

TÉCNICAS Y DINÁMICAS PARA TRABAJAR EN GRUPO

PRESENTACIÓN:

A lo largo de esta sesión vamos a trabajar y conocer dinámicas que favorezcan las relaciones y trabajo del grupo. Para empezar es fundamental crear un clima adecuado, un ambiente que ayude a conocerse; esto lo vamos a lograr conociendo a los que estamos presentes.

Dinámicas de conocimiento:

(Es frecuente que en los grupos y equipos de trabajo se reúnan por primera vez personas que no se han visto antes o bien que no han compartido sino dos o tres palabras. Por esto es importante fomentar durante las primeras reuniones del equipo, la integración e identificación de sus miembros, a través de dinámicas que permitan convivencia y animación tanto con el equipo, con el liderazgo, y el proyecto.)

Cadena de nombres: el grupo se coloca en círculo y el animador comienza diciendo su nombre. El que está a su derecha dice su nombre y el del animador. Se sigue el orden del círculo y cada uno repite los nombres de las personas que le han precedido y añade el suyo.

Disparar el nombre: El grupo se mueve y se mezcla sin hablar. Cada uno imagina que es un vaquero y cuando cruza la mirada con otro saca el revolver y dice el nombre del otro. El primero que dispara y acierta gana el duelo. El otro sale del juego.

INTRODUCCIÓN DEL TEMA:

Es frecuente que monitores con poca experiencia se hagan cargo por primera vez como animador de un grupo de personas con todo lo que ello representa tanto para él como para el grupo.

Por regla general, no ha recibido una formación teórico-práctica del funcionamiento de un grupo, ni de las técnicas apropiadas para dirigirlo. Es el paso del tiempo y la experiencia lo que hacen experto a un animador.

Se puede considerar básico que un animador conozca el funcionamiento y la estructura de un grupo de personas, es decir, que sepa en qué niveles se integra y por qué etapa de evolución grupal discurre, así como es de vital importancia que conozca y domine algunas técnicas para lograr que su grupo funcione dinámicamente.

Éste es el objetivo que pretendemos alcanzar esta tarde.

1. ¿QUÉ SON LAS DINÁMICAS DE GRUPO?

Son las formas o modos con los que cuenta un coordinador, animador o dirigente de grupo, para estructurar, fomentar, motivar o inducir al grupo en el proyecto o trabajo que les reúne. También tiene que ver con el ambiente, estrategias, acciones y metodologías de realización de las labores.

Dinámica: Brainstorming

El grupo debe lanzar toda las ideas que se le ocurran en relación al tema expuesto, en este caso deben aportar ideas sobre lo que creen que es una dinámica de grupo. A partir de las diversas opiniones se podrá llegar, mediante común acuerdo, a una definición concreta.

Las técnicas de grupo son maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad de grupo sobre la base de conocimientos suministrados por la teoría de la dinámica de grupos.

Esto es, se denominan técnicas grupales a los medios, métodos empleados en situaciones de grupo para lograr la acción de este en un determinado momento.

2. ¿POR QUÉ Y PARA QUÉ SE UTILIZAN LAS TÉCNICAS DE GRUPO?

Las dinámicas de grupo forman parte de la propia vida de éste. Siempre que se trabaje con un conjunto diverso de personas se desarrolla una dinámica determinada. Ahora bien, es necesario saber qué dinámica es la apropiada para trabajar con cada grupo (según sus características) y para cada circunstancia. Porque no todas las técnicas son válidas para todos los grupos en todo momento.

En este sentido es interesante señalar cómo elegir la técnica adecuada:

- a) Según los objetivos que se persiguen:
Para promover ideas y opiniones (*Discusión*); para tomar decisiones (*Estado Mayor*), para facilitar la participación (*Philips 66*); para promover las actitudes positivas (*Riesgo*); para la capacidad de análisis (*Estilo de casos*)
- b) Según la madurez y entrenamiento del grupo:
Para los grupos que empiezan hay que buscar técnicas más simples. A medida que el grupo evoluciona se utilizaran técnicas más complejas.
- c) Según el tamaño del grupo:
En los grupos pequeños, hay más cohesión y seguridad. Por tanto, se llega fácilmente a un consenso. Se pueden utilizar «debates dirigidos», pequeños grupos de discusión, «estudio de casos».
En los grupos grandes hay menos cohesión y más intimidación. Se utilizará el simposio, panel. Y en caso de dividirse en grupos (*Philips 66*, *Seminario*,...)
- d) Según el ambiente físico:
A la hora de elegir una técnica hay que tener presente las posibilidades del local y tiempos. Algunas técnicas (*foro*), requieren un espacio amplio. Unas técnicas llevan más tiempo que otras. Otras necesitan elementos auxiliares (pizarra, cassette, escenario,...)
- e) Según las características de los miembros:

Los grupos varían según edades, niveles de instrucción, intereses, experiencias,... Así la técnica del *riesgo* será más válida para grupos de mayor edad. El *debate* dirigido para más jóvenes. Para un grupo apático, el *Phillips 66*, despertará un interés mayor que el *simposio*.

