



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

**EL TRABAJO GRUPAL COMO ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN EN
ORIENTACIÓN EDUCATIVA**

T E S I N A

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA**

PRESENTA:

HAYDEE MARGARITA BARRUETA GUERRERO

ASESOR:

MTRO. JOSÉ MANUEL IBARRA CISNEROS



MÉXICO, D.F.

2010



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

Me gustaría agradecer en estas líneas la ayuda que muchas personas que me han prestado durante el proceso de investigación y redacción de este trabajo, el apoyo incondicional a mis padres y hermanos, amigos y compañeros de trabajo, quienes me brindaron cariño, comprensión y apoyo, dándome con ello animo y momentos muy gratos.

Mi sincera gratitud a la Universidad Nacional Autónoma de México, a todos mis maestros del Colegio de Pedagogía que contribuyeron en mi formación profesional y me asesoraron, porque cada uno, con sus valiosas aportaciones, me ayudaron a crecer como persona y como profesionista, en especial al Maestro José Manuel Ibarra Cisneros, ya que sin su ayuda este trabajo difícilmente habría concluido.

Y concluyo: gracias a mi hija que con su inocencia, espontaneidad, risas y travesuras es la luz de mi vida y mi inspiración, gracias por su paciencia y comprensión durante las muchas horas que le he robado para concluir este proceso.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1 ORIENTACIÓN: APROXIMACIONES GENERALES Y ÁREAS DE ORIENTACIÓN	
1.1 Aproximaciones generales.....	3
1.2 Áreas de intervención.....	7
1.3 Contextos de intervención en Orientación.....	11
CAPÍTULO 2 MODELOS DE INTERVENCIÓN: CONSULTA COLABORATIVA, CLÍNICO Y PROGRAMAS	
2.1 Modelo de Consulta colaborativa.....	14
2.2 Modelo Clínico.....	16
2.3 Modelo de Programas.....	17
2.3.1 Modelo de programas.....	18
CAPÍTULO 3 EL TRABAJO GRUPAL COMO ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN EN EL MODELO DE PROGRAMAS.....	25
CONCLUSIONES.....	52
FUENTES CONSULTADAS.....	56
ANEXOS.....	58

Introducción

En la actualidad nuestro país necesita formar personas que se desarrollen en distintas áreas y tengan identificadas sus capacidades, deseos, valores, alcances, limitaciones, metas, sus necesidades y las de su sociedad. Todo ser humano se plantea cuestionamientos acerca de si mismo y su quehacer en la sociedad. Hoy en día se solicita al Orientador para tratar temas personales, escolares o familiares que van más allá de las funciones tradicionales de apoyo vocacional , esta acción del orientador abarca todas las etapas de desarrollo de las personas, por lo cual es un proceso constante e inacabable. Es por esto que la labor del orientador debe ser dinámica, debido a la rapidez de los procesos de cambio en la sociedad, debe ser capaz de hacer comprensibles y dinámicos los procesos que se utilizan para llevar a cabo la acción orientadora.

En mi práctica como orientadora escolar lo más difícil es enfrentarse a lograr que las clases de Orientación sean menos rígidas, rutinarias y tediosas para aumentar el número de integrantes en los grupos y evitar la deserción. Para tratar de resolver esta dificultad, las técnicas grupales son una oportunidad para que los individuos se motiven en el aula.

Las técnicas grupales son más que una forma de entretenimiento o diversión son un medio que permite provocar procesos de participación, expresión e integración que implican una forma de aprendizaje con otras personas y por tanto con otras realidades, lo cual provoca una educación integral que proporciona el dominio de las competencias para desarrollarse en la sociedad, el grupo no solo ayuda a la Orientación se difunda a más personas también ayuda al aprendizaje de habilidades y actitudes humanas para el desarrollo y humanización, respetando la personalidad y criterio de otros a través de las técnicas grupales.

Es por esto que el objetivo de mi trabajo es reunir información para presentarla a manera de manual, en el cual se presentara una investigación sobre la Orientación y de manera más específica del Modelo de Programas como forma de intervención en Orientación que por su sentido de prevención y flexibilidad considero que es el más útil para los orientadores en los contextos escolares, también reuní diferentes técnicas grupales para facilitar el trabajo del orientador

proporcionando una serie de técnicas adecuadas para trabajar los temas de Orientación en ambientes escolares..

Para lograr el objetivo propuesto, el trabajo se ha estructurado de la siguiente manera: en el capítulo 1, denominado “Orientación: Aproximaciones generales y Áreas de Orientación” se presenta un panorama general sobre la historia de la Orientación, así como de sus áreas de intervención (escolar, desarrollo humano, vocacional o profesional y atención a la diversidad) y contextos de intervención en Orientación (educativo-académico, medios comunitarios y organizaciones). En el Capítulo 2 “Modelos de intervención : consulta colaborativa, clínico y programas” planteo de manera general los modelos de intervención , hablando de manera más específica del Modelo de Programas que es en el cual baso mi trabajo. En el Capítulo 3 “El trabajo grupal como estrategia de intervención en el Modelo de Programas” hablo sobre el trabajo grupal, la dinámica de grupos, la utilidad para trabajar de esta manera en Orientación y hago algunas sugerencias de técnicas grupales para trabajar en Orientación.

Finalmente se muestra un anexo con diferentes técnicas grupales clasificadas por su función, un glosario y las conclusiones a las que llegué con la elaboración de este trabajo.

CAPÍTULO 1 ORIENTACIÓN: APROXIMACIONES GENERALES, ÁREAS DE ORIENTACIÓN

1.1 Aproximaciones generales

La Pedagogía es una disciplina científica que estudia la educación en todas sus manifestaciones. La orientación educativa entendida como práctica educativa que le apuesta al desarrollo del hombre, es en consecuencia objeto de estudio pedagógico.

*“La pedagogía estudia la educación tal como se presenta en la vida individual y social, como una parte de la realidad humana; al mismo tiempo estudia la educación como formación o estructuración del hombre según normas o fines determinados, estudia también la aplicación de las normas y leyes de la educación como una parte de la práctica; finalmente la pedagogía estudia la educación como un producto histórico humano, perteneciente al mundo de la cultura”.*¹

La orientación tiene una larga historia dentro de la humanidad, pues se inicia con el individuo debido a que siempre ha existido una persona que guíe, dirija, aconseje u oriente las acciones que realizamos o las decisiones que tomamos. *La Orientación es un proceso de ayuda técnica y humana dirigido al individuo para que alcance autonomía personal y madurez social.*²

Diferentes autores coinciden en que el inicio de la Orientación, como una actividad planificada y organizada, se ubica a principios del siglo XX, sin embargo, muchas ideas que retoma la Orientación actualmente, están hechas tiempo atrás, por ejemplo en las ideas de los filósofos de la antigüedad.

En la antigua Cultura Griega Sócrates con su “Conócete a ti mismo” frase que se utiliza actualmente como un objetivo de la Orientación y Platón quien dio seria importancia a la educación desde edad temprana para ayudar a la definición de aptitudes vocacionales. De estos filósofos se han retomado muchos principios pedagógicos que aún siguen vigentes y son empleados en Orientación.

En la Edad Media Santo Tomás de Aquino (1235-1274), aportó ideas sobre cómo debía ser la educación y Ramón Llull planteó algunas ideas psicopedagógicas en sus obras *Doctrina pueril* y *Llibre d'Evast ed Aloma e de Blanquerna*.

¹ Lorenzo, Luzuriaga. *Pedagogía*. Editorial Lozada, Buenos Aires, 1963. p. 25.

² *Diccionario de las ciencias de la educación*. Editorial Santillana, México 2005. p 1072

Durante el renacimiento Rodrigo Sánchez Arévalo (1468) publicó el libro *Speculum vital humanae*, que describe varias profesiones y lo que se debe tener presente para elegir adecuadamente. Juan Luis Vives (1531) afirma la necesidad de investigar las aptitudes individuales para conocerlas mejor y conducir las a las profesiones adecuadas

Otros autores que hicieron aportaciones a la Orientación fueron: Juan Huarte de San Juan (1575) con su obra *Examen de ingenis parals ciencias*, es un precursor de la Orientación profesional debido a que de este libro se adoptaron algunas ideas del modelo de rasgos y factores. Montaigne (1580) tiene una gran preocupación por el correcto uso de las aptitudes de los niños respecto a sus profesiones futuras. Descartes señala las ideas plasmadas en el discurso del método; en 1669 escribió sobre la importancia de la elección profesional, Rosseau (1762) con su libro *El Emilio* aborda temas políticos y filosóficos concernientes a la relación del individuo con la sociedad, Pestalozzi (1801) expuso sus ideas en torno a la educación en el libro *Como Gertrudis enseña a sus hijos*, su método parte de lo más sencillo a lo más difícil: observación, concientización y discurso. Karl Marx con su escrito *Consideraciones de un joven sobre la elección de su oficio*.

A principios del siglo XX Jesse Davis (1907) introduce el primer programa de orientación moral y vocacional en la ciudad de Michigan. Parsons (1908) funda la primera institución de orientación vocacional, es el pionero de la Orientación vocacional y publica *Choosing a vocation*.

En la década de los 30': se emplea el término "causeling" por Proctor, Blomfield y Wreen. También se producen aportaciones que permiten considerar a la Orientación como una disciplina científica. En la década de los 40' es utilizada en las escuelas y se comienza a introducir en la familia. Existe una fase de expansión en los 50' debido a la cantidad de asociaciones con labor orientadora, es concebida como un proceso de ayuda para enfrentarse a la realidad para satisfacer al individuo y la sociedad. En los 60' surgen diferentes movimientos que van encaminando a la Orientación psicopedagógica. En los 80' se diseñan programas para la prevención, y en los 90' se afianzan sus principios que pretenden desarrollar la autonomía de las personas a lo largo de toda la vida.

Actualmente la Orientación Psicopedagógica no sólo se utiliza para la elección de profesiones u oficios como en sus inicios, existe en este momento una Orientación que ha dejado de centrarse en el sujeto y el orientador e incluye a todos los agentes que intervienen en la educación (padres, maestros, medio socio-económico-cultural), además de poseer un carácter preventivo en los problemas que se presentan en las diferentes etapas del ser humano.

La historia de la Orientación ha aportado una cantidad inmensa de definiciones: orientación vocacional, profesional, escolar, educativa etcétera. Sin embargo, coincido con Bisquerra en que Orientación, psicopedagogía es *el ámbito interdisciplinar que atiende a todos aquellos factores psicológicos que intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje.*³

La Orientación Psicopedagógica es concebida actualmente como *“...un proceso de ayuda continuo a todas las personas, en todos sus aspectos, con objeto de potenciar la prevención y el desarrollo humano a lo largo de toda la vida”.*⁴

Existen otras definiciones que habría que mencionar para ver los términos que en general trabaja actualmente la Orientación Psicopedagógica.

Álvarez Rojo menciona que *“la Orientación es la ciencia de la acción que estudia, desde la perspectiva educativa, y por tanto, diagnóstica, preventiva, evolutiva y ecológica, la fundamentación científica del diseño, la aplicación y evaluación de las intervenciones dirigidas al desarrollo y al cambio optimizante del cliente y su contexto.”*⁵

Rodríguez Moreno define...*“orientar sería, en esencia, guiar, conducir, indicar de manera procesal para ayudar a las personas a conocerse a sí mismas y al mundo que las rodea; es auxiliar a un individuo a clarificar la esencia de su vida, a comprender que él es una unidad con significado, capaz de, y con derecho a usar de su libertad, de su dignidad personal, dentro de un clima de igualdad de oportunidades y actuando en calidad de ciudadano responsable, tanto en su actividad laboral como en su tiempo libre.”*⁶

³ *Ibidem* p.1192

⁴ Bisquerra Rafael. *Orígenes y desarrollo de la orientación psicopedagógica*. Editorial, Nancea, Madrid 1996. p. 152

⁵ Pilar Martínez Clares. *La orientación psicopedagógica: Modelos y estrategias de intervención*. Editorial EOS Madrid. P. 22

⁶ *Ibidem*

De acuerdo con estas ideas la función de la Orientación está principalmente determinada por la necesidad que se tiene por incrementar el uso del potencial humano.

En estos conceptos hay varias ideas de suma importancia para la Orientación Psicopedagógica, en los cuales coinciden las definiciones:

- Proceso continuo y dinámico, a lo largo de toda la vida y dirigido a todas las personas, no sólo a las que presentan algún problema
- La Orientación concebida como intervención.
- La Orientación utilizada por las personas sin importar en que etapa de su vida se encuentren.
- Reconocer la individualidad de cada persona, como ser único y diferente.
- Tener interés y preocupación por la importancia de cada persona, así como tener presente que cada individuo es importante y aceptarle con sus limitaciones y cualidades.
- Actuación, es importante hacer algo a favor del individuo, como consecuencia natural de la preocupación que se tiene por los individuos.
- Tiene un carácter preventivo.
- Se busca el fin último de la educación formar seres autónomos y reflexivos.

También considero necesario mencionar que la Orientación en la mayoría de los casos es impartida en los colegios y algunas veces se llega a confundir con la tutoría, sin embargo la *Tutoría es una actividad inherente a la función del profesor que se realiza individual o colectivamente con los alumnos de un grupo clase, con el fin de facilitar la integración personal de los procesos de aprendizaje.*⁷

⁷ Lázaro Angel. *Manual de orientación escolar y tutoría*. Editorial Narcea. Madrid 1986 p 46.

El siguiente cuadro sirve para tener una visión más clara del concepto e intensidad de la Orientación Psicopedagógica según Bisquerra.⁸

Orientación psicopedagógica

¿Qué es?	Un proceso de ayuda y acompañamiento en todos los aspectos del desarrollo. Esto incluye una serie de áreas de intervención: orientación profesional, procesos de enseñanza-aprendizaje, atención a la diversidad y desarrollo humano.
¿Quién la realiza?	Los agentes de la orientación: orientador, tutor, profesorado, familia, agentes sociales etcétera.
¿Cómo se realiza?	A través de modelos de intervención: modelo clínico, modelos de programas, modelo de consulta.
¿Cuándo se realiza?	A lo largo de toda la vida (enfoque ciclo vital)
¿Dónde se realiza?	En diferentes contextos: educación formal, medios comunitarios, servicios sociales, organizaciones.
¿Por qué?	Para potenciar la prevención y el desarrollo de la personalidad integral.
¿A quién va dirigida?	A todas las personas.

