, es necesario que la metodología propuesta prevea la relación entre práctica y la teoría de modo tal que permita regresar a la práctica para transformarla y optimizarla.

DINÁMICAS GRUPALES

Lewin (2009) (15) introdujo el término de dinámicas grupales para designar la acción del grupo que lleva a estudiarse a sí mismo, considerando a éste último como una totalidad, es decir, como un conjunto de elementos independientes. La dinámica grupal estudia las fuerzas que afectan la conducta del grupo.

El grupo no es una suma de miembros, es una estructura que emerge de la integración de los individuos y que induce ella misma un cambio en los individuos.

Así las dinámicas grupales se ocupan de la conducta de los grupos como un todo y de las variaciones de la conducta individual, así como de los miembros de las relaciones entre los grupos, de formular leyes o principios y de diversas técnicas que aumentan la eficacia de los grupos.

*La participación es totalmente activa y libre la discusión se desarrolla en un clima democrático sin hegemonía de ninguno de los miembros.

Todos los componentes del grupo exponen sus ideas tratando de no apartarse del tema y de los objetivos fijados. El curso de la discusión será espontáneo, pero siguiendo una hilación que se acerque progresivamente a las conclusiones que se buscan. La tarea del director será la de estimular la participación de todos los miembros del grupo, limitando a los "acaparadores" de la palabra y alertando a los remisos. Las conclusiones se harán por medio del consentimiento de todos los miembros.

TÉCNICAS DE DINÁMICAS GRUPALES PARA EL APRENDIZAJE:

BERMÚDEZ (5), Para su comprensión y estudio, las técnicas se han agrupado de la siguiente forma:

Técnicas de presentación.

Técnicas de relajación.

Técnicas de animación y concentración.

Técnicas para trabajar contenido temático.

Técnicas de cierre.

A. TÉCNICAS DE PRESENTACIÓN: (18)

Todas estas técnicas tienen como objetivos generales:

Permitir al facilitador presentarse como un integrante más del grupo.

Permitirles a los miembros del grupo conocerse (aun cuando no se reúnan por primera vez) desde diferentes perspectivas.

De este tipo de técnicas el facilitador puede extraer mucha información sobre las características de las interacciones y de la comunicación del grupo. Pueden también ser utilizadas para animar la dinámica del grupo, crear un ambiente de relajación, aunque para este propósito existen técnicas específicas que se verán más adelante. Veámoslas brevemente:

1. PRESENTACIÓN POR PAREJAS.

Objetivos:

Permitir al coordinador conocer información sobre los integrantes del grupo que considere necesario.

Que los miembros conozcan de cada uno aspectos a lo mejor desconocidos.

Procedimiento de aplicación:

El facilitador da la indicación de que se van a presentar por parejas (uno presenta al otro miembro de la pareja y viceversa), y que los miembros de cada una deben intercambiar determinado tipo de información que sea de interés para todos, por ejemplo, nombre, interés por la actividad a desarrollar, expectativas, etcétera.

Pasos a seguir:

a) Formar las parejas: El facilitador puede coordinar la formación de las parejas a través de diversos criterios, como son: escoger personas poco conocidas; realizar una numeración 1-2 y agrupar los 1 con los 2; poner a los participantes a caminar en fila haciendo un círculo en el centro del local y dar la consigna de que, en determinado momento, tomen de la mano al compañero más cercano; o utilizar una tarjetas en las que previamente se han escrito fragmentos de refranes populares (cada refrán se escribe en dos tarjetas, el comienzo en una de ellas y su complemento en otra), se reparten las tarjetas entre los miembros y cada uno debe buscar a la persona que tiene la otra parte del refrán. Pueden utilizarse otras variantes.

b) Intercambio entre la pareja: Durante unos minutos las parejas se informan e intercambian sobre los datos personales pedidos.

c) Presentación en plenario: Cada cual presenta a su pareja, dando los datos pedidos por el facilitador o coordinador.

Discusión:

No existe propiamente. El coordinador debe estar atento para animar y agilizar la presentación; su duración va a depender del número de participantes; por lo general, se da un máximo de tres minutos por pareja. Puede pedir comentarios al final o resumir los aspectos más significativos que se hayan presentado.

Utilidad:

Sienta las bases para comenzar el trabajo grupal, en la medida que proporciona un conocimiento del grupo, de cada integrante, de su comunicación y de las relaciones interpersonales.

2. BAILE DE PRESENTACIÓN

Objetivo:

Que los miembros del grupo se conozcan a partir de actividades afines, objetivos comunes o intereses específicos.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Una hoja de papel para cada participante, lápices, alfileres o masking tape, algo para hacer ruido: Radio, casetera, tambor o un par de cucharas.

Pasos a seguir:

a) Se plantea una pregunta específica, como por ejemplo, ¿Qué es lo que más le gusta del trabajo que realiza?, la respuesta debe ser breve, por ejemplo, "Preparar el terreno para la siembra", o "Que estoy en contacto con la gente", o "Que me permite ser creativo", etcétera.

b) En el papel cada uno escribe su nombre y la respuesta a la pregunta que se dio y se prende con masking tape o alfileres el papel en el pecho o en la espalda.

c) Se pone la música y, al ritmo de esta, se baila, dando tiempo para ir encontrando compañeros que tengan respuestas semejantes o iguales a las propias.

d) Conforme se van encontrando compañeros con respuestas afines, se van cogiendo del brazo y se continúan bailando y buscando nuevos compañeros que puedan integrar al grupo.

e) Cuando la música para, se analiza cuántos grupos se han formado; si hay muchas personas solas, se dan una segunda oportunidad para que todos encuentren a su grupo.

f) Una vez que la mayoría se haya formado en grupos, se para la música y se da un corto tiempo para que intercambien entre sí el porqué de las respuestas de sus tarjetas.

g) Presentación en plenario. El grupo expone en plenaria sobre la base de qué afinidad se conformó, cual es la idea del grupo sobre el tema (Por ejemplo, por qué eso es lo que más le gusta de su trabajo, etcétera), y el nombre de sus integrantes. Los compañeros que están solo exponen igualmente su respuesta.

Discusión:

Igual a la técnica anterior. El facilitador debe estar atento para darle agilidad a la presentación.

Recomendación:

La palabra que se formule debe estar muy de acuerdo al tipo de participantes; es importante que el coordinador esclarezca bien a los participantes las instrucciones a cumplir.

Utilidad:

Además de sentar las bases para comenzar el trabajo con el grupo, permite conocer la opinión que tienen sobre algún aspecto en particular sobre el cual se va a trabajar durante el curso o actividad.

3. LA TELARAÑA. (23)

Objetivos:

Permitir que los miembros del grupo se conozcan.

Permitir la integración de los miembros al grupo.

Procedimiento de aplicación:

Material:

Una bola de cordel o un ovillo de lana.

El facilitador da la indicación de que todos los participantes se coloquen de pie, formando un círculo.

Pasos a seguir:

a) El facilitador le entrega a uno de ellos la bola de cordel; este tiene que decir su nombre, procedencia, tipo de trabajo que desempeña, interés de su participación, expectativas sobre el curso o actividad, etcétera.

b) El que tiene la bola de cordel toma la punta del mismo y lanza la bola al otro compañero, quien a su vez debe presentarse de la misma manera. Luego, tomando el hilo, lanza la bola a otra persona del círculo.

c) La acción se repite hasta que todos los participantes quedan enlazados en una especie de tela de araña.

d) Una vez que todos se han presentado, quien se quedó con la bola debe regresársela aquel que se la envió, repitiendo los datos por esa persona; este último hace lo mismo, de manera que la bola va recorriendo la misma trayectoria, pero en sentido inverso, hasta regresar al compañero que inicialmente la lanzó.

Recomendación:

El facilitador debe advertir a los participantes la importancia de estar atentos a la presentación de cada uno, pues no se sabe a quién va a lanzarse la bola y posteriormente deberá repetir los datos del lanzador. Debe preocuparse porque las instrucciones sean bien comprendidas por los participantes.

Utilidad:

Es recomendable al iniciar el trabajo con un grupo de reciente integración. Crear un clima de confianza y de distensión.

Aunque existen infinidad de técnicas que pueden ser utilizadas en la presentación, sea creído pertinente reflejar tres ejemplos que presenten tres formas distintas: Por parejas, en grupo o individual. El lector interesado puede encontrar en la bibliografía especializada otras, susceptibles de ser aplicada en función del tipo grupales con el que tiene que trabajar, también aplicar variantes y modificaciones.

Por último, antes de pasar a las técnicas de relajación, es bueno detenerse sobre un aspecto que muchas veces es objeto de preocupación para el que se inicia en el trabajo grupal y que puede resumirse a la pregunta; ¿Qué datos se deben preguntar?, o sea, qué contenido darle a la técnica.

La respuesta depende de que le interesa recoger al facilitador y, sobre todo, que quiere que el grupo sepa de sus integrantes esto último depende de si el grupo es de reciente integración, o si sus miembros ya llevan interactuando durante un tiempo antes. Por lo común, se acostumbra a pedir los siguientes datos:

Nombre y apellidos

Ocupación

Procedencia

Motivos por lo que se han integrado a la actividad

Expectativas acerca de la actividad.

Pero, por supuesto, esto no constituye una regla que haya que cumplir al pie de la letra, ejemplo de lo dicho, puede ser la presentación de una técnica que se puede utilizar asociada a cualquiera de las anteriormente explicadas y que resulte interesante, llamada:

4. PRESENTACIÓN SUBJETIVA.

Se pide a cada persona que se compare con una cosa o un animal que identifica de alguna manera rasgos de su personalidad, y que explique el porqué de esa comparación. Si se aplica en la presentación por pareja, en intercambio de datos cada uno le informa al otro de su comparación y por qué para que la pareja le explique en el plenario.

Si se hace en grupo, al informar en el plenario, cada grupo debe dar estos datos de cada uno de sus integrantes.

Cuando se trabaja en un grupo que ya se conocen, una variante en el caso de la presentación por pareja es que cada uno piense con qué va a comparar a su pareja, sin decírselo a ella y sin que le dé sugerencias y después explique por qué en el plenario.

Por último, se presenta una técnica que pueda utilizarse en combinación con las anteriores, que es:

5. PRESENTACIÓN POR FOTOGRAFÍA. (22)

Objetivos:

Permitir que los miembros se conozcan.

Obtener elementos sobre los puntos de vista de los participantes acerca del mundo que lo rodea.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Fotografías que reflejan diferentes cosas: objetos, personas, paisajes, actividades, etcétera., de preferencia en colores, pegadas cada una a un cartoncillo.

Pasos a seguir:

a) El coordinador pide a los participantes que formen un círculo alrededor de un conjunto de fotografías, previamente colocadas de un método arbitrario, de manera que todos los asistentes puedan observarlas.

b) Se da un tiempo razonable para que cada uno elija una fotografía con la que más se identifique, de acuerdo a su personalidad, modo de vida, trabajo, gustos, que le recuerde alguna anécdota de su vida, etcétera.

c) Después que todos los participantes han escogido su fotografía, van presentándose uno a uno, mostrándola y explicando el motivo por el cual escogió esa fotografía, como y por qué se identifico con ella.

Discusión:

Igual a las técnicas explicadas anteriormente.

Utilidad:

Sirve para hacer que los miembros del grupo conozcan de otros elementos de cada uno que a lo mejor eran desconocidos recomendable para grupos que llevan tiempo interactuando.

B. TÉCNICAS DE DINÁMICAS GRUPALES DE RELAJACIÓN: (19)

Permiten que los miembros del grupo liberen tensiones al enseñar a relajarse en pocos minutos.

Es importante que el coordinador, en todos los casos, utilice un tono de voz pausado, moderado, y que se tome todo su tiempo, sobre todo cuando lo aplica por primera vez.

1. Ejemplo básico.

Objetivos:

Reducir los niveles de ansiedad, en grupo.

Provocar un ambiente más relajado en el grupo.

Procedimiento de aplicación:

El facilitador le pedirá al grupo que cada uno se siente en una posición cómoda, con los antebrazos apoyados en los muslos y las piernas ligeramente separadas, apoyando los pies en el suelo. Al mismo tiempo, deben cerrar los ojos y tratar de concentrarse en las palabras que dirá.

Pasos a seguir:

a) El facilitador comenzará a decir en un tono de voz suave y monótona y con un ritmo suave: "Aflojen los músculos del brazo izquierdo, los músculos del brazo izquierdo comienzan a relajarse poco a poco, se tornan blandos, flojos, suaves, sueltos, relajados,... poco a poco se van tornando pesados cada vez más pesados,...el brazo izquierdo se torna pesado, pesa, pesa más, y más, y más".

b) Cuando el coordinador observe que los miembros del grupo se han concentrado y cobras, y así sucesivamente para cada pierna, el tronco, etcétera.

c) Continúa diciendo: "Todos los músculos del cuerpo están relajados, flojos, los brazos, las piernas, el cuello, los hombros, la espalda, el tronco, el abdomen,...se sientan relajados, tranquilos, agradablemente relajados y tranquilos, cada vez más relajados y tranquilos,... los brazos se van tornando caliente, cada vez más caliente, agradablemente caliente, se tornan pesado, cada vez más pesado, cada vez más pesado, esta sensación de calor y peso se va transmitiendo a las piernas, las piernas se van tornando calientes y pesadas, cada vez más calientes y pesadas, cada vez se sienten más tranquilos, más suaves, agradablemente relajados".

d) Una vez lograda la relajación, el facilitador dirá: "En la medida en que cuente hasta tres, sus músculos se irán recuperando poco a poco, abrirán los ojos y seguirán tranquilos y relajados. Uno, dos y tres".