- f) Según la capacidad del animador o profesor:
Este debe ir capacitándose. Comenzará por técnicas más comunes en la enseñanza (*discusión, seminario,...*), e irá adentrándose en técnicas más complejas. El profesor procurara elegir técnicas de acuerdo a sus capacidades y aptitudes.

Las **principales motivaciones** que nos llevan a utilizar una técnica adecuada al grupo que animamos pueden ser:

- ✓ Para crear confianza y lograr un buen clima de interrelaciones entre los miembros del grupo (equilibrio socio-emocional)
- ✓ Para establecer la cooperación, haciendo saber a los miembros del grupo el valor del trabajo en equipo.
- ✓ Para la etapa de eficiencia, es decir, para lograr mayor productividad en el logro de los objetivos propuestos.
- ✓ Para estructurar, organizar y realizar las tareas, tomar decisiones... etc.
- ✓ Para motivar a la tarea, e interesar al grupo en el trabajo que han de realizar.
- ✓ Para resolver situaciones de conflicto, planteando críticas constructivas respecto al problema y aportando soluciones.
- ✓ Para evaluar la propia marcha del grupo, situaciones o temas desarrollados...

3. ¿CÓMO Y CUÁNDO UTILIZAR LAS DINÁMICAS DE GRUPO?

Proponemos el siguiente decálogo:

1. Quien se propone utilizar las técnicas de grupo debe conocer previamente los fundamentos de la Dinámica de Grupo.
2. Antes de utilizar una técnica de grupo debe conocerse suficientemente su estructura, su dinámica, sus posibilidades y sus riesgos.
3. Debe seguirse en todo lo posible el procedimiento indicado.
4. Las técnicas de grupo deben aplicarse con un objeto claro y bien definido.
5. Las técnicas de grupo requieren una atmósfera cordial y democrática.
6. En todo momento debe existir una actitud cooperante.
7. Debe incrementarse en todo lo posible la participación activa de los miembros.
8. Los miembros deben adquirir conciencia de que están en el grupo y por ellos mismos. Sentir que están trabajando en "su" grupo.
9. Todas las técnicas de grupo se basan en el trabajo voluntario, la buena intención y el juego limpio.
10. Todas las técnicas de grupo tienen alguna finalidad implícita.

4. CLASIFICACIÓN DE LAS TÉCNICAS

Son múltiples las clasificaciones que existen intentando agrupar las técnicas de grupo, de ahí la imposibilidad de decantarse por una exclusiva. A continuación vamos a exponer una clasificación básica, en la que las técnicas se organizan atendiendo a:

- Tamaño del grupo o número de participantes:
Gran grupo: Necesita de dirigente y la actitud de los participantes se disuelve en la masa.
Grupo mediano: Mayor protagonismo y responsabilidad del grupo.
Grupo pequeño: El ideal para la dinámica.
- Dimensión afectiva del grupo:
Nivel alto de confianza
Nivel medio de confianza
Nivel bajo de confianza
- Participación de expertos:
Técnicas en las que intervienen expertos.
Técnicas en las que participan activamente todo el grupo.
- Efectos en el grupo. Satisfacción o realización de tareas:
Para lograr equilibrio o satisfacción socio-emocional.
Para estructurar, organizar y realizar tareas.

5. REPERTORIO DE TÉCNICAS

TÉCNICAS BÁSICAS DE TRABAJO EN GRUPO

INDICE

Las ventajas

Técnicas

Elección de la técnica adecuada



De la enseñanza al aprendizaje:

La clase magistral supone



Un contexto individualista y competitivo.
Una visión burocrática del propio trabajo.
La comunicación unidireccional...

... aunque a veces necesaria.

El trabajo en grupo



- Las ventajas
- Elección de la técnica adecuada
- Técnicas

LAS VENTAJAS

- Enriquecen la personalidad de los participantes en las sesiones.
- Potencian la adaptación social de la persona.
- Enseñan a pensar activamente y a escuchar de modo comprensivo.
- Crean una actitud positiva ante problemas de relaciones humanas.
- Fomentan la responsabilidad.
- Vencen temores, inhibiciones y crean seguridad.
- Refuerzan el diálogo interpersonal y consiguen que los acuerdos grupales sean más ricos.
- Ponen en evidencia las actitudes y papeles representados efectivamente por cada participante.
- Capacitan para la cooperación, el intercambio, la autonomía y la creación.
- Ayudan al análisis y reflexión, tanto del contenido de la sesión como del proceso de la misma.

