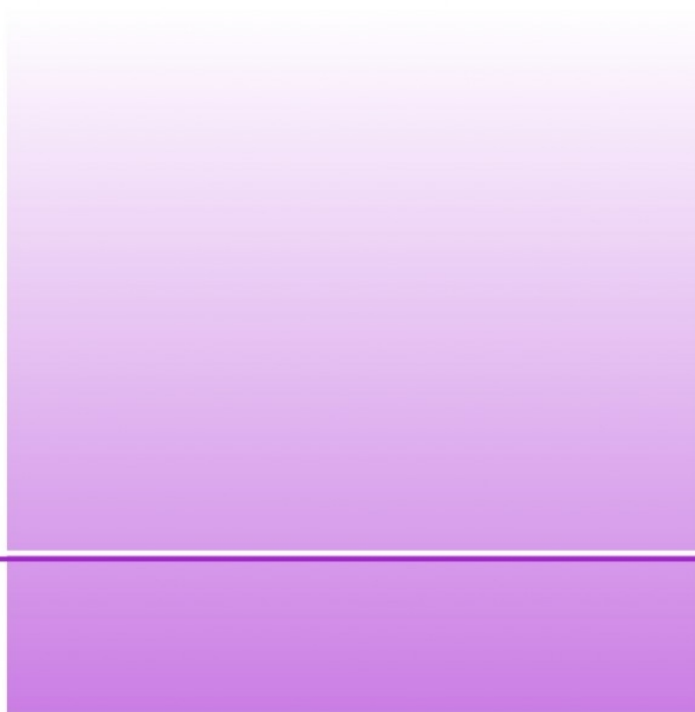




ALEXANDER ORTIZ

230 DINÁMICAS DE
GRUPO,
ESTRATEGIAS
PEDAGÓGICAS
PARA FORMAR
VALORES Y
DIDÁCTICAS
LÚDICO-CREATIVAS.
1...



230 DINÁMICAS DE GRUPO, ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS PARA FORMAR VALORES Y DIDÁCTICAS LÚDICO-CREATIVAS

Primera Parte

Alexander Ortiz Ocaña¹

2012

1 Doctor en Ciencias Pedagógicas, Universidad Pedagógica de Holguín, Cuba. Doctor Honoris Causa en Iberoamérica, Consejo Iberoamericano en Honor a la Calidad Educativa (CIHCE), Lima, Perú. Magíster en Gestión Educativa en Iberoamérica, CIHCE, Lima, Perú. Magíster en Pedagogía Profesional, Universidad Pedagógica y Tecnológica de la Habana. Licenciado en Educación. Recibió el premio a la excelencia educativa 2007 y 2008 otorgado por el CIHCE con sede en Lima, Perú. Mejor pedagogo novel de Cuba en el año 2002. Docente de planta de tiempo completo de la Universidad del Magdalena, Santa Marta, Colombia. Email: alexanderortiz2009@gmail.com

¿POR QUÉ DEBES COMPRAR ESTE LIBRO?

Los aspectos tratados en este libro son de utilidad para estudiantes, maestros, padres de familia, psicólogos, sociólogos, ingenieros, abogados, contadores, consultores, gerentes, y para toda persona interesada en la aplicación de dinámicas de grupos, y estrategias lúdicas, creativas y axiológicas con el fin de mejorar los procesos profesionales, familiares y las relaciones humanas en general.

El libro se presenta en dos partes. En la primera parte se describen más de 50 dinámicas de grupo para activar el aprendizaje, y en la segunda parte se presentan 150 estrategias pedagógicas para el desarrollo del pensamiento y la creatividad, y 30 estrategias didácticas para la formación de valores.

En total se ofrecen más de 200 estrategias pedagógicas lúdicas, axiológicas y creativas para activar el aprendizaje, que incluyen juegos didácticos, técnicas participativas, técnicas de dinámica de grupos y métodos para el desarrollo del pensamiento, los valores y la creatividad.

INDICE

A MANERA DE INTRODUCCIÓN.....

SECCIÓN I: DINÁMICAS DE GRUPO PARA EL APRENDIZAJE ACTIVO.....

1. Presentación.
2. Dinámicas de grupo para la motivación y la concentración.
 1. El amigo secreto.
 2. Mar adentro y mar afuera.
 3. El alambre pelado.
 4. El cuento vivo.
 5. Los números:
 6. El pueblo manda:
 7. El correo.
 8. La doble rueda.
 9. Se murió Chicho.
 10. Esto me recuerda.
3. Dinámicas de grupo para la diversión.
 1. Ejemplo básico.
4. Dinámicas de grupo para el aprendizaje de conceptos y el desarrollo de habilidades y destrezas.
 - 4.1. Dinámicas de grupo de abstracción y el análisis general.
 1. Palabras claves.
 2. Cadena de asociaciones.
 3. La reja.
 4. Lectura eficiente.

5. Miremos más allá.
6. Afiche.
7. La liga del saber.
8. Puro cuento.
9. Discusión de gabinete.
10. Jurado 13.
11. Lluvia de ideas.
12. Phillips 6 - 6
13. El marciano.

4.2. Dinámicas de grupo para la comunicación.

1. Yo lo miro así.
2. Remover obstáculos.
3. Las botellas.
4. Rompecabezas.
5. Las islas.
6. El navío cargado de.....

4.3. Dinámicas de grupo para la dramatización.

1. El socio drama.
2. El juego de roles.
3. E juego profesional.
4. La pantomima.
5. Las estatuas.

5. Dinámicas de grupo para la inicialización.

1. Presentación por parejas.
2. Baile de presentación.
3. La telaraña.
4. Presentación subjetiva.
5. Presentación por fotografía.

6. Dinámicas de grupo para la finalización.

1. El PNI (Positivo, negativo e interesante).
2. El poema colectivo.

3. El espacio catártico.
4. El completamiento de frases.
5. La palabra clave.
6. La pantomima.
7. Las estatuas.

CONSIDERACIONES GENERALES.....

BIBLIOGRAFÍA.....

A MANERA DE INTRODUCCIÓN

Muchos de los problemas de la vida cotidiana exigen, para su solución, de la aplicación de una mentalidad creativa. Aplicar esta mentalidad creativa no es tan sencillo pues, generalmente, estamos más acostumbrados a pensar más con la lógica que con la creatividad.

Aplicando métodos creativos se obtiene un importante número de ideas para aplicar a los problemas que nos afectan, por difíciles que estos sean. Según Osborn (1963) "Los métodos dirigidos a activar el pensamiento creativo mejoran en forma espectacular la habilidad para dar soluciones originales y útiles a los problemas".

Mediante la utilización de técnicas creativas podemos modelar los dos lados del cerebro, el izquierdo y el derecho, y sobre todo logramos conectarlos.

La educación debe tener como objetivo transformar continuamente el cerebro de la persona que aprende. Sin embargo, a analizar integralmente el proceso pedagógico de las instituciones educativas se advierte que, en ocasiones, se utilizan conocimientos acabados, y se tiende a mantener tales conocimientos hasta transformarlos en estereotipos y patrones.

Es por ello que una de las tareas más importantes en la etapa actual del perfeccionamiento continuo de los planes y programas de estudio, es preparar un estudiante altamente calificado, competente y competitivo; para lo cual hay que lograr que desempeñen un papel activo en dicho proceso, a fin de que desarrollen habilidades generalizadoras y capacidades intelectuales que le permitan orientarse correctamente en la literatura científico - técnica, buscar los datos necesarios de forma rápida e independiente, y aplicar los conocimientos adquiridos activa y creadoramente.

A tales efectos es preciso lograr la interacción de los sujetos que en este proceso interactúan: el profesor y los estudiantes. Esta interacción supone la formación de un enfoque creativo del proceso de educación de la personalidad de los estudiantes hacia los problemas que surjan en situaciones de su vida, para los cuales no existen determinados algoritmos obtenidos durante sus estudios en las instituciones educativas.

El estudiante del siglo XXI necesita aprender a resolver problemas, a analizar críticamente la realidad y transformarla, a identificar conceptos, aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a ser y descubrir el conocimiento de una manera amena, interesante y motivadora.

Para ello es preciso que desde las aulas se desarrolle la independencia cognoscitiva, la avidez por el saber, el protagonismo estudiantil, de manera que no haya miedo en resolver cualquier situación por difícil que esta parezca. Por tanto, el compromiso de la institución educativa es formar un hombre digno de confianza, creativo, motivado, fuerte y constructivo, capaz de desarrollar el potencial que tiene dentro de sí y que sólo él es capaz de desarrollar y de incrementar, bajo la dirección del docente.

El estudiante tiene que apropiarse de lo histórico-cultural, del conocimiento que ya otros descubrieron; la institución educativa existe para lograr la socialización, el profesor existe para dirigir el proceso pedagógico, para orientar y guiar al estudiante, no para hacer lo que debe hacer éste. Por lo tanto, los objetivos y tareas de la Educación no se pueden lograr ni resolver sólo con la utilización de los métodos explicativos e ilustrativos, por cuanto éstos solos no garantizan completamente la formación de las capacidades necesarias a los futuros especialistas en lo que respecta, fundamentalmente, al enfoque independiente y a la solución creadora de los problemas sociales que se presenten a diario.

Por ello, es necesario introducir en el sistema de enseñanza, métodos que respondan a los nuevos objetivos y tareas, lo que pone de manifiesto la importancia de la activación del aprendizaje mediante la didáctica lúdica, la cual constituye la vía idónea para elevar la calidad de la educación.

Un importante grupo de autores ha trabajado de forma específica los problemas de la educación y el desarrollo de la creatividad (Gordon,1963; Osborn,1963; Parnes,1973; Melhorn, G. y Melhorn, H.,1982; De Bono, 1986; De la Torre,1982; Guilford,1991; Rogers,1991; Torrance,1992).