Utilidad:

El coordinador puede utilizar esta técnica cuando observe que, durante la dinámica, el grupo está tenso y ansioso. Puede utilizarse al inicio, durante el desarrollo o al final de la sesión, el momento preciso depende de que el facilitador haga una buena observación e interpretación de los momentos de ansiedad de los miembros del grupo en la sesión.

Esta técnica se enfatiza en el peso, el calor y en aflojar el tono muscular. Pueden utilizarse otras variantes de relajación en las que, por ejemplo, se enfatice en la ligereza y no en el peso ("Se sienten ligeros, flotan, vuelan,..."), o se pide pensar en algo agradable, o en una música suave, o en un lugar que a cada uno le guste y se sienta bien y relajado. Puede utilizarse una música suave, o en un lugar que a cada uno le guste de fondo ligada a la relajación. Lo importante es que el grupo se relaje y elimine la tensión física y la ansiedad.

Otro método que pueda utilizarse (Casi siempre asociado y como complemento de otras técnicas de relajación) es el llamado de "Respiración profunda". Aquí se les orienta a los sujetos que inspiren impulsando el aire hacia abajo, en dirección al abdomen, relajando al mismo tiempo los músculos del diafragma y del estómago. Se exhala el aire lentamente y se imaginan que la tensión abandona al cuerpo a medida que sale el mismo.

La ventaja de estos métodos de relajación es que no solo enseña al grupo a relajarse ante la tensión, sino que de modo individual ayudan a los miembros a enfrentar más exitosamente momentos de tensión y estresantes.

2. Seminario (17)

Un seminario es una reunión especializada que tiene naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo de determinadas materias con un tratamiento que requiere una interactividad entre los especialistas. Se consideran seminarios aquellas reuniones que presentan estas características. El número de horas es variable. En Congresos o Encuentros pueden tener una duración de dos horas y existen seminarios permanentes que puede durar uno o hasta dos años, principalmente en Instituciones de Educación Superior. Hay quienes limitan el número de participantes pero ello depende del tema a tratar, de las condiciones físicas para su desarrollo, el conocimiento de la materia de los participantes y el coordinador del mismo. Tratándose de un acto académico de actualización, en algunos casos se puede solicitar una cuota de inscripción. Sin embargo, hay muchas instituciones o cuerpos de académicos que los desarrollan como parte de su carga laboral.

Aprendizaje activo por el seminario

El seminario es un grupo de aprendizaje activo, pues los participantes no reciben la información ya elaborada, como convencionalmente se hace, sino que la buscan, la indagan por sus propios medios en un ambiente de recíproca colaboración. Es una forma de docencia y de investigación al mismo tiempo. Se diferencia claramente de la clase magistral, en la cual la actividad se centra en la docencia-aprendizaje. En el seminario, el alumno sigue siendo "discípulo", pero empieza a ser él mismo profesor.

Es importante implementar este aprendizaje en las aulas, así los estudiantes aprenden a no hacer las cosas tan obvias cuando se pretende explicar algún fenómeno y a aceptar explicaciones poco convencionales para lo que es su diario vivir.

C. TÉCNICAS DE DINÁMICAS GRUPALES DE ANIMACIÓN Y CONCENTRACIÓN:

Entre todas estas técnicas, existe un objetivo que es común y general: Crear un ambiente fraterno y de confianza a través de la participación al máximo de los miembros del grupo en las actividades. Se pueden denominar dinámica de "Trabajo en grupos" (16)

El momento de su introducción o aplicación varía en función de cómo se desarrolle la dinámica en la sesión. Puede ser al inicio, donde favorece la integración; después de momentos intensos y de cansancio, para calmar los ánimos y relajar el ambiente, o para pasar de un momento a otro de la sesión, ayudando a enfocar la atención, en una nueva cuestión.

1. EL AMIGO SECRETO.

Objetivo:

Crear un clima de compañerismo e integración.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Papeles pequeños.

Pasos a seguir:

a) Se le entrega a cada miembro un papel y se le pide que escriba en él su nombre y algunas características personales (Cosas que le gusten, aspiraciones, etc.).

b) Una vez que todos hayan llenado su papelito se ponen estos en una bolsa o algo similar y se mezclan. Después, cada uno saca un papel al azar, sin mostrarlo a nadie; el nombre que está escrito, corresponde al que va a ser su amigo secreto.

c) Este paso incluye la comunicación con el amigo secreto, en cada actividad de trabajo se debe hacer llegar un mensaje de manera tal que la persona no pueda identificar quién se lo envía. Puede ser en forma de carta o nota, algún pequeño obsequio, o cualquier otra cosa que implique comunicación. La forma de hacer llegar el

mensaje se deja a la elección de cada cual, por supuesto, nadie debe delatar quién es el amigo secreto de cada quién, aun cuando lo sepa.

Discusión:

En la última sesión de trabajo grupal se descubren los "Amigos secretos". A la suerte, algún compañero dice quién cree que es su amigo secreto y por qué. Luego se descubre si acertó o no y el verdadero amigo secreto se manifiesta; luego le toca a este decir quién cree que sea su amigo secreto y se repite el procedimiento, y así sucesivamente hasta que todos hayan encontrado el suyo.

Utilidad:

Esta técnica es útil para lograr lazos más estrechos de compañerismo y amistad en el grupo. Es recomendable aplicarla en la primera sesión o segunda de trabajo grupal, para que pueda desarrollarse durante el resto de las actividades.

El facilitador debe tener cuidado de que las instrucciones sean adecuadamente comprendidas, y procurar de que nadie coja un papel con su propio nombre, por tanto, es recomendable que sepa quién es el amigo secreto de cada quién.

2. MAR ADENTRO Y MAR AFUERA.

Objetivo:

Buscar animar al grupo.

Procedimiento de aplicación:

Pasos a seguir:

a) El coordinador le pedirá a los miembros que se ponga de pie. Pueden ubicarse en círculos o en una fila, en dependencia del espacio del salón y del número de participantes.

- b) Se marca una línea en el suelo que representará la orilla del mar. Los participantes se ponen de tras de la línea.
- c) Cuando el coordinador le da la voz de "Mar adentro", todos dan un salto hacia delante sobre la raya. A la voz de "Mar afuera", todos dan salto hacia atrás de la raya.
- d) Las voces se darán de forma rápida; los que se equivocan salen del juego.

Discusión:

En esta técnica no hay discusión. Es importante que el facilitador le de dinamismo a su aplicación. Puede pedir comentarios de acerca como se sintieron y sobre lo más significativo.

Utilidad:

Resulta útil cuando se percibe que el grupo está algo cansado o disperso por la actividad que está desarrollando. Ayuda a crear un ambiente alegre y distendido.

3. EL ALAMBRE PELADO.

Objetivos:

Lograr animar al grupo.

Lograr la concentración cuando hay dispersión.

Procedimiento de aplicación:

Pasos a seguir:

- a) Le pide a un compañero cualquiera que salga del salón.

b) Se les pide al resto de compañeros que formen un círculo y se tomen de la mano. El facilitador le explica que el círculo es un circuito eléctrico, dentro del cual hay un alambre pelado; que se le pedirá al compañero que está afuera que lo descubra tocando las cabezas de los que están en el círculo. Se ponen de acuerdo en que cuando toquen la cabeza del compañero que ellos designen, como el "Alambre pelado", todos al mismo tiempo y con toda la fuerza posible pegarán un grito.

c) Se hace entrar al compañero que está afuera, el coordinador le explica que el círculo es un circuito eléctrico y que hay un alambre pelado en él y que descubrirlo tocando la cabeza de los que están en el circuito. Se le pide que se concentre para descubrir el alambre pelado.

Discusión:

No hay discusión final. El facilitador debe estar atento al dinamismo y a la concentración de los participantes. Puede pedir comentarios acerca de cómo se sintió cada uno.

Utilidad:

Resulta útil para ayudar a superar la dispersión que puede producirse en un momento dado; ayuda a crear un ambiente relajado.

4. EL CUENTO VIVO.

Objetivo:

Animación y concentración del grupo.

Procedimiento de aplicación:

Pasos a seguir:

a) El coordinador les pide que se sienten en círculo. Una vez sentado, comienza hacer un relato sobre cualquier cosa, donde incorporen personajes y animales en determinadas actitudes y acciones.

b) Cuando el facilitador señale a cualquier compañero, este debe actuar como el animal o personaje sobre el cual se esté haciendo referencia en ese momento en el relato.

Discusión:

No se hacen comentarios.

Utilidad:

Es semejante a las técnicas anteriores. Es importante que el facilitador deje bien claro las instrucciones y se asegure de que han sido comprendidas.

Variantes:

El coordinador puede hacer que el relato se construya colectivamente de manera espontánea. Inicia el cuento y va dándole la palabra a otro compañero para que lo continúe; puede haber o no representación.

5. LOS NÚMEROS:

Objetivo:

Para animar al grupo y para contribuir a su concentración.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

20 cartones del tamaño de una hoja de papel o 20 hojas de tamaño normal.

Cada cartón u hoja deberá llevar un número del 0 al 9; se hace dos juegos de cada uno.

El número de personas es de 20 (dos equipos de 10).

Pasos a seguir:

- a) Se le entrega a cada equipo un paquete de número de 0 al 9. Se le da a cada integrante del equipo un número.

- b) El coordinador dice un número, por ejemplo, 827; los que tienen el 8, 2, y el 7 de cada equipo deberán pasar al frente y acomodarse en el orden debido, llevando el cartel con el número de manera visible. El equipo que forme primero el número se anota un punto. No se puede repetir la misma cifra en un número, por ejemplo: 882.

Discusión:

No hay. Es importante que el facilitador se preocupe porque las instrucciones sean bien comprendidas. Puede pedir comentarios.

Utilidad:

Semejante a la de las técnicas anteriores.

6. EL PUEBLO MANDA:

Objetivo:

Para animar al grupo y contribuir a su concentración.

Procedimiento de aplicación:

Pasos a seguir:

a) El coordinador explica que se va a dar diferentes órdenes que, para que sea cumplidas, se debe haber dicho antes las siguientes consigna: "El pueblo manda", por ejemplo. "El pueblo manda se pongan de pie". Solo cuando diga la consigna la orden puede realizarse. Se pierde si no se cumple la orden o cuando se obedece sin haber dicho previamente la consigna.

b) Se pasa entonces a dar las distintas órdenes. De vez en cuando, el facilitador incluirá órdenes con una consigna distinta; pero algo semejante a la real, por ejemplo, "El pueblo dice que se pongan de pie".

Las órdenes se darán lo más rápidamente posible para que el ejercicio sea ágil.

Discusión:

No hay. Semejantes a las técnicas anteriores.

Utilidad:

Semejante a las técnicas anteriores.

7. EL CORREO.

Para buscar la animación del grupo.

Procedimiento de aplicación:

Pasos a seguir:

a) Se forma un círculo con todas las sillas, una para cada participante, menos uno quién se queda de pie parado en el centro del círculo e inicia el ejercicio.

b) El participante del centro dice, por ejemplo, "Traigo una carta para todos los compañeros que tiene bigotes; todos los compañeros que tengan bigotes deben cambiar de sitio. El que está en el centro trata de ocupar una

silla. El que se queda sin sitio pasa al centro y hace lo mismo, inventando una característica nueva, por ejemplo: "Traigo una carta para todos los que tienen zapatos negros", etcétera.

Discusión:

Semejantes a las anteriores técnicas.

Utilidad:

Semejante a las técnicas anteriores. Además, puede ser utilizadas para ubicar diferentes características como: tipo de trabajo o procedencia etc. Por ejemplo, "Traigo una carta para los pobladores que no tienen agua"; "Traigo una carta para los que son de x barrio"; "Traigo una carta para los que son hijos de obrero", etc.

El coordinador debe tener cuidado de que las instrucciones sean bien comprendidas y de que las características no se repitan.

8. LA DOBLE RUEDA.

Objetivo:

Para animar al grupo.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Un radio potente, o una casetera o algún material que haga ruido.

También se requiere un lugar amplio.

Pasos a seguir:

a) Se divide a los participantes en dos grupos iguales (Si un grupo puede ser de mujeres y el otro de hombre, mejor).

b) Se coloca a un grupo formado círculo tomados de los brazos, mirando hacia fuera.

c) Se coloca el otro grupo hacia alrededor, formando un círculo, tomados de la mano mirando hacia dentro.

d) Se les pide que cada miembro de la rueda exterior se coloque delante de uno de la rueda interior, que será su pareja, y que se fije bien en quien es pareja de cada quién.

e) Una vez identificadas las parejas, se les pide que se vuelvan de espalda y queden nuevamente tomados de la mano los de afuera, y los de adentro tomados de los brazos.

f) Se indica que se va hacer sonar una música (o el ruido de algún instrumento) y que mientras suena deberán moverse los círculos hacia su izquierda (así cada rueda girará en sentido contrario a la de la otra), y que cuando pare la música (o el ruido) deberá buscar su pareja, tomarse de las manos y sentarse en el suelo; la última pareja en hacerlo pierde y sale de la rueda. El coordinador interrumpirá la música o el ruido en cualquier momento.

g) Las parejas que salen va formando luego el jurado que determinará qué pareja pierde cada vez. El ejercicio continúa sucesivamente hasta que queda una pareja sola al centro, que es la ganadora.

Discusión:

Igual que en las técnicas anteriores.

Utilidad:

La misma que en las técnicas anteriores. Puede ser utilizada también como técnica de presentación, añadiéndolo los elementos de la presentación por pareja y subjetiva.

9. SE MURIÓ CHICHO.

Objetivo:

Permite animar al grupo.