ELECCIÓN DE LA TÉCNICA ADECUADA

Cuando se elige una técnica de grupo se sugiere tener en cuenta los siguientes factores:

- Buen conocimiento del grupo.
- Objetivos que se persiguen.
- Nivel de madurez y tamaño del grupo al que se aplica.
- Carácter de los componentes del grupo.
- Capacitación de la persona que la va a aplicar.
- Otros aspectos tales como: tiempo disponible para su aplicación, lugar, recursos utilizables, etc.

TÉCNICAS

Hemos elegido, entre las múltiples técnicas de trabajo en grupo existentes, cuatro que consideramos pueden ser de utilidad en el contexto de la Formación Profesional:

Debate
"Brainstorming" o lluvia de ideas
Estudio de casos
"Role playing" o juego de roles

DEBATE

Objetivos y ventajas	Situaciones a las que aplicarlas	Metodología	Ejemplo
----------------------	----------------------------------	-------------	---------

OBJETIVOS Y VENTAJAS

El grupo intercambia información o ideas sobre un tema, dirigidos por el profesor. Entre otras técnicas de debate podemos citar las siguientes, si bien vamos a centrarnos en una de ellas (*Phillips 66*):

- **SEMINARIO:** Un pequeño grupo, previa investigación y documentación de las fuentes de información sobre el tema a tratar, expone sus conclusiones al resto del grupo. Ej. Fuentes de financiación de la empresa.
- **MESA REDONDA:** Un grupo de expertos -entre 3 y 6- dialogan entre sí en torno a un tema ante la clase. La conversación se desarrolla en un tono informal y ameno; cada cual expone sus puntos de vista que pueden ser coincidentes, complementarios o dispares. La clase actúa como grupo espectador, aunque al final de la misma puede entablarse un diálogo general con la mesa.
- **METAPLAN:** Técnica en la que participa todo el grupo exponiendo visualmente sus ideas sobre un tema concreto.
- **PHILLIPS 66:** Pequeños grupos de 6 personas debaten durante 6 minutos sobre un tema concreto, obteniendo una conclusión grupal. Ej. Cómo organizar el montaje de un escaparate.

Los objetivos que se pretenden son:

1. Que toda la clase participe activamente en el análisis y resolución del problema.
2. Recoger el máximo de ideas y opiniones sobre el tema, cuando el grupo es grande y se dispone de poco tiempo.
3. Tomar decisiones en la clase con la participación del mayor número posible de personas, tanto en las propuestas de solución como en las soluciones que se adopten como mejores.
4. Estimar el sentido de participación y de responsabilidad de toda la clase.

Ventajas:

- Facilita la participación de todos, por numeroso que sea el grupo.
- Crea un clima informal de intercomunicación y de gran actividad.
- Todos los miembros del gran grupo se sienten implicados en el tema y en la discusión.
- Toda la clase participa realmente en la elaboración de las conclusiones; se evita que las decisiones queden en manos de un grupo de presión o de los miembros más activos del grupo.

SITUACIONES A LAS QUE APLICARLAS

DEBATE: PHILLIPS 66: Es una técnica muy sencilla y muy útil cuando se trata, por ejemplo, de empezar una sesión o de retomar un trabajo iniciado, y si se quieren eliminar las inhibiciones iniciales, favoreciendo la entrada de todos los miembros en el tema, y propiciar la rápida y equilibrada implicación de cada uno.

METODOLOGÍA

1er. Paso: En gran grupo El profesor plantea con precisión el tema a tratar. El profesor divide al gran grupo en grupos de seis. El profesor explica el sistema de funcionamiento:

-Cada grupo elige un moderador y un secretario:

- Papel de moderador: asegurar que el tema se trate en seis minutos; que todos participen y moderar la discusión.
- Papel del secretario: anotar las conclusiones y leerlas antes de terminar la reunión.

-Se dispone de seis minutos para realizar la tarea.

2º paso: grupos de 6

- Se constituyen los subgrupos y eligen moderador y secretario.
- El profesor da la señal de comienzo del tiempo.
- Los grupos tratan el tema, dando oportunidad a que todos participen.
- Cuando falta un minuto para terminar el tiempo, el profesor avisa.
- Antes de terminar la reunión, cada secretario lee las conclusiones y obtiene el consenso del resto del grupo.

3er. Paso: puesta en común en gran grupo.

Algunas formas:

- Mesa redonda con los secretarios de cada grupo.
- Debate a partir de la exposición de cada secretario.