Entre los científicos sociales que en Latinoamérica se dedican a la investigación acerca de la creatividad se encuentran: Albertina Mitjans Martínez, América González, Alicia Minujín Zmud, Martha Martínez Llantada, Fernando González Rey, Lizardo García Ramís, Felipe Chibás Ortiz, Gerardo Borroto Carmona, Wildo Baró Baró, y otros, además de un nutrido grupo de maestros y profesores que con su experiencia diaria han hecho valiosos aportes a esta teoría.

El desarrollo de las potencialidades humanas, la inteligencia, la creatividad y el talento, constituye uno de los grandes problemas globales relacionados con la educación del hombre.

En la actualidad nadie cuestiona la necesidad de lograr una educación propiciadora del desarrollo de la creatividad, sin embargo, aun es insuficiente la preparación que tienen algunos profesores para que puedan realizar transformaciones en el proceso pedagógico de las instituciones educativas.

Por otro lado, pocos currículos escolares abordan estos problemas con especificidad y solidez, y pocos son, también, los cursos de postgrado que estén encaminados al logro de una formación efectiva de los profesores para el logro de este empeño.

Esto trae como consecuencia que algunos docentes, al desconocer las formas para evaluar la efectividad de sus estrategias metodológicas y carecer de un sistema de indicadores y técnicas para evaluar el desarrollo de la creatividad en sus estudiantes, desarrollan acciones didácticas que no se corresponden con la verdadera complejidad de la creatividad y del proceso de su desarrollo, las cuales no aportan los resultados esperados.

Así, atendiendo a la contemporaneidad de la temática y convencidos de su necesidad de aplicación, llevamos a cabo la loable tarea de escribir este libro, en el que se detallan diversas técnicas participativas para el desarrollo de la creatividad en la escuela, compiladas, ampliadas y perfeccionadas a partir de los aportes, criterios metodológicos y creación del profesor Felipe Chibás Ortiz (1997).

Para una mejor comprensión de estas estrategias creativas, se han desglosado en cuatro grupos: estrategias básicas de creatividad y pensamiento, estrategias complejas de creatividad y pensamiento, estrategias grupales de creatividad y pensamiento, y otras estrategias de creatividad y pensamiento.

Igualmente, se presentan varias dinámicas de grupo basadas en la teoría de los grupos, creadas por la Dra. Raquel Bermúdez Morris (2002)

Resulta materialmente imposible explicarlas todas, pues existen decenas y se haría excesivamente extenso el presente libro. Fundamentalmente, se muestran aquellas dinámicas de grupo que, a nuestro juicio, resultan más factibles de utilizar por los educadores en su labor pedagógica profesional.

En cada dinámica se explicita el objetivo que se persigue con la misma, se describe el procedimiento de aplicación (y de las variantes, en cada caso en que las haya) y la utilidad que se puede sacar de las mismas.

Para su comprensión y estudio, las dinámicas se han clasificado en cinco grupos: dinámicas de grupo para la motivación y la concentración, dinámicas de grupo para la diversión, dinámicas de grupo para el aprendizaje de conceptos y el desarrollo de habilidades y destrezas, dinámicas de grupo para la inicialización y por último, dinámicas de grupo para la finalización. Asimismo, las dinámicas para el aprendizaje de conceptos y el desarrollo de habilidades y destrezas se han clasificado en tres subgrupos: dinámicas de grupo para la abstracción y el análisis general, dinámicas de grupo para la comunicación y dinámicas de grupo para la dramatización.

Los aspectos tratados en este libro son de utilidad para estudiantes, maestros, padres de familia, psicólogos, sociólogos, ingenieros, abogados, contadores, consultores, gerentes, y para toda persona interesada en la aplicación de dinámicas de grupos, y estrategias lúdicas, creativas y axiológicas con el fin de mejorar los procesos profesionales, familiares y las relaciones humanas en general.

El libro se presenta en dos partes. En la primera parte se describen más de 50 dinámicas de grupo para activar el aprendizaje, y en la segunda parte se presentan 150 estrategias pedagógicas para el desarrollo del pensamiento y la creatividad, y 30 estrategias didácticas para la formación de valores.

En total se ofrecen más de 200 estrategias pedagógicas lúdicas, axiológicas y creativas para activar el aprendizaje, que incluyen juegos didácticos, técnicas participativas, técnicas de dinámica de grupos y métodos para el desarrollo del pensamiento, los valores y la creatividad.



Dr. Alexander Ortiz Ocaña

SECCIÓN I

DINÁMICAS DE GRUPO PARA EL APRENDIZAJE ACTIVO

1. PRESENTACIÓN

En esta sección del libro se presentan varias dinámicas de grupo basadas en la teoría de los grupos, creadas por la Dra. Raquel Bermúdez Morris (2002) en su libro *Dinámica de grupo: su facilitación*.

Resulta materialmente imposible explicarlas todas, pues existen decenas y se haría excesivamente extenso el presente libro. Fundamentalmente, se mostrarán aquellas dinámicas que, a nuestro juicio, resultan más factibles de utilizar por los padres de familia y educadores en su labor pedagógica profesional.

En cada dinámica se hablará del objetivo que se persigue con la misma, se describirá el procedimiento de aplicación (y de las variantes, en cada caso en que las haya) y de la utilidad que se puede sacar de las mismas.

Para su comprensión y estudio, las dinámicas se han clasificado de la siguiente forma:

1. Dinámicas de grupo para la motivación y la concentración.
2. Dinámicas de grupo para la diversión.
3. Dinámicas de grupo para el aprendizaje de conceptos y el desarrollo de habilidades y destrezas.
4. Dinámicas de grupo para la inicialización.
5. Dinámicas de grupo para la finalización.

A su vez, las dinámicas de grupo para el aprendizaje de conceptos y el desarrollo de habilidades y destrezas se han clasificado en:

1. Dinámicas de grupo para la abstracción y el análisis general.
2. Dinámicas de grupo para la comunicación.
3. Dinámicas de grupo para la dramatización.

2. DINÁMICAS DE GRUPO PARA LA MOTIVACIÓN Y LA 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.

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.

Si bien su uso es recomendable, el abuso de técnicas de animación puede afectar la seriedad de las actividades, por lo que el coordinador debe tener siempre, claro el objetivo para el cual se utilizan estas técnicas. Pasemos a describir algunas de ellas:

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 segundos 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 novios sentados en un parque “.

3. DINÁMICAS DE GRUPO PARA LA DIVERSIÓN:

Existen formas diferentes de buscar la diversión, más todas ellas persiguen un objetivo fundamental: Permitir 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.

Dado que, en esencia, todas las técnicas de relajación se parecen, en este punto se presentará un ejemplo desarrollado, además de algunas variantes:

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.

4. DINÁMICAS DE GRUPO PARA EL APRENDIZAJE DE CONCEPTOS Y EL DESARROLLO DE HABILIDADES Y DESTREZAS:

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 clasificado en:

- 1) Dinámicas de abstracción y análisis general.
- 2) Dinámicas de comunicación.
- 3) Dinámicas de dramatización.

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

4.1. DINÁMICAS DE GRUPO PARA LA ABSTRACCIÓN Y EL 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 mencione dicha palabra explica el porqué. 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 grafica 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.

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.

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 una cartelera u otro medio para que se quede como memoria grafica 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 consigna 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 cartelera.
Cartelera.

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 una cartelera.

Quien coordina debe ir anotando todo lo que hay de común en las carteleras. 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 a alcanzar los objetivos propuestos con un carácter mediano 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 les 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 que da a 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 recetor 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 la cartelera. 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.

Condiciones de vida Problemas dirección Facultades de Org. Estud.

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.

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 una cartelera.

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:

Logros

Dificultades

Posibilidades

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 vaya leyendo oralmente y en forma breve el contenido, esto va 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 de grupo; 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 cuáles son las ideas predominantes en el grupo con respecto a 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 esté 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.

4.2. DINÁMICAS DE GRUPO PARA LA COMUNICACIÓN.

Objetivo general:

Las técnicas de comunicación persiguen el objetivo de que los participantes en las dinámicas valoren la importancia de este proceso para que la relaciones directas entre las personas y la sociedad en general.

Estas técnicas nos dan elementos básicos para entrar a discutir y reflexionar sobre cómo se utiliza la comunicación, qué consecuencias reviste las dificultades en su de cursar, cómo lograr unidad de criterios, cómo manejarlas en sentido general, entre otros propósitos que se plantee el facilitador. Pueden ser utilizadas con aquellos grupos que presenten dificultades en esta área.

1. Yo lo miro así.

Objetivos:

Analizar los elementos subjetivos de la comunicación.

Ejercitar la descripción y analizar las consecuencias de la comunicación parcelada.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Un libro u otro objeto que reúna características semejantes para el desarrollo del ejercicio.

Pasos a seguir:

a) Se piden tres voluntarios que salgan del sitio donde están reunidos, y se le pide que hagan una descripción objetiva de un libro. Cada uno va a describir sólo una parte, sin ponerse de acuerdo entre ellos de cómo lo van hacer.

No pueden decirse para qué sirve, ni qué se piensa de él, ni ninguna otra valoración personal, se debe hacer solamente una descripción objetiva.

b) En un segundo momento, uno por uno debe pasar al plenario a describir la parte que le tocó del objeto. Al plenario se le debe haber dicho que debe “Adivinar” a qué objeto se están refiriendo los compañeros. Deben explicar qué cosas les hizo pensar en el objeto que digan.

Discusión:

El análisis debe girar alrededor del hecho de que a una misma cosa o hecho se le pueden dar diferentes interpretaciones, en función del punto de vista que se diga, así mismo, debe quedar clara la idea de cómo el conocimiento parcial lleva a elaborar ideas equivocadas, lo cual sucede muy a menudo en la vida cotidiana, en las noticias, comentarios, chismes, etc.

Utilidad:

Puede aplicarse cuando se desea que el grupo analice aspectos que inciden en los problemas de comunicación y para hacerlo consciente de la necesidad de dar la información completa.

2. Remover obstáculos.

Objetivos:

Ubicar los problemas dentro del grupo, o sea, que el grupo interiorice sus problemas.