Fuente: Bisquerra Rafael. *Marco conceptual de la orientación Psicopedagógica.*

Cuadro N°.1

1.2 Áreas de intervención

La Orientación según sus circunstancias puede ser atendida en diferentes áreas de intervención:

- Escolar o procesos de enseñanza-aprendizaje
- Desarrollo humano
- Vocacional o profesional
- Atención a la diversidad

A continuación se describe cada una de las áreas de intervención.

1.2.1 Orientación escolar o procesos de enseñanza-aprendizaje

Es el proceso de ayuda en cuestiones relacionadas con los objetivos formativos de la sociedad en general, para que el individuo reciba Orientación

⁸ Bisquerra Rafael. *Marco conceptual de la orientación Psicopedagógica.* Revista Mexicana de Orientación educativa N°6 Julio-octubre 2005

cuando necesite hacer elecciones relacionadas con los intereses, capacidades y situación personal.

La Orientación escolar tiende a la optimización del aprendizaje, el desarrollo de estrategias, habilidades metacognitivas, aprender a pensar, así como de los trastornos escolares o dificultades del aprendizaje etcétera. Tomando en cuenta las características individuales de las personas y el momento escolar en el cual se encuentran. Así, la Orientación en esta área busca hacer conscientes a los individuos, para que puedan utilizar y transferir los conocimientos a su vida cotidiana de una manera útil. Dejando a un lado el concepto de aprendizaje como acumulación de conocimientos estáticos e inservibles, para formar individuos competentes.

En este área de intervención el papel del orientador también ha sufrido transformaciones, actualmente el orientador es un mediador, se le observa con una visión más amplia de las carencias y posibilidades que ayudan a descubrir al individuo sus características y potencialidades. Para poder llevar a cabo esta práctica el alumno debe tener una actitud positiva o disposición para relacionar sus conocimientos con su vida cotidiana y trabajar en la construcción de sus ideas y conocimientos.

1.2.2 Orientación para el desarrollo humano

La orientación personal o para el desarrollo humano se dirige al logro de la madurez del individuo y de un auto concepto positivo. Se pretende ayudar al individuo a satisfacer sus necesidades de desarrollo personal.

El contenido específico de esta área de la orientación se refiere a valores, creencias, actitudes, sentimientos, etcétera y su objetivo es lograr que cada persona a la cual se orienta, elabore y ponga en práctica un proyecto personal de vida.

Teniendo en cuenta la prevención, es *“actuar para que un problema no aparezca al menos disminuya sus efectos”* y el desarrollo *“incluye crecimiento, maduración y aprendizaje.”*⁹

⁹ *Ibidem*

La orientación para el desarrollo humano *“pretende ayudar al individuo a satisfacer sus necesidades: autoconocimiento, ajuste a las exigencias y demandas de la sociedad y desarrollo de las potencialidades... Ello supone un proceso integrador en el que participen todos los componentes de la comunidad educativa y del medio en que se desarrolla el sujeto.”*¹⁰

En la orientación para el desarrollo humano se trabajan diferentes fases según Bisquerra:

- Estímulo
- Evocación
- Práctica de habilidades
- Aplicación y evaluación

En esta área se buscan desarrollar las siguientes habilidades:

- Para la vida
- Habilidades sociales
- Habilidades para mejorar el auto concepto

1.2.3 Orientación vocacional o profesional

Esta nace como un proceso de ayuda a los jóvenes al incorporarse al mercado laboral y solo se aplicaba para tomar decisiones escolares. En la actualidad es un proceso de ayuda para las decisiones, formación y ubicación profesional que integran las exigencias personales, con las necesidades sociales...*“constituye un amplio orden de tareas que incluyen lo pedagógico y lo psicológico en el nivel del diagnóstico, la investigación, la prevención y la resolución de la problemática vocacional. De acuerdo con este planteamiento, las tareas que tienden a prevenir y/o resolver los factores implicados en lo que se puede llamar “proceso de orientación ante la situación de elección”.*¹¹

La Orientación Vocacional o Profesional ha pasado de poseer una visión reduccionista a todo un proceso de desarrollo de la carrera o profesión e incluye a todos los agentes que afectan e influyen en los individuos como la familia, escuela,

¹⁰ *Idem*

¹¹ Bohoslavsky, Rodolfo. *Orientación Vocacional, la estrategia clínica*. Editorial. Nueva visión, Argentina 2001. p.13

experiencias profesionales, laborales y sociales. La orientación profesional se puede atender en diferentes contextos: educativo, organizacional, laboral y en el tiempo libre. Y se fundamenta en tres principios según Bisquerra:

1. Prevención: la orientación profesional es proactiva, y al estar basada en la prevención, pretende anticiparse a situaciones conflictivas y preparar a los individuos para resolver y enfrentar las situaciones difíciles que se le presenten, y por supuesto al tratarse de la orientación profesional procura con especial atención para la toma de decisiones vocacionales sin angustia y de manera planificada. En el principio de prevención no se trabaja solo desde la escuela, también en el contexto comunitario y laboral.
2. Desarrollo: en este principio se busca que el individuo vaya formando su personalidad a través de su contexto, el papel de la orientación es hacer sugerencias que estimulen el desarrollo de la personalidad.
3. Intervención social: la sociedad es parte fundamental de la orientación profesional, en este principio se trata de identificar los aspectos del contexto social que impulsan u obstaculizan el desarrollo de los individuos, y sugiere las modificaciones para adaptarse o mejorar el contexto para el óptimo desarrollo del individuo

Las áreas temáticas que busca desarrollar la orientación profesional son:

- Implicación y motivación de los agentes de la intervención: adecuar la planificación de las actividades y tener los recursos suficientes para realizar la acción orientadora con garantía de éxito.
- Conocimiento de sí mismo: el individuo aprende a conocer sus características personales y a tomar decisiones congruentes.
- Formación e información de las alternativas educativas y profesionales: el individuo recibe información sobre las diferentes opciones educativas, profesionales, laborales etcétera y aprende a consultar sus alternativas por sí mismo.
- Desarrollo de habilidades y estrategias para tomar decisiones personales y profesionales: una vez que se ha adquirido información suficiente el sujeto entra a una fase de reflexión en la cual puede reafirmar o cambiar su decisión, de acuerdo a su contexto social, económico, escolar, etcétera.

- Ejecución de la toma de decisión: una vez que se ha reafirmado una decisión, se ejecuta tomando en cuenta las consecuencias, el compromiso y trabajo personal que implica realizar un plan de vida.

1.2.4 Atención a la diversidad

Hace muy poco tiempo la diversidad social no era prácticamente incluida en el sistema educativo y en el rendimiento académico o personal de los individuos. En general era atribuida a la capacidad intelectual, entendida como innata y estática, lo cual impedía descubrir los alcances de los alumnos y sólo dejaba apreciar sus dificultades.

Actualmente se ha entendido que la educación y el aprendizaje deben estar ajustados a los diferentes ritmos y métodos de aprendizaje, para lograr una integración social y escolar, incluyendo a todos los agentes que intervienen en los procesos de enseñanza aprendizaje. Con los avances de la educación se ha logrado reconocer las diferencias entre los individuos, y se ha planteado como objetivo buscar la integración de todas las personas, tomando en cuenta la diversidad de género, de formas de aprendizaje, intelectual, posición socioeconómica, edad, etcétera.

La orientación como respuesta educativa busca dar apoyo a los individuos que lo necesiten para adaptarse a su ambiente, es por ello que la atención a la diversidad sea incumbencia de todos los agentes educativos: padres, profesores, individuos, etcétera. La orientación con visión a la diversidad busca promover la integración social, laboral y escolar de los individuos con dificultades.

1.3 Contextos de intervención en orientación

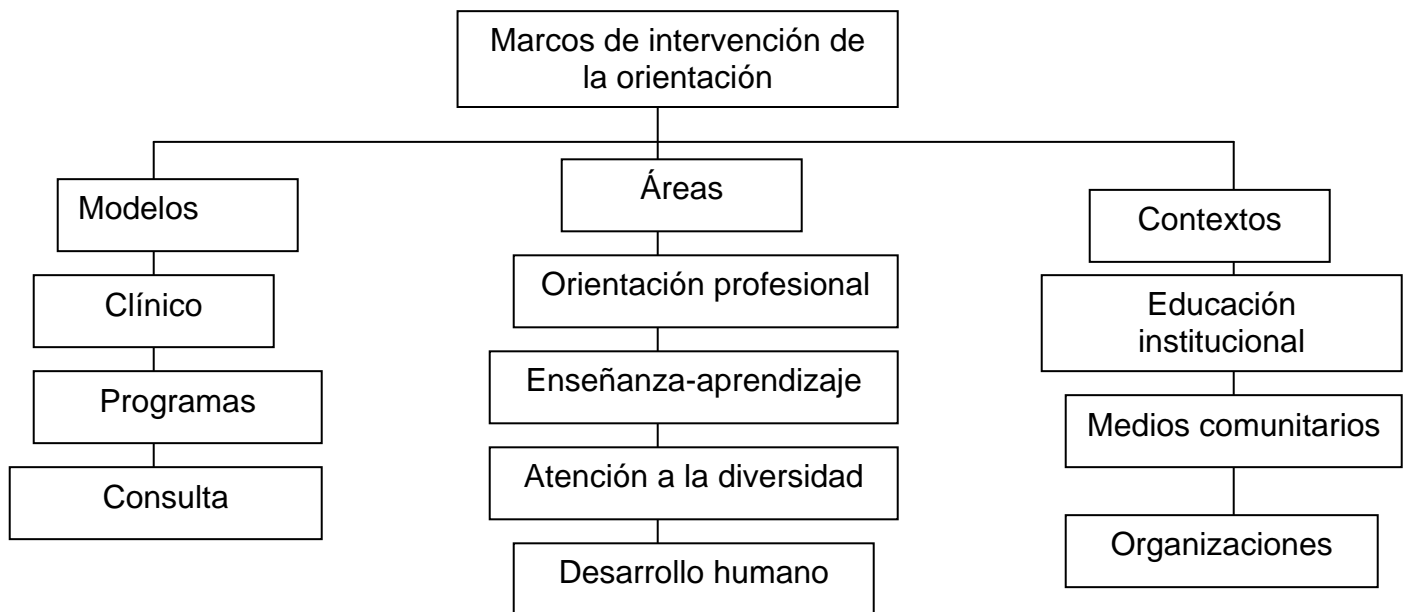
Hay que tener en cuenta que existen diferentes contextos para la intervención de la orientación psicopedagógica, según la etapa que cada persona esté viviendo. Por ejemplo, al principio nos encontramos inmersos en el sistema educativo, posteriormente cuando abandonamos la escuela somos orientados por los medios comunitarios, tal vez después, en el empleo necesitamos ayuda para

el desarrollo profesional y en algún otro momento para el desarrollo personal. Por tanto, los contextos intervención son tres:

1. Contexto educativo (académico): se refiere a la educación formal en todos sus niveles, incluye el trabajo de la institución educativa y de la familia, para favorecer el proceso educativo de cada persona.
2. Medios comunitarios, incluye la orientación en administraciones públicas y su principal objetivo es la adaptación social de los individuos a determinada sociedad.
3. Organizaciones, se refiere a el desarrollo óptimo de las personas en el desempeño profesional, personal y social.

Considero que el siguiente cuadro ¹² proporciona una idea general de las principales ideas abordadas hasta este momento en mi trabajo y da paso al siguiente capítulo donde hablaré de los modelos de intervención de la orientación.

Marcos de intervención de la orientación



Fuente: Bisquerra Rafael. *Marco conceptual de la orientación Psicopedagógica*.

Mapa N°.1

¹² Rafael Bisquerra. *Marco conceptual de la orientación Psicopedagógica*. p. 14

Como pudimos observar, la Orientación al igual que la educación ha evolucionado con el hombre y se ha logrado adecuar a las necesidades o problemas de la sociedad, sin embargo no ha tenido un desarrollo equitativo en todas sus áreas , por ejemplo en desarrollo humano y atención a la diversidad hay información insuficiente, quizá por este motivo la Orientación sigue siendo solo un servicio en la mayoría de instituciones y no se ha podido aprovechar al máximo su utilidad para prevenir y solucionar problemas en el ámbito social, ya que la orientación psicopedagógica puede trabajar a través de diferentes modelos para satisfacer necesidades en diferentes contextos, no solo en el educativo, hay que recordar que la orientación es un recurso que se puede utilizar en cualquier momento, sin importar la etapa de desarrollo en la cual se encuentre el sujeto.

CAPÍTULO 2 MODELOS DE INTERVENCIÓN: CLÍNICO, PROGRAMAS Y CONSULTA COLABORATIVA

La orientación tiene diferentes modelos de intervención que permiten crear estrategias y acciones de trabajo para las necesidades específicas de cada persona o grupo que como orientadores se deben enfrentar.

Un modelo en orientación es *“una representación de la realidad sobre la que hay que intervenir y que, consecuentemente, va a condicionar los posicionamientos (las funciones y destinatarios preferentes) y los modelos de intervención.”*¹³

Los modelos de intervención: clínico, de programas, y consulta, proponen una estructura diferente de procesos y procedimientos para actuar dentro de la acción orientadora. Las propuestas de estos modelos suelen trabajarse en diferentes ejes de intervención:

- Individual-grupal
- Directa-indirecta
- Interna-externa
- Reactiva-proactiva

En el siguiente cuadro se introduce a los diferentes tipos de modelos de la orientación así como sus ejes de intervención y de trabajo:

¹³ Martínez González. Ma de Codes, Quintanal Díaz José, Téllez Muñoz José Antonio. *La orientación escolar, fundamentos y desarrollo*. Editorial. Dickinson, Madrid 2002. p. 83.

Ejes de Intervención	Directa-Indirecta	Individual-Grupal	Interna-Externa	Reactiva-Proactiva
Modelos				
Clínico	Directa	Individual	Preferentemente externa, pero puede ser interna	Reactiva
Programas	Preferentemente directa pero puede ser indirecta	Preferentemente grupal (también puede ser individual)	Preferentemente interna, pero puede ser externa	Preferentemente proactiva (puede ser reactiva)
Consulta	Indirecta	Preferentemente grupal (también puede ser individual)	Preferentemente interna, pero puede ser externa	Preferentemente proactiva (puede ser reactiva)

Fuente: Bisquerra Rafael Álvarez Manuel. *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Editorial Praxis, Barcelona 1998. p 60.

