



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA
DE AMAZONAS**



CARRERA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA

INFORME DE EXAMEN DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**TÉCNICAS GRUPALES Y VIVENCIALES PARA NIÑOS
EN EDUCACIÓN PRIMARIA**

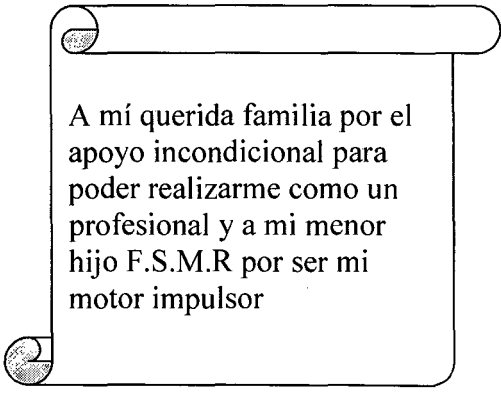
**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
EDUCACIÓN PRIMARIA**

BACHILLER: Mas Tauma Keider

JURADOS: Mg. Ever Salomé Lázaro Bazán Presidente
Lic. Roberto Nervi Chacón Secretario
Lic. César Zuñiga Quiñones Vocal

CHACHAPOYAS – AMAZONAS – PERÚ

2008



A mí querida familia por el apoyo incondicional para poder realizarme como un profesional y a mi menor hijo F.S.M.R por ser mi motor impulsor

AGRADECIMIENTO

Con especial deferencia agradecer a Dios todo poderoso y a mi familia. Gracias, porque con su apoyo me dan las fuerzas y el incentivo necesario para concretar lo que pongo en marcha y de esta manera terminar mis estudios superiores.

Muchas gracias, porque con ustedes todo y sin ustedes nada.

PÁGINA DE AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

COMISIÓN DE GOBIERNO DE LA UNAT-A

Dr. Manuel Alejandro Borja

Presidente.

Dr. Víctor Hugo Chanduví Cornejo

Vicepresidente Académico.

Dr. Federico Raúl Sánchez Merino

Vicepresidente Administrativo.

CARRERA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA

Ms. Ever Salomé Lázaro Bazán

Responsable

Chachapoyas, 28 de mayo de 2008.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Página de Autoridades Universitarias.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Introducción.....	v
Primer Capítulo:	
I.1GRUPO.....	2
I.1.1Características.....	3
I.1.2 Tipos de Grupo.....	4
I.2. ESTRUCTURA DE UN GRUPO.....	5
I.3 DINÁMICAS DE GRUPOS.....	8
I.4 OBJETIVOS DEL GRUPO.....	13
I.5 LOS ROLES GRUPALES.....	15
I.6. TAMAÑOS DE GRUPO.....	16
I.7. AMBIENTE FÍSICO.....	21
I.8.NORMAS DE GRUPO.....	23
I.9. ETAPAS EVOLUTIVAS DE LA VIDA GRUPAL.....	32
I.9.1. Modelo Tuckman	33
I.9.2. Modelo Schutz.....	34
I.9.3: Modelo Mann.....	36
I.9.4. Modelo de Vela y Londoño.....	37
I.10. LA COMUNIDAD EDUCATIVA UN CAMBIO DE RELACIONES.	39
I.11. CONFLUENCIA ENTRE TÉCNICAS VIVENCIALES GRUPALES	43
I.12. LIDERAZGO GRUPOS Y EDUCACIÓN.....	47

I.13 TÉCNICAS Y DINÁMICAS VIVENCIALES.....	48
I.13.1. Animación.....	48
I.13.2 Análisis.....	50
I.13.3. Actuación.....	51
I.14 ELEMENTOS PARA TENER EN CUENTA EN LA UTILIZACIÓN DE UNA TÉCNICA O DINÁMICA VIVENCIAL.....	53
I.15. ALGUNAS TÉCNICAS VIVENCIALES Y GRUPALES.....	54
I.15.1 Dinámicas De Presentación.....	54
I.15.2 Dinámicas formativas.....	65
I.15.3.Dinámicas de animación.....	68
I.15.4. Dinámicas Teatrales.....	69
I.15.5 Como hacer teatro.....	73
I.15.6 Dinámicas de Conocimiento.....	100
Segundo capítulo	
II.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	106
II.2. FORMULACIÓN DEL PORBLEMA.....	106
II.3.- JUSTIFICACIÓN.....	106
Tercer Capítulo	
III.4.- OBJETIVOS.....	109
III.4.1. Objetivo General.....	109
III.4.2. Objetivos específicos.....	109
III.5. ANTECEDENTES.....	110
IV.- DISEÑO Y SOLUCIÓN DEL TEMA	112
IV.1 MATERIAL Y MÉTODO DE ESTUDIO.....	112
RESULTADOS.....	113
CONCLUSIONES.....	117
RECOMENDACIONES.....	118
BIBLIOGRAFÍA.....	119
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

Las técnicas grupales y vivenciales, son situaciones que hacen vivir una situación real, lo cual es importante porque hoy mas que nunca la educación se vuelve formativa y deja de ser informativa para convertirse en conocimiento vivencial, se les denomina también experiencias estructuradas, porque son diseñadas con base a experiencias del mundo real, que se estructuran para fines de aprendizaje.

En la dinámica de grupos como técnica, aparece el planteamiento de situaciones colectivas estructuradas que pueden ser desde un problema, un modelo de conducta o conflictos simulados que el facilitador utiliza para provocar que los integrantes de un grupo puedan observarse a si mismo y puedan identificar las conductas de los demás con fines de aprendizaje, no tanto como asimilación de conocimientos, si no como un cambio de comportamiento y en ocasiones de actitud.

La tarea central de la dinámica de grupo es llevar a la superficie los modelos mentales de las personas para explorarlos y hablar de ellos sin defensas, para que sean conscientes de cómo influyen en su vida y encuentren maneras de modificarlos mediante la creación de nuevos modelos mentales que le sirva mejor en su mundo real.

Para nuestra investigación nos planteamos un objetivo de realizar técnicas vivenciales y grupales para la integración en la socialización en niños y niñas en educación primaria, para esto se utiliza diversos métodos (participativos, activos,

mediáticos y técnicas vivenciales como de animación, presentación, análisis, con actuación, también las técnicas para las dinámicas de grupos que son)

- Técnicas de motivación
- Técnicas de trabajo grupal.

Que todas estas estrategias ayuden al niño a cambiar en una realización plena y en un formación individual y colectiva, y para eso investigamos diversas bibliografías como trabajos de tesis.

- Talleres de plástica, música, teatro y expresión corporal (Norma de panero)
- Aprender jugando y no abrumando (Pescetti Luis Maria) y otros.

Donde concluimos que el niño comienza a expresarse desde el nacimiento con deseos instintivos que son primitivos para dar a conocer al mundo sus deseos de comunicarse con los demás

- Las técnicas vivenciales y grupales ayudan al niño a desarrollarse tanto como personal y grupal, además recomendamos a los formadores a comprometerse con los niños de hacerlos crecer, es decir responsables, seguros, libres, participativos en un ambiente de amor y felicidad.

CAPITULO I



I.1 CONCEPTO DE GRUPO.

Todos los organismos vivos tratan de agruparse, pero sin duda es el hombre el ser que más tiempo vive en grupo y más importancia da al mismo. Se agrupa constantemente, en su familia, con sus amigos, en el trabajo, en la escuela. Esta constituye una actividad que realiza durante su vida.

Los seres humanos por naturaleza nos congregamos primero en el grupo familiar, luego en el grupo de educación y el grupo de trabajo. Estos grupos constituyen las células básicas de la estructura social y son llamados grupos primarios, se caracterizan por:

“La existencia de un número reducido de miembros...que mantienen una gran comunicación interpersonal, comparten los mismos objetivos y se movilizan activamente en torno a ellos, cada miembro desempeña papeles específicos y todos tienen sentido de pertenencia e integración.” (ESPINOZA, 1982:62)

Antes de revisar las diferentes concepciones y definiciones con respecto al grupo deseamos conocer lo que significa para usted.

En la siguiente cita Anduela (1986:19) define grupo como:

“La reunión de individuos en la que existe interacción de fuerzas y energías es preciso que haya interacción entre las personas y conciencia de relación común”

Un grupo se constituye no solamente como un conjunto o reunión de personas de un determinado espacio, si no básicamente a partir de interacciones que existen entre cada uno de sus miembros. Por lo tanto su formación responde al progresivo establecimiento de relaciones personales.

Esto implica que haya una relación personal y comunitaria entre los miembros de un grupo. Cada miembro debe percibir al otro como persona individual y debe existir una conciencia colectiva de la relación común.

I.1.1 CARACTERISTICAS

❖ Sociometría - Sentimientos Interpersonales.

- Aprecio

- Indiferencia

- Rechazo

❖ Poder - Distribución de la autoridad

- Influencia dentro del equipo

❖ Comunicación - Numero

- Capacidad y distribución de los canales de distribución.

❖ Roles - Patrón de tareas y responsabilidades

- División de valores

- Distribución de roles

I.1.2 TIPOS DE GRUPO

Informales: No hay reglas

Formales: Se designa líderes y reglas escritas.

De referencia: Grupos con los que el individuo se comunica psicológicamente

De pertenencia: Son los que el individuo pertenece pero con lo que no se identifica.

Características de los tipos de grupo

- 1) **Formativo:** A desarrollar capacidades o potencialidades diferentes al simple conocimiento.
- 2) **Psicoterapéutico:** Curan los psicoterapeutas.
- 3) **Educativa:** Los grupos pueden ser empleados con el fin expreso de aprender.
- 4) **Sociabilización:** A prendan a comunicarse, convivir.
- 5) **Trabajo en equipo:**

I.2 ESTRUCTURA DE UN GRUPO

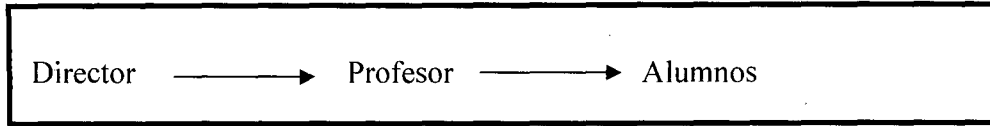
Después de analizar las características más importantes de un grupo, las motivaciones para su formación y desarrollo y las relaciones que existen entre la persona y el grupo, queremos referirnos a la estructura que asume el mismo.

Todo grupo como toda organización establece una estructura que le permite funcionar. Podemos señalar que le **génesis u origen de la estructura** se debe a tres **tipos de factores**: las exigencias para una eficiente ejecución de grupo, las capacidades y motivaciones de las personas y el ambiente de grupo.

La eficiente ejecución del grupo se refiere al interés de los miembros que lo conforman de realizar con eficacia la tarea encomendada. Las motivaciones y capacidades que posee cada miembro también intervienen para la conformación de un grupo. Por último, la existencia de un ambiente o clima que favorece las relaciones entre dichos miembros.

En la estructura de grupo, **cada miembro ocupa un lugar** en particular en relación al grupo y a los otros miembros, este conjunto de relaciones también define la estructura social del grupo. Ejemplo:

En la institución educativa que labora se dan una serie de relaciones:



Este esquema representa la relación existente entre el director y el profesor y a su vez, entre el profesor y los alumnos.

Los grupos tienen también a estructurarse de acuerdo a la **posición y rol de los miembros**, así podemos afirmar que estas pueden ser: formales e informales.

Las **estructuras formales** se observan con facilidad porque presentan prescripciones claras para las posiciones de cada uno de sus miembros. Son el resultado de una organización funcional. De la filosofía, normas y reglamentos que representan las relaciones entre los miembros que la constituyen para el logro de los objetivos, el mantenimiento del equilibrio interno y la estabilidad. Por ejemplo:

El organigrama de una institución educativa

El reglamento del centro educativo

En síntesis:

LA ESTRUCTURA FORMAL es la determinación de los patrones de interrelaciones entre los miembros y los cargos, definidos a través de directrices, reglamentos y normas de la institución para el logro de los objetivos.

Las **estructuras implícitas o informales** no se observan fácilmente. No siempre están de acuerdo con las estructuras formales y muchas veces no son percibidas por la mayoría de los miembros del grupo. Por ejemplo:

Un docente sin ningún cargo apoya a uno de los coordinadores porque este reconoce en la mencionada docente gran capacidad y experiencia.

La estructura informal se desarrolla a partir de la interacción impuesta y determinada por la organización formal. En muchos casos la organización formal puede tener dentro de si, o paralela a si, una organización informal por completo diferente.

Este tipo de estructura genera sus reglas de comportamiento, sus formas de recompensa o sanciones, sus objetivos, sus valores, y expectativas. Podemos decir que la estructura informal trasciende a la organización formal, que esta circunscrita al local físico y al horario de trabajo. Por ello sería de esperar que los miembros del grupo informal realizaran ciertas tareas o actividades, o se relacionaran entre si en ciertas formas, de acuerdo con la organización formal, pero también sienten influencias por completo distintas, venidas de la organización informal.

I.3 DINÁMICA DE GRUPO:

“En relación al termino sabemos que lo dinámico se opone a lo estático, de modo que el vocablo alude a movimiento. Podemos establecer entonces, que la dinámica de grupo son los movimientos que ocurren en los grupos, debido a las fuerzas sociológicas y psicológicas que aportan sus miembros y el grupo como un todo” (GRANADOS 1990:23-24)

Por su parte Anduela (1986) plantea que la dinámica se estructura en base a que el grupo toma una determinada dirección movido por una serie de fuerzas complejas, que a veces son difíciles de precisar como: la energía, cambios, reacciones, actividades, retrocesos, aciertos, equivocaciones, etc. Por ello decimos que dinámica de grupo es el resultado de las fuerzas del grupo.

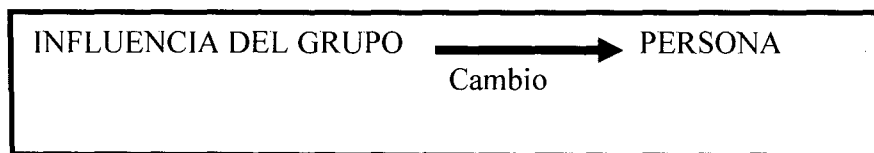
La comprensión de esta dinámica será un elemento importante para orientar o asesorar a los grupos hacia caminos de cohesión, mejor organización e interrelación.