Procedimiento de aplicación:

Pasos a seguir:

a) Se colocan todos los participantes en círculo. Un participante inicia la rueda diciendo al que tiene a su derecha "Se murió chicho"; pero llorando y haciendo gestos exagerados.

b) El de la derecha le debe responder lo que se le ocurra; pero siempre llorando y con gestos de dolor. Luego, deberá continuar pasando la "Noticia" de que se murió Chicho al de su derecha, llorando igualmente y con gestos exagerados. Se continuará la secuencia hasta que termine la rueda.

c) Puede iniciarse otra rueda; pero cambiando la actitud. Por ejemplo, asustado, nervioso, borracho, alegre, etc. El que recibe la noticia deberá asumir la misma actitud que el que la dice.

Discusión:

Semejante a anteriores técnicas.

Utilidad:

La misma que en las técnicas anteriores.

Variante:

Cada quien, luego de recibir la noticia y asumir la actitud del que se la dijo, cambia de actitud al pasar la noticia al que le sigue. Por ejemplo, uno llorando, la pasa al otro riendo, esta al siguiente indiferente, y así sucesivamente.

10. ESTO ME RECUERDA.

Objetivos:

Para animar al grupo y ayudar a su concentración.

Procedimiento de aplicación:

Pasos a seguir:

- a) Todos los participantes se sientan en círculo. Uno de los participantes recuerda alguna cosa en voz alta.
- b) Comenzando por la derecha (O por la izquierda), el resto de los participantes manifiesta en voz alta lo que a cada uno de ellos eso le hace recordar espontáneamente.
- c) Quien tarde más de cuatro segundo en responder, da una prenda o sale del ejercicio.

Discusión:

Igual que en las anteriores. El coordinador debe asegurarse de que las instrucciones son bien comprendidas por el grupo.

Utilidad:

La misma que para las otras técnicas. Puede utilizarse esta técnica para concentrar al grupo en determinado contenido que se va a introducir; en este caso, el facilitador puede ser quien comience la ronda, presentando algo relacionado con el contenido que posteriormente será trabajado. Por ejemplo, si se va a trabajar un contenido relacionado con las relaciones de pareja, puede comenzar diciendo: "recuerdo a una pareja de novio sentados en un parque".

11. PLENARIA

A través de la palabra plenaria se puede designar a aquella reunión o junta a la cual asisten todos los miembros que conforman una corporación, una organización, una compañía, entre otras.

En la plenaria, un grupo de individuos que pertenecen a la misma institución u organismo se reúnen con la motivación de debatir asuntos específicos e inherentes a la institución que representan e integran, siguiendo un orden del día, tal como se denomina a la comunicación escrita que le llega oportunamente a cada uno de los miembros de la organización en la cual se da cuenta de todos los puntos o temas que se discutirán o que requieren de una solución por parte de la plenaria, en tanto, los acuerdos a los que la misma va arribando serán plasmados en lo que se denomina formalmente acta de reunión.

En la mencionada acta, que consiste en un documento escrito, se registrarán cada uno de los temas tratados en la plenaria y por supuesto los acuerdos que se hayan alcanzado respecto de los mismos. Esta acta lo que hace es otorgarle valor legal a todo cuanto se haya acordado en la plenaria en cuestión. Si bien puede tratarse de documentos independientes, generalmente, las actas se encuentran reunidas en un libro de actas, cuyas páginas, además, aparecen numeradas, para así dar una coherencia, organización y temporalidad a cada uno de los encuentros de la plenaria.

A partir de la lectura del acta de reunión, quien no haya acudido a la plenaria o quien necesite saber que ocurrió en la misma, podrá acceder a un conocimiento general tanto de la estructura de la reunión, como también conocer los nombres de los asistentes y las diferentes cuestiones tratadas y resueltas en la misma.

Uno de los asistentes, elegido a tal efecto como secretario, será quien asiente en un papel cada uno de los momentos más salientes.

D. TÉCNICAS PARA TRABAJAR CONTENIDO TEMÁTICO:

Dentro de este punto se han incluido toda una serie de técnicas que, como su nombre lo indica, permite trabajar las temáticas en las distintas sesiones por el grupo, siendo este su objetivo general. Su selección dependerá de los objetivos trazados por el grupo para la sesión en cuestión, así como de la tarea que se planteó en el encuadre.

Para su mejor comprensión y utilización se han subdividido en:

1) Técnicas de abstracción y análisis general.

2) Técnicas de comunicación.

3) Técnicas de dramatización.

En cada caso, se hablará del objetivo general que permiten alcanzar. A continuación, se pasará a describirlo.

Técnicas de abstracción y análisis general.

Objetivo:

Para el proceso de aprendizaje, la capacidad de abstracción, síntesis y análisis objetivo y subjetivo de una situación, son elementos centrales en el proceso de teorización. Pero esta son habilidades que se desarrollan en la medida en que se practican.

Por esta razón, consideramos de gran importancia la utilización de este conjunto de ejercicios, que en si mismo aparecen como algo sencillo; pero nos permiten pasar de la simple memorización a la capacidad real de análisis. Su utilización debe tener muy presente el tipo de participante con los cuales se va a trabajar. Permiten trabajar el tema según el interés de quién las utilice: para sintetizar o resumir discusiones o promoverlas.

1) PALABRAS CLAVES.

Objetivo:

Permite sintetizar o resumir los aspectos centrales de una idea o un tema.

Procedimiento de aplicación:

Pasos a seguir:

a) Con todos los participantes o por grupos (Según el número), se le pide a cada uno que escriba o diga con una sola palabra (que sintetice o resuma), lo que piensa sobre el tema que se trata, por ejemplo, el facilitador puede preguntar: ¿Qué es lo más importante para la realización profesional?.

b) Los miembros del grupo deberán responder con una sola palabra a esta pregunta. Su respuesta pueden ser: la motivación, la voluntad, la disciplina, etc.

Discusión:

Luego se realiza una breve reflexión en torno a lo que cada palabra significa para los participantes.

En este paso, el facilitador puede apoyarse en un pápelo grafo en el que previamente se hayan escrito las palabras nombradas por el grupo o simplemente en el pizarrón.

Se puede conducir este paso con preguntas como las siguientes: ¿Por qué la motivación es importante para la realización profesional? El que menciona dicha palabra explica el porque. Otros compañeros pueden apoyar sus ideas o contradecirlas, y en este sentido se dirige la discusión.

Pueden aplicarse diferentes variantes a la técnica. Así, por ejemplo, puede pedirse, en lugar de una palabra una frase que resuma o sintetice; la "Palabra clave" o la frase puede ser expresada en forma gráfica por parte de los participantes.

Se puede realizar la técnica a partir de la lectura de un documento, una charla, una discusión o presentación de un medio audiovisual, se le pide a los participantes que resuman en una frase o en la que consideren conveniente, las ideas más importante del tema tratado.

Utilidad:

Esta técnica resulta de gran utilidad para comprobar el conocimiento alcanzado por el grupo sobre la temática tratada. Para la introducción de una temática particular, en el que facilitador necesita conocer la información que sobre la misma tienen los participante, esta técnica puede resultar un medio eficaz para lograrlo.

2) CADENA DE ASOCIACIONES. (SOCIO DRAMAS)

Objetivos:

Esta es una técnica que permite ejercitarla la abstracción y la asociación de conceptos. Permite, además, analizar las diferentes interpretaciones que hay sobre un término a partir de las experiencias concretas de la gente.

Procedimiento de aplicación:

Pasos a seguir:

- a) Se escogen unas cuantas palabras o conceptos claves de interés para el grupo, como energía, costo, construcción, suelos, personalidad, etc.
- b) En plenario se le pide a los compañeros que lo asocien con otras palabras que para ellos tienen algún tipo de relación; en orden, uno por uno, van diciendo con que la relacionan. Por ejemplo, se escoge energía, los participantes pueden nombrar: movimiento, calor, trabajo, mecánica etc.
- c) El facilitador o un registrador designado de antemano, va anotando las diferentes relaciones que los participantes han dado y luego se discute por qué han relacionado esa palabra con la otra.

Discusión:

El facilitador puede mostrar, como en el ejemplo anterior, las relaciones en el esquema, de acuerdo con la opinión de quien propone la palabra. Luego el grupo discutirá si está conforme o no con dicha presentación.

Utilidad:

Es conveniente utilizarla al inicio de una temática para conocer lo que el grupo entiende por determinada palabra esta técnica, además, puede ser un método eficaz para sistematizar los conocimientos obtenidos en la medida en que le permiten a los estudiantes ver la relación entre varios temas vinculados entre sí.

También, cuando se concluye un tema puede emplearse para sintetizar o sacar conclusiones sobre un concepto estudiado.

Los SOCIODRAMAS en general se usan para presentar situaciones problemáticas, ideas y contrapuestas, actuaciones contradictorias, para luego suscitar la discusión y la profundización del tema.

El sociodrama es la representación de algún hecho o situación de la vida real en un espacio físico y con un público involucrado (ellos mismos), el cual posteriormente a la temática representada -que generalmente es hecha por ellos mismos- participará analizando la situación en mayor profundidad.

Los SOCIODRAMAS también pueden ser representaciones teatrales breves con temáticas pertinentes a los participantes en una charla, conferencia u otra actividad y que tiene como objetivo demostrarles situaciones donde ellos se podrían ver involucrados: riesgos laborales, problemas sanitarios, conflictos familiares, vecinales, contenidos educacionales, etc.

Objetivos:

* Proveer elementos para analizar cualquier tema, basado en situaciones o hechos de la vida real.

* Identificar y conocer las causas y efectos de hechos o situaciones de la vida cotidiana.

Para realizar técnicamente el sociodrama hay que considerar tres etapas o pasos:

1.- Temática: Se debe tener muy claro cuál es el tema que se va a presentar, y por qué se va a hacer en ese momento.

2.- Lluvia de ideas: Las personas que van a llevar a cabo la representación deben dialogar previamente sobre lo que se conoce del tema: ¿Cómo lo vivimos?, ¿Cómo lo entendemos?.

3- Guion argumental: Con la información recogida en la lluvia de ideas se elabora la historia o el argumento del socio drama. Se ordenan los hechos y las situaciones que se han planteado en la conversación previa y se distribuyen los personajes, los que son necesarios para plantear el tema elegido y se decide enfáticamente como se va a cerrar la historia. Luego de estos tres pasos se realiza la representación propiamente tal y la posterior asamblea.

Esta técnica es dinámica y alegre, útil para empezar a estudiar un tema, como diagnóstico, o para ver qué conocemos de un tema. También es útil para finalizar el estudio de un tema como conclusión o síntesis de él.

Posibilita acercarse y conocer la realidad de los participantes, en cierta medida es proyectivo.

Ejemplo

Tema: "Condiciones de salud en nuestra comunidad". Alguien puede plantear que faltan médicos y apoyar su argumento con algún caso (de alguien conocido) en que la comunidad, en varias oportunidades necesitó con urgencia un doctor y no se consiguió. Otro de los "actores" puede plantear que hay problemas con el agua porque esta tiene microbios y ejemplificar con situaciones que conoce, donde el agua sucia ha enfermado a varios niños. Otro podría manifestar que el problema es por la pobreza en que cual se vive, razón por la cual no nos alimentamos bien. Y así, cada uno de los que va a participar en el sociodrama va exponiendo lo que cree que tiene que ver con el tema.

Si para representar algún personaje fuera imprescindible identificarlo con un vestuario especial, se necesitaría dicho vestuario. Se pueden usar también algunos materiales fáciles de encontrar, que ayuden a ser más real la actuación (sombreros, pañuelos, una mesa, etc.)

La dramatización no debe ser muy larga. Moverse y hacer gestos. No dejar que las palabras sean lo único de la actuación. Para que todos escuchen y entiendan, se debe hablar con voz clara, fuerte y sin apuro. Se pueden hacer letreros grandes de papel o tela para identificar lugares.

Una de las desventajas a considerar es que no todas las personas quieren hacer representaciones y se inhiben, además si el debate posterior a la representación no se realiza en forma asesorada y pertinente puede transformarse en una situación conflictiva, pero de igual manera se puede obtener información sobre: actitudes, prejuicios, relaciones interpersonales y algunos "mecanismos de defensa" de los participantes.

3. LA REJA.

Objetivos:

Permite analizar un material escrito, resumir o integrar una información de manera colectiva. Por otra parte, puede contribuir a desarrollar las relaciones interpersonales y la comunicación entre los miembros del grupo en la medida en que se ejecuten un trabajo colectivo.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Material impreso (Ya sea un texto, revista, folleto, etc).

Pasos a seguir:

- a) Se enumeran del 1 al 3 a todos los integrantes del grupo.
- b) Se reúnen todos los uno, todos los dos, y todos los tres, quedando así integrado tres equipos.
- c) Cada grupo debe hacer un resumen de una parte del material de que se trate (el cual no debe ser muy extenso).
- d) Se vuelve a enumerar a cada integrante de cada equipo del 1 al 5, y se vuelve a distribuir cada número con sus iguales, haciendo ahora cinco equipos.
- e) Cada equipo debe sintetizar el círculo total, es decir, cada miembro de este nuevo equipo contribuirá a sintetizar el artículo aportando la síntesis que realizó inicialmente de la parte que le toco (aquí el facilitador retira las hojas del artículo, la síntesis debe hacerse por los miembros del equipo).
- f) Un equipo realizará una síntesis de los aspectos positivos, otros de los aspectos negativos, otro destacará las concesiones fundamentales del autor, otros su aplicación práctica y el último equipo hará un resumen de las reflexiones más importantes planteadas sobre el material y se le puede pedir que lo represente gráficamente o corporalmente.
- g) Por supuesto, estas tareas pueden variar de acuerdo con las características del material y el interés del grupo y del facilitador.
- h) Al ejercicio se le puede y de hecho se le debe dar un tiempo límite de realización, lo cual debe acordarse teniendo en cuenta las posibilidades reales del grupo y el interés del facilitador.