Permita hacer una planificación del trabajo, al ver con qué elementos se en cuenta y que dificultades hay que enfrentar.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Hoja de papel con las tareas del grupo.
Tarjetas de cartulina o papel.

Pasos a seguir:

a) Basándose en la realidad concreta de un grupo (sus problemas, planes de trabajo, integrantes, etc.), se prepara el material que apoye la identificación de los problemas.

Ejemplos: en esta hoja están las actividades y metas que nos habíamos propuesto, veamos qué hemos logrado realizar hasta ahora:

No hemos logrado realizar todas las actividades planificadas, por ejemplo, no hicimos el campismo.

La asistencia a clases ha tenido dificultades.

Existen aun estudiantes evaluados de insuficientes.

b) Se prepara de antemano una serie de preguntas básicas que permitan ubicar los “Obstáculos” que ha habido para realizar el plan de trabajo o funcionamiento del grupo. Y ya sea de forma individual o en grupo (según el número de participantes y el tiempo) se deben responder de forma honesta y crítica.

Ejemplo: ¿Qué defectos personales obstaculizan el logro de las metas?, ¿Qué obstáculos vemos dentro del grupo que impiden la realización de los programas que tenemos?

c) Los grupos o personas escriben en las tarjetas sus opiniones (una opinión por tarjeta), ejemplo, un defecto personal, siendo honesto, es que soy un poco indisciplinado.

d). Se hace una clasificación de las tarjetas empezando por la primera pregunta y así sucesivamente.

e). Una vez clasificada una pregunta, se ve cuál es el obstáculo central, lo mismo se hace con el siguiente ejemplo: El obstáculo central que encontramos en los defectos personales es la irresponsabilidad.

f) Luego de la clasificación se pasa, utilizando la misma mecánica, a sugerir posibles soluciones a los obstáculos centrales.

Ejemplo: ¿Qué podríamos frente al problema de la falta de responsabilidad?

Discusión:

Es importante que el facilitador fomente la discusión, aclaración y sustentación de las propuestas y problemas que se plantean.

Utilidad:

Esta técnica resulta muy útil para diagnosticar el nivel de desarrollo de un grupo, de acuerdo con la profundidad del análisis que se realice y las posibles soluciones que se plantean. Pone al descubierto el proceso de comunicación existente en el grupo, el estilo de comunicación.

3. Las botellas.

Objetivos:

Analizar la importancia de la organización y coordinación para ejecutar una actividad.

Analizar lo que es una acción espontánea y una acción planificada.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Seis botellas vacías.

Una cubeta con arena (que alcance justo para llenar seis botellas) u otro material conveniente y disponible (agua, polvo, semillas, etc.).

Pasos a seguir:

a) Se piden seis voluntarios que se coloquen en fila y a los pies de cada uno de las botellas vacías. En frente de los participantes, a unos 6 metros se coloca el balde o cubeta con la arena. Cada persona debe llenar las botellas con arena. La arena que se derrame no se puede recoger. Gana el que regrese al punto de partida y ponga la botella llena a sus pies.

El tiempo es de 30 segundos.

b) El coordinador cuenta tres y los participantes deben salir corriendo a llenar las botellas.

c) Uno a uno van mostrando como quedó llena su botella y si se derramo arena.

d) Se piden seis nuevos voluntarios y se repite la acción. El que coordina, antes de dar la orden de salida pregunta:

Ya pasó un equipo ¿Cómo lo hicieron?, y hace una breve evaluación.

e) Se da una tercera vuelta con otros seis participantes; antes de dar la voz de salida, se hace otra breve evaluación de cómo lo han hecho los otros equipos.

f) Finalmente se evalúan las diferentes etapas del juego.

Discusión:

La reflexión se inicia retomando las evaluaciones que en cada una de las tres etapas se hicieron. Se puede anotar en la pizarra lo que se dejó en cada una de las vueltas.

Ejemplo en la primera vuelta:

Se votó mucha arena.

Todos empujaban.

Todas las botellas no quedaron llenas.

Quien coordina pregunta: ¿Por qué creen que se dio de esta manera?, se empieza a analizar elementos de lo que es una acción espontánea.

Se analiza la segunda vuelta: ¿Qué elementos se superaron en relación con la primera?, ¿Qué fue lo que les permitió superarlos?; se retoma en este momento lo que significa la experiencia que se va acumulando en cuanto a la planificación de una acción, y haber reflexionado brevemente sobre ella.

Al analizar la última vuelta, se retoma a fondo la necesidad de realizar acciones planificadas, evaluando errores y aciertos. Posteriormente se analiza la importancia de conseguir los objetivos de forma colectiva y completa (y no de forma parcial), observando que no se trataba de una competencia, sino que el objetivo que todos llenaran sus botellas. (Se dijo: “gana el que regrese al punto de partida y ponga la botella llena a sus pies”).

Luego de esta etapa quien coordina debe dirigir la reflexión, ya no a lo que ha sucedido en la dinámica, sino a lo que sucede en la vida real de los participantes.

Recomendaciones:

Durante el desarrollo de la dinámica quien coordina debe hacer que las evaluaciones se centren en los elementos de la dinámica, no entrar en este momento a la reflexión. Y en la discusión final, dejar de lado lo que ocurrió en la dinámica para analizar la realidad.

Ejemplo: algo que sucede es que se nos olvida que el trabajo de cada uno es importante para todos.

Claro y nos quedamos en criticarnos nada más.

Veamos qué cosas suceden en nuestro trabajo, en nuestros estudios semejante o distinto a lo que sucedió en la dinámica.

Utilidad:

Esta técnica presenta un gran valor educativo, pues su aplicación contribuye no sólo a determinar el grado de organización de un grupo, sino que sienta las bases para desarrollar un trabajo organizado y planificado con el mismo. Por otro lado, permite que se dé una toma de conciencia de las dificultades que en estas áreas se presentan en un grupo, y esto constituye un primer paso en la transformación de la dinámica en las relaciones; por lo que contribuyen a desarrollar adecuadas relaciones interpersonales.

Aunque no está concebido el objetivo el desarrollo de la comunicación en el grupo, es evidente que en ella se manifiesta cómo es la comunicación en el grupo, sus funciones y todo lo relacionada con ella.

Permite, además, determinar como un elemento más el nivel de desarrollo en que se encuentra el grupo.

4. Rompecabezas.

Objetivo:

Analizar los elementos básicos del trabajo colectivo, la comunicación, el aporte personal y la actitud de colaboración de los miembros de un grupo.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Cartón o cartulina para elaborar cinco rompecabezas iguales que formen cada uno un cuadrado. En cada caso, las piezas que forman el cuadrado son de diferentes formas de modo tal que cada rompecabezas tiene piezas distintas, tres piezas cada rompecabezas.

Pasos a seguir:

a) Se preparan cinco sobres donde, en cada uno, están mezcladas las piezas que conforman los cinco rompecabezas.

b) Se piden cinco voluntarios que se sientan en círculo alrededor de una mesa o en el suelo.

En el centro se colocan los cinco sobres, cada uno deberá tomar uno de los sobres y deberá completar un cuadrado.

c) Se dan las diferentes explicaciones a los cinco voluntarios:

Ningún miembro del grupo puede hablar.

No se pueden pedir piezas ni hacer gestos solicitándolos.

Lo único que es permitido es dar y recibir pieza de los demás participantes.

d) Quien coordina indica que se abran los sobres que tienen un tiempo límite de 5 minutos para armar el cuadro, y que las piezas están mezcladas. El resto de los participantes observa y anota todo aquello que sucede.

e) La dinámica termina cuando dos o tres participantes hayan completado su cuadrado, o cuando se haya acabado el tiempo que se había establecido.

Discusión:

La discusión se inicia preguntándoles a los compañeros qué realizaron, cómo se sintieron, qué dificultades tuvieron. Es a partir de cómo de desarrollo la dinámica, que se hace la reflexión sobre el papel de la comunicación; el aporte personal y el apoyo mutuo, las actitudes dentro de un campo de trabajo.

Esta reflexión se realiza partiendo de las inquietudes y contexto particular de cada grupo.

Ejemplo: ¿Cómo se sentían cuando no les entregaban una pieza?

Me enojaba, porque él tenía la pieza que yo necesitaba.

Recomendación:

Si se quiere hacer participar a una mayor cantidad de compañeros se preparan varios juegos de rompecabezas, según el número de equipos que se quiera formar.

Variante:

Objetivos:

Analizar la cooperación en la resolución de problemas en equipo.

Analizar las características del comportamiento que contribuyan a estimular la solución de un problema común.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Mesas y sillas para equipos de cinco participantes.

Una silla extra para un juez observador.

Pizarrón, rota folio o cartelera.

Instrucciones para cada equipo.

Instrucciones para cada juez observador.

Pasos a seguir:

a) El facilitador prepara con anticipación los juegos de rompecabezas, uno para cada equipo, junto con la hoja “Instrucciones para el equipo”, poniéndolos en sobre. Se sugiere que cada juego sea de distinto color de ser posible.

b) Así mismo deberá prever copias de hojas “Instrucciones para el juez”.

c) Observadores (tantos como equipos).

d) Deberá conocer la ubicación exacta de todas las piezas, pues es frecuente que ningún equipo resuelva el rompecabezas.

e) Las mesas deberán estar suficientemente separadas entre sí, los equipos no se observaran entre sí.

Es conveniente iniciar el ejercicio con una discusión sobre el significado de la colaboración. Las sugerencias serán anotadas en el pizarrón, cartelera, etc.

Se introducirán ideas como la contribución del individuo en tareas de equipo; el trabajo en equipo no sólo es trabajar junto.

Se organizan los equipos de seis miembros.

Cada equipo elige un juez - observador y lo intercambia con otro equipo.

El facilitador distribuye los sobres con las 15 piezas del rompecabezas y una hoja de instrucciones del equipo.

Lee las instrucciones al grupo, da la señal de abrir el sobre y que cada uno tome tres piezas.