La dinámica de grupo produce interacciones entre los miembros que progresivamente van modificando la conducta del individuo. Esta dinámica genera los elementos que hacen crecer, estimular y activar las potencialidades de cada uno de sus integrantes y del grupo en general.

El hecho de que diferentes grupos impliquen distintos tipos de conducta, explica la enorme importancia de los grupos para el cambio de la conducta individual. Muchos de los cambios más importantes en la vida de una persona son resultados producidos por los miembros del grupo.

Cuando usted ingreso a laborar en la institución de la cual forma parte, paso a integrar un nuevo grupo y es mas probable que en Ud, se hayan generado cambios. Por ejemplo: una nueva forma de relacionarse con los alumnos y otros docentes.

El nuevo grupo ha tenido la capacidad de ejercer poder influenciando en el cambio de su conducta. A continuación nos ocuparemos en desarrollar este tema.



Perlman (1985) señala que la influencia es el resultado de una interacción en la cual una persona cambia algún aspecto de su conducta en la dirección intentada por otra. Debemos diferenciarla del poder que se refiere a la fuerza que motiva el cambio.

De esta manera el poder puede derivarse de dos fuentes.

- Los recursos relevantes que posee la persona que ejerce poder (propiciador) hacia la persona.

- Las normas que el sujeto ha interiorizado tocante al derecho del que tiene poder para manejar su conducta.

Esa fuerza que motiva el cambio (poder) tiende a ir de la mano con el valor que se da a los miembros de grupo en una posición (status). Por ello las personas que poseen alto status tienen poder. Veamos un ejemplo:

Ud. como docente – tutor de una clase tiene un alto status para sus alumnos, por esto ejerce poder cuando desea que se comprometan mas con sus estudios.

ELEMENTOS DE LA DINÁMICA GRUPAL.

Toda institución debe ser conciente de las características que asume el proceso de comunicación entre sus miembros, de los objetivos que se trazan como grupo humano, así como de los roles que desempeña cada persona en la consecución de esa finalidad u objetivo común del que hablábamos antes

Nuestra intención es justamente que Ud, reflexione sobre estos elementos que se dan fundamentalmente en la dinámica de todo grupo. Veamos detenidamente cada uno de ellos.

LAS RELACIONES HUMANAS Y EL PROCESO DE COMUNICACIÓN.

La comunicación es un proceso que permite la transferencia de la cultura, ideología, valores, actitudes, etc. Resulta imposible hablar de comunicación sin relacionarla con todos los fenómenos de la vida del grupo.

La comunicación se realiza a través de las interrelaciones que existen entre los individuos y de estos en sus grupos. Por ello, la importancia de la comunicación en los procesos grupales.

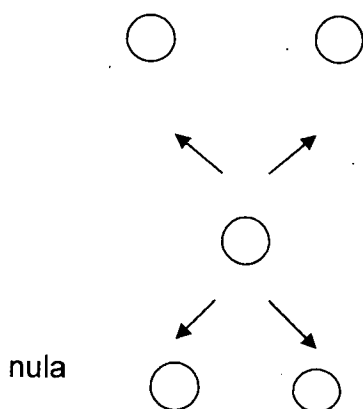
“La comunicación debe visualizarse a todos los miembros del grupo, ya que el mensaje que transmite el grupo es mas eficaz y positivo que el individualista. El individuo se comunica con el mundo por medio del grupo, entra en contacto con la realidad que lo rodea a través de este, su visión del mundo ha sido condicionada por lo grupos que ha formado parte”(ANDUEZA; 1986:28)

La comunicación entendida como la percepción del otro y la participación como el “ser con otro” crean una red de relaciones humanas. De esta manera de la comunicación que haya en el grupo dependerá el crecimiento y maduración del individuo. Por ello es necesario establecer en nuestra institución educativa una red de comunicaciones.

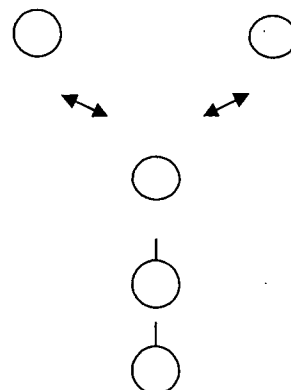
Mc David (1979) define las redes de comunicación por el número de eslabonamientos de comunicación desde una posición hasta otras posiciones, podemos señalar.

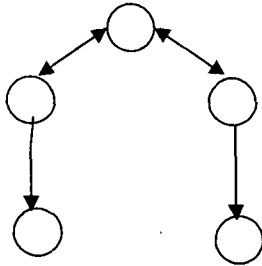
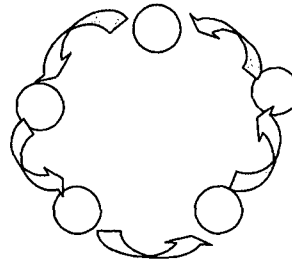
- a) La **rueda**, donde una persona puede comunicarse con todas, desde un punto central.
- b) La **“Y”** en la que una persona puede comunicarse con otras dos.
- c) La **cadena**, donde tres miembros son igualmente centrales, pudiéndose comunicar estos.
- d) El **círculo**, donde todos los miembros son igualmente centrales, todos pueden comunicarse con facilidad.

LA RUEDA



LA “Y”



LA CADENA**EL CÍRCULO**

Algunos autores afirman que una red centralizada en un miembro puede facilitar la resolución de problemas, pero también puede ser muy vulnerable. Sin embargo, las redes que permiten mantener una comunicación con todos los miembros, se mantienen más cohesionadas, aunque la resolución de problemas sea más lenta.

I.4 LOS OBJETIVOS DEL GRUPO.

Hemos dicho que una finalidad común debía congregar a los miembros de una institución educativa. Ahora que vamos a proporcionar algunas orientaciones para precisar los objetivos que determinarán el quehacer educativo de cada institución y que se derivan de esta finalidad común.

Asumimos que un objetivo se define como la meta o ideal que se pretende alcanzar. En este caso el objetivo del grupo expresa el ideal que dinamiza y orienta sus actividades, que va a lograr donde va a llegar.

En todo grupo existe, por lo menos, un objetivo que es aceptable para una mayoría del grupo y que puede identificarse apropiadamente como objetivo grupal, los miembros están motivados para efectuar actividades que presumiblemente contribuyan al logro de este objetivo.

Asimismo los objetivos del grupo constituyen una especie de agregado de objetivos individuales que por lo tanto, deben ser respaldados por sus miembros.

En esta organización, los miembros de cada grupo deben pensar y trabajar como unidad, es decir deben estar regidos por un propósito definido. En la institución educativa: directores, docentes y personal administrativo y auxiliar son parte de un mismo cuerpo.

Según Prada (1986: 36-37) "si el grupo se identifica en torno a los objetivos, la probabilidad de crecimiento y desarrollo de aquel crecerá proporcionalmente a la fuerza de estos"

La finalidad de estos objetivos del grupo es permitir el funcionamiento del mismo. En este sentido, se formulan en relación a las funciones del grupo, que según Prada es:

De clarificación o nivel de contenido. Provee de los contenidos para estructurar un marco de referencia teórico, el cual permite actuar a los miembros del grupo.

Ejemplo:

Redefinir el perfil del alumno para diseñar un currículo encaminado al cambio de actitudes y valores.

I.5 LOS ROLES GRUPALES

Recordemos que un rol prescribe ciertas acciones, comportamiento y lenguaje que no necesariamente está relacionado con la persona que lo desempeña. Es decir un rol existe independientemente de cualquier persona en particular.

Así entendido un rol grupal es el conjunto de prescripciones que señalan la conducta apropiada de quien ocupa una posición frente a otras posiciones relacionadas con ella. Cada posición en la estructura del grupo tiene un rol, que consiste en la conducta que se espera de quien ocupa dicha posición.

En tanto la sociedad es una estructura donde interactúan los individuos relacionándose a través del desempeño de diferentes roles sociales, cada persona podrá desempeñarse más de un rol.

La asimilación de roles sociales consiste en reconocer el papel y después vivenciarlo, así la conducta es internalizada. En una institución educativa, cada miembro de esta desempeña un rol y es la interacción con otros miembros

donde el rol va siendo internalizado, y las funciones para dicho fin cumplidas como tal.

OTROS ELEMENTOS DE LA DINÁMICA GRUPAL Y VIVENCIAL

En el grupo influyen otros elementos a los cuales debemos considerar como importantes

Estos son:

- El tamaño : Cantidad de personas que conforman el grupo.
- El ambiente físico : Espacio donde se dan las relaciones.
- Las normas : Conductas, actitudes y valores aceptados por el grupo.
- La motivación : Impulso por hacer las cosas.
- La madurez : Capacidad de adaptación a ciertas situaciones.

I.6 TAMAÑO DEL GRUPO

En muchas oportunidades nos congregamos con colegas para trabajar en equipo o disponemos las actividades de nuestros alumnos en grupos de diversa extensión.

Los grupos se pueden clasificar por tamaño de acuerdo al número de miembros. Así se forman grupos pequeños (5-15 personas), medianos (15-20 personas) y grandes (mas de 20 personas).

En la conformación del grupo se consideran los conocimientos, aptitudes, habilidades y capacidad física del grupo, así como la capacidad para adquirir y procesar información, y desarrollar diversas actividades.

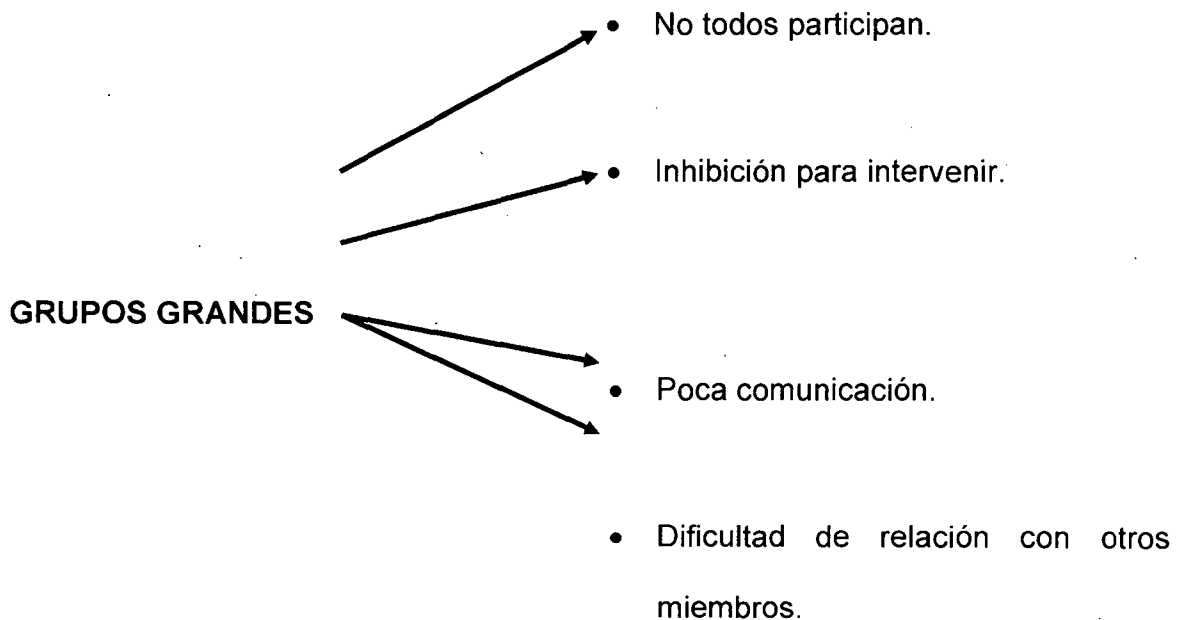
Si bien el crecimiento de un grupo permite la posibilidad de interactuar con varias personas, en la medida que aumenta el tamaño de este, su organización se hace más difícil. Se presentan situaciones interpersonales y organizacionales que interfieren con el uso eficaz de los recursos, generan conflictos, disminuyen las oportunidades de participación activa, aumentan las presiones normativas e incluso se forman subgrupos.

Así mismo, aumenta la cantidad de comunicación que se dirigen hacia el grupo en conjunto, en vez de a cada miembro en particular. Esta distribución variable de la comunicación se relaciona con los siguientes fenómenos: los niveles de participación, el surgimiento de un liderazgo, la conducta de conformidad y el rendimiento del grupo.

Precisamos a continuación el significado de estos fenómenos.

a) Participación de los miembros.

A medida que aumenta el tamaño del grupo, disminuye la cantidad de tiempo que dispone cada miembro para participar en las actividades grupales, cuanto mayor es el grupo, menor es la oportunidad que tiene cada persona de intervenir en la discusión, expresar sus opiniones, etc. Además es frecuente que los miembros se sientan más amenazados e inhiban más sus apreciaciones y participación en grupo numeroso que en uno mas reducido. Por consiguiente, **decrece el nivel global de participación y comunicación interpersonal al aumentar el tamaño del grupo.**



A veces sucede también que la discusión suele estar dominada por unos cuantos miembros, mientras que los demás participan cada vez menos, así el esfuerzo desplegado por unos cuantos es mayor. Esto se incrementa a medida que aumenta el tamaño del grupo.

Otro factor que puede influir, como mencionaremos líneas anteriores, es la falta de tiempo para que participe cada miembro, el creciente dominio de actividades del grupo por partes de unos pocos miembros o de unos solo, y la mayor dificultad para el mantenimiento de relaciones interpersonales en los grupos numerosos, contribuye obviamente a la participación de sentimientos negativos con respecto al grupo.

b) Liderazgo.

Según Gibb, psicólogo norteamericano sistematizador del grupo participativo, un principio básico para la orientación del aprendizaje en el trabajo de grupo es el liderazgo. Todo grupo requiere una conducta (liderazgo) que facilite la tarea y favorezca el logro de los objetivos establecidos y definidos con la participación de todos los miembros preferentemente.