Discusión:

La discusión debe ser guiada por el facilitador, quien estimulará el trabajo del grupo, las reflexiones profundas, originales y flexibles sobre el tema. Debe ir resumiendo las ideas centrales en la pizarra o en un Papelógrafo u otro medio para que se quede como memoria gráfica para el grupo.

Utilidad:

Puede utilizarse cuando se aborda un contenido del cual solo existe un material y no es posible que todos lo tengan, por lo que se reparten algunas páginas a cada equipo.

Permite iniciar o introducir uno de sus aspectos centrales o a modo de resumen del mismo.

Contribuye realizar valoraciones sobre la hora de determinados autores, sus concepciones, etc.

Desarrollo en la actividad, y fuera de ella, la comunicación entre los miembros del grupo y sus relaciones interpersonales.

Esta técnica debe trabajarse con cuidado para que el conocimiento no quede fragmentado al elaborar una parte del contenido.

Variantes:

1. Se analiza un folleto, se distribuye una hoja del folleto a cada uno de los integrantes del grupo (si no alcanza uno para cada uno se puede distribuir por equipos).

Cada uno hará resumen de su hoja.

Después cada uno expondrá de forma sintética su trabajo, empezando por la hoja número uno hasta la última.

Al final se hará una discusión integradora del material, resumiéndolo de forma sintética, destacándose sus ideas esenciales.

2. Se reparte un mismo material para todos los estudiantes. Se les da una misma consigna. Por ejemplo, que extraiga la idea central del material, resumiéndolo de forma sintética.

El siguiente paso consiste en que cada equipo exponga su resumen; pero utilizando un canal diferente de la comunicación, por ejemplo, un equipo lo refiere verbalmente, otro lo dramatiza, otro lo representa gráficamente, otro corporalmente sin palabras.

3. Otra variante consiste en repartir un material a los participantes con consignas diferentes: un equipo debe resumir las ideas centrales, otro debe realizar críticas al autor, otro ponerle otro título, otro destacar aspectos positivos, otro valorar la utilidad práctica, entre otras tareas que se puedan plantear.

4. LECTURA EFICIENTE.

Objetivo:

Permite asimilar el contenido de la lectura en la medida en que sintetizan y describen las ideas centrales de la misma.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Textos o materiales impresos.

Papel.

Lápices.

Pasos a seguir.

- a) Se divide a los participantes en grupo de dos o tres lectores.
- b) A cada grupo se le entrega un texto (el mismo texto o material impreso).
- c) Se les entrega cerrado y se les da la siguiente indicación: tienen cinco minutos para leer la página (que se consideren necesario, 1, 2 o más).
- d) Los participantes deben empezar todos al mismo tiempo, leyendo en silencio.
- e) Una vez pasando el tiempo asignado, el facilitador comienza hacer una serie de preguntas que tiene preparado sobre la base de la lectura realizada, como por ejemplo, cual es la idea central que refiere la lectura sobre...?, ¿Qué características esenciales posee el aspecto referido al contenido...?, ¿Cuál es la tesis fundamental que plantea en la lectura sobre...?.
- f) Cada grupo escriba una frase de respuesta. No se puede repetir los acápites del texto o material. Por cada respuesta cierta, el grupo recibe un punto. Gana el grupo que mayor puntuación obtiene. Y la respuesta puede darse oral, de forma dirigida o también respondiendo el equipo que primero levante la mano.

Discusión:

El facilitador debe propiciar la participación activa y creativa de los equipos y del grupo en general, la reflexión debe girar acerca de cómo se logra la síntesis del contenido abordado y si asimiló el contenido presentado, etc.

Utilidad:

Es un ejercicio muy útil para desarrollar la capacidad de comprensión a partir del trabajo activo con los dos documentos escritos.

Puede utilizarse en las clases de cualquiera de las especialidades, siempre y cuando se seleccione adecuadamente la complejidad del contenido abordado, extensión, así como las características del grupo en que se aplica, entre otros aspectos a tener en cuenta.

5. MIREMOS MÁS ALLÁ.

Objetivo:

Apoyar a un grupo a organizarse para ejecutar actividades concretas.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Hoja y lápiz para cada participante.

Pizarrón o Papelógrafos.

Fanelógrafo.

Pasos a seguir:

a) Cada participante responde un escrito una pregunta que sobre su organización se ha preparado de antemano. Por ejemplo ¿Qué quisieran conseguir en beneficio de su comunidad o de su centro de estudio al cabo de cinco años?.

b) Se forman grupos de cuatro, seis u ocho según el número de participantes, para que pongan común las respuestas que han dado y sobre la base de esta información hagan un modelo ideal. Por ejemplo, podríamos tener una biblioteca; que por lo menos haya agua todo el día; la escuela debe tener más sillas que los estudiantes puedan dirigirse a sus propias actividades.

Cada grupo debe organizarse para trabajar en esta etapa, nombra su coordinador, anotar las participaciones y controlar el tiempo que ha sido acordado.

Discusión:

Se pasa plenario donde cada grupo presenta su modelo ideal escrito en un Papelógrafo.

Quien coordina debe ir anotando todo lo que hay de común en los Papelógrafos. Se debe hacer notar al plenario, sobre la base de preguntas, aspectos que puede faltar.

Sobre la base de la discusión de cada modelo se puede elegir uno por ser el que reúna la mayor cantidad de cualidades o por factibles de llevar a cabo.

También puede elaborarse uno o partir del conjunto, tomando en cuenta los criterios las "Cualidades" y los "Factibles".

Centrándose en el modelo elegido se entra a detallar las necesidades más vigentes a resolver y tareas que se pueden hacer. Luego se elabora un plan de cómo se podrían irse complicando otras tareas para alcanzar "el modelo ideal".

Esta etapa puede realizarse en grupo o plenario según los participantes y el tiempo.

Se detallan las actividades a realizarse:

Acciones a llevar a cabo.

Controles.

Evaluaciones.

Responsable.

Luego se precisa cada una de estas acciones.

Se puede usar la siguiente guía:

1. Qué se va hacer. Cuándo.
2. Para qué se va hacer. Dónde.
3. Cómo. Plazos.
4. Quiénes.
5. Con qué medios.

Utilidad:

Esta técnica posibilita que el grupo se entrene en la planificación de actividades conjuntas.

Apoyándose para esto en una metodología organizativa para utilizar sus logros y dificultarse.

Permite ser más consciente de las necesidades del grupo, de sus logros y dificultades, y sobre todo proyectar con una visión futura el trabajo con vistas alcanzar los objetivos propuestos con un carácter mediato y de forma colectiva.

Es una herramienta útil para el trabajo educativo, pues contribuye a desarrollar las relaciones interpersonales entre los miembros del grupo, así como su comunicación, escuchando las opiniones de los diferentes participantes, aprendiendo a escuchar, y se apropian de diferentes variantes y punto de vista a abordar el análisis de una tarea.

6. AFICHE.

Objetivo:

Presentar de forma simbólica la opinión del grupo de determinado tema.

Procedimiento de aplicación:

Esta técnica, por lo general, se utiliza cuando se trabaja con grupos pequeños, si se trata con grupos grandes pueden formarse equipos y que elaboren cada uno un afiche.

Materiales:

Pedazos grandes de papeles o cartulinas.

Recortes de periódicos.

Marcadores, lápices de colores o crayolas.

Cualquier otro material a mano: hojas de árboles, papeles de colores, etc.

Pasos a seguir:

a) Primeramente se le pide a los participantes que expresen verbalmente su opinión del tema sobre el cual se trabaja. Puede realizarse a través de una lluvia de ideas. Por ejemplo, vamos a trabajar la comunicación profesor - alumno, ¿Qué papel juega en el proceso pedagógico?.

Opiniones del grupo:

De la comunicación que se establezca depende de la asimilación de los conocimientos.

Es mala, los profesores no comprenden a los alumnos.

No es buena, los alumnos no tiene interés por la profesión, etc.

b) Construcción del afiche. Se le plantea a los participantes que deberán representar las opiniones anteriores en un afiche, a través de símbolos. Por ello, pueden utilizar recortes de periódicos o revistas, papales de colores o simplemente dibujar sobre el papel o cartulina.

c) Una vez elaborado el afiche, cada equipo lo presenta al plenario para descodificarlo.

Discusión:

Primeramente un participante hace una descripción de los elementos que están en el afiche, luego se le pide al resto de los miembros que hagan una interpretación de los que sugiere qué que da entender el afiche. Por último, los compañeros que han elaborado el afiche explican al plenario la interpretación que le han dado a cada símbolo.

Utilidad:

Esta técnica es de gran utilidad para la introducción de un tema que el grupo debe asimilar, tanto desde el punto de vista docente como educativo.

En el proceso de descodificación, el grupo capta de manera simbólica diferentes aspectos vinculados con el contenido del tema y le permite al facilitador, además, conocer las actitudes, prejuicios y opiniones que en sentido general tiene el grupo sobre el tema que se debate.

7. LA LIGA DEL SABER.

Objetivo:

Evaluar el conocimiento y manejo de cualquier tema trabajado.

Procedimiento de aplicación:

La dinámica se basa en simular un concurso transmitido por radio o por televisión.

Pasos a seguir:

- a) Se forman varios equipos según el número de participantes.
- b) El facilitador prepara de antemano una serie de preguntas sobre el tema que se está tratando.
- c) Se establece el orden de participación de los grupos. El equipo que responda a mayor número de preguntas correctamente es el que gana.
- d) Inicia el facilitador con una de las preguntas que tiene elaborada. Cada equipo tiene un tiempo límite para responder (de 1 a 3 minutos).
- e) Cada equipo tiene un representante para cada pregunta. En caso que el representante no pueda responder, los miembros del equipo tienen la posibilidad de discutir entre sí para dar la respuesta dentro del límite de tiempo acordado con anterioridad.
- f) Cada respuesta correcta significa dos puntos, cuando es contestada por el compañero que le correspondía por el equipo, y de un punto cuando es respondida en la segunda oportunidad por el equipo.
- g) En caso que al equipo que le corresponda no conteste correctamente, cualquiera de los otros equipos que lo solicite primero, lo puede hacer. Se gana un punto.
- h) Las preguntas no deberán ser formuladas sobre la memorización de conceptos, sino presentar problemas o situaciones concretas, cuyas respuestas requieran de la aplicación correcta de los conceptos, conocimientos, leyes, reglamentos, etc.

El facilitador puede poseer dos cartulinas donde se diga: correcto o incorrecto.

Una vez que un equipo haya dado su respuesta, le pregunta al resto si es correcto o no.

Independientemente de lo que diga el conjunto, voltea el cartón que corresponda. Si fuera incorrecto, cualquiera de los otros equipos que pueda responderle.

Recomendaciones:

El facilitador debe actuar como un animador de radio o televisión para darle más dinamismo a la técnica. Debe estar muy atento para afirmar las respuestas correctas o para calificar una respuesta de incorrecta.

Utilidad:

Esta técnica resulta muy útil cuando se ha estudiado un tema que el grupo debe asimilar, tanto desde el punto de vista docente para reafirmar, consolidar y para evaluar la asimilación y comprensión que ha habido, y en este sentido puede ser introducida para desarrollar seminarios o clase de consolidación.

Permite integrar los contenidos de un tema a partir de las preguntas que elabore el educador y llegar a elementos conclusivos del mismo.

8. PURO CUENTO.

Objetivo:

Evaluar el dominio que los participantes tienen de un tema.

Permite precisar conclusiones y afirmaciones de forma colectiva.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Papel y lápiz.

Pasos a seguir:

a) El coordinador prepara un "Cuento" o una charla, el cual contiene fallas en cuanto a la utilización de conceptos o interpretaciones del tema que se ha venido tratando. Luego lo lee lentamente y en voz alta.

b) Todos los participantes están sentados. Cuando encuentran algo que es falso, se levantan. La persona que coordina pregunta a los que pusieron de pie por qué creen que es falso, y también a los que se quedaron sentados por qué creen que es verdadero.

Variante:

El texto puede sacarse en mimeógrafo y darle a cada participante una copia para que vaya subrayando los errores. Cada participante anota lo que cree que está incorrecto.

Discusión:

Luego se discute lo que se ha subrayado. Cada uno debe fundamentar lo por qué cree que es incorrecto y todos opinan al respecto. Al final se obtiene una conclusión general o una nueva redacción.

Utilidad:

Es conveniente aplicarla al final de un tema para consolidar los conocimientos y para evaluar su asimilación. También como forma para motivar la profundización en la discusión del tema que se ha tratado.

9. DISCUSIÓN DE GABINETE.

Objetivos:

Permite llegar a conclusiones concretas e inmediatas de un problema determinado.

Ejercita la toma de decisiones a partir de hechos concretos.

Procedimiento de aplicación:

Esta técnica se basa en representar una reunión al estilo de un grupo directivo o de ministros (Gabinete).

Pasos a seguir:

a) Se prepara de antemano un documento donde se plantea el problema. Por ejemplo, tenemos el caso de un grupo de adolescentes con problemas docentes, ausencias, disciplinas, asignaturas suspensas y deserción escolar, etc.

El apoyo familiar es deficiente, son generalmente familias de bajo nivel cultural, donde el ingreso económico es insuficiente para satisfacer las necesidades de los adolescentes.

