

ÁREA ACADÉMICA

ESTRATEGIAS

Dinámicas de grupos

1. Debate dirigido
2. Pequeño grupo de discusión
3. Phillips 66
4. Cuchicheo o diálogos simultáneos
5. Torbellino de ideas
6. Simposio
7. Los seis sombreros para pensar

1. Debate dirigido

Consiste en un intercambio informal de ideas e información sobre un tema, realizado por un grupo bajo la conducción del profesor / instructor.

Características:

- El tema elegido para el debate tiene que ser cuestionable y dar lugar a diferentes enfoques o interpretaciones.
- El director del debate (el profesor/ instructor) debe hacer un plan de preguntas que llevará escritas.
- Los participantes conocen el tema con antelación como para informarse por sí mismos y poder intervenir en la discusión con conocimientos.
- El número de miembros no suele pasar de 12 o 13. En caso de mayor cantidad de alumnos se sugiere la técnica del Phillips 66.

Desarrollo

1. El profesor/ instructor hace una breve introducción para encuadrar el tema.
2. Formula la primera pregunta e invita a participar. En el caso que nadie hablara, el profesor puede estimular las respuestas anticipando algunas respuestas posibles: "Algunos opinan que...", "Alguien podría decir..."
3. El profesor no puede ejercer presiones. Lo importante no es obtener la respuesta esperada sino la elaboración mental y las respuestas propias del grupo, que servirán al director para conducir los razonamientos hacia los objetivos buscados.

4. El director no debe entrar en el debate; su función es la de conducir, guiar, estimular. Podrá sugerir, aportar elementos de información, esclarecer confusiones y contradicciones, pero sin comprometerse en los puntos de vista.
5. Antes de terminar el debate debe llegarse a una conclusión o a un cierto acuerdo sobre lo discutido. No puede cortarse el debate sin antes resumir las argumentaciones y extraer lo positivo de los diversos aportes.

Sugerencias

El debate puede lograr buenos resultados en encuentros de 45 a 60 minutos.

Es conveniente evitar las preguntas que se contestan por sí o por no, pues con ellas no se puede debatir. No se buscan respuestas fijas sino relaciones e interpretaciones. Es conveniente formular preguntas abiertas.

Aplicación en el aula

El debate dirigido es de fácil aplicación en el aula.

Esta técnica estimula el pensamiento crítico, el análisis, el trabajo colectivo, la comprensión y la tolerancia.

Puede utilizarse como cierre de una unidad didáctica.

Variable:

- Dividir al grupo en pequeños subgrupos de no más de 3 alumnos cada uno.
- Asignar un tema o postura. Los alumnos deben armar un argumento expositivo de al menos 8 minutos.
- Todos los grupos son escuchados, mientras que los demás compañeros toman nota de las observaciones.
- Cada grupo tiene 3 minutos para contestar a los demás.
- El docente cierra tomando nota en un rota folios o pizarra de las conclusiones.

2. Pequeño Grupo de discusión

Constituye un pequeño grupo de discusión con un reducido número de personas, entre 5 y 20, que intercambian ideas sobre un tema de manera informal, aunque con un mínimo de normas:

- La discusión se realiza alrededor de un tema previsto que interesa a todos, apartándose lo menos posible del mismo.
- El intercambio de ideas sigue cierto orden lógico, aunque el curso de la discusión debe dejarse a la espontaneidad del grupo.
- El grupo designa un coordinador para ordenar la discusión, cargo que debe ser rotativo. Esta función estará a cargo del profesor hasta que los alumnos puedan realizarla.

Desarrollo

1. El profesor formula con precisión el tema o problema que se discutirá.
2. Los miembros del grupo formulan libremente sus ideas y puntos de vista tratando de no apartarse del tema.
3. Cuando sea oportuno el profesor recapitulará lo realizado.
4. La tarea general del profesor será: estimular la participación de todos los miembros del grupo, no expresar ideas personales.
5. Se llegará a las conclusiones por acuerdo o consenso.

Sugerencias

Es conveniente colocarse en círculos para facilitar la comunicación.