Pero esta conducción ha de ser distribuida en todo el grupo con el fin de que todos los miembros tengan oportunidad de desarrollo las correspondientes capacidades. Por ello cualquier miembro del grupo puede ser líder en el sentido del poder actuar y servir a las funciones del grupo. El liderazgo distribuido favorece la acción y la capacidad de trabajo del grupo.

c) Consenso

Cuanto mayor es el grupo, mas difícil es obtener el consenso. Se ha observado que en los grupos más numerosos hay menos consenso con respecto a los temas tratados, y que los miembros cambian menos en dirección a un mayor

consenso y conformidad con los estándares de grupo. Más no así en los grupos donde los miembros están muy comprometidos a un único conjunto de metas y valores del grupo. En este caso, hay una alta motivación para llegar a un consenso sobre los problemas más que a participar en discusiones formales y votación.

Es por eso que el grupo debe establecer un tipo de comunicación libre y espontánea que evite los antagonismos, la polarización, los “bandos” y que haga posible llegar a decisiones o resoluciones mediante el acuerdo mutuo entre todos los miembros. El consenso se favorece con un buen “clima de grupo” caracterizado por cordiales relaciones interpersonales, espíritu de cooperación y tolerancia.

d) Rendimiento.

Si bien al aumentar los miembros del grupo se cuenta con recursos adicionales (aptitudes, conocimientos, opiniones, etc.) que pueden contribuir a un eficaz rendimiento grupal, también como ya dijimos, aumentan los problemas de organización, se dificultan las redes de comunicación, las interacciones se hacen más difíciles y se produce mayor inhibición en algunos miembros de sus impulsos participativos. Todo esto tiende a disminuir la eficacia del grupo.

El rendimiento de un grupo será más o menos eficaz al aumentar su tamaño, dependiendo del grado en que puede utilizarse los recursos adicionales, el grado que los procesos grupales ejerzan una influencia positiva o negativa

sobre el producto del grupo y la capacidad de poder que se tenga sobre los miembros del grupo.

I.7 AMBIENTE FÍSICO.

Definitivamente los elementos materiales del medio ambiente son factores importantes para determinar la conducta individual y el funcionamiento del grupo. Entre estos aspectos podemos señalar: la forma y el tamaño de la sala de reuniones, la iluminación, la ventilación, el mobiliario, el color de las paredes, entre otros.

La importancia del ambiente en la dinámica de grupos esta estrechamente relacionada con la **generación de procesos de comunicación** y por ende de las **relaciones personales** y la **productividad del grupo**.

Así podemos referirnos al **espacio personal**, es decir, el área que rodea inmediatamente al individuo y en la que tiene lugar la mayoría de sus interacciones con los demás. Su amplitud depende de las condiciones psicológicas de la persona. Sus límites varían según el grado de intimidad de la relación interpersonal.

De acuerdo con esta conceptualización, el espacio personal del individuo esta delimitado por una línea imaginaria que une aquellos puntos del espacio que

rodea a su cuerpo, en los que el acercamiento de otra persona provoca una respuesta afectiva.

Según Shaw (1981: 142), esta respuesta afectiva puede ser muy positiva (como cuando se aproxima una persona querida), muy negativa (cuando se acerca alguien detestable), o intermedia entre ambos extremos.

La **disposición espacial** de los miembros de un grupo también es un factor importante, no solo sobre las pautas de comunicación dentro del grupo, sino también sobre los aspectos cualitativos de la interacción grupal. Estos efectos a su vez, entrañan importantes consecuencias para la emergencia del liderazgo, para el status dentro de los grupos, y las reacciones afectivas de sus miembros.

Ya hemos comentado la relación existente entre el status y la distancia interpersonal, y puesto que el líder suele poseer un status elevado dentro del grupo, no es de extrañar que también exista una relación entre la colocación espacial y el liderazgo. Esto no pretende afirmar categóricamente que el líder es siempre el que posee el status al interior de la organización grupal.

En las redes de comunicación se adecuara mas a un modelo de rueda ya que puede establecer relaciones con todos los miembros de su grupo.

En otro contexto, el líder acostumbra ocupar la cabecera de la mesa. Por ejemplo, y a la inversa, la persona que ocupa la cabecera es percibida como líder. Estos

hechos significan que la posición espacial que ocupa una persona en el grupo tendrá importantes consecuencias con relación a sus posibilidades de emerger como líder y al grado de influencia que ejercerá el grupo.

I.8 NORMAS DEL GRUPO.

Como señalaremos, las normas del grupo son las reglas que gobiernan el comportamiento de los miembros del grupo. Expresan los valores del grupo como conducta, es decir son juicios de si una conducta dada se considera como expresión o como violación de los valores del grupo. Las normas del grupo contrastan con las reglas prescriptivas las cuales tienen el efecto de reducir la conducta potencial de los miembros al restringir los juicios, las opciones y la participación del grupo.

Johnson (1972: 217 – 218) señala:

Las sociedades no pueden mantenerse, ni los sistemas sociales alcanzar sus objetivos, sin la coordinación de conductas y actitudes que resultan de la aceptación de normas grupales...Las normas se refieren a las creencias comunes de tipo valorativo que explican las formas de conducta apropiadas para los integrantes del sistema social.

Para que la normativa influya en el comportamiento de una persona, esta tiene que reconocer su existencia y percibir que otros miembros de la organización o del grupo la aceptan y siguen esta regla.

Las normas cumplen la función de vincular a los individuos con el sistema social. Su objetivo es que los individuos permanezcan en el sistema y cumplan con los requisitos de su rol. Las normas son productos sociales que se forman a los largo de la interacción social, es decir, se internalizan gradualmente.

Cuando hablamos de normas de una institución necesariamente hay que vincularlas con la aceptación o conformidad del individuo respecto a estas. La norma se configura como:

“la renuncia a la propia individualidad a efectos de progresar o como la violación de los propios principios a fin de ser aceptado por el grupo.”(JOHNSON, 1972:227)

Existen cuatro clases generales de **variables que influyen en la aceptación de las normas del grupo**:

1. Las características de la personalidad de los miembros.
2. La clase de estímulos que originan conformidad.
3. Los factores situacionales.
4. las relaciones intragrupalas.

A continuación revisemos cada una de las variables.

- 1. los factores de personalidad:** se refieren a aquellas características de los miembros del grupo que les predisponen a aceptar las normas de grupo.

Ejemplo:

El docente que no asiste a las reuniones sociales con sus colegas por considerarlas una pérdida de tiempo.

- 2. Los factores de estímulo:** Están en relación a los incentivos o estímulos relacionados con la norma respecto a la cual se presume la conformidad del individuo.

Ejemplo:

Utilizar un fondo de multas por tardanzas para otorgar premios a los docentes más colaboradores elegidos por sus colegas.

- 3. Los factores situacionales:** Abarcan los aspectos del contexto grupal tales como el tamaño del grupo, la unanimidad o la mayoría del grupo, la estructura, etc.

Ejemplo:

Un grupo muy grande de docentes en el cual existen intereses en conflicto y una estructura fragmentaria origina que no se logre un respeto cabal por las normas.

- 4. las relaciones intragrupales:** Se refiere a variables tales como: la clase de precisión ejercida, la composición del grupo, éxitos anteriores del

grupo, el grado en que la persona se identifica con el grupo, etc. Estas variables influirán en el mayor o menor aceptación de las normas por los miembros de un grupo.

Ejemplo:

Es más probable que se acaten las normas en un grupo donde el líder tiene ascendencia eficaz.

Cualquier institución, entre estas la institución educativa, regula las conductas de sus miembros mediante normas que afectan la calida y cantidad de ejecución de tareas, así como la armonía y la calidez de las relaciones. Cuanto mas importante es la conducta del individuo para el cumplimiento de la tarea del grupo y su conservación, tanto mas intensa es la presión de la norma.

Por otro lado la cohesión del grupo o la atracción que este ejerce sobre el individuo también influyen en su conformidad con las normas grupales. Cuanto mas atraído se sienta el individuo por el grupo, tanto mayor será la conformidad.

MOTIVACIÓN

La motivación también es un elemento crucial en la cohesión y funcionamiento de un grupo humano. Esta se define como el impulso de hacer las cosas bien, en relación con algún índice o estándar de calidad.

La verdadera tendencia de un individuo a dirigirse hacia el optimo rendimiento, es concebida como la resultante de dos tendencias opuestas: la de obtener éxito y la de evitar el fracaso.

Johnson (1972) resalta una fuerte necesidad de desarrollar la motivación en las personas mediante un programa de ejercitación para obtener cambio de actitudes y personalidad. Trataremos de relacionar este programa con la realidad educativa.

Este programa se caracteriza por:

- Crear expectativas respecto de la persona que puede y debe cambiar y que lo hará como resultado de la experiencia que extraigas de la ejercitación.
Ejemplo: Conversar con el docente sobre sus puntos fuertes y débiles en su accionar profesional, expresando las expectativas de la institución respecto al mejoramiento de su desempeño.
- Mostrar que el cambio deseado es compatible con las exigencias de la realidad y de la razón.
Ejemplo: Vincular el cambio esperado con la necesidad que la enseñanza este permanentemente actualizada para el logro de la modernización de la educación y de la sociedad peruana.
- Desarrollar en el docente conceptos claros acerca de la conducta o motivo.
Ejemplo: familiarizarlo con los conceptos básicos de la psicología de la motivación.

- Conseguir que el docente relacione los nuevos conceptos con conceptos afines.

Ejemplo: ayudarle a relacionar la teoría aprendida con las metas de la modernización educativa y con el nuevo perfil que se quiere formar.

- Lograr que el docente relacione el concepto de las acciones con los acontecimientos de la vida diaria.

Ejemplo: vincular la teoría de la motivación con los métodos de enseñanza, de evaluar y de disciplina que aplica cotidianamente, animándolo a evaluarlos a la luz de los nuevos conceptos aprendidos.

- Orientar a que el docente perciba el motivo recién conceptualizado como un perfeccionamiento de su auto imagen.

Ejemplo: comentarle el hecho que, si cambia sus métodos se convertirá en un pionero y se sumara a aquellos grupos modernizadores que se encuentran empeñados en acelerar el ritmo de desarrollo de la sociedad peruana.

- Conseguir que el docente perciba el motivo como una mejora de los valores culturales predominantes.

Ejemplo: al modernizarse, dejara de lado métodos tradicionales e ineficaces que muchas veces resultan frustrantes para el desarrollo pleno de las potencialidades del educando.

- Conseguir que el docente se comprometa a alcanzar en la vida metas concretas relacionadas con el motivo recién formado.

Ejemplo: animarlo a que formule un conjunto de metas de realización para el próximo mes, los próximos 6 meses, y el próximo año.

- Conseguir que el docente lleve un registro de sus progresos en la consecución de las metas propuestas.

Ejemplo: repasar con el docente la lista de objetivos para verificar su nivel de realización de metas.

- Además se debe brindar al individuo la sensación que se halla calidas y honestamente respaldado, y que es respetado por los miembros del grupo como una persona capaz de guiar y dirigir su propia conducta futura.

Para finalizar este aspecto lo dejamos con el siguiente pensamiento para su reflexión:

“La confianza es la forma mas elevada de la motivación humana. Saca a la luz lo mejor de la gente. Pero requiere tiempo y paciencia, y no excluye la necesidad de adiestrar y desarrollar a las personas para que su competencia pueda elevarse al nivel de esa confianza”. (RAMIREZ, 1995:5)

MADUREZ

A los elementos antes explicados que intervienen en el funcionamiento del grupo, se añade la madurez de los individuos integrantes. La madurez se revela en la

capacidad de adaptación del individuo a distintas situaciones. El nivel de madurez esta influenciado por aspectos biológicos (edad, sexo) y sociológicos (la educación, status económico, las relaciones sociales).

Los efectos de dichas características no se pueden identificar con facilidad. Sin embargo los datos disponibles muestran claramente que tales características son condicionantes importantes en los procesos de grupo. Entre ellos vamos a considerar.

- La edad cronológica.
- El sexo.
- Las aptitudes.
- Las características físicas
- La personalidad.

a) La edad cronológica.

La edad es un condicionante importante de la clase de conductas que manifiesta un individuo miembro de un grupo. Los contactos sociales que realiza una persona aumentan en cantidad y porcentaje con la edad cronológica.

A medida que aumentan los contactos, y determinados tipos de contacto, se incrementa la complejidad de la pauta de interacción. Por otro lado, la conducta dominante disminuye con la edad, mientras aumenta la conducta integrativa.

Esto revela que al aumentar la edad crece la sensibilidad ante los demás y la tendencia a adoptar pautas de conductas más complejas. El aprender y aceptar normas es parte del proceso de socialización de todo individuo.

b) El sexo.

El sexo de los miembros del grupo es otro condicionante de la conducta. Los hombres y las mujeres actúan de modos diferentes, lo cual posee importantes consecuencias para los procesos grupales.

Según algunos estudios, en el desarrollo de interacciones los hombres suelen ser más agresivos y autos afirmativos que las mujeres, las mujeres asumen un rol más sumiso mientras que el rol de los hombres es relativamente dominante. Sin embargo, cada vez son mas los casos en que la mujer también adopta un rol mas agresivo.

Es probable que estas conductas se deban a las influencias culturales diferenciales que se ejercen sobre hombres y mujeres, en cada contexto social y grupo cultural. Lo importantes es que se sigue estudiando al respecto.

c) Las características físicas.

Las características físicas como tamaño, peso, altura, estado de salud, influyen relativamente en la conducta del individuo, se contrarrestan con otras variables como aptitudes o personalidad.

d) Las aptitudes.

Las aptitudes de los miembros del grupo determinan con que eficacia un individuo puede realizar algunas acciones. Las aptitudes pueden ser generales o de tipo específico.

La inteligencia es la estimación de una aptitud individual para enfrentarse con una diversidad de situaciones y problemas. Esta determinada por la aptitud innata y las experiencias que ha tenido el individuo.

e) La personalidad.