- Los secretarios se juntan para hacer la síntesis de las conclusiones y copian en la pizarra el resumen general. Se establece un diálogo general en la clase a partir de dicho resumen.
- Cada secretario informa a la clase de sus conclusiones. Se van a notando en la pizarra y luego se hace la síntesis entre todos.

Papel del coordinador en procesos de debate:

Para aplicar esta técnica, el componente del grupo que hace de coordinador debe:

- Presentar de manera clara el tema o problema que se ha de considerar.
- Precisar el objetivo a conseguir en grupo
- Clarificar los criterios de agrupación de los miembros.
- Fijar el tiempo destinado a trabajar en grupo.
- Comentar, si es necesario, la conveniencia de escribir los acuerdos y producciones.
- Cuidar que los intercambios dentro de cada pequeño grupo se ciñan al tema que se ha estipulado.
- Asegurar que las intervenciones se lleven a cabo con la intensidad de voz adecuada para evitar interferencias en otros grupos.
- Indicar el término de la discusión
- Poner las condiciones para que los diversos miembros procuren llegar, en lo posible, a posiciones unificadas o complementarias.

En la puesta en común el coordinador debe cuidar de:

- Favorecer la clara, ágil y ordenada aportación de los diversos miembros.
- Asegurar la buena calificación, de entrada, de todas las aportaciones.
- Velar para que estas aportaciones sean consideradas en términos de complementariedad.
- Dejar constancia escrita del material elaborado.

EJEMPLO

Temas posibles para aplicación de la técnica de *Phillips 66*:

- A partir de una situación en una empresa, convenientemente caracterizada ¿Cuáles son las causas de la pérdida de clientes?
- ¿Qué características presenta las nuevas tendencias de escaparates?
- ¿Qué factores intervienen en la decisión de compra de un coche?

"BRAINSTORMING" o LLUVIA DE IDEAS

Objetivos y ventajas	Situaciones a las que aplicarlas	Metodología	Ejemplo
----------------------	----------------------------------	-------------	---------

OBJETIVOS Y VENTAJAS

Un pequeño grupo expresa sus ideas, estimulando así su creatividad e innovación. Ej. ¿Cómo podría la empresa aumentar sus ventas? O ¿cómo introducir en el mercado un nuevo producto?

En la lluvia de ideas, los miembros del grupo aportan, durante un tiempo previamente establecido, por ejemplo, diez minutos, el mayor número de ideas posibles sobre un tema o problema determinado. Interesa, en primer lugar, la cantidad de ideas; conviene que las aportaciones sean breves, que nadie juzgue ninguna, que se elimine cualquier crítica o autocrítica y que no se produzcan discusiones ni explicaciones.

Cuando se ha terminado el tiempo previsto para la lluvia de ideas, colectivamente o por subgrupos se pueden retomar las aportaciones de una en una y escoger aquellas que se consideren más útiles según los objetivos establecidos.

Objetivos:

- Buscar soluciones nuevas a un problema que exige que todos pongan en juego su imaginación y creatividad.
- Poner de relieve todas las alternativas posibles a un problema que se debate para poder estudiarlas posteriormente.

Ventajas:

1. Se desarrolla en un ambiente totalmente informal que permite producir ideas y expresarlas con absoluta libertad y sin inhibiciones.
2. Favorece al máximo la creatividad de todos los miembros del grupo.
3. Facilita que afloren todas las alternativas posibles al problema; posteriormente se podrán estudiar con mayor reflexión y análisis.

SITUACIONES A LAS QUE APLICARLAS

Esta técnica es poco usada en las escuelas, si bien no ofrece dificultades importantes en su aplicación y puede resultar de gran utilidad, tanto por la riqueza de las aportaciones que los grupos consiguen recoger, como por el clima distendido, cooperativo y creativo que genera: en la medida que se vuelca al grupo a participar con una mínima censura y autocensura posible, disminuyen de manera importante las inhibiciones procedentes del temor a ser juzgado y a equivocarse.

A la vez, en la medida que se connota positivamente la cantidad de aportaciones, el único hecho de participar representa ya una aportación valiosa, que se añade a todo el resto de aportaciones anteriores. No se trata, en primer lugar, de considerar las ideas buenas y las que no, sino de recogerlas.

METODOLOGÍA

1. Preparación:

El tema: el profesor señala el tema, que debe ser simple y claro, formulándolo en forma de pregunta, por ejemplo: ¿Qué actividades podríamos organizar para la semana canaria? O ¿Qué podríamos hacer para introducir un nuevo producto en el mercado?

El grupo:

- Elegir un secretario que tome nota.
- Evitar hacer referencia alguna a las notas ya que el ambiente debe ser sin coacciones.