Cuadro N°2

Para entender de manera más clara el cuadro anterior es necesario mencionar los siguientes términos:

- Individual-grupal: se puede atender en grupos o en forma individualizada.
- Directa-indirecta: la intervención directa se requiere estar frente al grupo o individuo y la indirecta supone la intervención a nivel de institución, por ejemplo con los profesores, directivos, tutores etc.
- Interna-externa: interna se lleva a cabo por parte del personal de la institución o escuela, y la externa, se realiza por especialistas fuera de estas.
- Reactiva-proactiva: reactiva se refiere a las características de tipo preventivo y remedial; y la proactiva al carácter preventivo y de desarrollo.

2.1 Modelo de consulta colaborativa

Este modelo está destinado al trato entre dos profesionales, generalmente de campos diferentes, que se unen para llevar a cabo la acción orientadora, los profesionistas toman los papeles de consultor y consultante. Modelo dedicado a actuar de manera individual y/o grupal; dirigido a prevenir y resolver las deficiencias o problemas que presenta alguna persona o institución, desarrollando

ideas que mejoren el ambiente. Se trabaja de manera proactiva, y en algunos casos de manera reactiva.

Este modelo se forma con tres elementos principales:

1. El orientador es visto como consultor a través de un mediador.
2. El mediador interviene con el individuo, a partir de las propuestas del orientador-consultor.
3. El individuo recibe atención directa del mediador e indirecta del orientador-consultor.

Sus principales objetivos son:

- Aumentar la competencia del consultante en su relación con el cliente.
- Lograr que se puedan resolver problemas similares a los que se están tratando de solucionar.

Las fases de este modelo son:

1. Tener información clara del problema que se está presentando, así como identificar, categorizar, priorizar, clarificar, describir el problema y validarlo.
2. Diseñar un plan de trabajo o acción, en el cual se describan, expliquen las acciones para posteriormente ejecutarlo.
3. Llevar a cabo el plan de acción y evaluarlo.
4. Proponer sugerencias al consultante para que pueda afrontar su función.

2.2 Modelo clínico

Es un modelo que recibe varias acepciones entre ellas “counseling” (asesoramiento) o atención individualizada. Su forma de intervención es directa e individual, se basa en la relación directa entre el orientado y el orientador, tutor-alumno, orientador-padres etcétera. Principalmente proporciona atención a casos problema, aunque en algunas ocasiones llega a actuar como prevención, sus fases son:

- Demanda o solicitud del cliente: esta demanda también puede ser hecha por personas que rodean al cliente.

- Diagnóstico: indaga sobre las diferentes situaciones o experiencias que aporten información.
- Intervención: se establecen planes de acción y se potencian el autoconcepto, autoaceptación y autoestima.
- Seguimiento y evaluación: Se evalúa el efecto que provocaron las acciones realizadas.

En este modelo la máxima responsabilidad y trabajo recae en el orientador. La entrevista es la base para trabajar y se suelen realizar a diversas personas: padres, maestros, alumnos, etcétera, para poder llegar a un diagnóstico y posteriormente a un tratamiento.

2.3 Modelo de programas

Se trabaja principalmente con base en la prevención y el desarrollo de ciertas cualidades y capacidades del individuo, esto conlleva a extender estas características a la comunidad. Este modelo trabaja basándose en programas que incluyen a los agentes que intervienen en el entorno del individuo o grupo orientando.

Algunas de sus características son:

- Implica a todos los actores de la educación
- Se desarrolla de acuerdo a necesidades
- Su función es más diagnóstica y preventiva que remedial
- Permite relaciones interprofesionales
- Asume intervención individual, grupal y de tipo comunitario.

En el se siguen las siguientes fases de acción para poder aplicar este modelo:

- Análisis del contexto
- Detección de necesidades
- Formular objetivos
- Planear actividades
- Llevar a cabo las actividades
- Evaluación del programa

2.3.1 Modelo de programas

La orientación actualmente está basada en la prevención y la intervención social para integrar sociedad y el medio educativo a los sujetos, por lo tanto, el modelo más adecuado para trabajar la orientación en ambientes escolares es el modelo de programas. Este modelo implica coordinar las actividades de los diferentes agentes que intervienen en la orientación, tanto dentro como fuera de la institución o plantel escolar donde se implanta el modelo.

El concepto de programas ha tenido bastantes definiciones, sin embargo, varias coinciden en que son acciones planificadas, para satisfacer una determinada necesidad u objetivo, en un lugar o espacio determinado. En este caso tomaré la siguiente definición de programa: *“Es el proyecto que expone el conjunto de actuaciones que se desean emprender para alcanzar unos determinados y explícitos objetivos proyecto de acción en el que aparecen con un orden secuencial y coherente los objetivos educativos, los contenidos de la enseñanza, las actividades que se van a realizar, en función del tiempo y otros factores el programa constituye el eje de una actividad”*.¹⁴ También me parece conveniente mencionar la definición de Vélez de Medrano *“Un programa de orientación es un sistema que fundamenta, sistematiza y ordena la intervención psicopedagógica comprensiva orientada a priorizar y satisfacer las necesidades de desarrollo detectadas en los distintos destinatarios de dicha intervención.”*¹⁵

Algunas de las ventajas que tiene este modelo: la importancia y primacía que se le da a la prevención, su capacidad para atender a un gran número de individuos y situaciones, la capacidad de integrar grupos de trabajo, la variedad de programas con los cuales se pueden atender las necesidades que se presentan, apertura a todos los agentes de intervención y la posibilidad de evaluación en cuanto a cambios o avances provocados con el programa, así como la integración de la orientación en el proceso educativo.

También tiene algunas desventajas entre las más frecuentes están la resistencia de los agentes que deben intervenir en el programa y la falta de recursos para llevar a cabo este en los diferentes espacios educativos.

Los programas de orientación suelen estar divididos en dos tipos:

¹⁴ *Diccionario de las ciencias de la educación* p.1141

¹⁵ Martínez González. Ma de Codes, Quintanal *Op Cit.* pp102,109

- Macroprogramas: cuando su duración, diversidad y trabajo requiere de varias personas para su aplicación.
- Microprogramas: cuando son muy breves o concretos y son puestos en práctica con una cantidad mínima de personas. Estos algunas veces son parte de programas integrados, es decir, que juntos forman un macroprograma.

Los dos tipos de programa tienen igual importancia y se utilizan de acuerdo a las necesidades específicas del contexto donde se aplican.

El modelo tiene características específicas entre las que se encuentran:

1. *El enfoque de programas se basa en la psicología del desarrollo, va dirigida a todos los sujetos, se desarrolla en función de las necesidades del centro-individuos, grupo-clase e implica a todo el equipo de orientación.*
2. *Su función más que diagnóstica y terapéutica, aunque sin olvidarlas, es preventiva y de desarrollo. El individuo se convierte en agente activo del propio proceso de orientación; dicho proceso se estructura por objetivos a lo largo de un continuo que ha de ser guiado y evaluado.*
3. *Permite una más fácil interrelación currículo-orientación y la colaboración con otros profesionales en el diseño y elaboración del programa.*¹⁶

Los contenidos de los programas son muy diversos y generalmente están adecuadas a la problemática o situación que se desea tratar, generalmente son las siguientes temáticas: desarrollo de habilidades, relaciones interpersonales, autoestima, valores, aprendizaje de toma de decisiones y mundo laboral. Por este motivo algunos autores han clasificado los programas de orientación en los siguientes tipos:

- Programas para el desarrollo personal: estos programas están basados en el conocimiento de sus limitaciones y capacidades. También se pretende potenciar las competencias personales de los individuos así como sus relaciones interpersonales.
- Programas de orientación vocacional: dirigidos a incrementar y reforzar las habilidades y aptitudes para las tareas relacionadas con la toma de decisiones.

¹⁶ *Ibidem* . pp106,107

- Programas para la transición de etapas educativas: su objetivo es facilitar la inserción de los individuos en los diferentes grupos sociales así como prepararlos para cambios continuos en su evolución social.
- Programas preventivos: diseñados para prevenir problemas, están fundamentados en los principios de prevención e intervención actuando sobre el contexto que genera la situación que se quiere evitar.
- Programas de orientación familiar: se busca atender la relación familia-escuela y familia-comunidad, sus principales objetivos son el desarrollo de relaciones familiares satisfactorias, la formación de padres y madres en diferentes problemas y situaciones de la vida dentro del hogar.

El modelo de programas tiene características o fases parecidas a las de cualquier programa, lo que implica tener una disposición de personal, recursos para hacer diferentes actividades, estrategias para identificar y desarrollar el programa que se aplicará como resultado del trabajo en equipo de las personas implicadas en el proceso de orientación. También, debe responder a las necesidades de un determinado contexto, por este motivo debe seguir las siguientes fases:

1. Análisis del contexto: en esta fase se requiere el diagnóstico del contexto ambiental del lugar en el que se va a aplicar el programa, la estructuración, la dinámica que se emplea para los procesos de enseñanza-aprendizaje y las actitudes que se tienen ante la orientación, así como una evaluación de necesidades o problemas a los que se dirige el programa.
2. Planificación del programa: se busca el marco teórico y los objetivos tomando en cuenta el entorno de las personas del centro educativo o institución y los usuarios del programa, así como las competencias que se deseen desarrollar con la aplicación de este.
3. Diseño del programa: consiste en la elaboración y planificación de los componentes del programa.
4. Presentar y evaluar un programa piloto: ayuda a tomar decisiones sobre el programa, en cuanto a pertinencia y resultados.

5. Perfeccionamiento del programa: con base en el programa piloto, se revisan y perfeccionan algunos detalles generalmente de procedimiento y materiales a utilizar en el desarrollo.
6. Ejecución del programa: trata de lograr los objetivos establecidos dentro del programa de orientación, así como el desarrollo autónomo y global de los individuos. En esta parte se especifican las funciones y actividades que están incluidas en el programa cuando se desarrolla en su contexto.
7. Evaluación de los diferentes elementos implicados en el diseño, aplicación y revisión del programa en esta fase se evalúa la eficacia y los resultados del programa.
8. Costos del programa: se trata de calcular los costos que produce la aplicación del programa.

Cuando un programa ya está elaborado y ha pasado por todas sus fases entonces se comienza el proceso de implantación del mismo, para ello debe seguir una serie de condiciones con la finalidad de asegurar el éxito del programa:

- *Existencia de un compromiso por parte del orientador y de la dirección del centro para potenciar programas de orientación destinados a todos los alumnos.*
- *Voluntad de sustituir ciertas actividades tradicionales mediante las cuales no se consiguen objetivos relevantes o cuyos objetivos pueden lograrse con otros medios.*
- *Voluntad de intervenir tiempo y esfuerzo en la planificación.*
- *El personal del centro deberá tener algunos conocimientos mínimos sobre técnicas y materiales para realizar programas de orientación.*
- *Debe haber personal perteneciente al centro (orientador) con una preparación adecuada para diseñar programas de orientación y proporcionar el asesoramiento necesario para que los docentes puedan aplicarlos.*¹⁷

También existen diferentes sugerencias para la implantación de programas, estos no son rigurosos y facilitan el proceso entre las sugerencias se encuentran:

- Hacer que los individuos implicados en el programa tomen conciencia de la necesidad de la aplicación de este, el orientador debe mantener una

¹⁷ Bisquerra Rafael, Álvarez Manuel. *Op. Cit.* p.98

comunicación con estos miembros con una perspectiva ecológica y holística.

- Elaborar un documento informativo en el que se describa la propuesta de intervención del programa y se incluya de manera sencilla las partes que componen este. Dicho documento se presentará al resto del equipo que va a trabajar en el programa.
- Organizar las actividades que hará cada miembro del grupo que va aplicar el programa y posteriormente iniciar la aplicación del mismo.
- Prolongar la continuidad del programa y asegurar su aplicación, a través de información constante entre el orientador y los integrantes del programa.
- Evaluación del programa, ayuda a mejorar los aspectos necesarios en el programa de orientación y en el currículum, esta evaluación debe estar planificada desde el inicio del mismo.

Una parte fundamental del modelo de programas es su evaluación ya que de aquí parten las mejoras y cambios que se requieren; la evaluación de los programas consiste en *“la aplicación sistemática de los procedimientos cuantitativos y cualitativos de las ciencias sociales en la valoración de los conceptos, el diseño, la implantación y la utilidad de los programas de intervención orientadora para la siguiente toma de decisiones.”*¹⁸

Al realizar una correcta evaluación se logrará mejorar la práctica de la orientación. Para Pérez Juste se deberá desarrollar en tres momentos para poder observar el número de objetivos que se alcanzaron con el programa aplicado:

1. Evaluación inicial o evaluación del programa en sí mismo (contenido, calidad, evaluabilidad, respuesta a las necesidades, viabilidad).
2. Evaluación del programa en su desarrollo (actividades, secuencia, tiempo, flexibilidad, clima, coherencia).
3. Evaluación final o evaluación del programa en sus resultados (constatación, incorporación de mejoras).

2.3.2 Programas psicopedagógicos en orientación educativa

Estos están dirigidos a la adquisición de estrategias y habilidades para el

¹⁸ González. Ma de Codes, *Op Cit.* p.119

aprendizaje independiente. Sus categorías o formas de estructuración son las siguientes:

- Propósito general

Indica el nivel de aprendizaje al que se pretende que lleguen los individuos, en cuanto a la adquisición de destrezas cognitivas que puedan generalizarse y aplicarse en diferentes situaciones.

- Unidad

Integra los distintos contenidos que contribuyen a la formación de una determinada competencia.

- Propósitos

Representan enunciados referenciales que orientan el aprendizaje, también se constituyen como medios para desarrollar el conocimiento. Los propósitos son puntos de llegada y al mismo tiempo de partida hacia otros aprendizajes

- Contenido

Agrupar una serie de conocimientos o saberes que permiten que cada contenido o tema sea interdependiente y congruente entre sí y está organizado secuencialmente.

A continuación presentare un ejemplo de los elementos indispensables de un programa, estos elementos son los mínimos necesarios para la presentación o aplicación de cualquier programa.