Puede haber en el grupo un observador del proceso.

Aplicación en el aula

Es una dinámica de fácil aplicación en el aula. Aquellos grupos que gustan de la discusión pueden orientar sus deseos hacia discusiones con objetivos pautados y consensuados. Es una manera de consensuar normas de convivencia.



3. Phillips 66

Esta dinámica consiste en que 6 personas discutan un tema durante 6 minutos. Es particularmente útil en grupos de más de 20 personas y tiene como objetivos:

- Permitir promover la participación activa de todos los miembros de un grupo, por más grande que este sea.
- Obtener las opiniones de todos los miembros en un tiempo breve
- Llegar a la toma de decisiones, obtener información o puntos de vista de gran número de personas acerca de un problema o cuestión.

Esta técnica desarrolla la capacidad de síntesis y de concentración; ayuda a superar inhibiciones para hablar ante grandes grupos, dinamiza y distribuye la actividad en grandes grupos.

Desarrollo

1º Paso: en el grupo grande

1. Cuando el director del grupo considera oportuna la realización de un Phillips 66, formula con precisión la pregunta o tema del caso y explica cómo los miembros del grupo deberán formar los subgrupos de 6 integrantes.
2. Informa luego sobre la manera en que debe organizarse el grupo:
 - Cada grupo debe elegir un coordinador que controlará que cada miembro del grupo exponga durante 1 minuto y un secretario que anotará y luego leerá las conclusiones.
 - Cuando cada uno expuso su idea, inmediatamente se discuten brevemente las mismas en busca de un acuerdo. La conclusión o respuesta del grupo es dictada al secretario para que luego la lea.
 - El secretario y el coordinador son integrantes y participantes activos del grupo.

2º Paso: En el pequeño grupo

1. Cada grupo discute el tema y saca la conclusión por acuerdo.
2. El secretario escribe la conclusión.

3º paso: En el grupo grande

1. Se leen las conclusiones
2. Se anotan las opiniones de cada uno de los grupos.

3. El director extrae una conclusión sobre ellos y se hace un resumen final.

Sugerencias

Es conveniente que la pregunta o tema de discusión sea escrita para que todos lo vean.

En lo posible, la misma debe estar formulada para que exija respuestas de tipo sumatoria más que de oposición (mencione causas..., qué consecuencias..., qué características..., cómo influye en..., etc.)

4. Cuchicheo o diálogos simultáneos

La técnica consiste en dividir a un grupo en parejas que tratan en voz baja (para no molestar a los demás) un tema en cuestión del momento.

De este modo todo el grupo trabaja sobre un mismo asunto en grupos de 2. Esta técnica se asemeja al Phillips 66, es una forma reducida de él. En lugar de trabajar en grupos de 6 durante 6 minutos, los grupos son de 2 y se trabaja durante 2 o 3 minutos. El número de integrantes de cada grupo puede modificarse según el objetivo del profesor teniendo en cuenta que el tratamiento del tema no lleve más de 5 minutos.

Esta técnica no requiere preparación. Cuando sea necesaria la opinión del grupo sobre un tema, problema o cuestión el profesor invita a discutir sobre el mismo.

Cada miembro puede dialogar con el de al lado sin necesidad de levantarse. El intercambio de ideas llevará a una respuesta o proposición que luego se comentará al profesor por uno de los miembros. De las respuestas se extraerá luego la conclusión general.

Aplicación en el aula

Puede ser usado en el aula por el profesor para saber el nivel de comprensión sobre un tema de estudio o una explicación. Permitirá la reflexión de los alumnos, compartir información, informarse recíprocamente y desarrollar su capacidad de síntesis.

Puede realizarse también con éxito después de una actividad presenciada por el grupo con el fin de conocer opiniones, puntos de vista, etc.

5. Torbellino de Ideas

Su objetivo consiste en desarrollar la imaginación creadora.

Se entiende por imaginación creadora la capacidad de establecer nuevas relaciones entre hechos o integrarlos de una manera distinta.