Los rasgos personales son aquellas tendencias o predisposiciones a comportarse de una manera determinada en diferentes situaciones. Cada individuo adopta uno o varios modos particulares de considerar a las demás personas o de reaccionar frente a ellas. En la interacción grupal, estas conductas pueden expresarse en características diferentes.

I.9 ETAPAS EVOLUTIVAS DE LA VIDA GRUPAL.

Anteriormente hemos analizado la estructura y la dinámica que se genera en un grupo humano poniendo especial énfasis en el desarrollo de la educación educativa

A continuación vamos a revisar las etapas de la vida grupal a partir de diferentes modelos que nos permiten visualizar la evolución de los procesos grupales, los

aspectos implicados en cada una de las etapas de la vida grupal, así como algunos elementos propios de la formación, integración y conflictos de los grupos.

Empezaremos presentando los principales modelos de evolución de la vida de cualquier grupo.

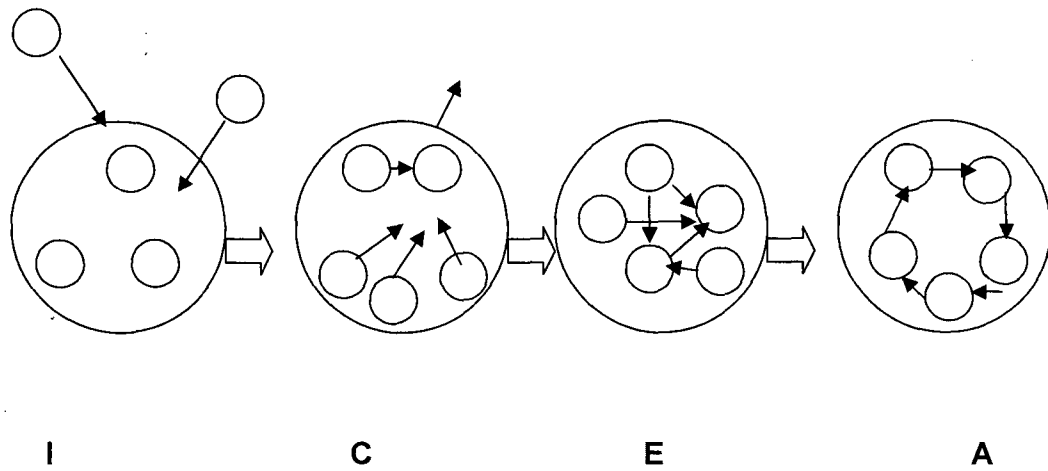
I.9.1 Modelo de Tuckman.

El autor afirma que cualquiera que sea la situación y la tarea de los grupos, estos pasan por cuatro etapas sucesivas.

- Información.
- Conflicto.
- Estructuración.
- Actividad.

Pasemos a revisar cada uno de los conceptos.

- **Información.** En esta fase los miembros del grupo buscan informarse y comprender cual debe ser su comportamiento en relación a otros miembros y al coordinador. También tratan de averiguar como se realizan las tareas de grupo, que instrumentos se usan y que procedimientos son los más aceptados.

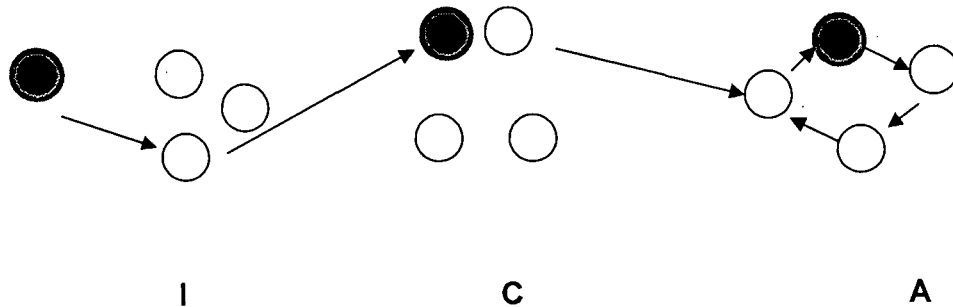


- **Conflicto:** Aparece rápidamente una frase de hostilidad frente al líder u orientador del grupo, de manera especial en los grupos poco estructurados. Esa hostilidad puede generalizarse a otros miembros del grupo.
- **Estructuración:** Los miembros del grupo comienzan a aceptarse mutuamente a pesar de sus diferencias, aparecen las normas y la disponibilidad a aceptar las opiniones de los demás.
- **Actividad:** Estructurado el grupo y consciente cada miembro del grupo de su rol a desempeñar, se pasa a la actividad para resolver tareas al interior del grupo o compromisos externos.

1.9.2 Modelo de Schutz.

Esta concepción implica tres etapas que se desarrollan de manera cíclica, naturalmente cada vez a niveles superiores.

- Inclusión
- Control
- Amistad



- **Inclusión:** Al comienzo cada miembro “estudia” al otro y va fijando los límites de su posible pertenencia al grupo.

Ejemplo: Cuando un nuevo docente llega a la escuela, los demás lo “estudian” para averiguar su preparación, nivel de aspiraciones, sus puntos débiles y fuertes, etc.

- **Control:** Una vez que la persona decide pertenecer al grupo viene entonces la tarea de decidir de que manera se va a comprometer, que responsabilidades va a asumir y como va a participar en el poder y el control del grupo. El individuo busca su justa posición en el grupo.

Ejemplo: El docente nuevo pueden a su vez, estudiar al grupo de colegas y, en consecuencia, decidir si vale o no la pena continuar trabajando con ellos.

- **Amistad:** Comienza entonces el sentimiento de ser aceptado en el grupo por lo que se es y por lo que se hace, o de no ser aceptado. Si el individuo se siente bien en el grupo pasa entonces a un nivel de inclusión y pertenencia, si no se siente bien vuelve a la fase de control para justificar su gradual desligamiento del grupo.

Ejemplo: Cuando el nuevo docente logra aceptación por los demás es invitado a las reuniones sociales se le hace participe de secretos del grupo, se le otorgan responsabilidades, etc.

I.9.3 Modelo de Mann

Este autor estudio la evolución del grupo a partir del papel del líder, y preciso las siguientes etapas.

- Insatisfacción
- Colaboración.
- Resistencia.
- Identificación y aceptación
- Separación
- Visión

Una etapa inicial de **insatisfacción** por la falta de un líder.

Una etapa de **colaboración** en la que todos los miembros tratan de suplir el papel del líder que falta, haciéndose preguntas los unos a los otros

Una tercera etapa de choque y **resistencia** a los miembros que quieren tomar el papel de líder.

Sigue una etapa en el que los miembros se **identifican** con un líder, lo **aceptan** y desarrolla su actividad alrededor de él.

Posteriormente se da una etapa de **separación**, en el que los miembros se van independizando del estilo del líder.

Finalmente se produce una etapa de **visión conclusiva**, en la que los miembros del grupo examinan lo aprendido, las actividades que se han llevado a cabo y la conveniencia o no de continuar en grupo.

I.9.4 Modelo de la vela y Londoño.

Este modelo relaciona la evolución del grupo con el proceso natural del hombre.

- Nacimiento
- Primera infancia
- Adolescencia
- Adulthood
- Muerte – vida

- **Nacimiento:** El grupo nace como nace la persona, con gran dificultad. Hay una etapa de traumatismo pues no hay suficiente conocimiento recíproco y las expectativas de todos son muchas. El grupo pasa por una ambivalencia ya que hay un momento inicial de angustia y soledad y al mismo tiempo de alegría por la novedad del grupo.

- **Primera infancia:** en esta etapa hay que tener en cuenta dos elementos muy importantes: la relación y el conocimiento.

La persona que comienza a vivir en grupo se relaciona sistemáticamente con los otros que piensan de manera diversa, tienen experiencias distintas, gustos variados, etc. También inicia el aprendizaje de conocimiento, actitudes y valores que le aportan los otros miembros del grupo.

- **Adolescencia:** Es la etapa de “crisis” en la persona y en el grupo. A este nivel el grupo se autoafirma o se desintegra. Es importantísimo que todos tenga presente, de manera especial el asesor, la necesidad de “sentirse bien en el grupo” y que cada miembro tenga una tarea que cumplir para que se sienta útil.

- **Adulthood:** el grupo adulto es muy difícil de lograr, es casi un ideal, especialmente con jóvenes. Se caracteriza por una comunicación sincera y sin barreras, tener objetivos claros y definidos, la aceptación mutua incondicionada y el compromiso encarnado en la realidad. Si se logra este ideal al menos parcialmente, el grupo

“recrea”, es decir, se vuelve muy multiplicador y de él nacerán otros nuevos grupos con gran impulso.

- **Muerte – vida:** El grupo no puede permanecer para siempre. No es inmortal. Así como la familia se divide y forma otras familias, así el grupo se multiplica y forma nuevos grupos. Es la ley del progreso la ley de todo grupo rico en potencialidades que no se encierra en sí mismo.

I.10 LA COMUNIDAD EDUCATIVA, UN CAMBIO DE RELACIONES.

El Hecho mismo de la institución educativa participen en forma orgánica y sistemática resulta para todos un excelente instrumento de educación democrática, pues aprenden a dialogar, a respetar las opiniones ajenas, y a aceptar lo que la mayoría decida.

Asimismo, aprenden a enfocar los problemas desde otros puntos de vista, a aceptar los propios errores y reconocer los aciertos y a buscar alternativas de solución para los problemas que enfrentan. E definitiva, toman conciencia de su papel para asumir plenamente sus responsabilidades y asegurar la calidad de la educación. Justamente en este aprendizaje mutuo reside el sentido de la comunidad.

Sin embargo **una comunidad educativa no se crea de la noche a la mañana** y a base de recetas, de equipamientos, de cambio de métodos. Todo esto tiene validez en la medida que se genera una red de interrelaciones amplias, caracterizadas por el dialogo abierto y la participación responsable.

Se pide a la educación que sea abierta al dialogo, lo que supone un **cambio** en nuestras **relaciones interpersonales** es decir, asumir la actitud de desterrar el dirigismo de nuestro actuar que es mas bien manipulación del otro y compartir actividades pidiendo el involucramiento de algunos miembros.

COMUNICACIÓN

Lo primero que ha de observarse es el nivel de **comunicación**. La comunicación es la base de todo grupo, si esta falla, todo lo demás fallara. Al referirnos a comunicación no queremos indicar un elemento solamente técnico, si no una disposición de espíritu que implica un quitarnos la mascara o el porcentaje, darnos a conocer, romper nuestros esquemas de prejuicios para llegar a las personas.

Existe una primera etapa para establecer la comunicación, que tal vez nos pueda llevar mucho tiempo, pero en la que es necesaria perseverar. Consiste en establecer líneas de comunicación vitales, ricas que no sean un mero circular de papeles con avisos y normas. Un buen comienzo puede ser una **clara información** de parte de la dirección en todos los aspectos: administrativos, económicos, motivación de las normas pedagógicas, entre otros aspectos mas.

Estos provocan un interés, una reacción, una opinión. Otro camino es la **consulta**, junto con comenzar a informar, es necesario pedir opiniones, lo que supone una apertura mutua a los demás.

Tal vez por este cambio podamos construir una verdadera comunidad, sin muchas estructuras pero muy **auténtica**.

IDENTIDAD

La identidad es otro de los elementos que definen a una comunidad educativa, y que debe constituir una línea de trabajo. Esta nace cuando el grupo forma equipo, comunidad, con miras a una finalidad común. Cuando fijan las bases de su trabajo en la identidad de ser educadores con capacidad de cambio, desde la estructura del grupo humano con el cual labora

PARTICIPACIÓN

La **participación** activa y responsable de todos los miembros de la institución educativa en la elaboración de las decisiones es también fundamental. Cada uno debe asumir el "compromiso de aportar su creatividad, búsqueda, soporte e impulso para llevar a cabo las decisiones que se toman y de aceptar y apoyar sus consecuencias". (CAPELLA; 1983:699)

En este sentido, todas las actuaciones han de plantearse desde la perspectiva de las interrelaciones en su conjunto, a fin de dar coherencia al proyecto educativo

que convoca a la comunidad, donde cada parte de este conjunto deba ser miembro activo y contribuir a su desarrollo.

Si focalizamos nuestra atención en la participación del maestro y de los alumnos tenemos que ser conscientes que cada uno está comprometido en una construcción recíproca permanente. Esto significa, según Barreto y Valenzuela (s.a:145) que:

El alumno y el maestro no deben ser encasillados en un rol determinado, como tradicionalmente se les ha atribuido "el que debe aprender" y "el que debe enseñar", deben reconocerse como individuos particulares que se producen en la vida cotidiana y que su realidad no se agota en un solo rol, esto es inagotable.

Es importante reconocer que en la medida que se generan diferentes grupos en el seno de una comunidad, es necesario asumir y respetar las reglas de participación. Es decir, cada grupo, y aun cada individuo, deben tener un ámbito determinado en el cual se sienta y sea realmente libre para crear y decir, asumiendo las consecuencias.

INTERDEPENDENCIA.

Queremos destacar la interdependencia como otras de las líneas de trabajo que están estrechamente vinculadas a las anteriores. Una vez que se produce en el grupo una conciencia de identidad y se entra a un plano de participación, se

produce en el grupo una interdependencia mutua, que no es una simple yuxtaposición de fuerzas o una suma.

Lo que el grupo produzca no se obtendrá por dosificación de los aportes individuales, ni osera una concesión o ajustes de posiciones contrarias. La interacción social será así un conjunto de fuerzas nuevas, que pertenecen a cada uno, pero que han surgido solo por un contacto con el grupo.

SOLIDARIDAD.

Ahora bien al producirse esta dinámica de interdependencia crece la identidad y se crea un nuevo compromiso de participación, pues cada uno descubre que lo suyo deja de ser suyo y esta dependiendo de los demás y enriqueciendo al grupo. De esta manera se comienza a vivir una conciencia colectiva donde el bienestar del grupo prima sobre el bienestar propio. Es así como la solidaridad que es la expresión de la interdependencia de los hombres, se presenta, tanto en circunstancias de armonía y colaboración como de contradicciones y tensiones.

I.11 CONFLUENCIAS ENTRE TÉCNICAS Y VIVENCIAS GRUPALES.