1. Datos de identificación

- nombre del curso
- área a la cual pertenece
- nivel
- responsable del diseño
- responsable de su ejecución

2. Introducción al curso

- breve descripción del contenido del curso
- explicación sobre los propósitos finales
- su razón de ser

- la relación con otros cursos
 - requisitos
3. Objetivo u objetivos generales
 4. Nombre de las unidades o temas y sus componentes
 5. Objetivos de la unidad o temas a trabajar
 6. Contenidos temáticos
 - hechos específicos y conceptos o temas a trabajar
 7. Actividades
 - creativas, relacionadas al tiempo y espacio donde se desarrollarán
 - propicias para la integración grupal
 - congruentes con los objetivos, contenidos, recursos y evaluación
 - explícitas en forma y contenido
 8. Recursos. Tratar de tener a la mano todos los recursos materiales y bibliografía necesario para realizar las actividades
 9. Evaluación
 10. Calendarización, esta es necesaria para cubrir todo el programa.

Los modelos de intervención son una representación de la realidad en la cual hay que intervenir y que van a posicionar una serie de características a las cuales se tendrá de adaptar el orientador para lograr los objetivos establecidos por las instituciones. En el área de Enseñanza-aprendizaje el modelo más utilizado es el de programas, que tiene un carácter preventivo y la capacidad de atender a un mayor número de individuos en un mismo momento y en diferentes contextos como son: etapas transición (académica, personal y laboral), prevención, orientación familiar etcétera. Para lograr los objetivos que se persiguen habrá que tener una planeación, que de manera preferente deberá cubrir los requisitos de un programa e incluir los agentes que intervienen en los procesos educativos.

CAPÍTULO 3 EL TRABAJO GRUPAL COMO ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN EN EL MODELO DE PROGRAMAS

La interacción social es una característica de los individuos y un componente fundamental de la educación, ya que gran cantidad de las experiencias que se viven en el entorno social, guían nuestras experiencias, intereses y aspiraciones que forman la personalidad. La interacción social puede ser de tipo formal o informal, diferenciadas por lo que se espera de esta, los roles (conductas esperadas de los sujetos) y la disposición que se tiene en la relación social.

Los grupos son unidades del sistema social, que cumplen ciertas funciones dentro de la sociedad, que comparten ciertas normas, intereses y objetivos. Por este motivo el modelo de programas en Orientación Educativa se trabaja generalmente de manera grupal, debido a que la orientación educativa es una actividad que ya sea de manera directa o indirecta siempre sostiene una relación entre las personas, es decir implica un entendimiento y coordinación entre un grupo de personas.

Para Andueza un grupo es *la reunión de individuos en la que existen interacción de fuerzas y energías...los miembros de un grupo actúan frente a frente, conscientes de la existencia de todos los integrantes del mismo, se sienten unidos unos con otros...*¹⁹ *Un grupo puede definirse como una “colección de personas que interactúa entre si y ejerce una influencia recíproca” (Schumuck y Schumuck 2001,p.29)Dicha influencia recíproca implica una interacción comunicativa en la que se intercambian mutuamente señales (palabras, gestos imágenes, textos) entre las mismas personas, de manera continua en un periodo dado, donde cada miembro llega a afectar potencialmente a los otros en sus conductas, creencias, valores, conocimientos, opiniones, etcétera.*²⁰ En todos los grupos debe haber pertenencia al grupo, comunicación e intercambio de creencias, conocimientos, opiniones etcétera; respetando la individualidad de cada persona.

¹⁹Andueza, M *Aprendizaje de los fundamentos teóricos de la dinámica de los grupos en: Dinámica de Grupos en educación.* México Editorial Trillas. P. 19

²⁰ Díaz Barriga F, Hernández G. *Aprendizaje cooperativo y proceso de enseñanza, en: Estrategias docentes para un aprendizaje significativo.* Editorial McGraw Hill P. 102

Cuando hablamos de trabajo grupal es necesario mencionar que no se refiere al termino administrativo ya que de esta manera un grupo es solo un conjunto de alumnos cual se le asigno un mismo salón para cubrir determinadas asignaturas, es necesario convertir ese conglomerado de alumnos en un grupo.

Para formar un grupo es necesario tener algunas características: objetivos o metas comunes, estar interrelacionados, tener normas en común (elaboradas por el grupo o dadas por alguna institución) y cada individuo debe ocupar un lugar en el grupo. Es decir la diferencia básica entre un grupo y agrupación de personas es que en el primero se comparten ideales y metas comunes mientras en la segunda no se comparten estas.

En el contexto escolar los grupos pueden clasificarse, según Jonhson, Jonhson y Holubec, en cooperativos y no cooperativos, en los cooperativos se encuentran:

- Los grupos formales, funcionan durante cierto periodo, los estudiante trabajan juntos para lograr objetivos comunes en torno a una tarea.
- Los grupos informales, se utilizan para una sola sesión.
- Los grupos de base, son grupos heterogéneos , donde se entablan relaciones personales y duraderas donde el objetivo es que exista un apoyo mutuo.

Dentro de los no cooperativos están:

- Los grupos de pseudoaprendizaje, los grupos de aprendizaje tradicional, , los alumnos trabajan juntos pero sin ningún interés.
- Los grupos de aprendizaje tradicional, los alumnos trabajan juntos pero sin disposición real por compartir y ayudar al grupo es mínima.

Las instituciones que ofrecen servicio de orientación a través del modelo de programas se centran en proporcionar atención principalmente en forma grupal, debido a que los alumnos a quienes se les brinda atención generalmente tienen necesidades y problemas en común, compartiendo de esta forma ideas, preocupaciones, dificultades, por ello el trabajo del orientador debe tener una sistematización y planificación, es decir se requiere la preparación de un programa que incluya, como ya se mencionó, análisis del contexto, planificación y

diseño de este, la elaboración y planificación de los componentes del programa, presentación, evaluación de un programa piloto, evaluación de los diferentes elementos implicados en el diseño, aplicación y revisión del programa así como todos los materiales necesarios.

El trabajo grupal es utilizado dentro de la orientación, debido a que, ayuda a tener acceso a un mayor número de individuos, respetando su individualidad y características propias dentro del contexto sociocultural en el que se desarrollan. La mayoría de los grupos de orientación están formados por decisión propia de los individuos que lo conforman, en varias instituciones e incluso escuelas la orientación no forma parte obligatoria de la formación de los sujetos; es producto de la necesidad o búsqueda de las personas para mejorar o reforzar ciertas habilidades.

El trabajo grupal es de gran utilidad para la orientación debido a que se logran relaciones entre los estudiantes y el orientador, éstas permiten compartir sentimientos, experiencias, conocimientos, inquietudes y sobre todo objetivos, esto ayuda a incrementar habilidades y aprendizajes, aumenta la autonomía, facilita la comunicación; se logra una mayor interacción entre los miembros del grupo y por supuesto existen soluciones a las necesidades que presenta la institución en la cual se está aplicando. El trabajo en equipo ayuda a desarrollar las competencias y a enriquecer las experiencias considerablemente, además de permitir mejorar las relaciones humanas.

Los orientadores deben asumir que su intervención es decisiva para el desarrollo de los sujetos que están participando dentro del grupo de orientación y deberá tener los conocimientos y habilidades necesarias para poder realizar actividades centradas en un alumno o en un grupo.

En el modelo de programas aplicado en forma grupal se busca prevenir o resolver las necesidades de la institución, respetando la libertad, individualidad, determinación y responsabilidades de cada individuo que trabaja en el grupo. El objetivo es que cada individuo sea capaz de realizar o tomar las decisiones correctas basándose en el trabajo que se dio en el grupo donde participó respetando su personalidad. Es decir, el trabajo del orientador será principalmente

propiciar la interacción para lograr los objetivos que se persiguen en los determinados programas que maneja la institución educativa.

Para esto es necesario, en primer lugar formar un grupo a través de estas etapas:

- *Agrupamiento: en este momento no existe el grupo. Los miembros de la clase se mueven en la inseguridad por el desconocimiento de sus compañeros. Las comunicaciones suelen ser forzadas y temerosas. Suele resultar difícil el hablar y son frecuentes los silencios. Esta etapa está caracterizada por los tanteos y las relaciones a niveles de tríos o parejas.*
- *Inicio del grupo: da comienzo el intento de trabajar juntos ... esta etapa va dilucidando...el tipo de conductas que se van a aceptar; la forma de tomar decisiones y el grado de tolerancia...es importante que todos los individuos que integran el colectivo de clase participen durante esta fase en la elaboración de las normas del grupo.*
- *Desarrollo del grupo: se inicia la definición de objetivos...se van perfilando las normas del grupo y hay una gran tendencia al conformismo por parte de todos los miembros.*
- *Estructura del grupo: se toma conciencia de los márgenes de libertad dentro del grupo. Los roles se consolidan...*
- *Autorregulación del grupo: cuando el grupo lleva ya un rodaje como tal se establecen los procesos internos de autorregulación de su funcionamiento, de reducción de tensiones. Es en este momento cuando el grupo se controla a sí mismo.²¹*

El orientador debe tener conocimiento de las características que se requieren para poder interactuar y dirigir a un grupo, ya que del papel del orientador, depende en gran medida el éxito o el fracaso de la aplicación del programa. Es importante que el orientador no anteponga sus creencias e ideales a los contenidos que se tienen que proporcionar al grupo, además requiere romper las barreras de comunicación que existan en el grupo.

Para que el trabajo en equipo funcione de manera adecuada se deben seguir algunos elementos:

- Plantear objetivos
- Adquirir responsabilidades
- Ser honestos
- Preparar el trabajo

²¹ *Ibidem* pp435-437

- Tener conocimiento de las técnicas grupales y saberlas aprovechar
- Ser incluyente e integrarse en el grupo
- Ser sensible y mostrar atención a todos los miembros por igual
- Respetar el proceso de cada grupo y no forzar situaciones
- Respetar la dinámica del grupo
- Saber escuchar y ser paciente

El orientador deberá evitar principalmente:

- Amenazar a los miembros del grupo
- Ser egocéntrico e irónico
- Tomar decisiones por el grupo
- Excluir a ciertos miembros del grupo
- Hacer favoritismos
- Culpar a los miembros del grupo por los fracasos de las técnicas grupales o el desarrollo del programa

Así también deberá tomar en cuenta, los antecedentes del grupo, el grado de participación, la cohesión, la atmósfera, las normas, las relaciones interpersonales entre ellos, la organización y los procedimientos que se están utilizando para alcanzar los objetivos, así como los roles que tiene cada miembro del grupo. El rol se podría explicar como el desempeño o papel que cada individuo desarrolla de acuerdo a sus capacidades; la detección de estos por parte del orientador es indispensable para el trabajo grupal.

Los roles se pueden dividir en dos maneras:

1. Formales:

- Innovador: propone ideas al grupo, con una visión diferente.
- Investigador: hace indagaciones para aclarar dudas.
- Aclarador: pregunta para aclarar sobre las actividades que el grupo está realizando.
- Informador: relaciona experiencias con lo que se esta tratando en el grupo.
- Opinador: expresa su opinión y da sugerencias.

- Elaborador: explica los significados o resultados ya desarrollados.
- Coordinador: clasifica las ideas y sugerencias.
- Orientador: define la posición del grupo.
- Crítico: condiciona las actividades grupales a ciertas normas.
- Dinamizador: incita a la acción en el grupo.
- Técnico: realiza tareas de rutina para acelerar el trabajo grupal.
- Registrador: lleva una memoria del trabajo grupal.

2. Informales

- Chistoso: a todo le encuentra relación con algo chusco, su intervención algunas veces ayuda a la relajación.
- Juguetón: es el inquieto del grupo y ayuda a disminuir las tensiones que en algunas ocasiones se llegan a formar.
- Agresor: cualquier actividad que realice interpondrá una agresión.
- Tímido: no participa, afecta o beneficia en lo absoluto al grupo.
- Bloqueador: su actitud pesimista en algunas ocasiones detiene el avance del grupo.
- Desalentador: suele desanimar al grupo.
- Callado: no emite opiniones, pero participa casi en todas las actividades.

Estos roles al ser detectados y aprovechados de manera oportuna y adecuada pueden ayudar a obtener mejores resultados en la dinámica y desarrollo del grupo y el programa.

Las técnicas grupales tienen diferentes funciones y objetivos, en el caso de la Orientación son de gran utilidad para el desarrollo del modelo de programas, hay que tener muy claro que las técnicas grupales son instrumentos de trabajo que tienen objetivos específicos y son útiles para un objetivo o fin específico, que puede lograrse a través de diversas técnicas. La selección de una u otra técnica debe estar orientada sobre todo por los objetivos implícitos que se pretenden lograr, en los que se encierran los aspectos formativos del proceso de enseñanza aprendizaje y teniendo en cuenta que estas solo son un medio para lograr los

objetivos del programa no son la única finalidad de la orientación. Las técnicas pueden ser modificadas y adaptadas por el orientador para lograr los objetivos planteados, también es posible crear nuevas técnicas mediante la combinación.

Una parte fundamental en la orientación educativa respecto a la atención de manera grupal es elegir la técnica grupal adecuada que satisfaga y cumpla con los objetivos del programa que se pondrá en marcha.

Existen sin duda una gran cantidad de técnicas grupales y cada una de ellas varía dependiendo de las características y disposición de los grupos, así como de los contenidos a trabajar, por ello el orientador deberá elegir entre la gran cantidad de actividades o técnicas la más apropiada para alcanzar los objetivos que persigue el programa, por este motivo se tendrán que tomar en cuenta los siguientes elementos:

1. *Tomar en cuenta qué objetivos se persiguen...*
2. *Tomar en cuenta el grado de madurez del grupo... para considerarlo en el grado de complejidad que presente la dinámica electa*
3. *...el tamaño que presente el grupo, hay dinámicas que sólo se pueden trabajar con grupos pequeños, mas no así con grupos grandes...*
4. *El entorno es otro factor fundamental para el buen desarrollo de nuestra dinámica...*
5. *Las características de los miembros del grupo, cada grupo presenta ciertas características propias que lo distinguen y lo hacen único...*
6. *La competencia del coordinador... de llevar una adecuada y profesional conducción del grupo.*²²

Es decir las técnicas se eligen tomando en cuenta los elementos antes mencionados, para realizar actividades y facilitar el proceso de integración de los grupos y coadyuvar a mejorar las relaciones entre los individuos.