Reglas del juego:

- No se permite la crítica: no se puede discutir ninguna idea, ni poner en tela de juicio lo que otro ha dicho. Sólo se puede reaccionar a lo que los demás dicen produciendo otra idea o aportando otra solución.
- Se trata de **producir cantidad**; es decir, exponer el mayor número de ideas sin preocuparse de si son o no posibles, realistas o de las dificultades que entrañe su puesta en práctica.
- Las ideas que uno aporta pueden inspirarse en lo que otros han expresado, o pueden venir por asociación con una idea dicha anteriormente; debe dejarse campo libre a la imaginación.

2. Desarrollo.

1ª fase: Presentación

- El profesor presenta brevemente el tema y anota en la pizarra la pregunta que resume el problema.
- Explica el procedimiento que se va a seguir y las reglas del juego.

2ª fase: Producción de ideas: · Se anotan TODAS las ideas.

- El profesor actúa de animador y moderador: no participa en la producción de ideas, da la palabra, exige que se cumplan las reglas, etc.
- El tiempo del ejercicio es variable, según la complejidad del tema y las características del grupo (En grupo de adolescentes: 1 hora puede ser suficiente). En todo caso, el profesor dará por terminado el ejercicio cuando ya no se produzcan más ideas.

3ª fase: Selección de ideas: (Puede hacerse en la misma sesión o en una posterior).

- Criterios de selección: posibilidades de realización, originalidad y eficacia para resolver el problema.
- Métodos de selección:

Método 1:

Se escriben las ideas en la pizarra.

Cada uno va poniendo un + o un - en las ideas que le parecen aceptables o no.

Después de un cómputo general, se entabla un diálogo general en el grupo sobre: ¿cuáles son las más realistas?, etc.

Método 2:

- Aplicar un *Phillips 66*, con puesta en común final.

Método 3:

- Un grupo de 3 a 5 personas sintetizan el conjunto de aportaciones ante los demás, que actúan como observadores. Al final, un diálogo general del grupo y obtención de conclusiones.

Papel del coordinador. El coordinador de esta técnica deberá:

- Tener cuidado de la definición precisa del tema
 - Clarificar las condiciones de participación -brevedad, máxima cantidad de ideas, exclusiones de críticas- y garantizar que se cumpla.
 - Controlar el tiempo.
 - Proponer la manera de tomar por escrito las diversas aportaciones.
 - Definir la manera de seleccionar las ideas más útiles -en gran grupo, en subgrupo o en comisiones-.
-

EJEMPLO

- Explicación del tema y reglas del juego (5 minutos)
 - Tema: Lanzamiento de un nuevo producto al mercado (definir el tipo de empresa, contexto socioeconómico, tipo de producto).

PEQUEÑOS GRUPOS (de 5 miembros): (10 minutos por c/u)

- Cada miembro del grupo aporta dos ideas que escribe en una hoja de papel, y la pasa al siguiente compañero. No se pueden criticar las propuestas realizadas, pero sí se puede complementar las ideas dadas por otros compañeros.

GRAN GRUPO: (40 minutos)

- Puesta en común de todas las propuestas -indicando aquellas coincidentes de cada grupo-.
- Toma de decisiones.

Alternativa:

Si en un momento dado se produce la saturación en la generación de ideas: los miembros del grupo se ponen de pie y caminan, alrededor de la mesa de trabajo, y en sentido contrario a las agujas del reloj, y mientras caminan aportan sus ideas.

ESTUDIO DE CASOS

Objetivos y ventajas	Situaciones a las que aplicarlas	Metodología	Ejemplo 1 Ejemplo 2
----------------------	----------------------------------	-------------	------------------------

OBJETIVOS Y VENTAJAS

Consideremos *el objetivo de esta técnica*: Que el grupo, a partir del análisis de casos similares y proyectos parecidos, obtenga múltiples opciones de solución para los problemas que enfrenta en su proyecto y la realización del mismo.

El grupo realiza el estudio exhaustivo de una situación concreta, desde diferentes aspectos, con el fin de obtener conclusiones. Ej. Los costes de aprovisionamiento de una taller son bastante elevados ¿Cómo podrían reducirse?

Objetivos:

Los objetivos a alcanzar durante la dinámica, deben ser del conocimiento y comprensión de los integrantes del equipo. Por tanto deben ser planteados con claridad y simplicidad.

Provocar la toma de conciencia y la búsqueda de soluciones realistas y concretas a un problema. Por ejemplo: Educar la capacidad crítica de los alumnos, consiguiendo su participación de forma respetuosa, exponiendo sus ideas y escuchando las de los demás.

Por tanto, el objetivo no es llegar a una solución única ni a la unanimidad -en muchas ocasiones existirán soluciones diferentes-, sino la interacción y el diálogo que se establece en el grupo.