Instrucciones al equipo.

En estos sobres hay diversas piezas de cartón para formar cuadrados. La tarea del equipo consiste en formar cinco cuadrados de igual tamaño.

La tarea no estará determinada hasta que cada miembro del equipo tenga frente a sí mismo un trabajo perfecto de igual tamaño que el de sus otros compañeros.

Durante el ejercicio se observaran las siguientes reglas:

Ningún participante debe hablar.

Ningún participante podrá pedir a otro alguna pieza o hará cualquier tipo de seña para sugerir que el necesita determinada parte para completar su cuadrado.

Los participantes podrán dar las piezas a quien las necesite los participantes podrán recibir las piezas que les ofrezcan sus compañeros.

Discusión:

Terminado el tiempo de la tarea se pasará a la discusión general en un círculo de sillas, centrándose en los sentimientos generales durante el ejercicio. Los participantes serán incitados a relacionar estas experiencias con sus situaciones cotidianas. Los jueces observadores leerán sus observaciones. El grupo tratara de llegar a conclusiones.

Utilidad:

Esta técnica tiene muchas posibilidades de aplicación, pues permite analizar las operaciones racionales del pensamiento, así como sus particularidades individuales en el proceso de solución de una tarea de cada uno de los miembros del equipo y del grupo.

Permite analizar las relaciones de cooperaciones que se dan en un grupo, por ejemplo, hay quien se hace el generoso, pero cubriendo las piezas suyas, hay quien se hace el líder y reparte todas sus piezas y queda sin ninguna, y está el que reparte una parte de sus piezas y también acepta de otros miembros para dar solución a su tarea.

Posibilita adentrarse en el conocimiento de diferentes actitudes en los miembros del grupo ante la realización de una tarea colectiva.

Su utilización contribuye a desarrollar la observación sobre todo en aquellos estudiantes que realizan la función de juez - observador.

Instrucciones al juez observador.

Su trabajo tiene dos partes, como juez y como observador, como juez, se asegurara de que todos los participantes sigan las reglas siguientes:

No se debe hablar, hacer señas de ningún tipo, ni con los ojos, ni con otro tipo de comunicación entre los miembros del equipo.

Los participantes pueden dar directamente sus piezas a sus compañeros; pero no pueden tomar las de otros que no hayan sido ofrecidas.

No pueden dejar o arrojar sus piezas al centro de la mesa para que las tome el que las necesita. Tiene quedar directamente las piezas a un compañero definido.

Podrán dar todas las piezas de un cuadrado, aun cuando ya lo hubiese terminado, si así lo considera pertinente.

Como observador tratar de guiarse por lo siguiente:

¿Quién está dispuesto a dar las piezas de un cuadrado?

¿Alguien termino su cuadrado y luego se dedica a observar a los demás sin participar?

¿Alguno batalla con sus piezas sin poder formar su cuadrado, pero se resiste a entregar una más a sus compañeros?

¿Hay alguien transgrediendo las reglas para el trabajo de sus compañeros?

Tratar de detectar quienes están preocupados por el trabajo de sus compañeros.

Registrar el nivel de frustración y ansiedad de sus participantes.

5. Las islas.

Objetivos:

- ◆ Valorar la importancia de la comunicación para lograr la unidad de criterios en el grupo.
- ◆ Diagnosticar el desarrollo de la personalidad de los miembros del grupo en cuanto a normas, prejuicios, estereotipos, actitudes.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Mesas y sillas.
Hojas con la historia impresa.
Pizarrón o cartelera.

Pasos a seguir:

a) Se le dice al grupo (por el facilitador) que se trata de una historia que tiene cinco personajes y que después que la conozcan lo que deben hacer es evaluar la conducta de cada uno de los personajes de la historia, a partir de una escala que se les presenta, puede ser por ejemplo.

PERSONAJES:	1	2	3	4	5
Madre.					
Hija.					
El lancharo.					
El novio.					
El amigo del novio.					

Digamos que el número 1 representa el personaje más positivo y el número 5 el menos positivo o más negativo, es decir, que el 1 al 5 disminuyen las cualidades positivas de acuerdo a nuestro criterio.

Historia.

Una muchacha de 22 años está sola con su madre en una isla rodeada de tiburones. La joven quiere trasladarse a la otra isla donde está su novio gravemente enfermo; el único medio de comunicación que existe entre la isla y la otra es una lancha que conduce un lanchero; cuando la muchacha le dijo al lanchero que la lleve a ver a su novio, este le dice que para eso tiene que tener relaciones sexuales con él.

La muchacha le pide consejo a su madre y esta le dice que haga lo que ella estime necesario.

La muchacha tiene relaciones con el lanchero, y este la lleva a la otra isla; cuando llega a esta le cuenta todo al novio, él le dice: “así no te quiero más”. Un amigo del novio que estaba en la isla y que siempre había querido a la muchacha le dice “Cásate conmigo, yo siempre te he querido, no importa lo que sucedió”.

b) La historia se puede leer al grupo o dársela impresa, si es posible.

c) Después se agrupan en equipo de cinco miembros; una forma de unirlos en equipo puede ser enumerando a los miembros del grupo: si son 25 estudiantes se enumeran del 1 al 5 a todos los estudiante y luego se les pide que se agrupen los 1 con los 1, los 2 con los 2 y así sucesivamente.

Una vez integrados en equipo se les pide que integren los resultados de forma colectiva, llegando a un criterio de equipo, por ejemplo, tres integrantes le dan 1 a la novia y 2 le dan 3, y así a cada uno de los personajes.

Discusión:

La discusión debe ser guiada por el facilitador quien pedirá a los integrantes de los diferentes equipos que informen los resultados obtenidos de manera grupal, es decir, un estudiante por cada equipo resumirá el trabajo de cada equipo; estos serán reflejados en el pizarrón o en un cartelera, lo que permitirá ir estableciendo diferencias y similitudes entre los miembros del grupo.

El facilitador debe guiar la reflexión hacia los distintos aspectos de

contenido de la personalidad que se manifiestan con los criterios de los equipos; normas, actitudes, estereotipos, etc., así como su papel en la regulación del comportamiento. Por otro lado, debe llevar al grupo a analizar los aspectos comunes y diferentes en cuanto a la comunicación que se da dentro de un mismo equipo y en el grupo en general, que permiten llegar a una unidad de criterio.

Utilidad:

Esta técnica sienta los puntos para el futuro trabajo con el grupo en general, pues permite ver los siguientes criterios y aspectos que pueden crear ruidos en la comunicación por ejemplo, se dificultara la comunicación entre los medios del grupo que difieren en los criterios de la clasificación de la escala empleada para evaluar a cada personaje, así, el que evalúa con 1 al lancharo difiere radicalmente de lo que lo sitúa con 5, o cuando se le otorga una categoría de 5 al novio de la muchacha, en comparación con el que le otorgo 1 y demuestra un machismo muy arraigado.

Esta técnica contribuye a limar asperezas en cuanto a las diferencias relacionadas con las actitudes que se asumen al valorar a los personajes, así como las normas, los valores y estereotipos que salen a flote y son capaces de plantear abiertamente al grupo; se discuten y aunque no queden totalmente solucionados se dan pasos positivos en el cambio de algunos de ellos.

Por otra parte, posibilita el desarrollo de las relaciones interpersonales en el grupo, le permite al coordinador conocer como estructurar de forma más fluida y unida el trabajo en cuanto a elementos similares en la comunicación, siempre desde una posición flexible, pues no podemos imponer criterios de unanimidad o similitud en todo el grupo.

6. El navío cargado de...

Objetivos:

◆ Analizar las convivencias positivas y negativas que se manifiestan en los miembros de un grupo.

♦ Mejorar y desarrollar la comunicación o interacción entre los miembros del grupo.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Una pelota o una botella.

Pasos a seguir:

a) Todos se ubican formando un círculo. En el centro del círculo se sitúa una silla.

b) Se selecciona dos o tres observadores que no se incorporan al círculo, sino que permanecen fuera observando y registrándolo todo.

c) Se plantea por el facilitador que cada uno de los miembros del grupo narrara una vivencia positiva, algo agradable que le ha ocurrido en la vida; se lanza la pelota al aire y al que le caiga le toca sentarse en el centro del círculo y narra sus vivencias, luego de este le tira la pelota a uno de los miembros del grupo que no ha participado y así sucesivamente, cuando se da la vuelta completa, es decir, cuando todos han narrado sus vivencias, se pide que se repita la operación, pero con una vivencia negativa.

Discusión:

El facilitador en camina el análisis hacia la semejanza y diferencias en las vivencias, se estimula la actualización de estas vivencias en los miembros del grupo, debe estimular las valoraciones de estas vivencias.

Los observadores pueden aportar elementos muy valiosos de la dinámica de la actividad, las vivencias efectivas que se pusieran de manifiesto en el momento de la narración.

Utilidad:

Posee un gran valor como elemento auto valorativo, por ejemplo, cuando el sujeto dice “Tengo que seleccionar un acontecimiento negativo y

tengo varios, y cuando tengo que seleccionar el positivo no tengo muchos”, hace reflexionar sobre cómo ha transcurrido su vida y le lleva a regular la conducta.

Le permite al coordinador conocer vivencias positivas y negativas que ellos valoran como muy importantes, y que en muchas ocasiones de otras formas no saldrían a relucir, posibilitan mejorar las relaciones y la comunicación. Al permitir comunicar las vivencias y las experiencias se da una mejor identificación grupal, permite conocerse mejor.

4.3. DINÁMICAS DE GRUPO PARA LA DRAMATIZACIÓN.

Objetivo general:

De manera general las técnicas de dramatización le permite al facilitador trabajar diferentes temas a través de una expresión escenificada, con la utilización del lenguaje verbal, corporal, gestual y facial; de esta manera los participantes representan hechos, situaciones de la vida, actitudes, conductas propias o de otras personas, permitiendo la visión de los problemas desde otro punto de vista, en la medida en que el individuo se inserta de manera activa en la reanimación de momentos vitales a partir de los cuales pueden organizar sus ideas y reevaluar la situación.