El torbellino de ideas es una técnica de grupo que parte del supuesto básico de que si se deja a las personas actuar en un clima informal de absoluta libertad para expresar lo que se les ocurra, existe la posibilidad de que, entre las respuestas descabelladas, aparezca una idea brillante que justifique todo lo demás.

Preparación

El grupo debe conocer el tema, problema o área de interés que se va a tratar con cierta anticipación para informarse y saber sobre él.

1. Los miembros exponen sus puntos de vista sin restricciones y el director sólo interviene si hay que distribuir la palabra entre varios que desean intervenir o si se apartan demasiado del tema central.
2. Terminado el plazo previsto se pasa a analizar desde un plano crítico de realidad la viabilidad de las propuestas.
3. El profesor hace un resumen y junto con el grupo se extraen las conclusiones.

Aplicación en el aula

Las aplicaciones en el aula necesitan de participantes lo suficientemente maduros y desinhibidos para dar sus opiniones libremente, sin temor al ridículo, a las críticas o a supuestas consecuencias.

Para una mejor organización de la clase pueden armarse grupos de 4 o 5 integrantes. Dentro de cada grupo los integrantes escriben en pequeños papeles sus ideas. Estas ideas luego se pegan en un panel para ser discutidas en el pequeño grupo de trabajo, se depuran, se organizan según diversos criterios y se eligen algunas por consenso. La puesta en común consiste en que cada grupo comente al resto su proceso y las decisiones tomadas.



6. Simposio

Su objetivo consiste en reunir a un grupo de personas muy capacitadas en un tema, las cuales exponen al auditorio sus ideas o conocimientos en forma sucesiva.

Esta técnica tiene muchos puntos de contacto con la Mesa Redonda y el Panel; la diferencia consiste en que en la Mesa Redonda los expositores mantienen puntos de vista opuestos o divergentes y hay lugar para un breve debate. En el Panel, los integrantes conversan o debaten libremente entre sí. En el simposio, en cambio, los integrantes exponen individualmente y en forma sucesiva durante unos 15 o 20 minutos; sus ideas pueden ser coincidentes o no, y lo importante es que cada uno de ellos ofrezca un *aspecto* particular del tema, de modo que éste quede desarrollado en forma relativamente integral y con la mayor profundidad posible.

Preparación

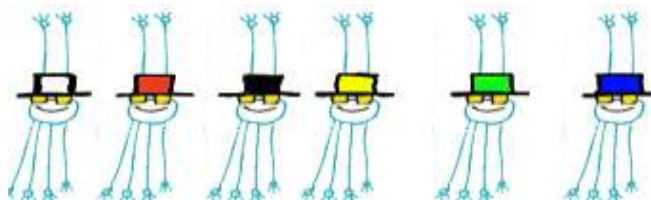
Elegir un tema o cuestión que se desea tratar, el organizador selecciona a los expositores más apropiados teniendo en cuenta que cada uno de ellos debe enfocar un aspecto particular que responda a su *especialización*.

- a. El coordinador inicia el acto, expone claramente el tema a tratar, así como los aspectos en que se lo ha dividido, explica el procedimiento a seguir y hace la presentación de los expositores. Cede la palabra al primer expositor de acuerdo al orden preestablecido.
- b. Una vez terminada cada exposición, el coordinador cede la palabra a cada miembro del simposio. Las exposiciones no excederán los 15 minutos – depende del número de los participantes- de modo que en total no se invierta más de una hora.
- c. Finalizada las exposiciones de los miembros del simposio, el coordinador puede hacer un breve resumen o síntesis de las principales ideas expuestas. O bien si el tiempo y las circunstancias lo permiten, puede invitar a los expositores a hacer aclaraciones, agregados, comentarios o para hacer una preguntas entre sí. También puede sugerir que el auditorio haga preguntas o que discuta el tema a la manera de un foro.

Aplicación en el aula

La aplicación en el aula de esta técnica es muy sencilla ya que puede organizarse un simposio con pequeños grupos que hayan leído y comentado diferentes artículos sobre un mismo tema. Cada grupo podrá organizar la manera más adecuada de exponer el artículo leído.