Como situación, debemos tratar de darle solución a este problema en la medida de nuestras posibilidades.

b) Se reparte, al conjunto de los participantes, el documento y se da tiempo para que pueda investigar, consultar y analizar (puede ser un tiempo corto, por ejemplo, media hora, o más largo, una hora, dependiendo el tema).

c) En la sesión del gabinete, un participante designado por el grupo o por el facilitador será el "Presidente" del gabinete y es que dirigirá la sesión. Se debe nombrar un secretario que anotará los acuerdos.

d) Para iniciar la reunión el que está dirigiendo la sesión expone los distintos aspectos que cree conveniente discutir, y da su opinión sobre las posibles soluciones que él ve para el problema.

e) Luego el resto de los miembros expone su opinión sobre el problema y la propuesta de solución expuesta por el "Presidente" del gabinete.

f) Se abre una discusión general, esta debe realizarse tomando en cuenta la información recogida por todos y las opiniones dadas. Las opiniones deben estar sustentadas en la información concreta que se ha recogido. Se fija un tiempo para cada intervención y para la discusión general.

g) Agotado el debate, se pasa a la redacción de los acuerdos y decisiones tomadas que las anota el secretario previamente designado.

Discusión:

A partir del paso F).

Utilidad:

Esta técnica puede resultar muy útil cuando se trabaja con un grupo de orientación para estudiantes; se le plantea el tema o problema a discutir se dan varios días para que los participantes realicen un proceso de investigación y documentación donde puedan realizar entrevistas a gente de la comunidad, hablar a personalidades, dirigentes, etc.

Puede ser utilizada para iniciar el estudio de un tema o para profundizar en el mismo.

Se puede emplear en grupos de personas que se reúnen para tomar decisiones de trabajo (Juntas directivas, reuniones de jefes de departamento, reuniones de departamento, directores, de directores y profesores, etc), sirviendo como herramienta de trabajo en la condición del grupo, pues permite desarrollar una reflexión y una participación más activa de los miembros.

Recomendaciones:

El facilitador debe tener presente, para determinar hasta donde se puede profundizar en el tema o qué tipo de soluciones se propone alcanzar, los siguientes aspectos:

El objetivo concreto para el cual se utiliza esta técnica.

Tiempo disponible.

Nivel de información que tiene el grupo sobre el tema.

Nivel de decisión que tiene el grupo.

Es conveniente que el facilitador participe de la reunión jugando el papel de "Preguntón" para que el grupo realmente fundamente sus opiniones, o para plantear elementos importantes que no salgan espontáneamente en la discusión.

10. JURADO 13.

Objetivo:

Analizar y sustentar determinados problemas.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Cartones o papeles.

El "Jurado 13" utiliza los mismos roles que el jurado tradicional: El juez, el jurado, testigos, fiscal, defensor y el acusado; y tiene la misma mecánica que un juicio.

Pasos a seguir:

a) Sobre un determinado tema se prepara un "Un acta de acusación", donde se plantea qué y por qué se está enjuiciando al acusado. El acusado es el problema que se va a tratar.

b) Una vez elaborada el acta de acusación (ya sea por los coordinadores o por un grupo de participantes), se reparten los siguientes papeles entre los participantes:

Un juez.

Dos secretarios de actas (toman notas para que consten cada participación), al servicio del juez y del jurado.

De cinco a siete jurados (darán su veredicto sobre la base de la acusación y las notas de los secretarios).

El resto de los participantes se dividen en dos grupos: uno que defenderá al acusado y el otro que estará en su contra.

El número de juzgados, testigos, de fiscales o defensores, puede variar según el número de participantes.

El grupo que está a favor deberá:

Nombrar a la defensa (Abogado acusador, 1 o 2 fiscales).

Preparar sus testigos y pruebas; estos representaran un papel que el grupo crea importante para sustentar su posición; el papel que represente debe basarse en hechos reales (cinco testigos).

El grupo que está en contra (El que acusa) deberá:

Nombrar al fiscal (Abogado acusar, uno de los dos fiscales).

Preparar sus testigos y pruebas. Los testigos igualmente deben preparar el papel que jugarán (Cinco testigos).

c) Los grupos se reúnen para discutir y preparar su participación en el jurado, deben contar con material escrito, visual o auditivo, que les permita preparar y tener elementos de análisis para la discusión y acta de acusación. El jurado y el juez deben revisar el acta de acusación en detalle. Una vez preparado los grupos (el tiempo lo determina el facilitador), se inicia el juicio. Se distribuye en el local de manera ordenada, colocando cartones o papeles que identifiquen cada uno de los puestos.

d) El juez leerá el acta de acusación y el reglamento de uso de la palabra.

Ejemplo de acta de acusación:

Consideramos que la comunicación pedagógica que se desarrolla entre el profesor y el alumno impide el despliegue de todas las potencialidades de este último, razón por lo cual no alcanza un desarrollo de la personalidad a niveles superiores. Fundamentamos esta acusación en los siguientes hechos:

La mayoría de los profesores actúan de manera autoritaria, el alumno solo debe obedecer órdenes que él emite.

Los alumnos no son sujetos del aprendizaje, sino un objeto del trabajo del profesor, un receptor pasivo de la información.

La función efectiva de la comunicación no se cumple cabalmente, teniendo más peso la información informativa y reguladora.

Los profesores no se acercan a los alumnos para conocer sus problemas, indagar sus causas y ayudar a solucionarlos, solo se preocupan por lo que pueda afectar la promoción.

Por lo tanto, pedimos que juzguen al acusado sobre la base de lo expuesto y se dé un veredicto final.

Reglamento:

Tanto el fiscal como la defensa, tendrán 10 minutos para la primera exposición, y 5 minutos para la segunda, puede usar menos tiempo, pero más.

Primero hablará el fiscal, después la defensa. El interrogatorio a los testigos se hará alternativamente. Disponiendo de tres minutos para interrogar a cada uno de sus propios testigos y 3 minutos para interrogar a los testigos de la otra parte.

Luego que todos los testigos hayan sido interrogados se darán 5 minutos de receso, para que cada uno de las partes prepare su argumentación final y 5 minutos para que lo expongan.

Una vez expuestas las argumentaciones finales, el jurado dispondrá de 10 minutos para deliberar y llegar a un veredicto (encontrar culpable o inocente al acusado, y sobre qué base sustenta suposición).

El juez decidirá si acepta o no las protesta que ocasionalmente presente el fiscal o la defensa.

Cualquier otra variación en el tiempo en los recesos, en tiempos adicionales, etc., serán decididos por el juez.

El veredicto será leído por uno del jurado.

El juez hará el resumen del juicio, de los elementos centrales, retomará la decisión del jurado, y sobre esa base dictará sentencia.

Discusión:

Después de dado "El veredicto", se pasa a una discusión plenaria sobre lo debatido para relacionarlo con la realidad y precisar conclusiones.

Recomendaciones:

Debe prepararse de antemano todo lo necesario tomando en cuenta el grupo, su nivel y el tiempo disponible.

Es conveniente utilizar los diferentes materiales que sobre el tema se han trabajado en sesiones anteriores.

Se pueden realizar varias sesiones, donde se en intermedios de recesos o días, que se dedicarán a buscar más información y preparar con más cuidados las respuesta y las pruebas a partir de cómo se va dando la discusión.

El coordinador debe estar muy atento para anotar aspectos importantes de la discusión, para retomarlos en la discusión final, o para apoyar el juez si las discusiones se salen del tema.

Utilidad:

Es conveniente utilizar esta técnica para profundizar en un tema que se ha venido tratando, permite consolidar los conceptos que se han venido trabajando. Sirve para evaluar el manejo del tema por parte del conjunto del grupo.

11. LLUVIA DE IDEAS.

Objetivo:

Unificar las ideas o conocimientos que cada uno de los participantes tiene sobre un tema y colectivamente llegar a una síntesis conclusiones o acuerdos comunes.

Procedimiento de aplicación:

Pasos a seguir:

a) El coordinador debe hacer una pregunta clara, donde exprese el objetivo que se persigue.

La pregunta debe permitir que los participantes puedan responder a partir de su realidad, de su experiencia. Por ejemplo, ¿Por qué se plantea por algunos miembros que en el grupo existen problemas?

Porque cada uno hace lo que quiere.

Porque son unos individualistas.

b) Cada participante debe decir una idea a la vez para poder saber lo que todos piensan acerca del tema.

En esta etapa de la lluvia de ideas no se permite discutir las ideas que van surgiendo solamente se le pide al compañero que aclare lo que dice en caso que no se haya comprendido.

La cantidad de ideas que cada participante exprese, puede ser determinada de antemano por los coordinadores o puede no tener límites. Todos los participantes deben decir por lo menos una idea.

c) Mientras los participantes van expresando sus ideas, el coordinador va anotándolas en la pizarra o en el papelógrafo. Otra forma es que varios compañeros las anoten en cuadernos o papel.

¿Cómo anotar?

La anotación de la lluvia de ideas puede hacerse tal como van surgiendo, en desorden, si el objetivo es conocer la opinión que el grupo tiene de un tema específico, una vez terminado este paso, se discute para escoger aquellas ideas que resumen la opinión de la mayoría del grupo, o se elaboran en grupos las conclusiones, realizándose un proceso de delimitación o recorte de ideas.

Si el objetivo es analizar los diferentes aspectos de un problema o hacer el diagnóstico de una situación, es importante ir anotando las ideas con un cierto orden. Por ejemplo, si se formula siguiente pregunta:

¿Qué factores ustedes consideran que puedan estar incidiendo en las dificultades que tiene el grupo? Se puede anotar de dos maneras.

Falta de condiciones adecuadas del local.

Falta de una dirección pedagógica adecuada.

Mal trabajo de la organización estudiantil del aula.

Agrupando las ideas en columnas.

Monografias.com

Al final se obtendrán varias columnas o conjuntos de ideas que nos indicarán donde se concentra la mayoría de las opiniones del grupo, lo que permitirá ir profundizando cada aspecto del tema a lo largo de la discusión o proceso de formación.

Variante:

Lluvia de ideas por tarjetas.

Materiales:

Papeles pequeños.

Lápices.

Cinta adhesiva o masking tape.

Pasos a seguir:

Los mismo que el anterior, sólo que las ideas se escriben en tarjeta. El número de tarjetas puede ser limitado, por ejemplo, tres por persona, o indefinido.

Las tarjetas pueden elaborarse en forma individual o por equipos, cada participante lee su tarjeta y luego se va pegando en forma ordenada en la pared o en su papel se puede utilizar un franelógrafo.

Forma de clasificar las tarjetas:

Se pide a cualquier compañero que lea una de las tarjetas que han elaborado, estas se colocan en la pared, luego se pide que si algún otro compañero tiene alguna tarjeta que se refiera a lo mismo o similar a lo del primero, la lea y se van colocando juntas todas las que salgan del mismo tema o aspecto, y así sucesivamente, hasta que todas las tarjetas se hayan colocado. Quedarán así varias columnas. Se regresa sobre cada columna que sintetice la idea central que está expresada en el conjunto de tarjeta.

En esta etapa el papel del coordinador es el de llevar el grupo a sintetizar el conjunto de tarjetas de tal forma que se obtenga una visión ordenada y unificada de los varios aspectos que se desprenden de un tema.

Otra forma es establecer ciertas columnas de antemano:

Monografias.com

Una vez hechas las columnas analizadas, puede realizarse una votación por columnas para establecer el orden de importancia que el grupo le da a cada uno de los aspectos del tema que se está tratando.

Lo importante en esta técnica es el ordenamiento que se va haciendo en las tarjetas para que al final se tenga una visión clara de lo que el grupo piensa, quedando gráficamente expresando en qué aspecto se concentra la mayor cantidad de ideas del grupo.

Recomendaciones:

Esta es una técnica que requiere de bastante concentración por parte de todos para que se vaya siguiendo ordenadamente las opiniones de cada uno de los participantes.

El coordinador debe preguntar constantemente al plenario si está de acuerdo con la ubicación de cada tarjeta, y hacer breves síntesis sobre un conjunto de opiniones dichas.

El coordinador debe estar muy atento a que cada tarjeta sea ubicada correctamente, en caso que no haya acuerdo sobre alguna, debe dejar que se disputa para llegar colectivamente a un acuerdo.

El coordinador no debe ubicar las tarjetas según su criterio, sino siempre que sean los participantes los que las ubiquen donde crean que corresponde. Esto lleva a que los participantes asuman necesariamente un papel activo y participativo.

Es importante que cada participante, después de leer su tarjeta, completamente y oralmente y en forma breve el contenido, esto vaya dando elementos de reflexión más amplios y ubicando las ideas en el contexto particular de cada compañero.

Discusión:

Se hace sobre la base de ordenamiento de ideas o tarjetas.

Utilidad:

Para realizar un diagnóstico sobre lo que el grupo conoce de un tema particular, que se discutirá y profundizará en la discusión de forma colectiva.

Para elaborar las conclusiones sobre un tema que se haya discutido en la sesión, como en el trabajo general.

Permite planificar acciones concretas, así como posibilita evaluar trabajos realizados.

Es útil cuando se trabaja en pequeños grupos, preparando un tema que se va a presentar en colectivo.

Contribuye la apropiación de procedimientos organizados adecuados en el trabajo grupal; tiene amplias posibilidades en el trabajo del educador y demás miembros del colectivo de trabajo.

Permite descubrir nuevos puntos de contacto entre los miembros del grupo en sus relaciones interpersonales y su comunicación, así como establecer diferencias.

12. PHILLIPS 6 - 6

Objetivo:

Obtener en un tiempo corto las ideas de un grupo de determinado tema, buscando la participación de todos.