Dewey ha dicho que nunca educamos directa sino indirectamente a través del medio-ambiente. El mismo filósofo define claramente que se entiende por medio ambiente, como no se da organismo vivo sin medio y como este es la continuidad del ser viviente. Lo que podríamos llamar una parte externa del sujeto**

El medio-ambiente es la posibilidad de nuestro crecimiento, de nuestro desarrollo, lo que nos hace crecer, el estimula y actúa nuestras potencias. Solo tenemos experiencias dentro de este marco.

Según tal concepción, educar (o la función del educador) es estricta y únicamente crear un medio-ambiente que favorezca o produzca las experiencias con su concomitante aprendizaje. Las experiencias que el educando serán de diferente tipo para lograr aprendizajes de diferente naturaleza como hábitos, conocimientos, destrezas, actitudes, ideales apreciación, habilidades, pero todas han de permitir ese "mas" que queda como disposición para la conducta futura.

Por un lado pues encontramos que hay teorías pedagógicas que conciben al quehacer educativo como la preparación de un medio para que en el se produzca el crecimiento.

La dinámica de grupos, por su parte ha venido a demostrarnos que los que han de actuar con grupos, es decir los que han de usar el medio ambiente humano pueden hacerlo hoy de modo científico, o sea conociendo las leyes a que obedece la acción grupal y las tareas y cuales son las técnicas comprobadas que se pueden emplear para canalizar y hacer efectiva la dinámica del grupo.

Veamos, pues la confluencia de dos orientaciones hacia una misma dirección: el educador por naturaleza creador de ambientes humanos, es decir grupos posee

ahora la metodología para tal uso. Lo que se hacía empírica o intuitivamente se ha tecnificado, puede organizarse mas científicamente.

Esta confluencia era, por otra parte, previsible apenas se reconociera en la situación de clase, un hecho patente que de tan visible no se veía: la clase es un grupo.

En la concepción tradicional que buscaba el desarrollo de la mente individual, tal aspecto era descuidado o no percibido. Como realmente no importaba la situación grupal, no se buscaba la explotación de la fuerza transformadora del grupo sobre sus integrantes.

La concepción moderna o renovadora nos índice a prestar atención a ese fenómeno. Y a través de sus postulados nos lleva a no ignorara, a poner en juego el poder educador del grupo que es especialmente adecuado para generar ciertas capacidades o aptitudes tan importantes hoy como lo era anteriormente la posesión de conocimientos o datos.

¿PUEDE EL GRUPO EDUCAR?

La dinámica de grupo ha señalado que el grupo puede tener varios tipos de efectos (o poderes) entre los que señalamos:

- a) **Efecto terapéutico:** (o de ayuda). Todo grupo tiende a mejorar a sus integrantes, es decir a brindarles la posibilidad de desarrollar capacidades o

potencias y de superar problemas personales, por el mero hecho de compartir una situación con otro, cuando las condiciones del grupo se presentan positivas.

b) Efecto Psicoterapéutico: Los grupos pueden curara, en esto trabajan los Psicoanalistas de grupo.

c) Efecto Educativo: Los grupos pueden ser empleados con el fin expreso de aprender. En tal caso existirá coincidencia entre el fin y lo que denominamos efecto. La dinámica del grupo se encauzara directamente a producir aprendizajes, de diversa índoles, entre sus miembros.

Pueden organizarse grupos con el fin de tomar decisiones o resolver problemas; en ellos también se producirá efecto educativo aunque no sea el fin expreso del grupo. En términos generales en esta obra nos estamos refiriendo al grupo que tiene fin expreso el de aprendizaje. Repetimos, pues que todo grupo puede tener efecto educativo pero que existen grupos que se organizan con el fin educativo especialmente y que vuelcan toda la energía modeladora del grupo en ello.

Los grupos se caracterizan por tener una estructura interior. Existen funciones minimas verificables o roles también verificable que deben ser desempeñados. Ignorar esto es condenar al fracaso toda acción sistemática con grupos. Los grupos tienen o buscan una forma interior, una estructura más o menos clara de las relaciones formales entre sus miembros.

I.12 LIDERAZGO, GRUPOS Y EDUCACIÓN

Añadimos otro elemento que denota la confluencia entre educación y dinámica de grupos. Las funciones observables de liderazgo han permitido a la dinámica de grupos clasificar distintos grupos (permisivo, autocrático, paternalista, democrático, participativo). Ahora bien es una sociedad democrática con aquel máximo grado de participación en los intereses comunes por parte de todos, las funciones de liderazgo no pueden ser patrimonio de unos pocos si no requisito de todos. Si todos tiene la posibilidad (y de algún modo el deber) de desempeñar funciones de liderazgo, es lógico que ha de tener un entretenimiento concreto en esas funciones y el mejor camino es el desempeño en los grupos. Y la encargada de realizar ese entretenimiento es la educación.

La educación, es un sentido moderno, es la creación de un sistema de relaciones humanas, persiguiendo la mayor calidad de tal tipo de relaciones.

La dinámica de grupos, que se ocupa forzosamente de las relaciones humanas ha observado sus diferentes tipos, los ha clasificado, ha experimentado las consecuencias en cada tipo de relaciones. Habitualmente las relaciones se clasifican como autocráticas (de violencia) democráticas, (de tipo contractual), individualista (de *laissez faire*) paternalistas (forma suavizada de la autocracia)

Ahora bien, deseamos señalar que en nuestra vida podemos a veces estar manejándonos con varias de ellas, según el medio en que estamos actuando, y que además no deberían ser considerados como tipos de relaciones totalmente aislados, sino como un "continuum". Queremos decir que la humanidad, los logros y nosotros mismos podemos ser ubicados dinámicamente en momentos o estadios diferentes de una línea de las relaciones humanas que se modifica.

I.13 TÉCNICAS Y DINÁMICAS VIVENCIALES

1.13.1 ANIMACIÓN. Animar, crean cohesión y un ambiente fraterno y participativo. Pueden relajar a quienes participan e involucran al conjunto. Hay humor. Esta técnica consiste en animar al niño, grupo de trabajo para crear cohesión y un ambiente fraternal y participativo, existe un espíritu de humor.

A) "Rompecabezas de frases incompletas"

Objetivo: Posibilidad de integrar un equipo; integración grupal; aceptación de límites; capacidad creativa con materiales preexistentes; posibilidad de instalar el tema de la discriminación.

Elementos: Tarjetas recortadas como rompecabezas con una palabra de un dicho popular o frase sobre la discriminación ("los pobres son vagos, los judíos son amarretes, los villeros son ladrones, los rockeros son

drogadictos, el lugar de la mujer es la cocina", etc.) escrita en cada pieza, pero habrá piezas en blanco (dos comodines por frase). Cada frase estará incompleta.

Desarrollo: Se mezclan las piezas de todos los rompecabezas y se colocan con lo escrito hacia abajo. Hay tantas piezas como jugadores. Cada jugador saca una pieza y va buscando entre sus compañeros a los que combinen para formar cada frase. Quien tenga pieza en blanco completará la frase con una palabra que se adecue.

B)"Formapalabras"

Objetivos: Integración grupal; cooperación para lograr un resultado; intercambio grupal.

Elementos: Ninguno.

Desarrollo: Los participantes deambulan recorriendo el espacio mientras repiten en voz cada vez más alta una palabra que cada cual eligió. A una señal del coordinador se detienen permaneciendo en la exacta posición en que percibieron dicha señal con la palabra interrumpida hasta donde hubiesen llegado. Seguidamente, buscan entre los participantes más próximos uno más con quien se puedan formar una palabra, la cual puede ser un neologismo (palabra absurda). Luego quienes forman esa palabra buscan a otros con quienes formar una frase, y de esta manera quedarán constituidos pequeños grupos. Si se desea, el juego puede reiniciarse con otras palabras.

I.13.2. ANÁLISIS: Se dan elementos simbólicos que permiten reflexionar sobre situaciones cotidianas.

A) "Jugando con las diferencias"

Objetivos: Descubrir y valorar el carácter enriquecedor de las diferencias.

Elementos: Papeles de diversos colores, tijeras y pegamento.

Desarrollo: Se dividirá al grupo en dos equipos o subgrupos, proponiéndoles que elaboren un collage. Uno de los equipos tendrá la libertad para utilizar figuras de formas y colores diversos, el otro estará limitado a utilizar no más de tres formas geométricas y los tres colores primarios.

Se estimulará a los alumnos para que trabajen sobre un tema libre. Cuando todos terminen sus collages, se pedirá que comenten cómo se sintieron al estar obligados a trabajar con las limitaciones impuestas por la consigna y al observar que otros disponían de más recursos para realizar el trabajo. Se les pedirá que comparen los dos tipos de trabajo, lo que permitirá observar que ambos, aunque diferentes, pueden lograr belleza y riqueza expresiva, conduciendo la reflexión del grupo hacia el dato de que las diferencias no deben ser necesariamente valoradas en términos de mejor o peor.

I.13.3 TÉCNICAS CON ACTUACIÓN: Implican la expresión corporal a través de la cual se representan situaciones, comportamientos, maneras de pensar...

*** "Iguales pero distintos"**

Objetivos: Discriminación de la propia identidad y de las identificaciones confusas con los demás.

Elementos: Ninguno.

Desarrollo: Los participantes se eligen en parejas, tratando de encontrar al más parecido a cada cual. Se ubican frente a frente y en silencio se observan con atención, buscando cada rasgo de semejanza y registrando sin sentido crítico el grado de similitud o diferencia. Luego, por turno, cada uno dice, por ejemplo: "Somos iguales porque los dos usamos anteojos". El otro responderá contradiciéndolo: "Sí, pero los míos son redondos y los tuyos ovalados" y así alternativamente.

*** "Distintos pero iguales"**

Objetivos: Discriminación de la propia identidad, reconocimiento y tolerancia a las diferencias, posibilidad de descubrir semejanzas.

Elementos: Ninguno.

Desarrollo: Los integrantes se eligen por parejas, buscando cada cual al más diferente de sí mismo, con quién supone que nada tiene en común. A continuación, cada uno trata de imitar los gestos, actitudes y modo de hablar del otro, especialmente en lo que tienen de diferentes. Al final, cada uno comenta cómo se sintió al identificarse con las diferencias de otro, de qué se dio cuenta, qué descubrió en sí mismo respecto del otro.

* "El extraterrestre"

Objetivos: Elaboración de sentimientos de marginalidad por diferencias; integración de nuevos miembros a un grupo; reconocimiento de las diferencias y de las semejanzas.

Elementos: Ninguno.

Desarrollo: Se forman equipos de hasta diez integrantes. La consigna será que imaginen entre todos una situación donde un extraterrestre irrumpe en la ciudad e intenta asimilarse a la forma de vida de los habitantes. Se dramatizan las distintas vicisitudes del grupo por aceptarlo o rechazarlo y del extraterrestre por procurar integrarse y proponer alguna costumbre distinta.

* "El peregrino"

Objetivos: Aceptación de diferencias y de nuevos miembros en un grupo; exploración de las vivencias del ingresante y del grupo.

Elementos: Ninguno.

Desarrollo: Se forman grupos de hasta diez participantes y se sortea el rol del peregrino. Éste sale del grupo por un momento, mientras los demás deciden cómo tratarán al desconocido que los visite. Quienes juegan como "peregrinos", visitan grupos distintos al de origen, y tratan de ser aceptados en ellos.

Para definir estos términos nos guiaremos de las diferentes expresiones artísticas de los cuales aplicado en el campo Educativo sistemático, nos generan gran cantidad de actividades para la formación integral del niño ya sea individual y colectiva.

I.14 ELEMENTOS PARA TENER EN CUENTA EN LA UTILIZACIÓN DE UNA TÉCNICA

- Tener un objetivo preciso.

- Conocerla muy bien, utilizada en el momento oportuno e implementarla correctamente.

- Generalmente una sola técnica no es suficiente para el logro del objetivo, hay que acompañarla con otras que permitan un proceso ordenado y sistemático de profundización.

- Ubicar muy bien las características particulares de cada técnica, posibilidades y límites.

I.15 ALGUNAS TÉCNICAS VIVENCIALES Y GRUPALES

I.15.1 DINÁMICAS DE PRESENTACIÓN

"ROMPEHIELO"

Estas dinámicas son apropiadas, como su nombre lo indica, para romper el hielo y las tensiones del primer momento de los grupos nuevos. Ellas permiten que todos los participantes sean tomados en cuenta y se presenten.

Ellas favorecen un primer conocimiento de las personas, sus valores e inquietudes; permiten formarse una idea más clara de quienes participan en el grupo.

a. EL BINGO DE PRESENTACION

El animador entrega a cada participante una ficha y les pide que anoten su nombre y la devuelven al animador. Luego se entrega un cartón en blanco en donde el animador invita a los presentes a anotar el nombre de sus compañeros, a medida que el animador los va leyendo, de las fichas entregadas por el grupo. Cada uno los anota en el espacio que desee.

Cuando todos tienen listo su cartón, el animador explica cómo se juega: a medida que se vayan diciendo los nombres de los participantes hacen una marca en el cartón, donde aparece ese nombre. La persona que complete primero una fila, recibe diez puntos.

El ejercicio se puede realizar varias veces.

b. LA PELOTA PREGUNTONA

El animador entrega una pelota a cada equipo, invita a los presentes a sentarse en círculo y explica la forma de realizar el ejercicio.

Mientras se entona una canción la pelota se hace correr de mano en mano; a una señal del animador, se detiene el ejercicio.

La persona que ha quedado con la pelota en la mano se presenta para el grupo: dice su nombre y lo que le gusta hacer en los ratos libres.

El ejercicio continúa de la misma manera hasta que se presenta la mayoría.

En caso de que una misma persona quede más de una vez con la pelota, el grupo tiene derecho a hacerle una pregunta.

c. LA PALABRA CLAVE:

Realizar ocho tarjetas por equipo; cada una tiene una palabra: amistad, libertad, diálogo, justicia, verdad, compañerismo, valentía, ideal, etc. Las tarjetas se depositan en un sobre.