Ventajas:

- Estimula la creatividad y la participación activa de cada alumno, al tener que dar soluciones al problema que se propone.
- Refuerza el aprendizaje ya que se basa en las conclusiones de la pedagogía activa (el aprendizaje va de los hechos a los principios).
- Favorece la comprensión del problema y ayuda a extraer conclusiones realistas y aplicables a la vida.
- Facilita el estudio de problemas que el grupo tienda fácilmente a abstraer y generalizar, sin planteárselos en su vida concreta.

SITUACIONES A LAS QUE APLICARLAS

Esta técnica es útil para trabajar actitudes como:

- El respeto por las ideas ajenas.
- La escucha activa.
- La búsqueda, en común, de soluciones a problemas.
- Etc.

METODOLOGÍA

1. Elección del caso:

- Debe plantear un solo problema, presentando los detalles importantes para su comprensión y resolución.
- Debe ser adecuado al tipo de alumnos para que suscite su interés.
- Es conveniente que el caso se presente acompañado de un cuestionario o guión de trabajo que ayude a centrar el tema y su discusión.

2. Presentación:

- El profesor presenta el caso, de manera resumida y entrega el cuestionario con el que el grupo analizará el problema.

3. Discusión:

- Se divide la clase en grupos.
- Cada grupo discute el caso, siguiendo el cuestionario, y llegando a conclusiones sobre el mismo.
- Las conclusiones de cada grupo se ponen en común y se entabla un diálogo general en la clase. Puede hacerse conforme a metodologías variadas, por ejemplo:
- Cada grupo informa de sus conclusiones; se toma nota de ellas en la pizarra y se entabla un diálogo general en torno al tema.
- Los representantes de cada grupo discuten entre sí sus conclusiones, mientras los demás actúan de observadores.
- En todo caso, se procurará llegar a conclusiones aceptadas por el gran grupo

4. Observaciones:

- Esta técnica requiere tiempo ya que el proceso es lento y hay que dedicarle el tiempo suficiente, sin prisas por terminar.
- Evitar dar pistas de solución, soluciones prematuras, y no matar el proceso de discusión y elaboración del grupo.
- El profesor debe limitarse a contestar a preguntas o hacer aclaraciones.
- Para la presentación del caso se pueden emplear un role-playing, o película, proyección de diapositivas, etc.

EJEMPLO 1

CASO: EFECTOS DEL MERCHANDISING Doña M^a Giner es una excelente ama de casa que, atraída por la publicidad, va a comprar una sopa de caldo X. La publicidad en la televisión, así como las páginas en los diferentes periódicos de su ciudad la han informado de las características de esta sopa, tanto en vitaminas como en proteínas. La Sra. Giner, empujada por esta fabulosa publicidad va a la tienda a comprar la sopa X. Pasados 10 minutos, la Sra. Giner sale de la tienda con la sopa de caldo, pero no lleva la marca X, sino la marca Y.

¿Qué ha pasado dentro de la tienda para que la Sra. Giner haya variado el sentido de su compra?

Organización de la actividad (60 minutos):

1. Individualmente: Lectura y contestación a la pregunta (10 minutos)
 2. En pequeño grupo (3-4 personas): Análisis y acuerdo respuesta más adecuada (20 minutos).
 3. En gran grupo: Debate sobre las propuestas de cada grupo y obtención de conclusiones (30 minutos).
-

EJEMPLO 2

CASO CRISTINA (PROCEDENTE DEL MATERIAL UTILIZADO POR EL ICE EN LA UNIVERSIDAD DE DEUSTO (BILBAO): «Una chica de 17 años de edad queda embarazada por un amigo estudiante de tercero de Derecho con quien sale regularmente desde hace un año. El muchacho, cuando ella le comunica la noticia, le dice que su plan, como ella sabe perfectamente, es hacer oposiciones al acabar la carrera, ya que «es imposible vivir de otra manera con el título de abogado» y que por tanto no tiene más remedio que desentenderse del asunto; además que ella también podría haber tornado otras medidas».

La muchacha va a hablar con su tutor en el colegio, quien, nada más exponerle el problema, aconseja taxativamente que lo ponga en conocimiento de sus padres, como única solución viable y lógica; cuando la chica se niega rotundamente, afirmando que no tiene confianza ninguna en ellos y que estaba convencida de que «Si se enteran de lo ocurrido la matarían», el tutor insiste en que es un problema familiar, no escolar de ninguna manera, que él no tiene nada que ver con este asunto, y que lo que debe hacer es hablar con sus padres.