Procedimiento de participación:

Pasos a seguir:

- a) Se pide a los participantes que se dividan en grupos de seis personas. Para esto, puede utilizar distintas vías o procedimientos.
- b) Cada grupo debe nombrar un coordinador que dirija el trabajo y, si es necesario a un relator.
- c) Se plantea por el coordinador una pregunta o tema de discusión sobre el que cada grupo deberá discutir y llegar a una conclusión. El tiempo para esto es de 6 minutos.

Discusión:

Una vez pasado el tiempo, se comienza por el informe de los relatos del grupo. El facilitador centrará la discusión en los aspectos comunes y diferentes.

Variante:

Esta técnica puede aplicarse modificando la cantidad de personas por subgrupos y el tiempo de trabajo, pero teniendo como máximo ocho personas y un tiempo de 10 minutos.

También puede entregarse una hoja a cada grupo para que escriba su conclusión, lo que permitiría ir las agrupando y ordenando en el plenario.

Utilidad:

Se puede utilizar cuando se va hacer una exposición ante un grupo grande y se requiere saber las inquietudes que se tienen sobre el tema en cuestión o para sondear el conocimiento que hay sobre el tema. Puede utilizarse también para que el grupo formule preguntas o inquietudes después de una exposición.

Recomendación:

No debe utilizarse cuando se quiere que los mismos participantes profundicen en un tema, puesto que en el tiempo de discusión es breve. Las preguntas o temas de la discusión deben ser concretos y precisos.

13. EL MARCIANO.

Objetivo:

Permite conocer cuales son las ideas predominantes en el grupo en relación de un tema dado.

Procedimiento de aplicación:

Esta técnica se desarrolla a partir de una situación hipotética en la que un marciano científico renombrado en su planeta, especialista en un campo que tiene que ver con la temática que se esté tratando viene a la tierra para estudiar cómo se da el fenómeno entre los terrícolas.

Pasos a seguir:

a) El coordinador les pide que se sienten en círculo.

b) Una vez todos ubicados, comienza diciendo: imaginemos que hay un marciano que es un científico renombrado en su planeta y es especialista (se ubica la especialidad en relación con la temática que se esté trabajando, por ejemplo, relaciones familiares), familia. Este marciano quiere saber cómo se devuelve este fenómeno en la tierra, cómo son las relaciones familiares entre los terrícolas y de manera que no sepa de su presencia viene a nuestro planeta. Llega a nuestra zona alrededor de las 7 p.m. y se asoma por la ventana de una casa cualquiera, sin que lo puedan ver, ¿Qué vería este marciano?.

c) Una vez terminado el relato con la pregunta, el facilitador comienza una ronda donde cada uno describe qué vería el marciano.

Discusión:

El debate que sigue a continuación debe centrarse en los aspectos comunes que se reflejan en lo que cada uno dice que vería el marciano. A continuación, se debate lo que hay de diferente. El coordinador debe estar atento a que la discusión no se desvíe de los aspectos tratados y a que el grupo llegue a conclusiones.

Utilidad:

Puede usarse para introducir un tema nuevo en el grupo. También como profundización de una temática que ya el grupo venga trabajando desde antes.

Nota: Se recalca que la especialidad del marciano, así como la hora y el lugar al que se asoma, depende del tema que se este trabajando con el grupo, en este caso, se puso el ejemplo de las relaciones familiares; pero puede y debe ajustarse a los requerimientos del grupo. (Ortiz, A)

6.3. Características del trabajo en equipo:

Es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas.

Para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros.

Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada.

Necesita que los programas que se planifiquen en equipo apunten a un objetivo común.

Aprender a trabajar de forma efectiva como equipo requiere su tiempo, dado que se han de adquirir habilidades y capacidades especiales necesarias para el desempeño armónico de su labor.

Existen distintos aspectos necesarios para un adecuado trabajo en equipo, entre ellos podemos mencionar:

Liderazgo efectivo, es decir, contar con un proceso de creación de una visión del futuro que tenga en cuenta los intereses de los integrantes de la organización, desarrollando una estrategia racional para acercarse a dicha visión, consiguiendo el apoyo de los centros fundamentales del poder para lograr lo anterior e incentivando a las personas cuyos actos son esenciales para poner en práctica la estrategia.

Promover canales de comunicación, tanto formales como informales, eliminando al mismo tiempo las barreras comunicacionales y fomentando además una adecuada retroalimentación.

Existencia de un ambiente de trabajo armónico, permitiendo y promoviendo la participación de los integrantes de los equipos, donde se aproveche el desacuerdo para buscar una mejora en el desempeño.

¿Qué es un grupo de aprendizaje colaborativo?

Un grupo de trabajo colaborativo se entiende como un conjunto característico de dos o más personas que interactúan dinámica, interdependientemente y adaptativamente con respecto a una meta/objetivo/misión, y cada uno tiene algunos roles o funciones específica que realizar. TANNEBAUM, (2009).2

De acuerdo con GONZÁLEZ, Y CORNEJO (2006)2 Las características de los grupos colaborativos se engloban en los siguientes aspectos:

En el grupo colaborativo, el liderazgo es una responsabilidad compartida, el equipo tiene un propósito específico y bien definido propio.

El producto del trabajo es tanto del equipo como del individuo.

La efectividad se mide directamente valorando los productos del equipo, es evidente tanto la responsabilidad individual como del equipo.

Se reconocen y celebran los esfuerzos individuales que contribuyen al éxito del equipo.

Se dan discusiones abiertas para la solución activa de problemas.

Los grupos de aprendizaje colaborativo, proveen al alumno de habilidades que le ayudan a interactuar con sus pares, a la vez que le proporcionan destrezas para construir, descubrir, transformar y acrecentar los contenidos conceptuales; así como socializar en forma plena con las personas que se encuentran en su entorno. GLINZ FÉREZ (2005).³

6.4. La técnica de: Dinámica grupales

Una de las técnicas más conocidas de la Dinámica grupal aplicada son los ejercicios y casos problema, los que han recibido diversos nombres como: Juegos experienciales, Ejercicios vivenciales, Experiencias estructuradas o el más común: Dinámicas grupales.

A las Dinámicas grupales se les ha denominado como "juegos", porque son divertidos y atractivos para las personas y porque son ficticios.

Las Dinámicas grupales adquieren un valor específico de diversión que no sólo estimula emotividad y la creatividad, sino que también introduce dinamismo y tensión positiva en los grupos.

El carácter de juego encierra, además, un doble aspecto: Por una parte, implica el hecho de desligarse de la seria situación del momento y, por otra, logra una identificación profunda con los problemas con los cuales se trabaja. Identificación imposible de obtener de otro modo. Por otro lado, la proposición de un juego suele ir unida a un cambio en el medio de interacción.

Lo más importante es que el carácter de juego integra los seis componentes esenciales del ser humano: Corporal, afectivo, cognitivo, social, estético y espiritual.

A las Dinámicas grupales también se les ha llamado "vivenciales", porque hacen vivir o sentir una situación real. Lo cual es muy importante porque hoy más que nunca la educación se vuelve formativa y deja de ser informativa para convertirse en conocimiento vivencial.

Proporcionan vivencias bajo la forma de juegos o ejercicios con una estructura mínima para que las personas puedan sacar el mayor partido de la experiencia.

También se les denomina "experiencias estructuradas", porque son diseñadas con base a experiencias del mundo real que se estructuran para fines de aprendizaje. Lo que se busca es que las personas experimenten el hecho como si éste en realidad estuviera sucediendo.

Por costumbre y tradición a esta técnica se le llama Dinámicas grupales. Como técnica son planteamientos de situaciones colectivas estructuradas que pueden ser desde un problema, un modelo de conducta o conflictos simulados que el facilitador utiliza para provocar que los integrantes de un grupo puedan observarse a sí mismos y puedan identificar las conductas de los demás con fines de aprendizaje no tanto como asimilación de conocimientos, sino como un cambio de comportamiento y en ocasiones de actitud. Es una técnica en la cual existe una participación activa del grupo y del facilitador. Guiado por el segundo, el grupo basa su aprendizaje en experiencias propias dentro de una sesión.

Dichas experiencias son comunes a todos los integrantes del grupo, mediante vivencias prácticas provocadas por juegos o casos.

La tarea central de la Dinámica grupal es llevar a la superficie los modelos mentales (imágenes, supuestos e historias que llevan en la mente acerca de sí mismos, los demás, las instituciones y todos los aspectos del mundo) de las personas para explorarlos y hablar de ellos sin defensas, para que sean conscientes de cómo influyen en su vida y encuentren maneras de modificarlos mediante la creación de nuevos modelos mentales que les sirvan mejor en su mundo real.

QUE SE ENTIENDE POR DINAMICAS GRUPALES

Son estructuras prácticas, esquemas de organización, normas útiles y funcionales para el manejo grupales. Son también procedimientos o medios concretos para organizar y desarrollar la actividad del grupo. "Las técnicas otorgan estructuras al grupo y fundamentan su funcionamiento; son técnicas básicas en la organización del

grupo. Estas técnicas, cimentadas científicamente y probadas por la experiencia, enseñan en forma experimental y aumentan la energía natural del grupo". (ANDUEZA, 2006, P.35) 4

EL USO DE LAS DINAMICAS GRUPALES

En el uso de las dinámicas grupales, consideradas a nivel operativo, es menester tener en cuenta:

Muy rara vez se usan en forma pura

En cada caso concreto, hay que adaptar y recrearlas de acuerdo a las circunstancias o situación que se enfrenta.

El saber combinar diferentes técnicas, adaptadas a la circunstancia, es la forma más eficaz de utilizarlas,

Nunca hay que aplicar de manera ritual o formal una técnica,

Ninguna técnica puede aplicarse en toda circunstancia, por lo cual es

muy recomendable no "aficionarse" a una o dos técnicas que se

conocen y se saben aplicar con eficacia. (Ander-Egg. 2008,p.11)5

6.5. PARTICIPACIÓN DEL DOCENTE EN LA PROMOCIÓN DE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

De acuerdo con Barrios (2009) 5 algunos prototipos de actividades de entrenamiento que el docente puede emplear son las siguientes:

Exposición y actividades guiadas.

Discusión y trabajos en equipos cooperativos.

Selección y enumeración de los problemas identificados.

Ilustración y análisis de casos concretos observados en el aula.

Revisión y crítica de textos, ejercicios y tareas naturales.

Resolución, autoevaluación y análisis individual /grupal de ejercicios, cuestionarios, trabajos, productos.

Supervisión y retroalimentación correctiva y mensajes referidos a los procesos de aprendizaje del alumno.

Ejercicios de simulación o modelado.

Elaboración de materiales y planes de clase apoyados con estrategias de enseñanza y aprendizaje.

Sobre la tendencia pedagógica tradicional podemos inferir que el profesor se comporta como el sujeto de la actividad ofreciendo toda la información, dirigiendo la misma y tomando todas las decisiones, resultando por ende el alumno un ente pasivo dentro del proceso, aspecto que limita la participación conciente y el nivel de creatividad de los estudiantes.

La pedagogía activa permite establecer una organización docente dirigida a eliminar la pasividad del alumno, la mera recepción, la memorización e conocimientos transmitidos, utilizando una didáctica de respuesta, necesidades internas que enseña entre otras cosas a vencer de manera consciente la dificultad. Por consiguiente, esta pedagogía provoca un movimiento de reacción y descubrimiento ya que en la misma el profesor facilita la actividad, observa y despierta el interés, como mediante la utilización de métodos activos resultando el alumno el sujeto activo y el profesor un facilitador del proceso.

6.6. METODOS ACTIVOS

MANRIQUE 5 señala que "Un Método" se identifica como activo si responde al concepto enunciado y es compatible con los siguientes criterios:

1. Actividad general de los educandos

2. Expresividad y actividad sensorial

3. Organización

4. Desempeño de los docentes.

De la variedad de los métodos y técnicas que ofrece cada docente, se podrá seleccionar el que más se adecue a las posibilidades y a los requerimientos de los educandos de la localidad, en la perspectiva de encontrar, adaptar y/o crear nuevas formas de trabajo, con nuevos enfoques, nuevas experiencias y mayor efectividad.

Como se podrá observar, todos los métodos son potencialmente útiles del manejo del docente y de sus particulares circunstancias. Con la idea central de fomentar el desarrollo integral de los educandos.

a. Pasos o secuencias de los métodos activos.

1) El profesor dice y hace

2) El profesor dice y el alumno hace

3) El alumno dice y el profesor hace

4) El alumno dice y hace

5) El alumno dice y el profesor supervisa y orienta.

Con este procedimiento se brinda a todos los alumnos la oportunidad de aplicar los conocimientos y habilidades, practicando las demás tareas.

En términos generales, los métodos activos pueden aplicarse de manera individual o grupal y en todas las asignaturas, niveles y modalidades.

b. Rol del docente en la aplicación de los métodos activos.

El docente debe replantear sus anteriores formas de trabajo asumiendo nuevas funciones como suscitador o motivador de aprendizajes, así como guía y modelo para sus alumnos y la sociedad. Siendo su función principal la de FORMADOR de las generaciones.

Una vez que el profesor ha determinado los objetivos en función de competencias que se propone lograr, tomando en cuenta las características y necesidades del estudiante y de la sociedad, debe proceder a seleccionar los métodos para poner en práctica la enseñanza y condiciones de aprendizaje. De esta manera, en primer lugar debe crear un ambiente de confianza y alegría, porque si el alumno se siente amenazado o accionado, menospreciado o no tomado en cuenta por su profesor, no pondrá interés en lo que este le proponga hacer, aun cuando la actividad podría parecer maravillosa. La confianza entre el profesor y los alumnos, así como un clima de familiaridad y acogida entre los mismos, es requisito indispensable para el éxito de cualquier actividad escolar.