7. Los seis sombreros para pensar



Autor: Edward de Bono,

Objetivo de la técnica: la técnica de **los 6 sombreros para pensar**, es una herramienta muy efectiva cuyo objetivo es tomar buenas decisiones gracias al pensamiento lateral y a la asunción de roles para focalizar el tipo de argumentos que surgen.

Implementación:

Dividir el grupo en equipos de al menos 5 personas. Cada integrante se pondrá de manera figurada un sombrero, cuyo color determinará el rol dentro de la discusión.

Estos son los 6 sombreros:

- **Sombrero Amarillo:** La persona con el sombrero amarillo tiene que asimilar el rol de persona positiva y optimista. Su objetivo es explorar el lado positivo de las diferentes decisiones y encontrar los beneficios que tendría adoptar cada una de ellas.
- **Sombrero Verde:** El sombrero verde es el sombrero de la creatividad, la persona que se ponga este sombrero tendrá que aportar ideas, posibilidades y alternativas creativas para la resolución del asunto tratado. El sombrero verde tiene la función de abrir nuevos caminos a la hora de tomar una decisión.
- **Sombrero Blanco:** La persona con el sombrero blanco será la encargada de proveer toda la información necesaria para la toma de la decisión. Esta información será objetiva, neutral y basada en hechos. Es importante que la persona que porte el sombrero blanco haga una tarea previa de investigación y búsqueda de información. Además, durante la discusión deberá seguir investigando todos aquellos argumentos que puedan surgir, en este caso su objetivo será seguir aportando hechos que puedan estimular otras líneas de discusión.
- **Sombrero Rojo:** El sombrero rojo es un sombrero emocional, la persona que se lo pone tiene que argumentar de manera pasional, hablando de lo que le gusta y lo que no, de lo que le da miedo o de las corazonadas que tiene y sentimientos que tiene. En este caso la argumentación no es objetiva pero nos ayuda a comprender el lado más visceral del razonamiento. La persona con el sombrero rojo no tiene que argumentar de manera lógica sus pensamientos, simplemente debe dejarlos fluir hacia la acción.
- **Sombrero Negro:** El sombrero negro es el antagonista del Amarillo. Desde un lado racional tiene que argumentar sobre todo aquello que pueda salir mal, debe encontrar todas las dificultades y el lado negativo de las cosas. Se debe mostrar en todo momento crítico y suspicaz ante los argumentos del resto de sus compañeros. Es un sombrero pesimista y tiene que ser capaz de encontrar todas las debilidades de los argumentos que surjan.

- **Sombrero Azul:** El sombrero azul es una especie de moderador, se encarga de guiar la toma de decisiones y de permitir que todo el mundo hable y sea escuchado.

La técnica de los 6 sombreros también se puede realizar entre equipos de menos personas o incluso de manera individual. Simplemente tendremos que adquirir cada uno de estos roles de manera secuencial y sin juzgar cada uno de ellos para poder valorar sin sesgos todos los aspectos racionales y no racionales que envuelven la toma de una decisión.

¿Cómo desarrollar esta técnica?

A pesar de que pueden existir varias aproximaciones diferentes, se recomienda siempre empezar por el sombrero azul. El sombrero azul en su papel de guía y moderador, deberá establecer un punto de partida para el resto del equipo, tendrá que definir el problema o la decisión a tomar.