Visita entonces a un médico, antiguo amigo de la familia y que le tiene un gran cariño desde pequeña; el médico le echa una gran bronca. Le dice que «hay que apechugar con las consecuencias de una vida alegre como la que lleva hoy día la juventud, sin principios de ninguna clase»; cuando ella habla de abortar, le dice que eso jamás, que es totalmente contrario a todo tipo de principios morales y ético-profesionales, y la despide repitiéndole que debe enfrentarse con la situación que ella misma ha buscado con su comportamiento.

Al cabo de unos días, finalmente, lo expone a una amiga enfermera, quien viendo su estado de angustia y desesperación, y aún contra sus principios, le facilita los medios necesarios para abortar. La chica muere a consecuencia de ello.

GUIÓN DE TRABAJO PARA EL GRUPO:

- 1. Clasificar uno por uno a los distintos personajes del relato -la chica, el chico, el tutor, los padres, el médico, la enfermera- según la responsabilidad en la muerte de la chica.
- 2. ¿Quién tiene mayor responsabilidad?
- 3. ¿Quién tiene menor responsabilidad?

"ROLEPLAYING" O JUEGO DE ROLES

Objetivos y ventajas	Situaciones a las que aplicarlas	Metodología	Ejemplo
----------------------	----------------------------------	-------------	---------

OBJETIVOS Y VENTAJAS

Unos miembros del grupo representan antes los restantes una determinada situación, hecho o problema, que entre todos pretenden estudiar, para entenderlo mejor y buscar soluciones. Es sólo un pretexto que posibilita el debate. Por ejemplo la simulación de negociación de una compra entre el representante de una empresa y su proveedor; la representación de una entrevista de empleo....

Esta técnica suele iniciarse con la representación de un problema, la selección de los individuos que la representarán, la preparación de la escena y la dramatización.

Acabada la representación, se inicia la reflexión y la discusión entre todos para intentar entender con más profundidad el tema, hecho o problema que se trata y para diseñar las mejores estrategias de afrontarlo. Cuando se estima conveniente, se puede reiniciar la representación introduciendo algunos cambios según las aportaciones aparecidas en la discusión del grupo.

Objetivos:

- Promover un ambiente de interés y de estudio en torno a la discusión de un problema.
- Identificar a los alumnos con el problema tratado, buscando que personalicen su tratamiento y la reflexión sobre las actitudes que en él están implicadas. Por ello, es muy útil para el tratamiento de temas y problemas de índole moral: valores, formación de actitudes, etc.
- Profundizar en los distintos aspectos de un problema utilizando una metodología diferente a la charla o lección magistral.

Ventajas:

1. Es muy motivador y permite crear un ambiente de mucha participación en el diálogo o debate posterior, especialmente cuando el grupo se siente implicado en lo que se representa.
2. Acerca al grupo a problemas de la vida real.
3. Permite bajar del campo de las abstracciones al de las realidades.
4. Convertir el juego en una forma de expresión y un instrumento de investigación y de trabajo.

SITUACIONES A LAS QUE APLICARLAS

Las dramatizaciones suelen provocar una ruptura muy fuerte de la dinámica habitual de los grupos de trabajo, lo cual puede ayudar a salir de las modalidades de funcionamiento poco eficaces que a menudo se instalan en algunas labores colectivas en las escuelas.

Es una técnica útil para el trabajo de actitudes, tanto en el ámbito personal como profesional.

METODOLOGÍA

1. Tema: Debe tratarse de una escena corriente de la vida, tomada del contexto que el grupo conoce y le es familiar.
2. Desarrollo:

Preparación:

- El profesor explica el tema, identificando los personajes y la escena o escenas que se representarán.
- El profesor pide voluntarios para la representación la escena.
- Los actores se sitúan en un estrado ante el resto de compañeros.

Dramatización:

- Los actores representan la escena, expresándose con su propio lenguaje. A veces es interesante dar a cada uno algunas indicaciones sobre el papel que ha de representar.
- El grupo no debe interferir el desarrollo de la escena por ningún motivo. Evitar las reacciones exteriores que puedan influir en los actores.
- La actuación debe ser fundamentalmente a través de la palabra.
- El profesor para el ejercicio cuando considera que ya ha aportado suficiente material para el debate posterior.

Debate sobre el tema: (se puede hacer en gran grupo o primero trabajar un cuestionario en pequeños grupos y terminar con una puesta en común).

- Análisis de la situación: ideas, sentimientos, actitudes, soluciones, etc.
- El profesor modera y ayuda a profundizar en el problema presentado. Debe evitar el debate sobre si la interpretación fue buena o mala.
- Esta es la parte más interesante del ejercicio y, por ello, debe dedicársele al menos media hora.

Nueva representación de la escena:

- Para terminar conviene que otros voluntarios vuelvan a representar el problema, teniendo en cuenta lo que se ha reflexionado.