Pueden resultar de interés las técnicas siguientes:

1. El socio drama.

Objetivos:

Permite mostrar elementos para el análisis de cualquier tema basándose en situaciones o hechos de la vida real.

Procedimiento de aplicación:

El socio drama es una representación de algún hecho o situación de la vida real que después será analizado por el grupo.

En esta representación se utilizan gestos, acciones y palabras, pero no se necesitan otros recursos especiales como un texto escrito, ropa especial, y

mucho tiempo para prepararlo.

Pasos a seguir:

a) Selección del tema: los miembros del grupo escogen un tema que les interesen analizar; este también puede ser sugerido por el facilitador de acuerdo algún objetivo específico que se haya trazado de antemano. Lo importante es que quede claro y preciso cuál es el tema que se va a presentar y por qué se va hacer en ese momento.

b) Conversación sobre el tema: aquí los miembros del grupo, dialogan un rato sobre lo que conocen del tema, cómo lo valoran, cómo lo han vivenciado, qué reflexionado sobre el tema en cuestión.

c) Elaboración de la historia o argumentos: el grupo, llegando este momento, debe ordenar los hechos y situaciones que se han planteado en relación con el tema, para elaborar una historia o argumento que se va dramatizar. El grupo también puede dramatizar algún hecho o situación concreta descrita por algún participante, por lo que no sería entonces necesario una historia, solamente ajustar el argumento. En este paso se debe precisar:

¿Cómo realizar la situación, en qué orden va a dramatizar los distintos hechos?

Definir los participantes de la historia.

Distribuir a quien le toca representar cada participante.

Aclarar en qué momento tiene que actuar cada uno. En ocasiones, solo parte del grupo intervienen en la dramatización y el resto observa. Debe aclararse que la elaboración puede realizarse con todo el grupo o con quienes realizaran la misma.

d) Dramatización: ya en este momento se pasa a realizar la dramatización para la cual es importante tener en cuenta algunos requisitos: personajes reales, actuar con responsabilidad, identificándose respectivamente con ellos, utilizar también gestos y movimientos, hablar con lentitud. Se pueden utilizar algunos objetos que ayuden en la

representación, por ejemplo, pañuelos, libros, letreros, carteras, etc. El resto del grupo debe intervenir durante la representación de las escenas, tratando de mantenerse atentos y callados.

Discusión:

Después de que concluya la dramatización, los miembros del grupo, tanto aquellos que actuaron como los que observaron, cometerán sobre lo presentado, que situaron, que ideas o recuerdos vinieron a sus mentes, así el grupo analiza el tema que se presentará, tratando de llegar a conclusiones.

Utilidad:

Esta técnica puede resultar útil cuando al inicio de un tema deseamos saber el conocimiento que tiene los miembros del grupo sobre el mismo. Desde el punto de vista didáctico puede ser una herramienta importante para profundizar en el conocimiento de determinados contenidos, para sintetizar los conocimientos y llegar a conclusiones.

El facilitador puede emplearlas en aras del que el grupo gane en claridad sobre aspectos sobre los cuales no hay unidad de criterios entre sus miembros; en la dramatización, tanto el espectador como el que actúa, vivencia el hecho o situación que se discute desde las posturas diferentes a las de la vida real, como observador, como participante, en el rol del otro, lo que propiciará empatía grupal.

2. El juego de roles.

Objetivo:

Analizar las diferentes actitudes y reacciones de las personas frente a situaciones o hechos concretos.

Procedimiento de aplicación:

Al igual que el socio drama, es una actuación donde se utilizan gestos, acciones y palabras. La diferencia está en que el juego de los roles se representa las actitudes de las personas, características de sus ocupaciones o profesiones, o las formas de pensar, esta técnica se caracteriza por preparar

“Papeles”, es decir, los comportamientos de las personas en los diferentes hechos o situaciones de la vida.

Ejemplo de roles:

Papeles de actitudes

El individualista

El autoritario

El oportunista

El egoísta

El democrático

El tolerante

El tacaño

Papeles de ocupaciones

El maestro

El obrero

El técnico

La ama de casa

El profesional

Papeles de forma de pensar:

El machista

La feminista

El ateo

El revolucionario

El disidente

El religioso

Pasos a seguir:

Para aplicar el juego de roles seguimos los mismos pasos que para hacer un socio grama, con la diferencia que en el juego de roles lo más importante son los personajes, sus ideas y su comportamiento.

a) Selección del tema.

b) Conversación sobre el tema:

En este paso, si se van a representar roles o papeles de distintas formas de pensar, es conveniente que el grupo se divida en subgrupos, estudiando los argumentos que cada personaje utiliza en la vida real.

c) Elaboración de la historia o argumentos: es este caso es importante que quede claro la actitud y la reacción de los personajes.

d) Dramatización.

Discusión:

Es esta técnica el análisis debe centrarse en las actitudes, características, reacciones y formas de pensar de los personajes. También es provechoso enriquecer el análisis con las asociaciones, sentimientos y experiencias que despertó en los miembros del grupo la dramatización.

Utilidad:

Esta técnica puede utilizarse para aclarar problemas o situaciones que ocurren en el interior del grupo. En este caso los miembros del grupo “juegan” el papel de otro compañero, tal como lo ven en la realidad; así el grupo se ve representado así mismo también es útil para debatir sobre de diferentes formas de pensar, porque exige defender posiciones a partir de los roles que se representan sino sólo a partir de la ideas propias.

3. El juego profesional.

Objetivos:

- ◆ Desarrollar la habilidad de representar papeles relacionados con su futura vida profesional.
- ◆ Valorar críticamente situaciones del proceso de la futura actividad profesional.
- ◆ Desarrollar la comunicación y la radio interpersonales de los miembros del grupo.

Procedimiento de aplicación:

Constituyen una variante del juego de roles.

Pasos a seguir:

Aunque es un desarrollo se siguen los pasos del juego después siguen los pasos del juego profesional, lo más importante es llevar a los estudiantes a representar situaciones relacionadas con su profesión y, por tanto, que se vayan apropiando de modos de actuación, de métodos y procedimientos, así como de las posibles variantes o alternativas que pueden emplearse en la resolución del problema que se pueden preparar en su actividad laboral.

Discusión:

El facilitador debe propiciar la participación activa de los miembros del grupo sobre los papeles que se representan. Debe utilizarse preguntas previamente elaboradas que faciliten la dinámica del proceso, así como el análisis del contenido. Lo que no incluye otras que surjan en la dinámica. La discusión debe posibilitar el arribar a diferentes vías de solución de los problemas propiciando la búsqueda de elementos creativos a emplear en estos problemas profesionales.

Utilidad:

Posee enormes posibilidades, pues permite abordar los diferentes puntos de vista, criterios y valoraciones de los estudiantes sobre su futura vida profesional. Se apropian de forma de actuación, de métodos y procedimientos de trabajo, y de alternativas flexibles y creadoras en la solución de problemas profesionales.

Posibilita una mayor interacción y compenetración entre los miembros del grupo, así como de estilos de comunicación apropiados para su labor profesional.

4. La pantomima.**Objetivo:**

Permite representar situaciones y analizar las reacciones que frente a ellas se obtienen.

Procedimiento de aplicación:

La pantomima es una actuación sin palabras, o sea, muda. El mensaje se transmite con el movimiento del cuerpo y los gestos de la cara. Es conveniente utilizarla cuando hay mucho ruido y es difícil que las voces se han escuchadas por todos en el grupo, o por algún miembro teme expresarse verbalmente.

Pasos a seguir:

Se siguen los mismos pasos que en el socio drama y en el juego de roles; pero aquí la dramatización se realiza sin palabras, por lo que es necesario escoger con mucho cuidado las actitudes o reacciones que puedan transmitir mejor el mensaje, así como utilizar expresiones, gestos o movimientos conocidos por todos y exagerarlos un poco al hacerlos.

En el caso de aquellas personas que nunca han hecho pantomima, es recomendable antes de empezar hacerlo, que ensayen con ejercicio la expresión corporal.

Utilidad:

Su principal utilización viene dada por la importancia de desarrollar, por ejemplo, en los futuros profesores, la comunicación no verbal, es decir, a través de gestos, mímica, expresiones corporales. La limitación de la técnica radica en que no permite la expresión de las ideas de los personajes; pero es muy útil para presentar hechos, situaciones, actitudes y estados efectivos.

5. Las estatuas.

Objetivo:

Permite expresar la idea colectiva que un grupo tiene sobre un tema.

Procedimiento de aplicación:

Pasos a seguir:

a) Se le da la instrucción al grupo de que debe elaborar una figura que exprese determinada idea, concepto, sentimiento, etc. Dichas figuras se creará utilizando a una o uno o varias personas que son colocadas en determinada posición, sin movimientos y sin palabras; pero con un nivel de expresión que transmita el mensaje.

b) El facilitador puede designar uno o dos miembros del grupo para que organicen la estatua. Todos los miembros pueden discutir durante algunos minutos y ponerse de acuerdo en las posiciones que cada uno debe asumir para formar la estatua que decidieron previamente.

También el facilitador puede formar varios equipos y darles a cada uno la tarea de formar una estatua sobre un mismo tema, lo que permitirá contrastar imágenes y puntos de vista diferentes a diferencia de las técnicas anteriores, las estatuas no necesitan preparación anterior para realizarse, lo único que se necesita es tener elegido el tema.

Discusión:

Después de formada la estatua se discutirá en el seno del grupo sobre el mensaje transmitido, la impresión que los miembros tienen sobre el mismo, si están de acuerdo con él, por qué están o no de acuerdo con la figura formada, si durante su elaboración se hicieron cambios, ¿Por qué se hicieron?, si estuvieron de acuerdo o no con lo mismo, qué relación tiene la idea expresada con la realidad del grupo en cuestión, entre otros aspectos que deberán ser aclarados en la medida en que surjan.