Un método de enseñanza exitoso debe incluir algo más que una buena presentación de material. Debe lograr aprendizaje en cantidad y calidad que el profesor busca producir, una alta motivación del estudiante para participar, comprometerse en el proceso de su propia educación y sentir la seguridad que lo lleve al éxito. Además, el profesor no sólo debe estar apegado a un método de enseñanza, sino por el contrario, debe combinar varios métodos didácticos.

También es importante que el docente sepa alcanzar las actividades escolares con las experiencias y saberes previos de los alumnos, es decir con lo que realiza a diario en su vida familiar y comunitaria.

Por último, el profesor tiene que estimular a los educandos a pensar " con su propia cabeza", o resolver por si mismo sus propias dificultades, a construir sus propias hipótesis, hacer sus deducciones y arriesgar una respuesta aunque se equivoquen. EINSTEIN decía: "es preferible ser optimista y equivocarse antes de ser pesimista y no equivocarse".

c. Función de los alumnos en la aplicación de los métodos activos (dinámicas grupales).

Asumir una función protagónica, activa y dinámica en su proceso formativo, especialmente en su aprendizaje.

Sentirse desafiado, hacer algo que no sabe hacer, es decir, encontrar la respuesta a sus problemas, lo que equivale a un reto a su imaginación y a sus propias habilidades.

Saber trabajar en equipo, solidariamente y cooperando con sus compañeros.

Saber trabajar proyectos individualmente y grupales.

Mantener siempre un estado y una mentalidad optimista.

Tomar en consideración el "DECÁLOGO DEL DESARROLLO"

Orden

Limpieza

Puntualidad

Responsabilidad

Superación

Honradez

Respeto a los demás

Cumplimiento de leyes

Trabajo y otros.

6.7. Estrategias de Aprendizaje

1. Técnicas y estrategias.

BRANDT (1998) las define como, "Las estrategias metodológicas, técnicas de aprendizaje andragógico y recursos varían de acuerdo con los objetivos y contenidos del estudio y aprendizaje de la formación previa de los participantes, posibilidades, capacidades y limitaciones personales de cada quien".

TÉCNICAS: actividades específicas que llevan a cabo los alumnos cuando aprenden.: repetición, subrayar, esquemas, realizar preguntas, deducir, inducir, etc. Pueden ser utilizadas de forma mecánica.

ESTRATEGIA: se considera una guía de las acciones que hay que seguir. Por tanto, son siempre conscientes e intencionales, dirigidas a un objetivo relacionado con el aprendizaje.

Por tanto, se puede definir **ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE**, como:

Proceso mediante el cual el alumno elige, coordina y aplica los procedimientos para conseguir un fin relacionado con el aprendizaje.

Resumiendo: no puede decirse, que la simple ejecución mecánica de ciertas técnicas, sea una manifestación de aplicación de una estrategia de aprendizaje. Para que la estrategia se produzca, se requiere una planificación de esas técnicas en una secuencia dirigida a un fin. Esto sólo es posible cuando existe **METACONOCIMIENTO**.

El meta conocimiento, es sin duda una palabra clave cuando se habla de estrategias de aprendizaje, e implica pensar sobre los pensamientos. Esto incluye la capacidad para evaluar una tarea, y así, determinar la mejor forma de realizarla y la forma de hacer el seguimiento al trabajo realizado.

2. CLASIFICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE EN EL ÁMBITO ACADÉMICO.

Se han identificado cinco tipos de estrategias generales en el ámbito educativo. Las tres primeras ayudan al alumno a elaborar y organizar los contenidos para que resulte más fácil el aprendizaje (procesar la información), la cuarta está destinada a controlar la actividad mental del alumno para dirigir el aprendizaje y, por último, la quinta está de apoyo al aprendizaje para que éste se produzca en las mejores condiciones posibles.

2.1. Estrategias de ensayo.

Son aquellas que implica la repetición activa de los contenidos (diciendo, escribiendo), o centrarse en partes claves de él. Son ejemplos:

Repetir términos en voz alta, reglas mnemotécnicas, copiar el material objeto de aprendizaje, tomar notas literales, el subrayado.

2.2. Estrategias de elaboración.

Implican hacer conexiones entre lo nuevo y lo familiar. Por ejemplo:

Parfrasear, resumir, crear analogías, tomar notas no literales, responder preguntas (las incluidas en el texto o las que pueda formularse el alumno), describir como se relaciona la información nueva con el conocimiento existente.

2.3. Estrategias de organización.

Agrupan la información para que sea más fácil recordarla. Implican imponer estructura al contenido de aprendizaje, dividiéndolo en partes e identificando relaciones y jerarquías. Incluyen ejemplos como:

Resumir un texto, esquema, subrayado, cuadro sinóptico, red semántica, mapa conceptual, árbol ordenado.

2.4. Estrategias de control de la comprensión.

Estas son las estrategias ligadas a la Meta cognición. Implican permanecer consciente de lo que se está tratando de lograr, seguir la pista de las estrategias que se usan y del éxito logrado con ellas y adaptar la conducta en concordancia.

Si utilizásemos la metáfora de comparar la mente con un ordenador, estas estrategias actuarían como un procesador central de ordenador. Son un sistema supervisor de la acción y el pensamiento del alumno, y se caracterizan por un alto nivel de conciencia y control voluntario.

Entre las estrategias meta cognitivas están: la planificación, la regulación y la evaluación

Estrategias de planificación.

Son aquellas mediante las cuales los alumnos dirigen y controlan su conducta. Son, por tanto, anteriores a que los alumnos realicen ninguna acción. Se llevan a cabo actividades como:

Establecer el objetivo y la meta de aprendizaje

Seleccionar los conocimientos previos que son necesarios para llevarla a cabo

Descomponer la tarea en pasos sucesivos

Programar un calendario de ejecución

Prever el tiempo que se necesita para realizar esa tarea, los recursos que se necesitan, el esfuerzo necesario

Seleccionar la estrategia a seguir

Estrategias de regulación, dirección y supervisión.

Se utilizan durante la ejecución de la tarea. Indican la capacidad que el alumno tiene para seguir el plan trazado y comprobar su eficacia. Se realizan actividades como:

Formularles preguntas

Seguir el plan trazado

Ajustar el tiempo y el esfuerzo requerido por la tarea

Modificar y buscar estrategias alternativas en el caso de que las seleccionadas anteriormente no sean eficaces.

Estrategias de evaluación.

Son las encargadas de verificar el proceso de aprendizaje. Se llevan a cabo durante y al final del proceso. Se realizan actividades como:

Revisar los pasos dados.

Valorar si se han conseguido o no los objetivos propuestos.

Evaluar la calidad de los resultados finales.

Decidir cuándo concluir el proceso emprendido, cuando hacer pausas, la duración de las pausas, etc.

2.5. Estrategias de apoyo o afectivas.

Estas estrategias, no se dirigen directamente al aprendizaje de los contenidos. La misión fundamental de estas estrategias es mejorar la eficacia del aprendizaje mejorando las condiciones en las que se produce. Incluyen:

Establecer y mantener la motivación, enfocar la atención, mantener la concentración, manejar la ansiedad, manejar el tiempo de manera efectiva, etc.

6.8. Base Conceptual.

a. Andamiaje Cognoscitivo. Rol del maestro como facilitador, soporte funcional, orientador y guía permanente del aprendizaje del alumno con el propósito de activar, impulsar y desplegar la zona de desarrollo próximo o potencial de éste.

b. Aprendizaje. En términos generales, cualquier tipo de cambio en la conducta originado o producido por la experiencia. En términos restringidos y en ámbito humano, proceso de adquisición de habilidades, competencias o conocimientos a través de la práctica concreta.

c. Autocontrol. Capacidad adquirida en el curso de la experiencia para organizar y orientar, regular y evaluar la actividad psíquica y la conducta en consonancia con la propia vida y actividad desplegadas en un contexto sociocultural concreto.

d. Autocrítica. La capacidad de autocrítica racional siempre está ligada a la vida y a la actividad concreta, dentro de las cuales la persona puede evaluar sobre la base de su propia práctica sus pensamientos, sentimientos, emociones, actitudes y conductas de modo que esta valoración puede orientar y dirigir su propio desenvolvimiento en el marco de una correcta interrelación social.

e. Autoestima. Consideración positiva o negativa de la propia persona, es decir, actitud valorativa hacia sí mismo.

f. Ciencia. Forma de la conciencia social que constituye un sistema históricamente estructurado de conocimientos ordenados de carácter objetivo, racional verdadero, necesario y universal, cuya veracidad se establece y perfecciona permanentemente a través de la práctica concreta.

g. Concepción del Mundo. Conjunto de principios, convicciones y puntos de vista que determinan la orientación de la actividad y la actitud hacia la realidad de una persona, un grupo social, una clase, o la sociedad en su totalidad.

h. Educación. Proceso activo a través del cual se produce la apropiación del patrimonio cognoscitivo y técnico creado, asimilado y enriquecido históricamente por la humanidad en el curso de su acción, comprensión y transformación de la realidad socio natural.

i. Paradigma. Conjunto de premisas teórico – metodológicas que determinan la investigación científica concreta y que se plasma en la actividad de la ciencia en un determinado período o en una etapa histórica del desarrollo cognoscitivo.

j. Praxis. En sentido integral, práctica consiente, es decir, actividad humana que opera sobre la realidad de acuerdo a determinados fines y que, por tanto, incluye su momento teórico o cognoscitivo. Desde este punto de vista, la praxis constituye la unidad dialéctica entre práctica y teoría, siendo ésta considerada como momento de la primera.

k. Práctica Docente. Desarrollo del ejercicio docente, para lo cual se hace uso de una teoría educativa, metodología, y en el ejercicio docente se van estableciendo ciertos rituales que diferencian la práctica docente, siendo su ejercicio una actividad peculiar, respondiendo desde luego a una orientación teórica metodológica.

l. Teoría. Momento de la práctica, que constituye un sistema sintetizado de conocimientos verídicos que proporcionan una representación íntegra de las regularidades y concatenaciones objetivas y esenciales de la realidad, describiendo, explicando y prediciendo el funcionamiento de un conjunto determinado de sus componentes.

m. Enseñanza. Acción coordinada que tiene por finalidad hacer que los alumnos adquieran nuevos conocimientos, desarrollen capacidades, técnicas, de igual modo es una forma de sensibilizar al educando.

n. Metodología. Parte de la didáctica que trata de los medios de enseñanza, del entrenamiento, de la educación, se divide en dos partes: metodología general y metodología específica.

o. Docencia. Implica el enseñar y hacer referencia a situaciones educativas en las que se realiza un proceso de enseñanza – aprendizaje, produciéndose una interacción entre profesores y estudiantes.

DESARROLLO DE LA DINÁMICA GRUPALES

Concepto

Con la expresión técnicas de dinámica grupales se designan el conjunto de medios, instrumentos y procedimientos que, aplicados al trabajo en grupo, sirven para desarrollar su eficacia, hacer realidad sus potencialidades, estimular la acción y funcionamiento del grupo para alcanzar sus propios objetivos. Son maneras de organizar la actividad del grupo, teniendo en cuenta los conocimientos que aporta la teoría de la dinámica grupal.

Kurt Lewin (1944) calificó la dinámica grupal como el análisis sistemático y científico de los caracteres generales de la vida de un grupo.

Objetivos

Las técnicas o dinámicas grupales son medios o instrumentos para alcanzar ciertos objetivos del grupo:

Estimular la participación,

El intercambio de roles,

La relación interpersonal,

El conocimiento y la comprensión de la propia estructura del grupo,

El desarrollo de hábitos de convivencia y trabajo en grupo,

Prevención problemas de disciplina,

Facilitar la interacción cooperativa (este enfoque de las relaciones dentro del grupo tiene muchos efectos positivos sobre la educación tanto en el campo de la motivación como en el del aprendizaje, que supera los otros dos modos de interactuar: competitivo e individualista),

También pueden aplicarse para el estudio de cualquier contenido curricular, facilitando el aprendizaje

Hacen que la importancia de la enseñanza no resida sólo en la explicación del profesor y la repetición de lo estudiado por el alumno, sino facilitar, estimular y poner en situación a los alumnos para la construcción de sus propios procesos de aprendizaje.

Criterios para elegir una técnica o dinámica grupales

Los objetivos que se persiguen.

La madurez y entrenamiento del grupo

El tamaño del grupo

Ambiente físico

Características de los miembros

Experiencia y capacidad del animador.

Estrategias para constituir grupos

Existen diferentes maneras y estrategias de agrupación en función de quién tenga la iniciativa, es decir, se le puede dejar a los alumnos que ellos mismos escojan a los compañeros o puede ser el profesor el que decida cuál va a ser el modo de organización de los grupos.

- Agrupación por iniciativa de alumnos: suele ser organizado por los líderes del grupo, los grupos pueden quedar descompensados en cuanto número de integrantes (muy numerosos o muy reducidos), o en cuanto al sexo (grupos sólo de chicos o sólo de chicas) o en cuanto a la capacidad intelectual de sus integrantes.

- Agrupación por iniciativa del profesor: puede ser simplemente a dedo, de forma aleatoria (p. ej., si queremos formar tres grupos, numeraremos 1, 2, 3; 1, 2, 3... a todos para que posteriormente se junten todos los unos, doses y treses), también puede ser por objetivos (p. ej., si queremos que determinados niños se relacionen entre sí durante una actividad, puesto que habitualmente no lo hacen, o según los resultados de un test socio métrico.

La disposición del aula para el trabajo en grupo

Pautas generales:

Los miembros de un grupo de aprendizaje deben sentarse juntos y de forma tal que puedan mirarse a la cara.