Papel del coordinador: Quien coordina esta técnica debe:

- Presentar claramente el tema a representar.
- Facilitar la adecuación del contexto físico.
- Asegurar la pertinente asunción de los papeles de los actores.
- Velar por el silencio del resto de miembros durante la representación.
- Tener cuidado de la temporalización
- Favorecer el análisis y las propuestas posteriores.

EJEMPLO

SITUACIÓN A DRAMATIZAR: RELACIONES PADRES-HIJOS

Primera escena:

Un adolescente trata de exponer a sus padres un problema que el no ha resuelto, pero lo hace en términos

poco apropiados. Les habla de cosas que usan sus amigos, que el no puede permitirse porque son demasiado caras. Bruscamente su padre le corta la palabra: "Dí francamente lo que quieres. ¿Es que no estás contento con el dinero que se te da? Cómo se ve que no sabes lo que es ganarse la vida. ...! A tu edad...". Y el chico se encierra en el silencio.

- Segunda escena:
Conversación entre padres que no comprenden la agresividad del hijo; Están dispuestos a hacer por él lo que sea posible, desean ayudarlo. Pero ¿cómo?
- Tercera escena:
El chico, sólo en su habitación, airado, critica a sus padres que no le comprenden y que, piensa él, no le quieren. "Pues bien, si así lo quieren, nos declaramos la guerra".

CUESTIONARIO A TRABAJAR EN PEQUEÑOS GRUPOS:

1. ¿Qué es lo que se ha querido mostrar en la representación?
2. ¿Ha quedado resuelto el conflicto?
3. Cuando un conflicto de estas características se prolonga ¿qué hay de lamentable en la situación?
4. ¿Qué piensas de la actitud de ese chico ante sus padres? ¿Cómo la calificarías: adulta, infantil...?
5. ¿Qué piensas de la actitud de los padres?
6. ¿Cómo reaccionamos nosotros ante una advertencia cualquiera de nuestros padres? ¿Qué hay de positivo en nuestras reacciones? ¿Qué hay de negativo?
7. ¿Deberíamos cambiar nuestra actitud hacia nuestros padres? ¿Qué deberíamos cambiar?
8. ¿Deberían nuestros padres cambiar su actitud hacia nosotros? ¿En qué aspectos?
9. Propuestas de solución o mejora de la comunicación padres-hijos.

EN GRAN GRUPO: Análisis de respuestas y obtención de conclusiones, en su caso.

METODOLOGÍA:

- Dramatización: 15 minutos
-Mientras los actores representan las escenas, el resto observa.
- Análisis y propuestas: 25 minutos (15 minutos en pequeños grupos y 10 en gran grupo).
- Dramatización final: 15 minutos
-Voluntarios representan, de nuevo, las escenas teniendo en cuenta las conclusiones obtenidas en el análisis.

6. CONCLUSIÓN Y EVALUACIÓN

Dinámica de debate, donde los asistentes comunican su parecer sobre la sesión, el tema tratado. Entre todos se realiza y redacta una conclusión por escrito que concluya el tema.

BIBLIOGRAFÍA.

- **ANDREOLA, Balduino** (1984): Dinámica de Grupo. Sal Terrae. Santander
- **ANTONS, Klaus** (1978): Prácticas de la Dinámica de Grupos. Ejercicios y técnicas. Herder. Barcelona.
- **BEAUCHAMP, A.** (1985): Como animar un grupo. Sal Terrae. Santander.
- **FRANCIA, Alfonso** (1983) Dinámica de Grupo. Central Catequista Salesiana. Madrid
- **HOSTIE, Raymond** (1982): Técnicas de Dinámica de Grupos. ICCE. Madrid.
- **PALLARES, Manuel** (1978): Técnicas de Grupos para educadores. ICCE. Madrid.
- **JIMÉNEZ, Fernando**. (1979): La comunicación interpersonal. ICCE. Madrid.
- **MARTÍNEZ, José María**. (1981): El grupo y la expresión de la fe. San Pío X. Salamanca.
- **MOVILLA, Secundino**. (1985) El grupo echa a andar. La identidad personal. Problemas de los jóvenes. Central Catequista Salesiana. Madrid.
- **RAMÍREZ, María del Sagrario**. (1983) Dinámica de Grupos y animación sociocultural. Marsiega. Madrid.
- **FRITZEN, Silvino José**: 70 ejercicios prácticos de dinámica de grupo. Sal Terrae. Santander.

Tomado de Cursillo para nuevos animadores

<http://www.servirtual.org/sejuvi/libros/index.html>

Pastoral Juvenil Coyuca

<http://picweb.org>

Parroquia de San Miguel Arcángel, Coyuca de Benítez Gro. México
pastoraljuvenilcoyuca@yahoo.com.mx