Veamos un ejemplo:

En una reunión del colectivo estudiantil se discute sobre las actitudes de algunos estudiantes que afectan la dinámica del trabajo grupal. El profesor guía decide utilizar la técnica de las estatuas para facilitar el análisis del tema, y para ello sigue los siguientes pasos:

1. Designa a un estudiante que le pide que elabore una estatua (junto con otros estudiantes).

Que expresen su idea sobre el individualismo.

2. El estudiante llama a algunos miembros del grupo y los coloca en las posiciones que él cree representan mejor su idea del individualismo y explica el por qué los puso así.

3. El profesor pide a los otros estudiantes que opinen y si alguien quisiera cambiar o añadir algo a la figura.

4. Otros estudiantes hacen distintos cambios a la figura original, cambia algunas posiciones de las estatuas, añaden o quitan algunas, eliminan o ponen determinados gestos, siempre explicando por qué lo hacen así, hasta que todos están de acuerdo con la idea que esta expresada en las estatuas.

5. El profesor sugiere iniciar la discusión.

Utilidad:

A través de la técnica el facilitador puede conocer que ideas o imagen tiene el grupo sobre el tema, antes de comenzar a trabajarlo, y después de concluirlo, también permite comprobar si realmente el grupo asimilo correctamente la información que sobre dicho tema se debatió, por ejemplo, si un facilitador comienza a trabajar en el grupo la comunicación desea conocer qué valoración tiene el mismo sobre este aspecto, puede emplear esta técnica para lograr este propósito; luego, posteriormente, si ha realizado un trabajo con el grupo para cambiar de terminados prejuicios y valoraciones de partida, puede introducir las estatuas para comprobar si realmente en el grupo se ha logrado estos cambios y se ha asimilado la información transmitida.

Mediante esta técnica los miembros del grupo pueden conocer las opiniones y puntos de vista de cada uno de ellos sobre determinados aspectos de la realidad, lo cual contribuye al mejoramiento de las relaciones interpersonales y de la comunicación.

5. DINÁMICAS DE GRUPO PARA LA INICIALIZACIÓN:

Todas estas técnicas tienen como objetivos generales:

- ◆ Permitir al facilitador presentarse como un integrante más del grupo.
- ◆ Permitirle 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.

Nota: Este último aspecto se mantiene igual para el resto de las técnicas de presentación, por lo que no se explicará en el resto de las que se mostrarán a continuación.

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, 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 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.

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 a 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 de grupo 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 el porqué 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.

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, cómo y por qué se identificó 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.

6. DINÁMICAS DE GRUPO PARA LA FINALIZACIÓN.

Por lo general, cuando se realiza cualquiera actividad, un aspecto importante se refiere al momento en que evalúa si los fines que se trazaron

previamente se cumplieron. De ahí que los objetivos generales de este grupo de técnicas sean:

Permitir que el grupo valore hasta qué puntos los objetivos que se trazaron se cumplieron, así como el desarrollo del propio proceso grupal.

Brindarle al facilitador un medio de comprobar cuanto ha avanzado el grupo en la consecución de la tarea; así como valorar todo aquello que pueda a ver influido en el avance o retroceso del grupo, incluido su propio desempeño del rol de coordinador o facilitador.

Algunas de estas técnicas pueden utilizarse tanto al final de la sesión, como al terminar una serie de sesiones que tienen una continuidad. Otras son más recomendables para evaluar el conjunto de sesiones que han trabajado con el grupo.

Por lo general, una característica distintiva de este grupo de técnicas es que no te acostumbras a realizar una discusión sobre sus resultados, aunque no es algo necesariamente alegatorio.

También en este punto se hará referencia a algunas de las técnicas ya vistas que, aunque su objetivo específico está dirigido a otro aspecto, con algunas modificaciones se puede utilizar también para el cierre. En este caso, no se explicara en detalle la técnica, sino solamente como puede utilizarse para este momento que se está tratando.

1. El PNI (Positivo, negativo e interesante).

Objetivo:

Permite al facilitador conocer cuales aspectos positivos, negativos e interesantes ha encontrado el grupo de la temática tratada, en la sesión realizada o en el grupo de sesiones en general.

Procedimiento de aplicación:

Por lo general se aplica al final de una sesión, aunque puede utilizarse al final de toda una etapa de trabajo del grupo.

Materiales:

Una hoja de papel pequeña para cada uno de los miembros.

Pasos a seguir:

a) Se le entrega una hoja de papel a cada miembro del grupo por el facilitador.

b) Se les orienta que cada uno, de forma individual, sin consultar con nadie, escriba lo que ha encontrado de positivo, negativo e interesante en la sesión o grupos de sesiones.

c) Una vez que han llenado las hojas, esta se recogen.

Para esta técnica existen varias variantes:

Variante I:

Se les pide que piensen en los aspectos positivos de la sesión. A través de una ronda, cada uno expresa su criterio; el coordinador lo refleja todo en la pizarra o en cartelera. A continuación se pide su criterio sobre los aspectos negativos y se procede igual. Se finaliza con lo interesante.

Variante II:

Se les pide que piensen en los aspectos positivos de la sesión y una vez que se hace el análisis individual, se organizan en equipos en donde se resumirá el trabajo de cada uno. Después se expone y refleja en la pizarra o en un cartel.

2. El poema colectivo.

Objetivos:

Crear un clima de identificación y de cooperación entre los miembros del grupo.

Hacer consiente al grupo de la posibilidad de enfrentar empresas aparentemente muy complejas de manera grupal.

Fomentar vivencias positivas en los miembros en relación con los demás y con identificación con el grupo.

Procedimiento de aplicación:

Aunque puede aplicarse al final de una sesión, es más recomendable su utilización al final del conjunto de sesiones de trabajo del grupo.

Materiales:

Pizarra o cartelera

Pasos a seguir:

a) Se le propone al grupo que cada uno elabore un verso, cuyo contenido tenga que ver con la temática tratada.

b) Se le puede pedir a uno de los miembros que haga la función de memoria del grupo para que escriba en la pizarra o en la cartelera. Esta función puede hacerla el coordinador.

c) Se le pide a los participantes que uno a uno vayan diciendo en voz alta el verso que elaboró y se refleja en la pizarra o cartelera. Se va integrando cada verso a los anteriores hasta conformar un todo. Al final el que se hace la memoria o el facilitador lee el poema íntegro.

d) El coordinador reflexionará sobre la posibilidad de crear obras colectivas, destacando las convivencias que se despertaron en el grupo. Puede permitir la participación.

Utilidad:

Contribuye a la toma de conciencia colectiva de las enormes posibilidades que posee el grupo en la consecución de un objetivo propuesto, cuando deciden unir sus esfuerzos.

Además, el poema queda como en el producto de la unidad del grupo.

3. El espacio catártico.

Objetivo:

Permitir que cada miembro del grupo exprese sus vivencias en relación con el trabajo realizado grupalmente.

Procedimiento de aplicación:

Esta técnica es recomendable para ser utilizada en la sesión final después de que el grupo haya hecho una evaluación del trabajo realizado, del cumplimiento de los objetivos etc.

Materiales:

Tres sillas o, en su defecto, cualquiera cosa que establezca tres espacios.

Pasos a seguir:

a) El coordinador coloca las sillas una al lado de la otra. Y le plantea al grupo que cada uno debe sentarse sucesivamente en cada silla y expresar sus vivencias. En la primera silla se expresa “Cómo llegue”, en la del medio se refiere a: “Cómo me sentí durante la sesiones” y la tercera silla es: “Cómo me voy “. Si no se poseen sillas o no hay suficientes pueden sustituirse por tres círculos en el suelo, con el mismo significado. Puede aplicarse cualquiera otra variante, en función de las posibilidades.

b) Cada uno va pasando por el espacio catártico y expresando sus vivencias.

Utilidad:

Sirve para hacer explícito los sentimientos y emociones que han experimentado y experimenta los participantes provocados por la actividad grupal. Le permite al coordinador valorar el impacto del trabajo grupal en cada uno de sus miembros.

4. El completamiento de frases.

Objetivos:

- ◆ Recoger la opinión de cada integrante con respecto a los resultados del trabajo grupal realizado.
- ◆ Permite al facilitador retroalimentarse con respecto a los logros y deficiencias de las actividades realizadas.

Procedimiento de aplicación:

Aunque es susceptible de aplicarse en cualquier sesión, es más recomendable aplicar esta técnica en la sesión final.

Materiales:

Una hoja de papel para cada miembro del grupo.
Pizarra o cartelera o pancarta.

En la cartelera (Pancarta o pizarra) se reflejan una serie de frases incompletas, las cuales inducirán respuestas por parte de los integrantes del grupo, esta frase debe ser relacionada y dirigida al trabajo realizado y a la temática central que el grupo ha elaborado un ejemplo de estas frases pueden ser:

En este grupo:

Aprendí _____

Ya sabía _____

Me sorprendí por _____

Me molesté por _____

Me gustó _____

No me gustó _____

Me gustaría saber más acerca _____

Una pregunta que todavía tengo es _____

Si hay posibilidades, es conveniente entregar las frases ya reflejadas en el papel que se les dará a los miembros.

Pasos a seguir:

a) El facilitador le entrega una hoja de papel a cada participante. Plantea que cada uno complete la frase de modo independiente sin consultar con nadie, y que no es necesario poner el nombre.

b) Sino están reflejadas en el papel las presenta en la pancarta, cartelera o pizarrón. A medida que cada uno termina, recoge las hojas.

c) Una vez recogidas todas las hojas, el coordinador leerá en voz alta las respuestas dadas a cada frase. Comentara lo más relevante de las mismas.

Utilidad:

Le permite analizar al facilitador o al grupo los aspectos que más han impresionado a los participantes, qué inquietudes quedan en el grupo después de todo lo que se ha hecho y cómo ha sido el desempeño, qué se ha alcanzado y qué falta de un proceso de reflexión posterior.