El animador forma los equipos y entrega el material de trabajo. Explica cómo realizar el ejercicio: las personas retiran una de las tarjetas del sobre; cada uno comenta el significado que, le atribuye.

Enseguida el equipo elige una de las palabras y prepara un grito alusivo.

En plenario cada equipo se presenta: dicen el nombre de sus integrantes y el grito.

d. PARTES DEL CUERPO

El animador invita a formar dos círculos (uno dentro del otro) con igual número de personas y pide que se miren frente a frente. Es recomendable tener una música de fondo.

Pide que se presenten con la mano y digan su nombre, qué hace, qué le gusta y qué no le gusta.

Inmediatamente el animador da la señal para que se rueden los círculos cada uno en sentido contrario, de tal forma que le toque otra persona en frente.

El animador pide que se saluden dándose un abrazo y pregunten a la otra persona las mismas preguntas que hicieron antes, después vuelven a girar de nuevo y esta vez se saludan con los pies, posteriormente con los codos, los hombros, etc.

e. PEDRO LLAMA A PABLO.

El objetivo de esta dinámica es lograr que los miembros de una reunión graben los nombres de sus compañeros y logren, memorizar rostros y actitudes divertidas de los participantes.

Se forma un círculo con los participantes, todos ellos sentados. El jugador que está a la cabeza comienza diciendo su nombre y llamando a otro jugador, ejemplo: "Pedro llama a María",

María responde "María llama a Juan", Juan dice "Juan llama a Pablo", etc.

El que no responda rápido a su nombre paga penitencia que puede ser: contar un chiste, bailar con la escoba, cantar.

F. Conozcámonos

Estas dinámicas son una ayuda para la realización de las reuniones de los equipos de Infancia Misionera. Somos conscientes de la necesidad de creatividad en las formas de transmitir e incrementar el espíritu misionero, especialmente cuando se trata de niños.

PRESENTACION Y CONOCIMIENTO:

Puede hacerse esta dinámica en una reunión general de los equipos de Infancia Misionera.

Objetivo: Lograr un mayor acercamiento entre los miembros de Infancia Misionera y permitir que cada niño se dé a conocer.

Cada uno elegirá al compañero que menos conozca y ambos dialogarán: ¿Cómo se llama? ¿Qué le gusta hacer? ¿Por qué es miembro de Infancia Misionera? ¿Se sienten misioneros? (Durante 10 minutos) Cada dúo elegirá a otro dúo y dialogarán sobre las mismas preguntas; después cada cuarteto busca otro cuarteto y dialogan.

Se elige a uno que presente a sus compañeros. Puede ampliarse la presentación.

g. LA CANASTA DE FRUTAS

El animador invita a los presentes a sentarse formado un círculo con sillas, el número de sillas debe ser una menos con respecto al número de integrantes; designa a cada uno con el nombre de la fruta. Estos nombres los repite varias veces, asignando a la misma fruta a varias personas.

Enseguida explica la forma de realizar el ejercicio: el animador empieza a relatar una historia (inventada); cada vez que se dice el nombre de una fruta, las personas que han recibido ese nombre cambian de asiento (el que al iniciar el juego se quedó de pie intenta sentarse), pero si en el relato aparece la palabra "canasta", todos cambian de asiento. La persona que en cada cambio queda de pie se presenta. La dinámica se realiza varias veces, hasta que todos se hayan presentado.

h. EL NAUFRAGO

El animador previamente busca qué condiciones poner: que no queden del mismo grupo o ciudad, tanto hombre y/o mujeres, tanto adultos y/o jóvenes, alguien con anteojos, etc.

Dice que en caso de un naufragio se deben formar botes salvavidas con tales condiciones expuestas anteriormente y que en los botes se deben: aprender los nombres de los náufragos, dónde nacieron, a qué grupo o institución pertenecen, qué nombre le ponen al bote, como se trata de un naufragio se pregunta qué salvaría cada náufrago y en grupo en general.

Simula un mar agitado logrando de que los participantes se muevan simulando un mar agitado y da la orden de formar botes.

Se forman los botes y trabajan en aprender nombres. Presentación de los botes en plenario.

i. BARBEROS

Esta dinámica es para grupos grandes. Cada persona escribe en una hoja grande o papel oficio su nombre y algunos detalles de sí (edad, gustos, frases, etc... lo que quieran). Se le coloca delante del pecho.

Todos se pasean por la sala procurando relacionarse con los demás al leer lo escrito por el otro. Se coloca una música de fondo adecuada.

Breve resonancia acerca de cómo ven al grupo ahora, quienes concordaron en nombre, gustos, etc.

j. LA NOTICIA

El animador puede motivar el ejercicio diciendo: "A diario recibimos noticias, buenas o malas. Algunas de ellas han sido motivo de gran alegría, por eso las recordamos con mayor nitidez. Hoy vamos a recordar esas buenas noticias".

Explica la forma de realizar el ejercicio: los participantes deben anotar en la hoja las tres noticias más felices de su vida (quince minutos).

En plenario las personas comentan sus noticias: en primer lugar lo hace el Animador, lo sigue su vecino de la derecha y así sucesivamente hasta terminar. En cada ocasión, los demás pueden aportar opiniones y hacer preguntas.

k. CONFIDENCIAS

El animador entrega el material de trabajo y explica la forma de realizar el ejercicio. Se divide la hoja de papel. En el lado derecho se anota como título: el momento más feliz e en el lado izquierdo: el momento más triste.

Cada persona anota en su hoja el momento más feliz y el más triste de su vida.

Plenario: las personas dan a conocer sus respuestas. Primero comentan el momento más triste. Para seguir cierto orden, se participa de izquierda a derecha del animador.

I. LOS CURIOSOS

El animador forma los equipos de trabajo (cinco integrantes y un secretario). Luego explica la primera parte del ejercicio: los equipos deben confeccionar un cuestionario con aquellas preguntas que quisieran hacer al resto del grupo.

Los equipos preparan su cuestionario (veinte minutos).

Una vez que todos hayan terminado, los secretarios visitan a los otros equipos para dar a conocer su trabajo y agregar aquellas preguntas que les sugirieron.

En el siguiente paso cada equipo responde al cuestionario que su secretaria confeccionó (sesenta minutos).

m. DIFERENTES COMPORTAMIENTOS

El animador explica que se trata de buscar actitudes que unen y aquellas que desunen a un grupo. Se anotan en dos franjas de papel.

Se forman espontáneamente equipos e inician el trabajo. Cada equipo debe buscar cinco actitudes que unan y cinco que desunan.

En plenario los equipos presentan y comentan sus respuestas sobre las actitudes que desunen, luego hacen lo mismo con las actitudes que unen.

Evaluación de la experiencia. ¿Cuál de estas actitudes se da más en el grupo? (positiva y negativa). ¿Cuál de ellas se da menos? (positiva y negativa) ¿Qué podemos hacer para crecer en integración.

n. TEMORES Y ESPERANZAS

En una hoja de papel cada persona libremente escribe sus inquietudes, temores y esperanzas acerca de una situación que debe afrontar en su vida o en el grupo.

Luego el conductor de la dinámica solicita que cada persona le informe los 2 temores y esperanzas más importantes para anotarlas en el tablero.

Luego de anotadas las respuestas, en conjunto se toman en consideración las dos de mayor frecuencia, para discutir sobre ellas.

o. POR CUALIDADES

Oportunidad: para personas que se conocen poco.

Objetivo: romper el hielo. Decirse las cualidades.

Motivación: para una mayor integración grupal será provechoso el que cada miembro del grupo procure conocer y hacer resaltar las cualidades de sus compañeros.

En una papeleta cada uno escribe el nombre de una de las personas del grupo (lo ha sacado a la suerte). Al lado del nombre escribe una cualidad bien característica de la persona.

Se colocan en la pared estas papeletas y por turno van pasando de modo que cada persona debe añadir alguna cualidad a la escrita en cada uno, o si le encuentra la misma, subrayarla.

Resonancia: el coordinador hará resaltar si somos propensos a ver el lado bueno de los demás o no.

p. EL AMIGO SECRETO

El animador motiva el ejercicio haciendo notar que es importante actuar con sinceridad y evitar hacer bromas pesadas; de esta manera favorecerá la integración del grupo.

Luego explica la dinámica.

Cada persona debe sacar una ficha con el nombre de un compañero y guardarla en secreto. A esta persona debe brindarle su amistad durante el tiempo de la experiencia (un mes, si el grupo se reúne semanalmente) sin que éste lo descubra.

Estas muestras de amistad pueden ser: tarjetas con mensaje, regalos, algún servicio, etc. Al final del tiempo, cada persona descubre a su amigo secreto. Se puede hacer de esta manera: el grupo se sienta en círculo: el

animador pide un voluntario para iniciar la identificación. Le cubre la vista y lo ubica a su lado el amigo secreto. El animador interroga al voluntario sobre la identidad de su amigo según las pistas que ha recibido. Después lo invita a descubrirse la vista y conocer a su amigo. Puede haber un intercambio de regalos.

q. VOLUNTARIOS PARA FORMAR UN GRUPO

Oportunidad: para cuando se va a explicar la formación de grupos. El mínimo de participantes puede ser pequeño o grande.

Objetivo: mostrar la importancia de preparar el terreno antes de formar grupos, despertando interés, motivando, creando inquietudes, etc.

Sin mayor motivación, pedir que salgan al frente (al escenario o al medio del círculo) 8 personas.

Preguntar a algunas personas del resto por qué no salieron. Preguntar a los voluntarios por qué salieron. (Las respuestas suelen ser: por colaborar, porque los empujaron los vecinos, por gustarles el riesgo, etc).

Mostrar la diversidad de objetivos, motivaciones y temores. Para formar un grupo es necesario preparar el terreno durante un buen tiempo (intereses, motivaciones, inquietudes, etc.) y luego hacer una invitación clara a participar en X grupo que busca tales objetivos. Entonces sí la gente viene sabiendo a qué y la seriedad del grupo se asegura mejor.

1.15.2. DINAMICAS FORMATIVAS

Son muy importantes para que el mensaje misionero llegue a los niños en forma sencilla y aprendan jugando.

a. FOTO - LENGUAJE

OBJETIVO:

Hacer que los niños compartan sus sentimientos a partir de escenas de la vida ordinaria, dándole un sentido misionero.

Buscar fotografías, recortes de periódico, láminas sobre situaciones y personas.

Organizar los niños por equipos de trabajo, 6 mínimo u 8 máximo. Entregar a cada grupo unas 4 láminas.

(El equipo debe elegir un representante). Observarán las láminas y compartirán sus impresiones más o menos durante 15 minutos.

Seguidamente se hace la plenaria. Los representantes de cada grupo presentan el trabajo del equipo: las dos láminas que más les impactaron y por qué.

Terminado esto se dejará unos minutos de silencio para que los niños piensen en las formas de hacer vida su compromiso misionero. Puede concluirse el trabajo con una oración participada.

b. CLASIFICAR

OBJETIVO: Conocer el valor que los niños dan a la labor misionera de la Iglesia.

Presentar a los niños una lista de expresiones con sentido misionero.

Ejemplo:

- 1 - La Iglesia es misionera por mandato de Cristo.
- 2 - Yo soy misionero porque soy bautizado.
- 3 - Los misioneros no hacen ningún bien a nuestros hermanos.
- 4 - Nosotros no podemos hacer nada.
- 5 - Si yo soy misionero Cristo será más conocido.
- 6 - Cada uno, en cualquier sitio puede ser misionero.
- 7 - La Iglesia cuenta con los niños misioneros.
- 8 - Soy miembro vivo de la Iglesia Misionera. (Y otras.)

Por grupos, y después de dialogar, los niños deberán clasificar las frases en dos columnas; una con las frases con las que están de acuerdo y otras con las que no comparten, explicando su por qué.

En la plenaria cada grupo hará la presentación de su trabajo y se sacarán conclusiones y compromisos de todo lo hablado.

c. ROMPECABEZA

Objetivo:

Hacer resaltar la importancia de la colaboración de los miembros del equipo e incrementar con el diálogo el espíritu misionero.

Se escribe en papeles grandes una frase dividida en varias partes (Para despistar un poco, los bordes de los papeles se colorean con colores distintos y se recortan en forma irregular).

- **Ejemplo:**

1 - En la Iglesia todos somos responsables de cumplir el mandato misionero de Cristo.

2 - Vayan por todo el mundo y prediquen el Evangelio a todas las gentes.

Búsqese una frase para cada equipo de acuerdo a sus capacidades.

A cada equipo se le entrega un sobre con una frase dividida en varias partes, deberán reconstruir la frase rápidamente.

Una vez formadas las frases se puede analizar:

-¿Cómo se sintieron? - ¿Cayeron en la cuenta de que se necesita de los demás? -
¿Cómo organizaron la frase? -¿Qué les enseñó esta forma de trabajo ?

I.15.3 DINÁMICAS DE ANIMACIÓN

1- AGÁCHATE

- Seguidamente se puede analizar el contenido de las frases.

De todo trabajo debe hacerse una pequeño evaluación y señalar siquiera una línea de acción que le ayude al niño de Infancia Misionera o hacer concreto su compromiso bautismal.

Se pide a los participantes que se aprendan el siguiente coro: Agáchate, párate, baila, brinca. (2 veces). Con las manos, con los pies, alaba al Señor, que tu corazón diga gloria otra vez.

Luego se pide que incluyan movimientos corporales mientras entonan la canción: Agáchate, párate, baila, brinca. (Se hacen cada uno de los movimientos mientras se canta).

Con las manos (se aplaude), con los pies (se zapatea), alaba al Señor (se alzan los brazos) que tu corazón (se ponen las manos en el pecho), diga gloria otra vez (se levanta una mano empuñada).