Todos los alumnos deben estar en condiciones de ver al docente al frente del aula sin tener que adoptar una posición incómoda.

Los distintos grupos deben estar lo bastante separados como para que no interfieran unos con otros.

El arreglo del aula debe permitir cambiar la composición de los grupos, de tres o cuatro a pares, etc.

2. Rol del profesor

Un elemento clave en la puesta en marcha de las técnicas de dinámica grupales en el aula es el profesor como orientador que presta una presencia activa y articula la tarea docente en orden a lograr los objetivos académicos.

El profesor ha de tener en cuenta los siguientes aspectos para aplicar la dinámica grupal:

Conocimientos teórico/prácticos sobre dinámica grupales.

Objetivos claros y precisos.

Clima adecuado para la ejecución de la tarea y la facilitación de las relaciones interpersonales.

Estilo de liderazgo flexible y democrático.

Participación activa de los miembros del grupo.

Consideración realista del contexto.

Evaluación.

El profesor puede influir y favorecer en la cohesión del grupo:

Propiciando la participación de todos los componentes del grupo.

Fomentando que los roles en el grupo no aparezcan muy marcados, evitando la jerarquización.

Fomentando un clima de cooperación dentro del grupo.

Ayudando al grupo a adecuar sus objetivos a su realidad.

Favoreciendo una comunicación fluida y eficaz.

Haciendo las críticas de forma positiva.

No haciendo generalizaciones excesivas.

También, dentro del rol del profesor hay dos características implícitas y de gran importancia para conseguir los objetivos que nos proponemos:

El profesor como modelo

El profesor como reforzador

Principios para un liderazgo eficiente:

Participación

Sinceridad

Confianza y respeto

Implicación y compromiso

Solución de conflictos

Consenso

Metas y objetivos

3. TÉCNICAS DE DINÁMICA GRUPALES DE APLICACIÓN EN EL AULA

3.1. Técnicas de trabajo en grupo

3.1.1. Técnicas en las que intervienen expertos

LA CONFERENCIA

a) Definición: técnica muy formalizada en la que el experto se comunica de forma verbal y en un solo sentido con el auditorio. Requiere un alto grado de preparación por parte del ponente y de cooperación por parte del grupo.

b) Objetivos: ofrecer información a un grupo por parte de un experto de manera formalizada, directa y sin interrupciones. Permite analizar un tema, descubrir posibilidades en torno a una cuestión, entretener al auditorio, etc.

c) Preparación y organización: el local debe reunir condiciones acústicas adecuadas y las sillas colocadas de tal manera que se pueda ver al conferenciante con facilidad. La mesa debe estar bien iluminada y provista de vasos, agua, micrófono, retroproyector, etc. El conferenciante debe adaptar su disertación a los intereses del grupo, procurando ajustarse al tiempo, ritmo y necesidades del auditorio.

d) Desarrollo: el coordinador presente de forma breve y sencilla al ponente, delimita el tema y le cede la palabra. El tiempo aconsejable de la disertación está entre los 45 y 60 minutos. Al terminar la disertación existen distintas posibilidades:

Finalizar la sesión al terminar el ponente su disertación,

Una vez terminada la conferencia el ponente hace una síntesis e inicia un diálogo con el auditorio moderado por el coordinador,

Acabada la conferencia el experto resume los aspectos principales y el grupo inicia un trabajo de profundización utilizando técnicas alternativas como el foro, philips 6.6, debate, etc.

EL SIMPOSIO

a) Definición: un conjunto de especialistas ofrecen una panorámica amplia y profunda de una cuestión. Exponen individualmente y de forma sucesiva durante 10/15 minutos sus puntos de vista sobre el tema planteado. Cada experto debe incidir de manera precisa en un aspecto particular.

b) Objetivos: Obtener información y/o puntos de vista desde distintas perspectivas sobre un tema mediante una exposición ininterrumpida y sistematizada de las ideas por parte de los especialistas.

c) Preparación y organización: la aplicación de esta técnica supone que los miembros del grupo tienen claros los objetivos y conocimientos suficientes para relacionar las ideas sobre un mismo tema. La preparación del contexto físico debe ser igual que para la conferencia. El coordinador debe elegir el tema de acuerdo con los intereses del grupo y a los expertos teniendo en cuenta los siguientes elementos:

Seleccionar entre tres y seis ponentes para que cada uno enfoque la cuestión desde su especialidad,

Ninguna exposición debe superar los 15 minutos, de manera que el máximo tiempo disponible para la mesa sea de 60 minutos,

El coordinador debe reunirse previamente con los especialistas para intercambiar puntos de vista, delimitar enfoques, precisar el tiempo de exposición de cada uno, etc.

d) Desarrollo: el coordinador presenta el acto, precisa el tema, delimita los aspectos a tratar y presenta a los especialistas. Antes de ceder la palabra a cada experto hará una presentación más detallada de cada ponente. Posteriormente, el coordinador asumirá los siguientes cometidos:

Dar la palabra a cada ponente conforme al orden establecido y controlar el tiempo de exposición de cada uno,

Una vez terminadas las intervenciones de la mesa, el coordinador puede abrir un turno de preguntas/respuestas entre el auditorio y los expertos o bien aplicar al técnica del foro o realizar un panel para continuar el diálogo/debate.

MESA REDONDA

a) Definición: pretende dar información a un grupo sobre puntos de vista contradictorios sobre un problema evitando los enfoques parciales. Es una técnica útil cuando el grupo es grande (p.ej. cuando se juntan varias clases) y no pueden intervenir todos.

b) Objetivos: Ofrecer al grupo perspectivas divergentes con un nivel de información variado y amplio, así se posibilita al grupo la comprensión de distintos enfoques sobre un tema.

c) Preparación y organización:

Seleccionar entre 3 y 6 participantes con habilidad para exponer y defender puntos de vista divergentes,

La duración debe estar entre 30 y 50 minutos, cada participante expone entre 8-10 minutos, al final de las exposiciones se da un nuevo turno de palabra a cada participante de 2 minutos para realizar algún comentario y/o aclaración.

d) Desarrollo: el coordinador presenta el acto, precisa con claridad el tema, hace la presentación de los ponentes y comunica que las preguntas se harán al final. Puede abrir el debate con una pregunta que rompa el fuego entre el auditorio y la mesa. Al final se ofrece al auditorio la posibilidad de preguntar a los miembros de la mesa sobre las ideas expuestas.

ENTREVISTA COLECTIVA

a) Definición: un pequeño grupo (2 a 5 miembros) entrevista a un especialista/experto en presencia del auditorio sobre un tema fijado de antemano. Permite obtener información sobre cuestiones de interés grupal y, al ser varios los entrevistadores, facilita la motivación y la atención del auditorio.

b) Objetivos: crear un nexo entre el experto y el grupo a través de los entrevistadores. Establecer una atmósfera permisiva y desarrollar la comunicación.

c) Preparación y organización: el tiempo de duración será de 60 minutos. Los entrevistadores preparan con anterioridad las preguntas (recogiendo los intereses de toda la clase), pues, si la entrevista es desorganizada el grupo puede perder interés.

d) Desarrollo: el coordinador presenta al experto y a los entrevistadores, centrando el tema. Se puede permitir al especialista una breve exposición del tema al inicio. Al finalizar la entrevista el coordinador puede realizar una síntesis para aclarar o completar algunos aspectos tratados o terminar la sesión con un foro, Philips 6.6, etc., que faciliten la profundización en las cuestiones tratadas.

3.1.2. Técnicas en las que interviene todo el grupo

FORO

a) Definición: permite articular una reunión grupal para discutir de manera informal sobre un tema bajo la orientación de un coordinador. Esta técnica se puede utilizar después de la realización de una actividad (lección, proyección de una película, etc.) o como parte final de una técnica más formalizada (conferencia, simposio, mesa redonda, etc.)

b) Objetivos: facilita la expresión de los puntos de vista en un clima informal, establece distintos enfoques sobre un mismo hecho, tema o situación y concreta conclusiones generales y la cohesión del grupo.

c) Preparación y organización: es necesario respetar algunas normas de funcionamiento: el tiempo máximo por expositor será de 3 minutos, hacer una señal preestablecida para pedir la palabra, centrarse en el tema, no hacer referencias de índole personal, etc. Los participantes han de saber con antelación el tema objeto del foro para que puedan informarse, leer, reflexionar, etc.

d) Desarrollo: el coordinador delimita el tema, indica los aspectos formales (brevedad, objetividad, etc.) y formula una pregunta sobre la cuestión. Su función es coordinar y estimular pero no ofrece sus opiniones ni enjuicia los puntos de vista. Si una vez formulada la pregunta nadie se atreve a romper el hielo, el moderador puede lanzar alternativas de respuesta que provoquen aceptación o rechazo.

PHILIPS 6.6 O DISCUSIÓN EN CORRILLOS

a) Definición: esta técnica implica la subdivisión del grupo en subgrupos de seis miembros para discutir un problema durante 6 minutos. Una vez que los grupos han terminado el trabajo se realiza una puesta en común y se elaboran las conclusiones.

b) **Objetivos:** obtener información, generar puntos de vista, articular la toma de decisiones, estimular la acción, favorecer la participación, desarrollar la capacidad de concentración y de síntesis y facilitar la superación de las inhibiciones de los miembros del grupo. No permite abordar cuestiones complejas. Se utiliza también para aumentar la interacción y el intercambio, sacar una conclusión general o hacer un análisis después de una actividad previa (lección, proyección de una película, mesa redonda, documento, etc.).

c) **Preparación y organización:**

El número de miembros es de seis, si son más, disminuye el nivel de participación y se favorece la inhibición. Si el grupo es poco numeroso se forman subgrupos de 4-5 miembros, pero nunca menos de 4.

El coordinador puede aumentar el tiempo de 6 minutos a un máximo de 15 si descubre que los grupos están interesados en la tarea.

d) **Desarrollo:**

El coordinador indica la manera de realizar la tarea, cómo se forman los subgrupos y el tema objeto de análisis.

Formados los subgrupos se elige un moderador y un portavoz que leerá los resúmenes del trabajo en el grupo grande.

El moderador controla el tiempo y permite a cada miembro expresar sus ideas durante 1 minuto, deben participar todos.

Una vez que los miembros del grupo han expresado sus puntos de vista dialogan y discuten en busca de acuerdos grupales.

Los portavoces leen los informes y el profesor resume en la pizarra las conclusiones.

Esta es una dinámica ágil que permite acelerar los procesos de decisión de los grupos grandes, lo mismo que caracterizar la acción en subgrupos manejables. Mediante esta se puede detectar rápidamente los conocimientos que tiene un grupo sobre un determinado tema.

ROLE-PLAYING

a) Definición: varias personas interpretan una situación real asumiendo los roles de forma que el hecho pueda ser comprendido por el grupo. La representación provoca una vivencia común, despierta el interés, motiva la participación y favorece el insight (internalización)

b) Objetivos: favorecer la flexibilidad, permisividad, experimentación, creatividad y permitir la "despersonalización" de una situación o problema en el grupo.

c) Preparación y organización: se elige el grado de estructuración de la representación considerando la dramatización como un medio orientado a la tarea (el debate posterior). El coordinador tendrá en cuenta: escribir en una tarjeta el nombre de cada personaje y colocarlo en la solapa y conceder a los intérpretes el tiempo necesario para preparar sus papeles.

d) Desarrollo: la representación durará entre 5 y 15 minutos. La sesión no debe interrumpirse hasta que se haya logrado el material necesario para el desarrollo del debate. El coordinador abre el diálogo permitiendo primero expresarse a los actores y luego al resto del grupo. El tiempo mínimo de debate será de 30 minutos. Al final, el moderador hace una síntesis de las conclusiones. Otra posibilidad es repetir la escena invirtiendo los papeles para llegar a una expresión más amplia de los sentimientos y actitudes.

LLUVIA DE IDEAS

a) Definición: es una técnica de reflexión creativa en grupo.

b) Objetivos: expresar de forma libre y espontánea todas las ideas y ocurrencias en torno a cualquier asunto o cuestión.

c) Preparación y desarrollo: expresar cualquier idea aunque pueda parecer absurda o ridícula, dar el mayor número posible de ideas para lo cual pueden utilizarse las ideas que hayan expresado los demás mediante derivación, oposición o acuerdo ampliado. El animador debe procurar crear un clima de expectación lo suficientemente atractivo para que se animen a participar de forma espontánea el máximo número de miembros del grupo.

SESIÓN DE TRIBUNAL

a) Definición: se interpreta una sesión de tribunal en la que los participantes debaten sobre un tema.

b) Objetivos: sirve para analizar un problema real dramatizando una sesión de un tribunal de justicia. Es muy útil para analizar temas complejos.

c) Preparación y desarrollo: el grupo organiza sus papeles como los de un tribunal: nombra los jueces, la defensa, el fiscal, los acusados, los testigos, las pruebas, etc. Después se emite un veredicto y se compara con lo que haría el resto del grupo.

FOTODEBATE

Reunir fotografías y dibujos sobre el tema que se va a tratar (puede hacerlo el profesor o los mismos alumnos). Se colocan de forma esparcida por la clase para que cada uno pueda elegir la que quiera. Cada persona expone al grupo todas las ideas que la imagen le sugiere respecto al tema.

Variaciones:

Inventar una historia o cuento en el que intervienen los personajes y la ambientación del dibujo.

Cambiar el texto de los dibujos que llevan diálogo escrito.

Fijarse en los símbolos que aparecen en los dibujos. Añadir otros.

Realizar una dramatización sobre lo que expresa el dibujo.

Confeccionar un mural con fotografías y dibujos sobre el tema que estamos debatiendo incluyendo noticias o artículos de prensa.