5. La palabra clave.

Objetivo:

Permitir al facilitador retroalimentarse de las vivencias, opiniones, etc.; del grupo en relación con las sesiones realizadas.

Procedimiento de aplicación:

Al utilizar esta técnica como de cierre se introduce una variante distinta a cuando es utilizada como técnica de contenido. La diferencia

consiste en que no se le pide al sujeto que explique el porqué de la palabra o frase empleada. Aunque pueda ser utilizada en la sesión final para evaluar el desarrollo de todas las sesiones, es más recomendable para el final de una sesión de trabajo cualquiera.

Pasos a seguir:

a) Se le dice al grupo por el facilitador que cada uno exprese con una palabra lo que piensa o siente en relación con la sesión que se ha trabajado.

b) A continuación se inicia la ronda. El coordinador debe poner cuidado en recoger cada palabra expresada y quien la dijo.

Utilidad:

Le permite al facilitador conocer la manera resumida de la impresión que la sesión ha dejado en cada integrante del grupo; al mismo tiempo, le permite hacerse idea, de la tendencia predominante en el grupo con respecto a la sesión de trabajo que termina.

6. La pantomima.

Objetivos:

Permitir al facilitador retroalimentarse de las vivencias, opiniones, etc.; del grupo en relación con las sesiones realizadas.

Procedimiento de aplicación:

Al igual que en la técnica anterior la aplicación de la pantomima como técnica de cierre implica variación con respecto a su utilización como técnicas de contenido; en este caso, referido a la impresión que deja en el sujeto la sesión que concluye. Puede ser utilizada tanto en final de una sesión, como al finalizar el sistema de actividades.

Su aplicación es semejante a la palabra clave, pero en vez de pedirle a cada participante que lo exprese en una palabra, se le pide que lo exprese con mímica.

Utilidad:

Semejante a la técnica anterior.

7. Las estatuas.

Los objetivos y procedimientos de aplicación son semejantes a la técnica anteriormente citada. En este caso, se pide que en vez de hacerlo con mímica, lo haga a través de una estatua.

La utilidad es semejante a las dos técnicas anteriores.

Para terminar este libro es necesario hacer una serie de consideraciones:

La primera, se refiere al hecho de que estas técnicas ofrecen la posibilidad de usarse en forma combinada. Por ejemplo: El marciano puede combinarse con una dramatización posterior de las escenas más comunes escritas; o la reja puede usarse con la estatua que resume la esencia de lo estudiado, las combinaciones dependen de la propia creatividad e iniciativa del facilitador y de las características del grupo.

La segunda, se relaciona con el hecho de que su aplicación requiere enfrentarla con un criterio flexible. Esto quiere decir que, de hecho, muchas veces se pueden introducir variantes de las técnicas; estas variaciones dependerán de las características del grupo con que se trabaje, de los objetivos a alcanzar y, sobre todo, de la experiencia del coordinador. En todo caso, se debe ser cuidadoso con estos cambios, pues se corre el riesgo de que se pierda la esencia de la técnica y, lo peor de todo, se afecte la dinámica del grupo.

Esto no quiere decir que sea rígido en la aplicación por temor a estos riesgos.

Cuando se conoce el peligro, es posible tomar previsiones para evitarlo; en definitiva, gracias a ese trabajo de búsqueda de variantes es que las técnicas de dinámicas de grupo se han diversificado y desarrollado.

CONSIDERACIONES GENERALES

Aunque son muy embrionarios los criterios aquí expuestos, criticables y rechazables en algunos casos, constituyen una sólida base para continuar reflexionando y encontrando posibles soluciones a las complejas situaciones que enfrenta la Educación actual.

No existe un instrumento válido para evaluar la creatividad en cualquier tipo de estudiante, en cualquier asignatura, no hay un instrumento que pueda ser utilizado para evaluar todos los aspectos significativos de la creatividad en la institución educativa.

La creatividad no puede ser improvisada de un día para otro, en su estimulación y desarrollo interactúan muchos factores de diversa índole, por lo tanto, tiene un carácter personalológico.

Una de las vías más importantes para la estimulación y el desarrollo de la creatividad es la solución de problemas docentes en clases.

Los docentes deben utilizar problemas docentes que tengan un carácter heurístico con el fin de facilitar el proceso de desarrollo de la creatividad.

Todavía es insuficiente la preparación que tienen algunos docentes para que puedan realizar transformaciones con el fin de lograr una educación propiciadora del desarrollo de la creatividad en los estudiantes.

Los profesores deben aplicar instrumentos específicos para identificar las potencialidades creativas de los estudiantes, en correspondencia con la asignatura que estudian.

Como resultado de las primeras aplicaciones (aún imperfectas), de un proceso educativo concebido en esta forma, hemos obtenido algunos resultados alentadores, que nos conducen a un grupo de ideas que podemos plantear finalmente:

- ◆ El conocimiento más profundo y preciso de los estudiantes por parte del maestro, le permite a éste brindar una mejor atención pedagógica grupal y diferenciada.

◆ Se logra una mejor comunicación maestro - estudiante y estudiante - estudiante, a partir de las actividades diagnósticas y de estimulación utilizadas, que propician el diálogo permanente, la construcción de metas individuales y colectivas de aprendizaje y de mayores posibilidades de expresión y argumentación de ideas.

◆ Un nivel más alto de reflexión, autoconocimiento y autovaloración de estudiantes y profesores sobre sus fuerzas y debilidades intelectuales, personales y grupales.

◆ Una elevación de la motivación hacia el estudio en general, con una tendencia a convertirse en motivación intrínseca.

◆ Un incremento de la confianza y seguridad en sí mismo, de las posibilidades de actuación; del espíritu crítico, investigativo, de la cooperación y el sentimiento de pertenencia al grupo.

◆ Evolución de una orientación pasivo - descriptiva ante el conocimiento y de una resistencia inicial a hacer esfuerzos cognitivos independientes, a una participación espontánea, constructiva, transformadora.

◆ El proceso de enseñanza - aprendizaje se convierte en una fuente de vivencias afectivas positivas, agradables, los profesores y estudiantes sienten satisfacción por el saber compartido, por los éxitos logrados, por los errores corregidos o eliminados.

◆ El profesor dirige, orienta, facilita el aprendizaje de sus estudiantes más científicamente, la planificación del trabajo obedece a un trabajo previo conjunto, sobre bases reales y objetivas; donde hasta la improvisación en un momento determinado, se corresponde, se adecua a la situación de aprendizaje creativo construida por él y sus estudiantes.

Todo esto nos hace pensar que en el proceso así concebido y llevados a la práctica consecuentemente, los estudiantes y los profesores serán cada vez más reflexivos e independientes, críticos y flexibles, motivados y comprometidos, seguros y creativos, en fin auto determinados, desarrollados plenamente.

Las actividades lúdicas presentadas contribuyen a potenciar el desarrollo de la formación de la personalidad de niños y adolescentes, fundamentalmente en sus relaciones interpersonales y de amistad a través de los sistemas educativos.

Promueven el estudio de la historia de los países en cuestión, elemento esencial para la formación social de cada nación, el desarrollo ideológico, la identidad, pertenencia y el conocimiento político en la misma.

Promueven el desarrollo cultural, moral, ético y potencia los valores educativos y socioculturales que permiten el acerbo científico de la nueva generación.

Se logra incrementar una estrategia lúdica que incide en la formación académica y la relación enseñanza - aprendizaje de los niños y adolescentes del país.

Impulsan el trabajo en equipo, el respeto a la opinión de los otros, la apertura al otro, la crítica la autocrítica, la autodeterminación y el crecimiento personal de los niños y adolescentes del país.

Son aplicables a otras áreas del conocimiento.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfonso Cedeño, Magdalena (1995): Juegos y materiales didácticos para la educación integral en salud de niños y adolescentes. Pedagogía 95. La Habana.
- Álvarez, Gloria (1982): La activación de la enseñanza: Una tarea de la escuela contemporánea. EDUCACIÓN. La Habana. No. 12 (44). P. 82-93. Enero-marzo.
- Andreani Ornella, Orio S. (1972): Las raíces psicológicas del talento. Investigaciones acerca de la inteligencia y la creatividad. Editorial Kapeluz. Buenos Aires.
- Arcá, María (1994): Jugar, experimentar, aprender. Cuadernos de Pedagogía. No 221. Barcelona. España.
- Artemieva, T. (1985): El aspecto metodológico del problema de las capacidades. Edit. Pueblo y Educación. La Habana.
- Bello Cruz, Jesús Guillermo (1995): Los juegos didácticos en la motivación de la clase de consolidación. Pedagogía 95. La Habana.
- Bermúdez Morris, Raquel (1994): La dinámica grupal. ISPETP.
- Bermúdez Morris, Raquel (1995): Modelo Integral del Proceso Pedagógico Profesional. ISPETP.
- Bermúdez Morris, Raquel (1999): Dinámica de grupos. Su facilitación. La Habana. Cuba.
- Betancourt, J.; Chibás, F.; Sainz, L. y Trujillo, O. (1994): La creatividad y sus implicaciones. Editorial Academia. La Habana.
- Borroto Carmona, Gerardo (1995): Creatividad técnica en el proceso de asignaturas de trabajo. Pedagogía 95. La Habana.
- Borroto Carmona, Gerardo (1996): La creatividad técnica en la escuela. Editorial Academia. La Habana.
- Borroto Carmona, Gerardo (1997): Creatividad y trabajo manual. Curso pre-reunión. Pedagogía 97. La Habana.
- Bruner, Jerome (1985): En busca de la mente. Fondo de cultura económica. México.