La estructura general de las técnicas grupales es la siguiente:

- *Metas: resultados a obtener.*
- *Dimensión del grupo: numero idóneo de participantes.*
- *Tiempo requerido: tiempo promedio para el adecuado desarrollo de la dinámica.*

²² Franco Moranchel. Jesús A. *Conducción de grupos en orientación educativa. Las dinámicas de grupo como apoyo didáctico*. Editorial DGOSE, UNAM, México 2007 p.21

- *Material: requerimientos de material a utilizar*
- *Disposición física: lugar idóneo para la realización de la dinámica.*
- *Proceso: los pasos a seguir para un buen desarrollo de la dinámica.*²³

Las técnicas grupales se clasifican de la siguiente manera y deben ser adaptadas por el orientador, según las circunstancias de tiempo y lugar en que se realizan:

1. Integración: empleados para provocar un acercamiento entre los integrantes. Estas técnicas se utilizan para romper barreras, iniciar un proceso de conocimiento recíproco y acercamiento entre personas, establecer un clima de colaboración y entendimiento, profundizar las relaciones de persona a persona.
2. Comunicación: estas técnicas son utilizadas para propiciar el intercambio de significados entre los individuos, por medio de códigos que establece cada grupo.
3. Cooperación: su objetivo es aprender a trabajar y realizar actividades en grupo, favoreciendo la colaboración y participación de todos los miembros de este.
4. Responsabilidad: sirven para entender la importancia de cumplir con el deber y de asumir las consecuencias de nuestros actos y decisiones.
5. Organización: utilizadas para establecer o llegar a procesos formales para coordinar los esfuerzos del grupo y lograr los objetivos en común.
6. Aprendizaje: estas se emplean para adquirir destrezas, habilidades y prácticas para que se puedan utilizar con los conocimientos previos de cada individuo.
7. Solución de problemas: el objetivo es encontrar una conducta adecuada para una situación en la que hay una serie de sucesos inciertos.
8. Características de la personalidad: estas técnicas ayudan a identificar que cada persona posee características diferentes, las cuales definen su comportamiento ante los estímulos.

²³ *Ibidem* . p 23

9. Retroalimentación: se utiliza para compartir observaciones, preocupaciones y sugerencias con la intención de mejora cada uno de los individuos y el funcionamiento del grupo, de modo que se produzca una mejora continua.
10. Toma de decisiones: es el proceso durante el cual la persona debe escoger entre dos o más alternativas.
11. Evaluación: las actividades tienen como finalidad determinar el grado de eficacia y eficiencia con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previos
12. Objetivos: sirven para desarrollar la capacidad de proyectar y programar tanto los objetivos como los medios que se utilizarán en la consecución de esos objetivos.
13. Reflexión y análisis: utilizadas para considerar y analizar detenidamente algo.
14. Despertar sensorial: empleada para despertar las habilidades del pensamiento.

A continuación daré un ejemplo de cada una de las clasificaciones de las técnicas grupales, este ejemplo está orientado al trabajo que se realiza en el Modelo de Programas en Orientación Educativa y se ha tomado en cuenta que una sesión o clase de orientación grupal no excede de 1 hora y el espacio generalmente es un aula:

1. Integración:

Binas, cuartas

Metas

- Integración de grupos.
- Pautas para la formación de equipos.
- Ruptura de tensión inicial.
- Ruptura de subgrupos establecidos para la apertura individual.

- Lograr la expresión de tensiones y expectativas.

Tamaño del grupo

- A partir de ocho participantes

Tiempo

- Duración aproximada 35 minutos

Material

- Hojas de papel y lápiz para cada participante

Disposición física

- Un salón amplio y bien iluminado, acondicionado para que los participantes puedan trabajar en subgrupos

Desarrollo

El coordinador les pide a los participantes que busquen un compañero (preferentemente del sexo opuesto y desconocido). Las parejas platican durante 10 minutos.

1. Transcurrido este tiempo, cada pareja se reúne con otra u otras dos, y continúan la plática durante otros 10 minutos.
2. Cuando ha transcurrido el tiempo, se forman nuevos subgrupos de ocho personas o bien se inicia la presentación general: un participante a conocer a su grupo o a su compañero inicial.
3. El coordinador sintetiza los aspectos comunes del grupo y se discute el ejercicio.
4. El coordinador guía el proceso para que el grupo analice como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

El coordinador deberá destacar que la actividad realizada tiene como finalidad mejorar el trabajo grupal y una óptima integración.

2. Comunicación

Teléfono descompuesto

Meta

- Observar las distorsiones de una información que es transmitida desde su fuente original hasta el destino final.

Tamaño del grupo

- Ilimitado

Tiempo:

- Duración aproximada 30 minutos

Material:

- El mensaje que se va a transmitir para el grupo.
- Pizarrón para el grupo

Disposición física:

- Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan llevar a cabo esta técnica.

Desarrollo

1. El coordinador puede grabar para reproducir la experiencia e indicar la distorsión de la comunicación. Debe llevar un pequeño mensaje escrito, el cual puede ser del siguiente tipo:

"Juan le dijo a Jaime que mañana tenía una invitación con la novia del hermano de José y que si quería ir, le hablara a Jacinto para que lo apuntara en la lista que tiene Jerónimo".

2. Se solicitan seis voluntarios y se numeran. Cinco de ellos salen del salón.

3. Se lee el mensaje al No. 1 y se le pide al No. 2 que regrese al salón.

4. El No. 1 dice al No. 2 lo que le fue dicho por el coordinador, sin ayuda de los observadores.

5. Se pide al participante No. 3 que regrese al salón. El No. 2 le trasmite el mensaje que recibió del No. 1.

6. Se repite todo el proceso hasta que el No. 6 reciba el mensaje, el cual debe ser escrito en el pizarrón para que el grupo entero pueda leerlo.

7. A su vez, el coordinador escribe el mensaje original y se comparan.

8. Se discute acerca del ejercicio; se les pide a los observadores un pequeño reporte sobre las reacciones de los participantes.

El coordinador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

3. Cooperación:

Reunión en corrillos.

Metas

- Ampliar la comunicación y la participación
- Obtener la opinión de todos los participantes de grupo
- Despertar el interés del grupo al comenzar una asesoría o un programa.

Tamaño del grupo

- Ilimitado

Tiempo

- Duración aproximada 20 a 25 minutos para la discusión del corrillo y deb10 a 15 minutos para la exposición de las conclusiones.

Material

- Ninguno

Disposición física

- Aula con sillas movibles.

Desarrollo

1. El coordinador divide al grupo en subgrupos de tres a seis participantes en función del número de individuos con los que se cuente.
2. El coordinador tratará de evitar que los subgrupos se integren siempre por las mismas personas, promoviendo la interacción entre los diferentes participantes y, cuando sea necesario, deshaciendo grupos que por afinidad o intereses compartidos tiendan a permanecer juntos.
3. Una vez dividido el grupo en mesas de trabajo, el coordinador planteará las preguntas o temas sobre los que cada subgrupo trabajará dando un tiempo de trabajo de 15 a 20 minutos durante los cuales cada subgrupo trabajará simultáneamente respecto de los demás pero de modo independiente.
4. Unos minutos antes de que concluya el tiempo, el coordinador pedirá a cada uno de los subgrupos que nombren un expositor que ordene la información elaborada por cada subgrupo con el fin de que la comunique a la totalidad del grupo en sesión plenaria.
5. Cuando las preguntas o temas por desarrollar requieren de una información más o menos compleja, el coordinador puede repartir a cada subgrupo una o dos hojas de rotafolios y plumones para escribir en ella, de tal modo que la información pueda ser visualizada por la totalidad del grupo al ser fijada en la pared con una cinta adhesiva.
6. Durante el trabajo en subgrupos, el coordinador supervisará a cada uno de los equipos resolviendo posibles dudas y orientando la técnica hacia el objetivo indicado.

7. A la hora señalada el expositor de cada equipo expone las conclusiones frente al grupo y puede hacerse una ronda de preguntas por cada exposición.
8. Al término de las exposiciones el coordinador comentará los puntos relevantes de ellas rescatando los desarrollos más pertinentes en relación con el objetivo de la técnica.

4. Responsabilidad

Banco de preguntas y respuestas

Meta

- Trabajar en forma individual y en grupo
- Fomentar la responsabilidad
- Contar con un banco de información.

Tamaño del grupo

- Ilimitado

Tiempo

- Duración aproximada 45 a 60 minutos

Material

- Tarjetas blancas

Disposición física

- Aula grande

Desarrollo

1. Con esta técnica se pretende lograr que los estudiantes , a partir de un trabajo individual y de grupo ,adquieran conocimientos sobre un tema , y al mismo tiempo elaboren un banco de preguntas y respuestas que estará a su disposición para consultarlo cuando necesiten

2. El coordinador dará al grupo la bibliografía básica sobre el tema a tratar .Pedirá a los estudiantes que lean todo lo referente al mismo y que elaboren, en tarjetas, las preguntas que no pudieron responderse a través de la lectura, poniendo una en cada tarjeta y que además anoten en tarjetas separadas los puntos que les quedaron claros y que podrían servir para dar respuesta a las preguntas a las que sus compañeros tal vez no pudieron responder.
3. El coordinador reunirá las tarjetas y seleccionara al azar una tarjeta para leerla en voz alta e invitar al grupo a que revise sus tarjetas y si es contestado por algún integrante del grupo se discute .

5. Organización:

En río revuelto ganancia de pescadores.

Metas

- Permitirá al grupo ordenar y clasificar un conjunto de elementos sobre cualquier tema.
- Permitirá hacer relaciones de causa-efecto

Tamaño del grupo

- 10 a 15 participantes.

Tiempo

- Duración aproximada 60 minutos

Material

- Papel cuerda delgada o hilo grueso
- Clips
- Gancho
- Palos

Disposición física

- Aula grande con sillas móviles

Desarrollo

1. El coordinador deberá tener listo el material y el papel cortado en trozos pequeños, para escribir diferentes frases.
2. Los papeles se colocan dentro de un círculo formado por sillas o alguna señal.
3. Se forman grupos a los cuales se les da un anzuelo y el equipo que pesque más será el ganador
4. Cada grupo ordena su pesca, el equipo que gano presentara el orden en el cual ha clasificado a sus peces, en esta parte se ira explicando porque se ha dado determinada clasificación.

5. Aprendizaje

La pantomima.

Meta

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

Tamaño del grupo

- Ilimitado

Tiempo

- Duración aproximada una hora

Material

- Ninguno

Disposición física

- Aula o salón grande.

La pantomima es una actuación sin palabras, o sea, muda. El mensaje se trasmite con el movimiento del cuerpo y los gestos de la cara.

Desarrollo

1. Selección del tema: los miembros del grupo escogen un tema que les interese analizar; éste también puede ser sugerido por el coordinador.
2. 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 han reflexionado sobre el tema en cuestión.
3. 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. En este paso se debe precisar: ¿cómo realizar la situación, con qué orden van a dramatizar los distintos hechos? Definir los participantes de la historia. Distribuir a quien le toca representar cada participante.
4. Dramatización: en este momento se lleva a cabo la pantomima.
5. Se realizan los comentarios y conclusiones sobre la utilidad de la técnica.

6. Solución de problemas

Círculo de preguntas

Meta

- Reforzar los conocimientos adquiridos de un tema específico

Tamaño del grupo

- Ilimitado

Tiempo

- Duración aproximada 25 Minutos

Material

- Ninguno

Disposición física

- Un salón amplio o un espacio al aire libre para que los participantes puedan formar un círculo

Desarrollo

1. El Facilitador solicita a los participantes que formen un círculo.
2. El Facilitador invita a un participante a ser el líder, el cual se colocara en medio del círculo.
3. Entonces el Facilitador hace una pregunta relativa al tema, el líder de repente apuntará con el dedo a un participante y dirá "Izquierda". La persona a la izquierda de la señalada deberá contestar a la pregunta.
4. Si el líder dice "Derecha", la persona ubicada a la derecha de la señalada es quien deberá contestar. Si la persona no diera la respuesta antes de terminar de contar cinco, entonces habrá perdido y se convertiría en el líder, mientras que el líder anterior tomará su lugar en el círculo. Si contesta correctamente antes de haber terminado de contar hasta cinco, entonces el líder seguirá donde estaba, el Facilitador hará otra pregunta y el líder apuntará a otro participante.

5. El Facilitador otorga el tiempo suficiente para que se desarrolle la técnica y los participantes refuercen los conceptos aprendidos en el curso.

7. Características de la personalidad:

Caballos

Metas

- Descubrir las implicaciones de no escuchar, romper con el clima de racionalidad.

Tamaño del grupo

- Máximo 50 participantes

Tiempo

- Duración aproximada 60 minutos

Material

- Lápiz y papel para cada participante.

Disposición física

- Un salón amplio y bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan trabajar en subgrupos.

Desarrollo

1. Se coloca a los participantes, alrededor de una mesa de trabajo, o sentados frente al pizarrón. Después la disposición es libre
2. El problema que presenta el coordinador es el siguiente
3. Un día me compré un caballo en \$600.00; al rato lo vendí en \$700.00. Poco después, en el mismo mercado, volví a comprar el mismo caballo a otra persona en \$800.00, finalmente lo vendí en \$900.00.

4. ¿Gané o perdí? ¿Cuánto perdí o cuánto gané? ¿O no gané ni perdí?
5. Si se presentan problemas intergrupales en el transcurso del ejercicio, el coordinador puede suspender e iniciar la reflexión.
6. Se presenta el problema como tarea a resolver primero en forma individual, y luego en grupo.
7. Después de escuchar el problema, cada participante escribe su solución
8. Se forman subgrupos que deben llegar a una solución única
9. Cuando se ha encontrado la solución común, se abre una discusión sobre las implicaciones del ejercicio, es importante hacer hincapié en las diferentes formas de razonar de cada persona.

8. Retroalimentación:

Debate

Meta

- Acelerar el aprendizaje y la retroalimentación de un grupo en determinado tema; a través de la exposición de las opiniones que sobre el tema tienen todos los integrantes de un grupo.

Tamaño del grupo

- Ilimitado, en grupos de 5 a 7 personas

Tiempo

- Duración aproximada 50 minutos

Material

- Tarjetas u hojas.