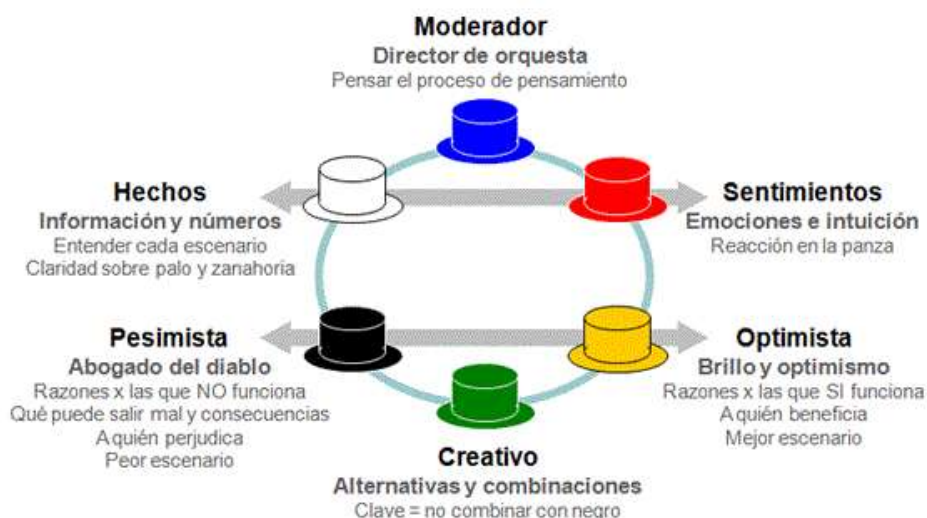
Luego vendrá el sombrero blanco, él será el que ponga toda la información tangible sobre la mesa, los hechos y los datos relevantes para tomar la decisión, esta información servirá para nutrir también al resto de sombreros en sus argumentos, pero el sombrero blanco también deberá expresar una posible resolución al caso siempre desde una perspectiva lógica y neutral. A partir de este momento ya no es relevante el orden de intervención del resto de sombreros. Lo importante es que el sombrero azul siga guiando la discusión asegurándose de que todos los sombreros puedan ser escuchados. Además, deberá ir recopilando las intervenciones más relevantes para ir forjando una perspectiva global del problema.

El sombrero azul es quizás el más importante ya que debe saber formular las preguntas correctas y resolver los problemas que vayan surgiendo, es por ello que lo debe portar una persona con un carácter resolutivo y con cualidades administrativas.

¿Cuándo utilizar la técnica de los 6 sombreros?

Esta técnica se puede utilizar en numerosos contextos como la resolución de problemas, la toma de decisiones o incluso como forma de estimular la creatividad.

El problema de la técnica de los 6 sombreros es que no es una herramienta adecuada para todas las decisiones que queramos tomar. Cómo es lógico, su uso requiere cierto tiempo del que no disponemos en muchas ocasiones; es decir, cuando se trata de tomar decisiones importantes para las que podemos invertir una gran cantidad de tiempo será una herramienta perfecta, en cambio, no será útil para todas aquellas decisiones que se deban tomar de manera ágil.



Los beneficios de gestionar el pensamiento de esta manera dentro de los grupos son:

- Permite darle tiempo a analizar una situación con deliberada creatividad (por ejemplo: durante los próximos 5' todo lo que pensemos tiene que ser con el sombrero verde)
- Permite la expresión de las emociones y sentimientos sin la necesidad de justificarlos.
- Proporciona una manera simple y directa de variar el tipo de pensamiento sin atacar sentimientos. "Qué tal un poco de pensamiento de sombrero amarillo sobre este punto?"
- Requiere que todos los pensadores sean capaces de utilizar cada uno de los sombreros en vez de quedarse cerrados en sólo un tipo de pensamiento, lo que es muy útil sobre todo si en el grupo hay personas que tienden a ponerle pegas a todo lo que se plantea!
- Proporciona un método práctico de pensar para utilizar diferentes aspectos del pensamiento en la mejor secuencia posible.
- Se escapa de los argumentos en pro y en contra y permite a los participantes colaborar en una exploración constructiva.
- Hace las reuniones mucho más productivas

Bibliografía consultada:

AGALLO BARRIOS, A. G. (1992): *Dinámica de grupos. Para practicar en clase*. Espacio Editorial. Madrid.

MEDAURA, J. O. y otra (1987): *Técnicas grupales y aprendizaje afectivo hacia un cambio de actitudes*. Editorial Humanitas. Buenos Aires.

DE BONO, EDWARD.(1999).: *Six Thinking Hats*. Paperback Publishers. EEUU.