I.15.4 DINÁMICAS TEATRALES

AMAR EL TEATRO

- El teatro es la vida vista con arte. El teatro enriquece a todos los hombres y en especial a los que trabajan en él, porque se aprende a ponerse en la piel de otros seres humanos: cómicos, graciosos, grotescos, afortunados, tristes... a entender sus sentimientos.
- El teatro también enseña a trabajar en común con una gran disciplina y con una gran necesidad del otro. El teatro te hace descubrir que tus compañeros son imprescindibles... Si alguien falla, todo se resiente.
- El teatro enseña a uno a dominarse a sí mismo sometiéndose a un grupo, enseña a hablar con mayor corrección, ayuda a hacernos perder la timidez y la vergüenza. El teatro proporciona unas posibilidades extraordinarias para la diversión y la amistad.
- En las escuelas, parroquias, centros juveniles... hay escenarios. En las asociaciones de vecinos, ayuntamientos, delegaciones de juventud... hay dinero para comprar libretos y para empezar. En todos los pueblos y ciudades hay gente generosa enamorada del teatro que está dispuesta a echar una mano.

a. LOS TITERES

Para los sabios el títere es tan antiguo como la humanidad. Efectivamente, en un sinnúmero de culturas encontramos al títere como uno de los recursos más

frecuentes. Los mismos juglares los utilizaban en la Edad Media y se sabe que en Cataluña -pueblo de gran tradición titiritera- se llegaba incluso a representar con ellos la Pasión. En el teatro de títeres confluyen lo maravilloso con lo irreal y lo fantástico y toda su magia radica en no ver nunca al manipulador, sino solamente a los artilugios que él ha ideado y construido.

Independientemente de las formas más tradicionales de construcción -la pasta de papel, el yeso...- existen diversos modos menos costosos e igualmente ingeniosos para fabricar estos muñecos fantásticos y llenos de vida:

- **CON SUELAS DE ZAPATO:** primeramente conviene pintar de un sólo color (claro, a ser posible: toda la superficie del zapato. Luego podemos pintar los detalles: nariz, boca, ojos... Las pinturas de cera nos vendrán muy bien para esto).
- **CON UN CALCETIN:** rellenándolo de lana, introduciremos después un palo que servirá para sujetarlo y lo ataremos bien con un cordel, diferenciando así claramente la cabeza y evitando que se caiga la lana. Podremos ponerle dos ojos con fieltro recortado. Si no le ponemos boca, el títere tendrá muchas posibilidades de expresar distintos sentimientos. A un títere con una marcada boca sonriente, sería difícil hacerle expresar tristeza.
- **CON UNA CUCHARA:** pintando con sencillez una cara y colocando una tela que cubra el mango.
- **CON UNA CUCHARA:** pintado con sencillez una cara y colocando una tela que cubra el mango.

- **CON BOTELLAS:** puede quedarnos aquí un títere grande y muy vistoso. En la botella -preferentemente de plástico- pintaremos la cara y luego introduciremos un palo en su interior. Cubriremos éste con una tela y aparecerá un títere fantástico.
- **CON ROPA:** en dos pedazos de tela clara se dibuja un perfil -tiene que ser idéntico en las dos partes-. Se cosen después exagerando las narices y la barbilla. Hecho esto se la da la vuelta -como a un calcetín- y se le rellena de lana. Luego se le introduce un palo, se ata y listo.
- **CON BOLAS DE PING-PONG:** se puede conseguir una espléndida sensación de grupo colocándose un guante de color en la mano y una bolita debidamente decorada en cada dedo. Podrán ser entonces cinco personajes los que con una mano podrá animar el manipulador.

Para todos estos títeres una melena hecha con lana les vendrá de maravilla. Las posibilidades son innumerables. La norma única es la siguiente: cualquier cacharro -por inútil que parezca- tratado con imaginación, es un maravilloso títere. Nada hay desperdiciable: latas, jarras viejas, coladoras, escobas, cajas de cartón, cazos... todo sirve, sólo hace falta lo antes dicho: imaginación. Un tiempo libre sin imaginación es un tiempo esclavizado.

b. ANIMALES EN EL TEATRO

Al preparar un espectáculo puede ocurrir que necesitemos la presencia de los animales, bien como protagonistas, bien como elementos que enriquezcan la representación. Para fabricarlos seguiremos la misma norma que con respecto a

los títeres normales apuntábamos en el número anterior.- nada hay establecido, sólo la imaginación y la sencillez harán que seamos auténticamente artistas.

- **MARIPOSAS:** son tal vez los animales más decorativos del espectáculo de títeres. Para construir una buena mariposa servirá un pañuelo de colores vivos y de tela sedosa. Lo anudaremos de forma más o menos estética al extremo de un alambre delgado y, moviéndolo con agilidad, conseguiremos un maravilloso insecto. También podemos dibujar la silueta en una cartulina, luego cortamos pedacitos redondos dejando la silueta perforada por círculos y hecho esto cubrimos los agujeros con papel celofán. Atamos la mariposa a un hilo de pescar y éste a un palo...
- **GUSANOS:** son muy graciosos cuando se les manipula bien. Con un muelle más o menos grande, otro bastante pequeño -el de un bolígrafo, por ejemplo- y una pelota de ping-pong conseguiremos un pintoresco animalillo. Primero pintaremos el muelle grande con un color llamativo, luego el pequeño con un color clarito. En un extremo del muelle grande sujetaremos la pelota de pingpong a la que habremos pintado previamente unos ojos y una boca. En el extremo posterior colocaremos el muelle pequeño hacia arriba -como si fuera un rabito-... ¡Ya sé que los gusanos no tienen rabo! Pero es posible que a alguien le gusten con rabo. Para manipularlo utilizaremos los dedos pulgar e índice que introduciremos en los extremos del muelle. A medida que vamos uniendo y separando estos dos dedos, el cuerpo del gusano se moverá hacia arriba y hacia abajo y parecerá que se

desliza. Si lo manejamos con las dos manos tendrá una mayor posibilidad de movimientos.

- **PATOS:** la fabricación de los patos es muy sencilla. Hay que hacer con tela blanca un largo guante que nos cubra hasta el codo. El extremo del guante que corresponda a la mano será la cabeza del pato. La tela, que pertenece a la cabeza, la dividiremos en dos partes: la inferior servirá para introducir el dedo pulgar, la superior para los dedos restantes. De esta forma conseguiremos una boca que se moverá conforme vaya hablando o picoteando. Con fieltro diseñaremos los ojos. Los movimientos de este bicho serán innumerables.
- **MONSTRUOS:** utilizaremos el mismo procedimiento que en la construcción de los patos. Necesitamos un guante más alargado y de color vivo, preferentemente rojo o verde. También tendremos que esforzarnos muchos en la fabricación de la cabeza. En ella colocaremos largas melenas de lana y, en el interior de la boca, unos enormes dientes y una estremecedora lengua. Esto último con fieltro.

I.15.5. CÓMO HACER UN TEATRO

Hay quien llamó a los escenarios para representar títeres "Castillos de fantasía" y, evidentemente, lo son. Pero para que lo sean no hace falta que invirtamos mucho dinero sino mucha fantasía y alguna que otra tabla.

Ante todo, un consejo: Nunca empiecen a montar un espectáculo de títeres fabricando el teatro. Lo primero son los títeres y animalillos... al final, el teatro.

- **Con un armario viejo:** es de los más sencillos. Si el armario es grande, cortaremos la madera superior de la parte trasera dejando una embocadora lo suficientemente holgada para que los personajes se muevan con facilidad. Tiene el inconveniente de que es pesado e incómodo.
- **Con mesas y taburetes:** es hasta más fácil que con el armario. Aquí no se trata de fabricar nada sino de montar convenientemente unas mesas y unos taburetes. Colocaremos dos mesas separadas aproximadamente unos dos metros la una de la otra. Sobre cada mesa se pone un taburete y entre los dos una tabla de madera de la que colgará una manta que llegará hasta el suelo. Al hacer esto hay que ir con cuidado y procurar que el peso de las mantas no sea excesivo y rompa la tabla. También podemos sustituir las mantas por papel.
- **Guiñol colgante:** se trata de colocar dos clavos en el techo. Esos clavos nos servirán para colgar una tabla. Sobre la tabla también colocaremos mantas o papel que llegarán hasta el suelo.
- **Con maderas:** este procedimiento es más complicado, pero más sólido y puede servir para un sinnúmero de representaciones. Se trata de clavar las maderas de forma que se convierta el armazón en una especie de tríptico. Para ello habrá que unir con bisagras las tres partes con lo que nuestro escenario, una vez finalizada la representación, será plegado y lo podremos guardar.

También con maderas se puede utilizar otro procedimiento. Tenemos que construir dos estructuras rectangulares, una mayor que la otra. Las dos las

recubriremos con tela. La más pequeña la colocaremos delante y la más grande detrás. Entre las dos se podrán los títeres escondidos y harán aparecer los títeres por la parte de delante. Así la estructura de detrás quedará como un fondo muy bueno que concentrará la atención de los espectadores y enmarcará el espacio dramático.

CONSEJOS PRÁCTICOS:

- Utilizar siempre telas oscuras: Realzarán la belleza de los títeres.
- La tela sobre la cual actúan los títeres no debe estar muy alta (los espectadores se romperán el cuello) ni muy baja (podría verse la cabeza de los animadores). La distancia ideal es a 1,5 m. del suelo.
- La iluminación es muy importante. Lo ideal es que coloquen un par de focos (no bombillas) de 100 W. a 1 metro del escenario, de modo que la luz quede repartida.
- Desterrad el telón o las cortinas. La iluminación marcará el comienzo y el final del espectáculo.
- Los decorados serán muy simples y esquemáticos. Un círculo amarillo como fondo y un arbolito verde pueden ser el mejor de los paisajes.
- Y el gran consejo es que no se desanimen. Es posible que al principio les salgan auténticas chapuzas. Pero todo se andará.

TALLER DE MAQUILLAJE

Desde muy antiguo, en la vida de los hombres ha existido el maquillaje. Un rostro pintado no busca únicamente aparecer como hermoso, sino expresar un

sentimiento, dar a conocer algo de su forma de ser, o, por el contrario, esconder o disimular algo.

Cuando estamos preparando una obra de teatro, una dramatización o un espectáculo, el maquillaje es esencial ya que ayuda a definir la personalidad de; personaje al que se interpreta. En este caso no vamos a pintarnos un poquito la cara, sino a pintarla totalmente dándole una expresión distinta a la habitual.

- **¿QUÉ MATERIAL NECESITAMOS?:** aunque en el mercado hay productos dedicados especialmente al maquillaje teatral, no los vamos a citar porque son bastante caros. Utilizaremos materiales asequibles a nuestros humildes bolsillos. Necesitamos crema suavizante (cualquiera de las muchas que existen), pinturas de cera no plásticas, lápices perfiladores, papeles suaves kleenex o papel higiénico, y, evidentemente, un espejo.
- **Empecemos con la crema:** lo primero que debemos hacer es embadurnarnos la cara con crema, procurando que la crema se extienda a todas las partes de; rostro, también a las más difíciles. No hay que darse mucha crema, lo importante es que esté bien repartida. No empieces nunca a pintarte sin haberte dado crema antes.
- **Sigamos con la pintura:** con una pintura de cera blanca debemos pintarnos todo el rostro. Para ello debemos frotar bien la pintura en nuestras manos, de esta forma se calienta y piritá con facilidad. Si notas que no pinta apenas, sécate un poco la cara con un papel, pues es posible que te hayas dado demasiada crema. También pintaremos las cejas y para ello calentaremos con la llama de un mechero la pintura de cera; cuando se

está derritiendo pasaremos el dedo con rapidez -no nos quemaremos- por la pintura derretida y nos lo aplicamos en las cejas antes de que se seque.

- **Pongamos las facciones:** viene ahora el maquillaje propiamente dicho. Pintaremos alrededor de la boca y de los ojos con los colores que deseemos procurando que haya contraste. Podemos darle muchas expresiones a nuestra cara: alegría -con una amplia sonrisa en la boca-, tristeza -líneas hacia abajo-, perversidad, -líneas torcidas-, serenidad -facciones redondeadas-... Para esto puedes remarcar tus líneas con el perfilador.
- También puedes pintarte el pelo. Para ello hay unos sprays, pero son muy caros. Si lo que quieres es ponerte canas, pueden servirte los polvos de talco bien extendidos.
- **Quitarse el maquillaje:** si has seguido los pasos tal como se indica, te será muy fácil la operación inversa. Vuelve a ponerte crema por toda la cara y frótate bien con un papel hasta que se te haya marchado casi la pintura. Lávate entonces la cara con agua y jabón, y la pintura desaparecerá totalmente.

EL ENANO PARLANCHIN

Es de todos muy conocido este recurso para veladas y festivales. Sin embargo, tal vez por la facilidad en prepararlo, suele ser uno de los números más flojos y deslucidos que aparecen en las veladas. Vamos ahora a describirlo con detalle para que el número del enano parlanchín lo podamos preparar con la dignidad que se merece. El éxito será seguro.

Sin duda que más de una vez te han pedido tu participación en una velada o en un fuego de campamento. Generalmente, cuando esto ocurre, nos afanamos en buscar numeritos que puedan estar escritos en algún libro que tenga algún monitor. Si lees ahora atentamente cómo hay que preparar al número del enano parlanchín, nunca te olvidarás de ello y así podrás utilizar este recurso siempre que se te pida tu participación para la fiesta.

Un enano sobre una mesa: las luces iluminan el escenario en el que aparece una mesa delante de una cortina. De la cortina sale el enano parlanchín y aparece subido a la mesa. Es realmente pequeño, pero sus manos, sus pies y su cara son de tamaño normal. Esto aumenta la risa. El enano habla y habla; mientras va hablando sus manos se mueven y van como locas hacia el pelo, la nariz, la barbilla. También sus pies se mueven: levanta un pie, da unos pasos de baile...

Para hacer este espectáculo hacen falta dos personas. Una de ellas va a poner la cara y los pies, el otro pondrá las expresivas manos.

Uno se pone delante y el otro detrás de él.

El de delante se pasa unos calcetines por los brazos e introduce cada mano en un zapato. (Conviene que los calcetines y los zapatos sean llamativos y raros). El que está detrás pasa los brazos por debajo de los del de delante y se pone en esa posición las mangas de una chaqueta o camión que el de delante se habrá puesto al revés, es decir, la parte de delante en la espalda.