- Bustillos, Graciela y Vargas, Laura (1992): Técnicas Participativas para la educación popular. IMDEC. México.
- Chibás Ortiz, Felipe (1992): Creatividad + Dinámica de grupo = ¿Eureka! Ciudad de La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
- Chibás Ortiz, Felipe (1997): Creatividad x Cultura = Eureka. Ciudad de La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
- Colectivo de autores del CIE "Graciela Bustillos" (1994): Técnicas participativas de educadores cubanos.
- Crawford, R. (1954): Techniques of creative thinking. Hawthorn Books Inc. New York.
- De Bono, Edward (1980): Aprender a pensar. Impresión ligera. Facultad de Economía. Universidad de la Habana.
- De Bono, Edward (1986): El pensamiento lateral, Ediciones Paidós. España.
- De la Torre, Saturnino (1982): Educar en creatividad. Editorial Narcea. Madrid.
- Feyerabend, Gunter y Henschel, Harry (1982): Trabajos de investigación acerca del desarrollo de la creatividad y para el fomento de talentos en la enseñanza técnica y profesional. Revista Pedagogische Forschun. No 1. Academia de Ciencias Pedagógicas de la RDA. Berlín.
- Forero de López, Graciela (2004): Etapas del desarrollo de la creatividad y capacidades creativas de los estudiantes. Universidad del Atlántico. Barranquilla.
- García Hernández, Miguel y otros (1990): Métodos activos en la Educación Técnica y Profesional. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana.
- García Inza, Miriam L. (1997): Maestro investigador: Desarrollo y evaluación de la inteligencia y creatividad. Curso pre-reunión. Pedagogía 97. La Habana.
- García Ramís, Lizardo (1997): Auto perfeccionamiento docente y creatividad. Curso pre-reunión. Pedagogía 97. La Habana.
- García, J. (1987): La personalidad del niño creativo. La escuela en acción. 5-10-12. Febrero. Madrid.

- Gardner, Howard (1993): La mente no escolarizada. Cómo piensan los niños y cómo deberían enseñar las escuelas. Ediciones Paidós. Traducción de Ferran Meler - Ortiz. Barcelona. España.
- Glaser, R. (1986): On the nature of expertise. En Human memory and cognitive capabilities. North Holland. Elsevier Science Publisher.
- González, América (1990): Cómo propiciar la creatividad. Editorial Ciencias Sociales. La Habana.
- González, F. y Mitjans, A. (1989): La personalidad, su educación y desarrollo. Edit. Pueblo y Educación. La Habana.
- Gordon, William (1963): Estrategias para la creatividad cinética. Editorial Herreo Hnos. México.
- Guilford, J. (1991): Creatividad y Educación. Editorial Paidós. Barcelona.
- Héller, Kurt A. Creatividad tecno económica: posibilidades y medidas para su fomento especial. TR-3483.
- Honrubia Gómez, A. (1983): Tratamiento y desarrollo de la capacidad creativa. La escuela en acción. Diciembre. México.
- Krudin, A. K. (1985): Ciencia y creación. Cuestiones de Filosofía. No 8.
- Krutov, V. I. (1986): La creación científica de los estudiantes. Requisitos actuales. Boletín de la Educación Superior. No 5.
- Labarrere Sarduy, Alberto (1996): Inteligencia y creatividad en la escuela. Revista Educación. mayo-agosto. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
- Landau, Erika. (1987): El vivir creativo. Teoría y práctica de la creatividad. Editorial Herbert. Barcelona.
- Lowenfeld, Viktor (1980): Desarrollo de la capacidad creadora. Editorial Kapeluz. Buenos Aires.
- Machado, L. A. (1983): Desarrollo de la inteligencia. Sena. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Venezuela.
- Marín, R. (1976): La creatividad en la educación. Buenos Aires. Kapeluz.
- Marín, R. (1992): Pedagogía de la creatividad. Pedagogía, crítica y enseñanza de la lectura. Editorial Universidad de Guadalajara.
- Martí Pérez, José (1961): Ideario Pedagógico. La Habana.

- Martínez Llantada, Martha (1990): La creatividad en la escuela. Palacio de la Convenciones.
- Martínez Llantada, Martha (1993): Actividad pedagógica y creatividad. Palacio de las Convenciones.
- Martínez Llantada, Martha (1995): Creatividad y calidad educacional. Pedagogía 95. La Habana.
- Martínez Llantada, Martha (1997): Creatividad y talento. Curso pre-reunión. Pedagogía 97. La Habana.
- Maslow, A. (1968): Some educational implications of humanistic psychologies in Harvard Educational Review. No 38.
- Mayer, R. (1986): Pensamiento, resolución de problemas y cognición. Edit. Paidós.
- Melhorn, G. y Melhorn, H. (1982): El pensamiento creador y la actividad creadora de los estudiantes. Revista Educación Superior Contemporánea. 3-39.
- Minujín Zmud, Alicia (1989): ¿La creatividad se aprende? Revista Educación. Abril-junio. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
- Mitjás Martínez, Albertina (1993): ¿Cómo evaluar la creatividad? Revista Cubana de Psicología. Vol.10. No 2-3. Ciudad de La Habana.
- Mitjás Martínez, Albertina (1995(a)): Creatividad, Personalidad y Educación. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
- Mitjás Martínez, Albertina (1995(b)): Pensar y crear. Editorial Academia. La Habana.
- Mitjás Martínez, Albertina (1997): Cómo desarrollar la creatividad en la escuela. Curso pre-reunión. Pedagogía 97. La Habana.
- Novaes María Helena (1979): Psicología de la actitud creadora. Editorial Kapeluz. Buenos Aires.
- Ortiz Ocaña, Alexander (1995): Los métodos y procedimientos activos en la enseñanza de las asignaturas técnicas de la especialidad economía en la E.T.P. Pedagogía 95. La Habana.
- Ortiz Ocaña, Alexander (1996): MECONTETP: Metodología para la

Enseñanza de la Contabilidad en la Educación Técnica y Profesional.

- Ortiz Ocaña, Alexander (1997): La Activación de la Enseñanza Profesional: un imperativo de la Pedagogía Contemporánea en la Escuela Cubana. Pedagogía 97. La Habana.
- Ortiz Ocaña, Alexander Luis (1997): La activación del Proceso Pedagógico profesional: un imperativo de la Pedagogía Contemporánea en la Escuela Cubana. Tesis de Maestría. La Habana. Cuba.
- Ortiz Ocaña, Alexander (2002): Metodología para la enseñanza problemática de la Contabilidad en la Educación Técnica y Profesional. Tesis de Doctorado. Cuba.
- Ortiz Ocaña, Alexander (2004): Aprendizaje creativo y juegos didácticos: dos aliados en las instituciones educativas. Editorial Antillas. Barranquilla. Colombia.
- Ortiz Ocaña, Alexander (2004): Metodología de la enseñanza problemática en el aula de clases. Ediciones ASIESCA. Barranquilla. Colombia.
- Osborn, A. F. (1963): Applied imagination. Scribner. New York.
- Parnes, Sydney (1973): Guía del comportamiento creador. Módulo 1. Editorial Diana. México.
- Pérez García, Nidia; Deler Sarmiento, Pastora; Hernández delgado, Ana de Jesús (1995): El juego: una opción para la educación ambiental. Pedagogía 95. La Habana.
- Piaget, Jean (1976): Investigaciones sobre la contradicción. Siglo XXI. Madrid.
- Rogers, Carl (1991) Libertad y Creatividad en la Educación: Editorial Paidós. España.
- Romo Santos, Manuela (1997): Psicología de la creatividad. Editorial Paidós. Barcelona. España.
- Silveira Granda, Agustín (1995): Utilización de los métodos activos en la independencia cognoscitiva. Pedagogía 95. La Habana.
- Soriano Ovejero, Emilia. Jugando a aprender. Cuadernos de Pedagogía. No 228. p. 42-43. Madrid. España.

- Stenberg, R. (1982): La inteligencia humana. Vol. 1 y 2 Barcelona. Edit. Paidós.
- Taylor, J. A. (1959): The nature of the creative process. Hastings House. New York.
- Testa Frenes, Armando y Borroto Carmona, Gerardo (1995): Los juegos didácticos en el desarrollo del pensamiento técnico creador de los estudiantes en la asignatura Educación Laboral. Pedagogía 95. La Habana.
- Torrance, E. (1992): La enseñanza creativa produce efectos específicos. Teorías y prácticas sobre creatividad y calidad. Editorial Academia. La Habana.
- Traufman, Thomas (1993): El juego y la escuela: ¿perro y gato? Deutsche Lehrerzeitung. Vol. 40. No 13. p. 4-5. Berlín.
- Ulmann, G. (1972): Creatividad. Rialp. Madrid.
- Vigotsky, L. S. (1981): Pensamiento y Lenguaje. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
- Vigotsky, L. S. (1987): Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores. Edit. Científico –Técnica. C. Habana.
- Vilariño Delgado, Josefina; González Rivero, Bertha; Salazar Fernández, Tamara (1993): Los métodos activos, reflexiones para la concepción de una estrategia. Pedagogía 93. La Habana.
- Villegas, Carlos (1992): Una aproximación al método activo. Cultura. No 155. p.15. sep-oct. Bogotá. Colombia.
- Weisberg, Robert (1989): Creatividad, genio y otros mitos. Ediciones Labor. Barcelona.
- Zwicky, F. (1969): Discovery, invention, research though morphological approach. Ediciones Mac Millan.

Los aspectos tratados en este libro son de utilidad para estudiantes, maestros, padres de familia, psicólogos, sociólogos, ingenieros, abogados, contadores, consultores, gerentes, y para toda persona interesada en la aplicación de dinámicas de grupos, y estrategias lúdicas, creativas y axiológicas con el fin de mejorar los procesos profesionales, familiares y las relaciones humanas en general.

El libro se presenta en dos partes. En la primera parte se describen más de 50 dinámicas de grupo para activar el aprendizaje, y en la segunda parte se presentan 150 estrategias pedagógicas para el desarrollo del pensamiento y la creatividad, y 30 estrategias didácticas para la formación de valores.

En total se ofrecen más de 200 estrategias pedagógicas lúdicas, axiológicas y creativas para activar el aprendizaje, que incluyen juegos didácticos, técnicas participativas, técnicas de dinámica de grupos y métodos para el desarrollo del pensamiento, los valores y la creatividad.