Desarrollo

1. El coordinador pedirá que las personas tengan un conocimiento previo del tema a tratar.

2. En los grupos se realizarán preguntas, las cuales serán contestadas dentro del mismo grupo
3. Un secretario que anota a las personas que van participando y el tiempo de intervención de cada una, esto con la finalidad de darle la oportunidad de participar a todos los integrantes.
4. Un moderador representante de cada grupo y quien prepara el tema y quien concede la palabra a los participantes; procura que se traten los puntos importantes sin salirse del tema; aclara dudas; finaliza la actividad con el resumen de las diferentes opiniones y saca las conclusiones obtenidas en la discusión con ayuda de los demás.
5. El coordinador es el encargado de declarar abierta la sesión, presenta, conoce y concluye el tema.
6. Se sugieren las siguientes preguntas al finalizar la técnica: ¿para que sirvió? ¿Qué aprendizaje obtuvieron?

9. Toma de decisiones:

Discusión de gabinete

Meta

- La discusión de gabinete tiene por objeto tratar un tema, entre un grupo de personas con determinadas responsabilidades, y con el fin de tomar una decisión.

Tamaño del grupo

- Máximo veinte personas.

Tiempo requerido

- Tiempo de investigación sobre el tema que es variable dependiendo la dimensión del mismo
- 1 a 2 horas para la discusión

Materiales

- Hojas
- Lápiz
- Papel
- Libros de consulta, revistas etc.

Disposición física

Un lugar donde se pueda hacer un círculo con los integrantes del equipo.

Desarrollo

1. El gabinete funciona con la conducción de un director, que puede ser el mismo coordinador o uno de los integrantes designado por el grupo. Se nombra también un secretario.
2. El director formula con precisión el tema o problema que debe tratarse, expone los distintos aspectos que a su entender conviene discutir, y puede ser el primero en dar su punto de vista sobre las posibles soluciones, con el fin de que sean consideradas.
3. Terminada la exposición del director, los miembros exponen su opinión sobre el tema y lo propuesto, se establece discusión general con vistas al logro de la mejor decisión. El debate deberá hacerse siempre en un plano de realidad, contando con el acopio de información obtenida y con un conocimiento objetivo de las circunstancias. Como ya se ha dicho, se trata de dar solución a un problema concreto e inmediato y no caben en este caso disquisiciones teóricas o especulaciones abstractas.

4. Agotado el debate, el grupo se aboca a la relación de la decisión más conveniente, que será registrada por el secretario. Esta decisión será acatada por todos los miembros.

5. La duración de la discusión de gabinete dependerá de las dificultades que presente el tema, del acuerdo o desacuerdo que exista entre los miembros, de la necesidad que hubiere de mayor información, etc. Puede extenderse a varias horas o realizarse en varias sesiones separadas por intervalos convenidos.

10. Evaluación

La pecera

Metas

- Permite una visión crítica de cierto tema
- Permite evaluar la posibilidad de evaluar el funcionamiento de un grupo.

Tamaño del grupo

- 20 a 30 participantes.

Tiempo

- Duración aproximada una hora

Materiales

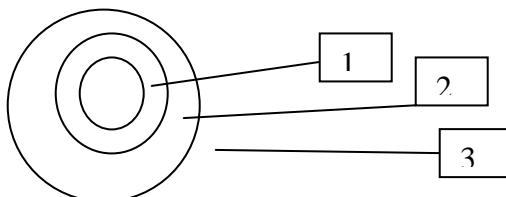
- Lápices
- Hojas blancas

Disposición física

- Aula con sillas.

Desarrollo

1. Se forman dos o tres grupos, y se acomodan de la siguiente manera:



2. Uno o dos equipos comienzan una discusión y son observados por el otro equipo,
3. Todos los integrantes del grupo deben intervenir y avanzar en su trabajo intentando no irse del tema que el grupo mismo ha propuesto
4. Tras la actividad en grupo del primer equipo, el segundo realiza la crítica. Este último análisis se efectúa a veces pasando el segundo grupo a ser observado por el primero, y repitiendo la experiencia de observación, generándose al final un debate entre los dos grupos y extrayendo las conclusiones.

11.Objetivos

Lluvia de ideas

Meta

- Es una técnica que permite la libre expresión de las ideas de los participantes, sin restricciones o limitaciones, con el propósito de producir el mayor número de datos, opiniones y soluciones sobre algún tema. Para fomentar el pensamiento creativo, fomentar el juicio crítico expresado en un ambiente de libertad y la búsqueda de soluciones distintas.

Tamaño del grupo

- Mínimo 15 y máximo 45 personas.

Tiempo

- Duración aproximada 45 minutos.

Materiales

- Pizarrón
- Gis
- Borrador
- Hojas blancas

- Lápiz

Disposición física

- Aula con sillas.

Desarrollo

1. El coordinador define el tema.
2. El coordinador explica los propósitos y la mecánica que se va a utilizar.
3. Se nombra un secretario que anota las ideas que surjan del grupo.
4. Los participantes expresan libre y espontáneamente las ideas que se les van ocurriendo en relación con el tema.
5. Las ideas se analizan y se agrupan en conjuntos afines.
6. El grupo elabora una síntesis de las ideas expuestas y obtiene conclusiones.

12. Reflexión y análisis:

Cadena de asociaciones.

Meta

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

Tamaño del grupo

- 30 a 50 participantes.

Tiempo

- Duración aproximada 45 a 60 minutos

Material

- Cartulinas
- Recortes

Disposición física

- Aula grande

Desarrollo

1. Se escogen unas cuantas palabras o conceptos claves de interés para el grupo, como energía, costo, construcción, suelos, personalidad, etc.
2. 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.
3. 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.

13.Despertar sensorial

Relajación

Meta

- Conocer y vivencia características y pasos para relajar el cuerpo

Tamaño del grupo

- Máximo 25 participantes.

Tiempo

- Duración aproximada 30 minutos.

Material

- Ninguno

Disposición física

- Aula adecuada al número de participantes y bancas movibles.

Desarrollo

1. El coordinador pide que el grupo forme un círculo y les da instrucciones de respiración, para relajar los músculos del cuerpo.
2. Después de un rato se les pide que cierren los ojos y empiezan a sentir el contacto con el espacio donde se encuentran.
3. Al tener conciencia de su cuerpo lo comienza a mover poco a poco.

Al relacionar la información de este capítulo con mi experiencia laboral pude darme cuenta que los grupos toman determinadas características influidos por una serie de situaciones difíciles de precisar energía, cambios, reacciones, actividades, retrocesos, aciertos, equivocaciones, ubicación incluso horarios, es decir la dinámica de grupos es el resultado de estas características mientras que las técnicas grupales son instrumentos prácticos, útiles y funcionales para el manejo de grupos

. La integración y trabajo en grupos se puede llevar a cabo a través de diferentes técnicas grupales para logar objetivos de los programas establecidos por el orientador, sin embargo hay características que se dan por si solas como la moda, las actitudes, la disposición entre otras.

De manera general un grupo es utilizado como instrumento de trabajo en determinados programas, a estos se les ofrece diferentes situaciones en las cuales tienen la oportunidad de desarrollar habilidades como comprensión, fluidez verbal y corporal, capacidad de juicio, formas de expresión adecuadas, enriquecimiento propio y tolerancia; así como reafirmar la información, propiciar cierto grado de homogeneidad en los grupos en relación con el aprendizaje, propiciar el logro de objetivos del programa.

Conclusiones

La Orientación es un proceso constante e inacabable, que ha evolucionado con el hombre y se ha adecuado a las necesidades o problemas específicos de la sociedad. Es un proceso de ayuda y acompañamiento a lo largo de toda la vida, busca potenciar la personalidad integral en todas las personas sin importar en el contexto donde se encuentran, trata de conseguir el fin último de la educación, la autonomía. Engloba tres áreas escolar, vocacional y profesional, que guardan entre sí una estrecha relación.

En mi experiencia como Pedagoga en el campo de la Orientación, en el Colegio de Bachilleres, puedo decir que es difícil trabajar con grupos donde la Orientación no es obligatoria, ya que por no estar contemplada en el plan curricular los estudiantes no toman a la materia como tal, debido a que no obtienen una calificación, y solo acuden al Orientador cuando requieren un apoyo para solucionar alguna problemática, el Orientador ante esta cuestión se ve en la necesidad de implementar diversas técnicas para hacer interactiva e interesante la clase y hacer ver a los alumnos la importancia de esta asignatura en su formación integral.

El Modelo de Programas en Orientación Educativa, es el más utilizado, por su carácter preventivo y capacidad para atender a un mayor número de alumnos y de esta manera abarcar más rápida y eficientemente las necesidades o problemáticas en el contexto escolar. El modelo de programas tiene características específicas y lleva a cabo estrategias para desarrollarse en diferentes áreas: desarrollo personal, orientación vocacional, para la transición de etapas educativas, prevención y de orientación familiar con el objetivo de tener relaciones sociales favorables y por supuesto un mejor desarrollo de competencias para mejorar la calidad de vida de las personas. Sin embargo, para que cualquier actividad de Orientación se lleve a cabo de manera correcta deberá tener inmersos todos los agentes que intervienen en el proceso de aprendizaje (institución educativa, padres, orientador, maestros, individuos (alumnos), etcétera).

Los Pedagogos debemos aprender a reconocer nuestras habilidades, capacidades, carencias y posibilidades laborales, para trabajar en Orientación ya

que el éxito de del Modelo de Programas trabajado de manera grupal, dependerá de la disposición que se tenga para realizar su trabajo debido a que la estancia y aprovechamiento de los alumnos estará determinada en gran medida por la capacidad del orientador frente al grupo, para lograr este cometido una herramienta básica es la técnica grupal para lo cual se necesita: preparar el trabajo, adquirir los conocimientos de las dinámicas o técnicas grupales, saberlas aplicar y aprovechar, tener la capacidad de ser incluyente e integrarse en la dinámica grupal y no ser sólo un espectador, mostrar el lado sensible y atender a todos los miembros del grupo por igual, así como ser sumamente respetuoso y dejar a un lado las creencias que pueden entorpecer el trabajo grupal y contenido de los programas.

También pude darme cuenta que a pesar de tener interés y una formación en Orientación a lo largo de la Universidad, para ser Orientadora es necesario desarrollar habilidades para elaborar y llevar a cabo un programa de Orientación Educativa de manera exitosa entre algunas cualidades que se tienen que desarrollar considero que las más importantes son:

1. Ser comprometido, adquirir responsabilidades, tener voluntad cambiar actividades tradicionales para lograr los objetivos.
2. Invertir tiempo y esfuerzo en la elaboración y aplicación de programas.
3. Tener conocimiento de las dinámicas y técnicas grupales, saberlas aprovechar, para alcanzar los objetivos que se pretenden.
4. Integrarse en el grupo, mostrar atención a todos los miembros del grupo, así como a sus intereses que hoy en día los mueven, por ejemplo a los grupos sociales que pertenecen y tratar a los alumnos por igual.
5. Saber escuchar y ser paciente

A lo largo del trabajo logré rescatar los siguientes puntos como características de los grupos cuando se está trabajando correctamente el Modelo de Programas, de manera grupal:

- Comparten objetivos

- Están de acuerdo con ellos y comprometidos a cumplirlos
- Mantienen un ambiente de confianza, apertura y honesta comunicación
- Tienen un sentido de pertenencia a pesar de la diversidad
- Desarrollan la capacidad para alcanzar consensos y resolver conflictos
- La solución de problemas es vista como una constante para la mejora continua
- Hay un liderazgo participativo

Esto se logrará a través de la socialización que se da en los grupos cumpliendo así uno de los tres objetivos que debe cubrir la escuela además de la adquisición de conocimientos y conformación de un juicio o criterio.

A lo largo de este trabajo pude resolver muchas dudas y sin duda aumentó mi interés y gusto por la Orientación, ya que al trabajar de manera adecuada puede ayudar a los individuos a cambiar hábitos de vida, a tomar decisiones, tener relaciones sociales efectivas y valorarse, entre otras cosas, no sólo en una etapa de su vida, sino a lo largo de la existencia misma, debido a que los conocimientos que nos son útiles en la vida cotidiana y son puestos en práctica como los adquiridos en Orientación.

En el ámbito escolar las técnicas grupales son necesarias para diferentes funciones de la educación, para despertar el interés de los alumnos, fomentar el trabajo colaborativo, la motivación y convivencia grupal, así como para el desarrollo de habilidades sociales, también nos permite indagar el ámbito psicosocial a través de diferentes técnicas. Ayuda a tener una mayor participación y empatía con el Orientador y fortalecer temas vistos en clase. En sus diferentes procesos al inicio de cursos como técnicas de inducción o presentación, posteriormente para fortalecer o motivar la participación activa y al finalizar los cursos para hacer una evaluación del curso y los alumnos.

Para poder utilizar las técnicas grupales es necesario entender la dinámica de grupos, la cual se fundamenta principalmente en el rol que cada uno de los alumnos o elementos del grupo y está íntimamente relacionado con dos factores:

- Socio-afectivo: disposición para trabajar
- Socio-operativo: es el trabajo útil y productivo en grupo.

Estas técnicas deben ser aplicadas de acuerdo a las características de cada grupo y deben coincidir con los contenidos de la asignatura para el logro de objetivos determinados.

El conocimiento de cada uno de los elementos de un grupo para obtener el máximo provecho, así al utilizar adecuadamente las técnicas grupales se puede obtener el mejor provecho de las mismas. Ya que finalmente las técnicas grupales son un conjunto de pasos ordenados para un determinado fin, es decir facilitan los procesos para tener resultados exitosos en los grupos.

Fuentes consultadas

Referencias bibliográficas.

- Andureza María. *Dinámica de grupos en educación*. Edit. ANUIES. Mexico 1979.
- Bauleo, Armando. *Ideología, grupo y familia*. Editorial, Folios ediciones, México, 1982.
- Bisquerra Rafael. *Orígenes y desarrollo de la orientación psicopedagógica*. Editorial, Nancea, Madrid, 1996.
- Bisquerra Rafael, Álvarez Manuel. *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Editorial Praxis, Barcelona 1998.
- Bohoslavsky, Rodolfo. *Orientación Vocacional, la estrategia clínica*. Editorial Nueva visión, Buenos Aires 2001.
- Delaire G, Ordroneau H: *Los equipos docentes. Formación y funcionamiento*. Editorial, Narea, Madrid 1991.
- Díaz Barriga F, Hernández G. *Aprendizaje cooperativo y proceso de enseñanza, en: Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Editorial McGraw Hill. México 2002.
- *Diccionario de las ciencias de la educación*. Editorial. Santillana. 2000
- Franco Moranchel. Jesús A. *Conducción de grupos en orientación educativa. Las dinámicas de grupo como apoyo didáctico*. Editorial DGOSE, UNAM, México 2007.
- Glazman R. *Elaboración de programas*. Editorial Universidad Autónoma de Monterrey, Monterrey N.L, 1998.
- Hill. George. *Orientación escolar y vocacional*. Editorial Pax-México. México, 1987.
- Lázaro Angel. *Manual de orientación escolar y tutoría*. Editorial Narcea. Madrid 1986.
- Luzuriaga, Lorenzo. *Pedagogía*. Editorial Lozada, Buenos Aires. 1963
- López Calva J. *Dinámicas de grupo en el aula. Una perspectiva humanista*. Editorial, Trillas. México, 2000.

- Martínez Clares Pilar. *La orientación psicopedagógica: Modelos y estrategias de intervención*. Editorial EOS, Madrid
- Martínez González. Ma de Codes, Quintanal Díaz José, Téllez Muñoz José Antonio. *La orientación escolar, fundamentos y desarrollo*. Editorial Dikindon, Madrid 2002.
- Riverohl Bernardo. *Propuesta para la elaboración de programas de orientación educativa para el trabajo grupal; el trabajo grupal en la práctica de la orientación educativa*. Memoria del primer encuentro regional de orientadores región centro sur 2005
- Rodríguez Espinar, Álvarez, Echeverría, Angeles Marin. *Teoría y práctica de la orientación educativa* Editorial PPU. Barcelona 1993.
- Zarzac Charur Calos. *Habilidades básicas para la docencia*. Editorial Patria. México 1993.

Referencias electrónicas

- http://www.chicosygrandes.com/cooperacion_que_es.php. Consulta: 18 de noviembre de 2007
- <http://www.psicoterapeutas.com/pacientes/tomadeciones.htm> Consulta: 18 de noviembre de 2007
- <http://www.rae.es/rae.html>
- <http://www.monografias.com/trabajos26/dinamicas-aprendizaje/dinamicas-aprendizaje.shtml> Consulta: 18 de noviembre de 2007
- <http://www.gerza.com/dinamicas> Consulta: 20 de noviembre de 2007
- <http://www.remo.ws/> Consulta: 15 de octubre de 2007
- <http://buscon.rae.es/drael/> Consulta: 21 de noviembre de 2007
- <http://www.psicopedagogia.com/glosario.php> Consulta. 22 de noviembre de 2007

ANEXOS

Todos los grupos tienen una dinámica diferente de convivencia y estructuración, por este motivo, en este apartado propongo algunas técnicas que se pueden utilizar en orientación educativa, para la óptima aplicación del Modelo de Programas, estas actividades están seleccionadas para trabajar en espacios áulicos, los materiales son muy fáciles de conseguir además se adecuan a los contenidos que trabaja en general la orientación. Además se desarrollan habilidades y características necesarias para trabajar de manera correcta la Orientación como fue planteada en mi trabajo. Recordemos que las técnicas son un medio y no el fin para lograr los objetivos planteados en el programa de estudio.

Técnicas grupales

¿A qué te dedicas?

Meta

- Presentación de los participantes al inicio de un curso

Tamaño del grupo

- Ilimitado

Tiempo

- Duración aproximada 30 minutos

Material

- Ninguno

Disposición física

- Un salón con mesas y sillas y suficientemente iluminado.

Desarrollo

1. El facilitador dice a los participantes que el objetivo de esta técnica de presentación es adivinar quién es y a que se dedica cada persona.
2. Una vez que los participantes se hayan sentado, se turnarán para levantarse y actuar una pantomima (Sin hablar, únicamente deben manejar comunicación no verbal) de lo que es cada cual y a lo que se dedica.
3. Los demás participantes tratarán de adivinar lo que cada persona trata de comunicar

Aprende-nombres

Meta

- Facilitar a los participantes el aprendizaje del nombre de sus compañeros al inicio del curso

Tamaño del grupo

- Ilimitado

Tiempo

- Duración aproximada 15 Minutos

Material

- Ninguno

Disposición física

- Un salón amplio o un espacio al aire libre para que los participantes puedan formar un círculo.

Desarrollo

1. El instructor solicita a los participantes que formen un círculo
2. El instructor invita a un participante a ser el líder, el cual se colocara en medio del círculo, entonces todos en el círculo se mueve hacia la derecha y cada uno dice su nombre y apellido. Los demás participantes tratarán de recordar el nombre de los compañeros que se encuentran a su derecha y a su izquierda
3. Entonces el líder de repente apuntará con el dedo a un participante y dirá "Izquierda". La persona señalada deberá contestar dando el nombre completo del participante a su izquierda
4. Si el líder dice "Derecha", la respuesta de la persona señalada sería el nombre del participante a su derecha. Si no diera la respuesta antes de terminar de contar cinco, entonces habrá perdido y se convertiría en el líder, mientras que el líder anterior tomará su lugar en el círculo. Si contesta correctamente antes de haber terminado de contar hasta cinco entonces, el líder seguirá donde estaba y apuntará a otro participante
5. El instructor otorga el tiempo suficiente para que se desarrolle la técnica y los participantes se aprendan los nombres de sus compañeros.

Cómo conocerse en tríos mentirosos

Meta

- Crear un ambiente adecuado para que los miembros de un grupo recién formado comiencen a relacionarse entre sí

Tamaño del grupo

- Máximo 21 participantes ; divididos en 7 subgrupos

Tiempo

- Duración aproximada 30 minutos

Material

- Ninguno

Disposición física

- Un salón amplio.

Desarrollo

1. Se forman los tríos. La única regla a observar consiste en que no se conozcan las personas integrantes del trío.
2. Los miembros de cada trío se llamarán "A", "B" y "C".

Fase Uno:

El participante "A" tomará tres minutos para contar a "B" y "C", tanto como desee acerca de sí mismo, pero incluyendo algunas mentiras sobre sí mismo y su historia personal.

El participante "B" repite este proceso.

El participante "C" repite este proceso.

Fase Dos:

Los participantes "B" y "C" toman tres minutos para decir a "A" lo que le oyeron decir y lo que ellos infieren que es verdad y lo que es mentira de lo que "A" dijo.

Los participantes "C" y "A" repiten este proceso con relación a "B".

Los participantes "A" y "B" repiten el proceso con relación a "C".

3. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

Comunicación sin saber de qué se trata

Meta

- Ver la importancia de la comunicación para realizar un trabajo colectivo.

Tamaño del grupo

- Máximo 20 participantes.

Tiempo

- Duración aproximada 35 Minutos

Material

- Pizarrón y gises.
- 2 papeles grandes y plumones (marcadores).
- 1 papel para tapar (hoja de periódico).

Disposición física

- Un salón amplio que permita a los participantes estar sentados en un círculo y se puedan salir sin obstáculos del salón.

Desarrollo

1. El Facilitador pide tres voluntarios, y les solicita salir del salón.

2. El Facilitador llama a uno y le pide que empiece a dibujar cualquier cosa, se le puede indicar una parte del papel (abajo, el medio, arriba).
3. Luego se tapa lo que dibujó con el papel periódico o cualquier otra cosa, dejando descubiertas algunas líneas.
4. Entra la segunda persona y se le pide que continúe el dibujo.
5. Luego la tercera, repitiendo el procedimiento anterior.
6. Se descubre el dibujo resultante de los tres.
7. La discusión parte de ver que no hubo comunicación para realizar el dibujo colectivo. Luego ver la importancia de conocer qué es lo que se quiere para poder llevar a cabo un trabajo conjunto, tener un acuerdo previo para alcanzar objetivos comunes.
8. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

Porrista o incrédulo

Meta

- Vivenciar cómo se maneja el rumor. Analizar los efectos del rumor en las creencias de las personas

Tamaño del grupo

- Ilimitado

Tiempo

- Duración aproximada 45 Minutos

- Materiales
- 1. Una tarjeta en donde se encuentre escrita la palabra: "INICIADOR"
- 2. Una tarjeta en donde se encuentre escrita la palabra "Porrista" para la mitad del grupo
- 3. Una tarjeta en donde se encuentre escrita la palabra "Incrédulo" para la otra mitad.

Disposición física

- Amplio e iluminado. Acondicionado de tal forma que los participantes puedan estar sentados cómodamente formando un círculo.

Desarrollo

1. El Facilitador les solicita a los participantes que formen un círculo.
2. El Facilitador pide tres voluntarios y les solicita que salgan del salón. (El Facilitador debe asegurarse que no escuchen ni sepan lo que sucede en el aula.)
3. El Facilitador entrega a cada uno de los participantes una tarjeta de Rol.
4. El Facilitador solicita que levante la mano el participante que tiene el Rol de INICIADOR.
5. El Facilitador pide al INICIADOR que piense en algo que tiene y de lo cual está orgulloso y se lo platique en secreto, de forma tal que nadie más escuche), al compañero que está colocado a su derecha. La persona que escucho al Iniciador, deberá transmitir lo que le acaban de comentar, también en secreto, al compañero que se encuentra a su derecha pero agregando comentarios de acuerdo al rol asignado en su tarjeta.
6. Se continúa de esta forma, hasta el último participante (El que se encuentra a la izquierda de quien inicio el mensaje).

7. El Facilitador pide a este último participante, que salga del salón y les de el mensaje a los compañeros voluntarios y una vez que termine de transmitirles el mensaje les indique que regresen al salón.

8. En sesión plenaria, el Facilitador solicita a los participantes voluntarios que den su opinión sobre la información que acaban de recibir.

9. El Facilitador guía un proceso, para que el grupo analice lo que aprendieron y como se puede aplicar lo aprendido a su vida.

Hoja de trabajo

- Porrista o incrédulo

PORRISTA

- Usted deberá hacer ver más importante y extraordinario lo que le dijo su interlocutor

INCRÉDULO

- Usted deberá hacer ver menos importante y extraordinario lo que le dijo su interlocutor

Una ida al cine

Meta

- Vivenciar los diferentes estados del yo (Padre, Adulto, Niño) y las transacciones entre ellos.

Tiempo

- 45 Minutos

Tamaño del grupo

- Ilimitado

Material

- Varias tarjetas donde aparezcan escritos los diferentes estados del yo.

Disposición física

- Aula

Desarrollo

1. Facilitador entrega al azar a cada participante una tarjeta con el rol que tendrá que representar y les pide que la lean.
2. El Facilitador explica la técnica a los participantes: "Imaginen que van al cine y se encuentran en una fila frente a la taquilla (se ha preparado un lugar con esa finalidad). La taquilla abrirá dentro de quince minutos y existe la posibilidad que no tengan boletos para todos".
3. El Facilitador pide a los participantes que se formen en fila y comiencen a representar su papel.
4. Pasados los 15 minutos el Facilitador reúne al grupo en sesión plenaria y se comentan los comportamientos que se presentaron en la técnica ¿Qué fue lo que más les impactó? ¿Esto ocurre en la realidad?
5. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida

Alto y siga

Meta

- Ilustrar las características de la competencia (Ganar-Perder).

- Ilustrar las características de la competencia (Ganar -Perder) y de la colaboración (Ganar-Ganar).
- Ilustrar las consecuencias de interponer los intereses personales a los del grupo

Tamaño del grupo

- Ilimitado, dividido en 4 subgrupos

Tiempo

- Duración aproximada 45 Minutos

Material

- Distintivos para diferenciar a los distintos subgrupos (gafetes de colores, pañoletas, camisetas, etc.)

Disposición física

- Un salón amplio bien iluminado para que los participantes puedan moverse libremente.

Desarrollo

1. El instructor solicita dos voluntarios para desempeñar los papeles de policía y vigilante.
2. Al resto de los participantes los divide en cuatro grupos con el mismo número de personas.
3. El instructor solicita a los participantes se pongan de pie y coloca a los grupos lo más separados posible unos de otros, representando los puntos cardinales. Ejemplo: el subgrupo Norte frente al subgrupo Sur; el subgrupo Este frente al subgrupo Oeste.

4. El instructor indica a los participantes que la cuenta de tres, los subgrupos deberán intercambiarse de sitio; los que están al Norte, con los del Sur, y los del Este con los del Oeste. Ganará el subgrupo que llegue primero con el mayor número de sus integrantes.
5. Así mismo, indica al policía que en cualquier momento puede dar la voz de ¡Alto! y todos deberán parar inmediatamente. Aquéllos que no lo hagan quedarán fuera del juego y significarán bajas para su subgrupo.
6. El policía y el vigilante decidirán quienes son los que no obedecieron la voz de ¡Alto! Una vez hecho esto, el policía da la voz de ¡Siga! y continúa la carrera.
7. El Vigilante hace el papel de juez para declarar los ganadores.
8. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

El paraguas

Meta

- Analizar el proceso y características de la colaboración.

Tamaño del grupo

- Ilimitado, dividido en parejas

Tiempo

- Duración aproximada 30 Minutos

Material:

- Una sombrilla para cada pareja de participantes.
- Diez pelotas de goma, tenis o ping pong por cada una de las parejas

Disposición física

- Un salón amplio para que los participantes puedan desplazarse libremente. También se puede utilizar un lugar al aire libre.

Desarrollo

1. El Facilitador divide al grupo en parejas.
2. A cada pareja el Facilitador les distribuye una sombrilla y las diez pelotas.
3. El Facilitador explica a los participantes, que deben abrir la sombrilla y colocar el mango de la sombrilla hacia arriba.
4. El Facilitador coloca a las parejas viéndose frente a frente a una distancia de 3 a 5 mt. Un participante sostendrá la sombrilla y el otro arrojará las pelotas.
5. El objetivo es rebotar la pelota dentro de la sombrilla para que permanezca en ella, no podrán echarla directamente, la pelota debe rebotar una vez.
6. El Facilitador comenta a los participantes que tendrán Quince oportunidades y cada pelota que se quede en la sombrilla contará un punto. (Dependiendo de cuántos participantes haya y cuánto tiempo desee seguir jugando, el Facilitador podrá otorgar más oportunidades).
7. Al final se cuentan los puntos obtenidos y se premian a los ganadores.
8. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice las características de la colaboración y como se puede aplicar lo aprendido en su vida

Ligero como pluma

Meta

- Concienciar la importancia y características de la colaboración en el Trabajo en equipo

Tamaño del grupo

- Ilimitado Dividido en subgrupos de 6 a 10 participantes.

Tiempo

- Duración aproximada 30 Minutos

Material:

- Una pluma de cualquier ave para cada subgrupo.
- Un reloj con segundero o un cronómetro

Disposición física

- Un salón amplio y bien iluminado, acondicionado para que los puedan desplazarse libremente.

Desarrollo

1. El Facilitador les pregunta a los participantes ¿cuánto tiempo podrán mantener una pluma en el aire, simplemente soplándole?.
2. El Facilitador divide al grupo en subgrupos de seis a diez participantes.
3. El Facilitador indica a los participantes que en cada subgrupo deberán unir todos los integrantes sus manos, formando un círculo. Uno de los integrantes del subgrupo lanzará una pluma al aire y todos los integrantes, sin soltarse de las manos, deberán mantener la pluma flotando durante el mayor tiempo que puedan.
4. El Facilitador toma el tiempo con el cronometro.
5. Al término, el Facilitador premia al subgrupo que logro mantener más tiempo la pluma en el aire.
6. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

Collage de reforzamiento

Meta

- Reafirmar el conocimiento del grupo con relación a un tema

Tamaño del grupo

- Ilimitado, dividido en subgrupos de 4 a 5 participantes.

Tiempo

- Duración aproximada 90 Minutos
-

Material:

- Revistas y periódicos viejos para cada subgrupo
- Cartulinas u hojas de rotafolio para cada subgrupo
- Plumones, marcadores o crayones para cada subgrupo
- Pegamento para papel para cada subgrupo
- Tijeras para cada subgrupo

Disposición física

- Un salón amplio y bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan trabajar en subgrupos

Desarrollo

1. El instructor forma subgrupos y pide a los participantes que sobre el tema que se ha presentado en clase, presenten lo que aprendieron en forma de "Collage".
2. Una vez elaborado el "collage", cada subgrupo lo presenta al plenario.
3. Se pide a los miembros de los otros subgrupos que hagan una interpretación de lo que les parece que da a entender el "collage". (Es importante el proceso de "descodificación" del collage por parte del

plenario, porque permite ir introduciendo el tema y captar en toda su riqueza el contenido que se ha plasmado de forma simbólica).

4. Luego, el subgrupo que elaboró el "collage", explica en plenario la interpretación que ellos le dieron a cada símbolo.
5. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

El festival artístico

Meta

- Reforzar los conocimientos adquiridos sobre un determinado tema

Tamaño del grupo

- Ilimitado

Tiempo

- Duración aproximada 90 Minutos

Material

- Ninguno

Disposición física

- Un salón amplio y bien iluminado.

Desarrollo

1. El Facilitador motiva la experiencia comentando sobre algún festival famoso o con las siguientes palabras: "Seguramente todos han participado en algún festival, en calidad de espectadores o de artistas. Quizás ha soñado con ser las estrellas

de alguno de estos espectáculos. El día de hoy ustedes podrán ser los ganadores del festival que organizaremos en este evento".

2.El Facilitador indica a los participantes el tema base del festival. Les indica que todas las actividades (Canciones, escenografía, etc.) deberán apegarse a dicho tema para lo cual es muy importante utilizar su creatividad.

3.El Facilitador explica a los participantes que podrán concursar en las siguientes actividades: caricatura, canto, comicidad, otros números (magia, poesía, etc.).

La participación puede ser individual o en grupo y pueden concursar en uno o varias actividades.

4. Los concursantes preparan su trabajo.

5. Se realiza el festival y se premia a los ganadores.

6. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en la actividad.

Técnicas de Organización

La comunidad ideal

Meta

- Reflexionar sobre la necesidad de una Investigación participativa previa y una adecuada interacción con un grupo y/o comunidad, para llegar a la planificación organizativa de la misma. Identificar los tipos de información necesarios que nos permitan conocer más integralmente la realidad.

Tamaño del grupo

- Ilimitado

Tiempo

- Duración aproximada 60 Minutos

Material:

- 30 tarjetas del mismo tamaño (10 verdes, 10 azules, 10 amarillas)
- Hojas de rotafolio.
- Marcadores.

Disposición física

- Un salón amplio y bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos

Desarrollo

1. Debe escribirse en las tarjetas la siguiente información:

Verdes:

- La comunidad está dominada por un terrateniente.
 - 35% son niños y 40% son jóvenes.
 - No hay servicio de salud en la comunidad.
 - Hay 5 cantinas.
 - Al oriente hay 3 ojos de agua, pero no hay servicio público.
 - El 80% de los adultos son analfabetos.
 - Se cultiva maíz en la región.
 - Somos cerca de 10,000 habitantes

Azules:

- Nuestra comunidad es fea.
- Tenemos muchos problemas.
- Los hombres son muy borrachos.
- Somos muy ignorantes.

- Somos muy poco participativos.
- Hay muchos perezosos que no les gusta trabajar.
- Las mujeres no trabajan.
- Nuestra comunidad es pequeña.

Amarillas:

- Hace 15 años mataron a 30 campesinos por líos de tierras.
- Los primeros pobladores fueron indígenas.
- Hace 5 años llegó la única maestra que tenemos.
- Todos somos católicos.
- Celebramos la fiesta de Santo domingo.
- Las mujeres tenemos una pequeña cooperativa de telares.
- Desde niños cultivamos la tierra.
- Los viejos de la comunidad saben hablar todavía la lengua indígena.

2. Se debe seleccionar a un pequeño grupo de participantes, sin que el resto se dé cuenta, para que jueguen el rol de la comunidad, entre ellos se distribuirán las tarjetas anteriormente elaboradas

3. En plenario, para iniciar, se pedirá la participación de 5 ó 7 voluntarios, a quienes se les indicará que ellos son un equipo promotor que llega a una determinada comunidad y que de lo que se trata es planificar esa Comunidad Ideal. Se les debe advertir que toda la información necesaria para dicho trabajo se encuentra ahí mismo, en la asamblea. Puede dejársele al alcance el rotafolio y un marcador.

4. Comúnmente el primer grupo de voluntarios diseña la comunidad sin ningún orden, a veces hasta la dibujan en el rotafolio a espaldas del grupo. La coordinación deberá participar ingeniosamente, motivando a quienes juegan el rol de la comunidad, a que opinen sobre el trabajo del equipo promotor, o a que exijan su derecho a ser tomados en cuenta.

5. Se dará oportunidad de pasar a otro equipo de voluntarios en la medida en que se observe que se haya iniciado un proceso de interacción entre los promotores y la comunidad imaginaria.

6. El desarrollo de la táctica se va dando a través de que cada grupo de voluntarios vaya superando los errores de los anteriores equipos; es decir, motive la participación de la comunidad y reconozca, más o menos, ordenadamente la información que ésta le proporciona.

7. Se reflexionará el proceso, cuando se juzgue que exista una abierta relación entre el equipo promotor y la comunidad, ambos tratando de encontrar una planificación adecuada en las necesidades reales.

8. Para iniciar la reflexión debe permitirse la expresión vivencial de los participantes, luego tratar de reconstruir las etapas importantes de la técnica, es decir, las distintas acciones realizadas por los diferentes equipos promotores.

9. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida

Barómetro.

Metas

- Ayudar a los participantes a clarificar las reglas del curso.
- Observar la diversidad de opiniones acerca de diferentes reglas.

Tamaño del grupo

- Ilimitado. Divididos en subgrupos compuestos por 6 participantes

Tiempo

- Duración aproximada 30 minutos

Material

once hojas de papel de unos 11 cm x 14 cm, cada uno marcado con los siguientes indicadores del barómetro: --100, -80, -60, -40, -20, 0, +20, +40, +60, +80, +100. Estas hojas deberán pegarse en el piso o en la pared con una separación de 60 cm entre una y otra.

Disposición física

- Un salón amplio y bien iluminado lo suficientemente grande para que los participantes estén en varios lugares a lo largo del barómetro social.

Desarrollo

1. El Facilitador explica que los participantes que realizarán una actividad para fijar las reglas del curso.
 2. El Facilitador pide tres voluntarios para ilustrar el ejercicio. Los tres se paran frente al "0" del barómetro social para empezar el desarrollo. El Facilitador dice una palabra clave, "Puntualidad" y pide que los tres se ubiquen en el barómetro como mejor lo consideren de acuerdo a su preferencia o desagrado al estímulo (la palabra mencionada). Por ejemplo, si al participante considera que la "Puntualidad" es una regla importante para él, se parará en el +80 o en el +100. La neutralidad se marca poniéndose en el cero.
 3. El Facilitador pide a los participantes a que reaccionen a las palabras clave. El Facilitador puede escoger las palabras clave que considere convenientes de acuerdo al curso.
- Cuando todos se han familiarizado con el proceso, el Facilitador permite que los participantes expresen sus propias palabras clave, sopesando el ambiente emocional. Les pide que estén pendientes a sus propias respuestas y a sus reacciones y se ubiquen en el barómetro. (Las

discusiones sobre sus posiciones frente a los temas deberán evitarse en ese momento. (Posteriormente las posiciones se discutirán)

- La fase barómetro se termina con una discusión en donde se les permite a los participantes expresar sus opiniones respecto a la importancia de las reglas. El Facilitador debe resaltar el objetivo de este ejercicio, enfatizando que las reglas establecidas operarán durante todo el evento

Economía de fichas en el aula

Metas

- Identificar y establecer las reglas del curso.
- Fortalecer conductas que faciliten el aprendizaje y tratar de evitar que se presenten en el curso conductas inadecuadas.

Tamaño del grupo

- Ilimitado

Tiempo

- Duración aproximada 45 minutos

Material:

- Hojas de rotafolio.
- Diversos "premios" y tarjetas indicando "privilegios".

Disposición física

- Un salón amplio e iluminado y espacios aislados para que los subgrupos puedan trabajar sin ser molestados

Desarrollo

1. El Facilitador divide a los participantes en subgrupos.
2. Les Facilitador pide a los subgrupos que identifiquen aquellas conductas que pueden facilitar el adecuado desarrollo del evento y aquellas que lo obstaculicen o dificulten.
3. Antes de iniciar esta actividad, el Facilitador explica a los participantes que "Conducta", es todo aquello que las personas hacemos y que se indica regularmente mediante verbos o palabras como ser puntual, preguntar, atender, no fumar, etc.
4. Los subgrupos trabajan para identificar las conductas deseables y las indeseables.
5. El Facilitador reúne al grupo en sesión plenaria y solicita que un representante de cada subgrupo presente las conclusiones a las que llegaron.
6. Al término de las presentaciones, el Facilitador junto con el grupo, especifican claramente las conductas "Deseables" e "Indeseables" que se manejarán durante el desarrollo del curso.
7. Una vez identificadas las conductas, el Facilitador explica a los participantes que a lo largo del curso otorgará fichas, cada vez que un participante muestre una conducta "Deseable" y que multará a cada participante que presente una conducta "Indeseable".
8. El Facilitador divide a los participantes en dos subgrupos y les solicita a uno de los subgrupos que determinen la cantidad de fichas que podrán obtener con cada una de las conductas "Deseables" y al otro subgrupo les pide que determinen la cantidad de fichas que tendrán que pagar o perder en cada una de las conductas "Indeseables". Así mismo, les pide que anoten sus conclusiones en una hoja de rotafolio.
9. El Facilitador reúne al grupo en sesión plenaria y les pide a los representantes de cada subgrupo que presenten las conclusiones a las que llegaron.

10. Una vez realizada la presentación de conclusiones, el Facilitador solicita a los participantes que estampen, como compromiso, su firma en cada una de las hojas de rotafolio.
11. El Facilitador establece e informa al grupo los "Privilegios" y/o "premios" que ofrecerá mediante el canje de fichas. Así mismo, les indica en que momento podrán realizar el canje de fichas por "privilegios" y/o "premios" (Puede ser en los descansos y /o al final de la sesión, etc.).
12. Durante el desarrollo del curso el Facilitador otorgará y quitará fichas inmediatamente después de que ocurran las conductas "Deseables" e "Indeseables" y realizará el canje de las mismas.
13. El Facilitador guía un proceso, para que el grupo analice como se puede aplicar lo aprendido a su vida.

Recomendaciones:

- Es conveniente realizar un balance individual al final de cada día.
- Es muy importante que existan "Premios" y "Privilegios" con diversos "precios". Ejemplo: Café, 5 fichas; galletas, 3 fichas; salir más temprano, 40 fichas, etcétera.

Glosario.

Aplicación: Afición y asiduidad con que se hace algo, especialmente el estudio.

Aprendizaje: Adquisición por la práctica de una conducta duradera.

Autónomo: Condición de quien, para ciertas cosas, no depende de nadie.

Cohesión: Acción y efecto de reunirse o adherirse las cosas entre sí o la materia de que están formadas.

Competencia: se entenderá como una construcción social compuesta de aprendizajes significativos en donde se combinan atributos tales como conocimientos, actitudes, valores y habilidades, con las tareas que se tiene que desempeñar en determinadas situaciones.

Concepto: Idea que concibe o forma el entendimiento.

Counsseling: Indica relación o ayuda, asesoramiento.

Destreza: Habilidad, arte, primor o propiedad con que se hace algo.

Didáctica: Campo de conocimiento orientado a la descripción y teorización de los procesos de E-A con el fin de fundamentarlos y facilitar la toma de decisiones acerca de lo que es conveniente hacer.

Ecológica: Parte de la sociología que estudia la relación entre los grupos humanos y su ambiente, tanto físico como social

Empatía: Identificación mental y afectiva de un sujeto con el estado de ánimo de otro.

Estímulo: Agente físico, químico, mecánico, etc., que desencadena una reacción funcional en un organismo.

Evaluación: Estimar los conocimientos, aptitudes y rendimiento de los alumnos.

Evocación: Traer algo a la memoria o a la imaginación

Habilidad: Capacidad y disposición para algo.

Holística: Doctrina que propugna la concepción de cada realidad como un todo distinto de la suma de las partes que lo componen.

Intervención: Tomar parte en un asunto; intervenir en un conflicto.

Lúdico: Perteneciente o relativo al juego.

Prevención: Preparación y disposición que se hace anticipadamente para evitar un riesgo o ejecutar algo.

Tutoría: es un proceso que consiste básicamente en brindar asesoría y orientación académica a los estudiantes a través de un profesor.

Unidad didáctica: Tiene su origen en la necesidad de encontrar una estrategia capaz de organizar la enseñanza y el aprendizaje de modo que ambos resulten eficientes y útiles.