¡Empieza el espectáculo!: así de fácil, sin más complicaciones, el enano puede empezar ya a contar sus historias y sus chistes. El compañero de detrás moverá sus manos como si éstas fueran realmente las del enano y el efecto que se produce es graciosísimo.

VARIOS CONSEJOS PARA EL MONTAJE:

- Conviene que la pareja haya preparado un pequeño guión de lo que se va a decir. No hay que ir sólo a improvisar, eso sería un fracaso. El único actor que puede jugar a improvisar es el que domina plenamente su guión.
- Cuida el traje y el maquillaje del enano. Preséntalo de un modo gracioso: un sombrero, maquillado de payaso, una camisa llamativa, un lazo o una enorme corbata...
- Conviene que el atrás se coloque bien disimulado detrás de la cortina.
- Ten cuidado de que la cortina no reciba luz por detrás, esto descubriría al cómplice del enano.

Y ánimo, si el número está bien preparado es extraordinario y uno de los de mayor éxito y aceptación en todas las veladas... ¿No oyes ya los aplausos?

LAS COPLAS DEL PREGONERO

Hace muchos años, cuando no había ni radio ni televisión, unos hombres iban de pueblo en pueblo recogiendo chismorreos y noticias que iban cantando por donde pasaban. Eran los pregoneros y su fama corría por doquier.

Cuando llegaban a un pueblo, todas sus gentes se reunían en la plaza en torno a ellos y así se iban enterando de las noticias y de la vida de los pueblos vecinos. Luego la gente lo comentaba en sus casas. Cuando ya había pasado aquella efervescencia informativa, el pregonero regresaba y su presencia volvía a animar la vida del pueblo.

Tú puedes ser pregonero

Esta es la actividad que te propongo en esta ocasión: en tu clase, en tu club, en una velada... puede aparecer de vez en cuando un pregonero que vaya comentando las noticias acaecidas y que tengan relación con nuestra vida. Si lo haces en el colegio, mucho mejor, de esta forma puedes criticar las actitudes de ciertos profesores de una forma simpática procurando -¡claro!- que no se enfaden. También puedes ir proponiendo actividades a medida que vas contando noticias...

Cómo hacerlo

Será necesario que el grupo de los que van a realizar esta actividad se reúnan previamente para preparar lo que van a decir. Una vez que hayan seleccionado las noticias, tendrán que hacer un dibujo o varios referentes a ellas procurando que sean ingeniosos, sencillos y que haya pocas cosas para que así se vean desde lejos.

Los dibujos los pegarán en un cartelón tal como aparece en el dibujo. Una de las tareas más difíciles será la de hacer una coplilla para cada dibujo, ya que no hay

que presentar las noticias con un gran rollo, sino con un pequeño y gracioso poema. Por ejemplo:

"Cuando llegamos al viernes todo el mundo está nervioso menos el prole de Mates que nos llega en plan mafioso".

Estas coplillas serán canturreadas, no dichas en un tono de voz normal.

Presentación

Cuando ya tengáis todo preparado es cuestión de que elijáis a uno o varios pregoneros. El disfraz que se pondrá es muy fácil de conseguir: sombrero grande (a ser posible de ala ancha), camisa de cuadros, pantalón de pijama o de chandal, calcetín de deporte por encima de; pantalón, zapatos con hebilla (se puede hacer de cartulina), una gran capa (manta, cubrecamas, etc.), uno o varios macutos, bigotes, barbas y un punzón o palo que servirá para ir señalando el dibujo que tiene relación con lo que se va canturreando.

He aquí una forma bien sencilla de divertir.

MONTAR UN CIRCO

Pocas cosas hay tan saludablemente imaginativas como el circo. En este espectáculo confluyen las más diversas habilidades: el buen humor, la fuerza, la habilidad, la superación, la magia, la poesía, el riesgo, el miedo.... el amor.

Todos tenemos un sitio en el circo, todos podemos participar en él siendo protagonistas. Nadie quedará excluido porque cada uno de nosotros es un pequeño genio.

Aprovechar nuestras habilidades

No todo el mundo sirve para las mismas cosas. En las primeras reuniones pondremos en común las habilidades que cada uno tiene. Hay cosas muy aprovechadas; muchos jóvenes saben sostener en equilibrio una escoba o palo sobre sus dedos, sus pies o su nariz; otros saben cantar bien; otros saben tocar algún instrumento; hay quien sabe imitar personajes o animales; alguno sabe hacer el pino e incluso caminar con las manos.

Otros tienen también buenas cualidades, aunque no aparecen necesariamente en público: son buenos administradores, saber hacer decorados, pintar, dibujar, entienden de electricidad... todos tienen su sitio en el circo.

En las primeras reuniones haremos una valoración de cada miembro del grupo y nos esforzaremos en descubrir sus posibilidades y favorecer que las ponga de manifiesto. Estas habilidades que cada uno tiene son -junto al trabajo en grupo- la esencia de un buen espectáculo.

- **EL PRESENTADOR**

El papel del presentador es fundamental. No sólo debe presentar, sino animar y mantener el espectáculo comentando la actuación de unos y otros, encandilando al público en algunos momentos y animándole al aplauso en otros. El presentador

tendrá buena oratoria y habrá preparado algún chiste o algún acertijo en caso de que se retrase la aparición de unos actores por causas de última hora.

- **LOS PAYASOS**

Es importantísimo disfrazar muy bien a los payasos. Llevarán ropas grandes y multicolores, tirantes, sombrero, zapatos grandes (los puedes fabricar con cartón fuerte), chaleco y una peluca. La peluca la puedes hacer con una cartulina fuerte de unos 20 cm. de ancho por 20 cm. de largo. Los lados de la cartulina (tomada a lo largo) los iremos perforando cada centímetro y medio aproximadamente. Luego, de un ovillo de lana de color rojo cortaremos trozos de unos 50 cm. que los doblaremos por la mitad y los introduciremos en cada uno de los agujeros. Luego el payaso se pondrá esa cartulina sobre la cabeza, sujeta con un sombrero.

Los payasos deberán esforzarse en que su número sea más visual que sonoro; es decir, debe estar mucho más conseguido el chiste visual, el mímico, que aquel que se dice con la voz. Por otra parte, es difícil dominar a un auditorio con la voz. Prescindir de los chistes conocidos y vulgares y esforzarse por dar contenido a los gestos.

- **LOS EQUILIBRISTAS**

En este número se puede conjugar lo cómico con lo serio, la broma con lo que realmente es una habilidad (aunque saber hacer broma es otra gran habilidad).

En la parte humorística de; número de equilibristas puede salir un grupito con un somier viejo de una cama. Sobre ese somier, darán saltos y efectuarán brincos

mortales. El somier puede representar una especie de cama elástica en el aire, un flaquito podrá dar un salto mortal y dejarse caer en el vacío para ir a caer en los brazos de un compañero que sea gordo y buena persona.

En la parte seria podrían aparecer los equilibrios de escobas (aquellos que sepan hacerlo) intentando ser originales (pasar la escoba de j dedo de uno al otro compañero; trazar una raya en el suelo e ir recorriéndole llevando una escoba en equilibrio; recorrer esa línea dando saltos con un pie mientras que con el otro sujetamos equilibradamente la escoba). En todo caso habrá que imaginar y ensayar. También puede haber compañeros que sepan hacer una torre humana: en este caso deberán hacerla tomando las debidas precauciones. Se pueden hacer equilibrios sobre un caballete de madera llevando una fuente con objetos en cada mano (en este caso habría que ensayar y procurar que los objetos que lleva el portador sean de plástico)

Es cuestión de echarle valor a la cosa, de trabajar en grupo y de hacerlo con cariño y con imaginación.

Sigamos en nuestro trabajo creativo. Inventemos más números para nuestro circo. Llegan de la mano de la fuerza que sobrecoge y el valor que hiela la sangre. Son los forzudos y los domadores de fieras.

Evidentemente, tanto para los forzudos como para los domadores, habrá que lograr una buen simbiosis entre lo cómico y lo serio. Si esta simbiosis se realiza con ingenio y se dosifica correctamente, ambos números conseguirán el aplauso y harán pasar un rato agradable.

- **LOS FORZUDOS**

Comencemos por lo serio. Si hubiera algún compañero que realmente fuera fuerte y quisiera prepararse algún número podría hacerlo perfectamente, evitando siempre el hacer una ostentación poco correcta o una Vanagloria personal exagerada. Si este compañero existe, hará sus exhibiciones con cacharros y cosas, nunca con personas. Es decir, levantará -si es que sabe- pesas, pero no probará a levantar y jugar con personas.

En cuanto a lo del toque cómico, hay que esforzarse en buscar un grupo de jóvenes que tengan cualidades mímicas. Saldrán uniformados (lo ideal sería una camiseta tipo imperio y un pantalón corto, ambos con rayas transversales). Todos lucirán un amplio bigote y largas patillas. Entre varios irán trayendo objetos al forzado: las pesas, cada vez más grandes. Este forzado irá vestido con rellenos dentro de la camiseta, de modo que parezca mucho más grueso de lo que realmente es. Se le pueden poner toallas o una almohada bien sujeta.

Las pesas, las haremos con un palo en el que ataremos a sus extremos sendos globos. En los globos estará escrito el peso de cada pesa: 25, 50 y 100 kg. por pesa. Una vez que entre varios hayan conseguido arrastrarle las pesas hasta sus pies (cada vez con mayor peso), el forzado las irá levantando con gran esfuerzo y sonoros resoplidos. Una damisela puede secarle el sudor entre pesa y pesa. Finalmente, cuando el forzado esté recibiendo los aplausos de la concurrencia, al finalizar su actuación, el más pequeñito de todos se acercará a las pesas, las

cogerá con una mano y se largará. Este efecto puede ser muy vistoso. Importa mucho la parsimonia -no lentitud- con que este se haga.

- **LOS DOMADORES**

Para el número de los domadores, pueden aprovechar -si existe la posibilidad- alguna habilidad especial que tenga algún animal de algún familiar o amigo. En ocasiones, hay perros o gatos que saben hacer las cosas simpáticas. Descubrir, si pueden, algún animal que reúna estas condiciones.

El domador deberá ir elegantemente vestido. Un elegante bigote le dará un aspecto de seriedad. Le haremos también una chaqueta muy elegante. Debemos agarrar dos cartulinas del mismo color y unir una y otra por el lado más corto. Engrapamos ambas cartulinas por donde la hemos unido y por allí mismo la doblamos. Hacemos un agujero para que pase la cabeza del domador y dibujamos en la parte delantera unas líneas que se llaman "brandeburgos". Por debajo irá un jersey del mismo color que las cartulinas. Los pantalones serán de rayas longitudinales. En los pies el domador llevará una botas de agua.

- **LAS FIERAS**

Entre las fieras pueden haber leones feroces. Para ello los que vayan a ser leones deberán ponerse un pijama de color amarillo o marrón, unos guantes del mismo color. En la cabeza y en la barba se pondrán espartos naturales deshilachados, sujetos con una goma elástica. Sus rugidos deberán ser aterradores.

También pueden visitarnos pesados elefantes. Un elefante estará compuesto por dos jóvenes. Llevarán el pantalón del chandal del mismo color. Una manta cubierta por encima les cubrirá y el compañero de delante podrá fabricarse con cartulina una cara de elefante.

El domador podrá utilizar para amansar a sus fieras frases que suelen decir algunos profesores, especialmente duros, y que sean típicas en ellos. También podrá amenazar a las fieras con la firme promesa de que avisará al profesor de matemáticas si no obedece. Suele ser una amenaza terrorífica.

Ya tenemos todos los números preparados. Pensemos ahora en el montaje material del circo y en el desarrollo del espectáculo. El día del estreno se está acercando.

Imaginemos que el espectáculo lo van a realizar al aire libre, concretamente en el patio del Colegio. Necesitaremos palos de escoba o de cualquier otro tipo; cuantos más palos encontremos mejor. En cada palo, y en espiral, colocaremos dos largos pedazos de serpentina de arriba abajo, de forma que los dos colores queden alternos. Las serpentinas deberán ir pegadas o sujetas con celo.

Coged después un rectángulo de papel rojo y otro de color blanco. En un lado del papel hacen flecos. Estos flecos se colocan enrollados en la parte superior de las escobas o palos.

Trazad un gran círculo en el suelo y van colocando los palos alrededor del círculo, de forma que queden alternados los que tienen los flecos rojos con los blancos.

Luego, unen los flecos superiores con liza, de la que colgaran banderitas multicolores. Evidentemente necesitaran mucho papel y mucho trabajo; tal vez el profesor de plástica los pueda echar una mano. Los palos los clavarán en el suelo. Si no pueden hacerlo, meterlos en cubos llenos de arena. El montaje quedaría muy espectacular si colocaran un gran pilón en el centro, con un montón de cuerdas con banderitas que fueran hacia los palos laterales.

Deberán buscar un escondrijo para que puedan cambiarse de atuendo los actores.

Si lo representáis en un gimnasio o en algún lugar oscuro, podréis hacer uso de la luminotecnia que siempre tiene una fascinación especial. En este caso usad proyectores de diapositivas para la luz concéntrica y flexos de mesa para luz general.

LA MÚSICA

Aunque tengan vuestra propia orquesta formada por compañeros músicos, la música es imprescindible. Una música de violines subrayará la actuación de los equilibristas; la música de una película espectacular realizará la entrada de los forzudos; una música exótica será muy sugestiva en la actuación de las fieras... El encargado deberá tener el orden de los números para ser eficaz en su tarea de ambientador musical.

- **El orden del espectáculo**

Es muy importante que el orden de los números esté bien construido. No hay que juntar dos números de carácter cómico ni poner seguidos los números musicales.

El orden lo establecerán procurando que haya variación a lo largo del espectáculo, dejando los números fuertes, los mejor conseguidos, para el final.

De cualquier manera, el circo comenzará con un desfile y terminará del mismo modo. En el caso de que haya majaretos, actuarán en ambos desfiles y hacia la mitad.

- **El público debe participar**

Los payasos, los presentadores y todos aquellos que tengan más entrada con el público, se ocuparán de que éste participe de verdad. Se pueden cantar canciones y animar a que el público las coree y también se puede invitara que alguien salga a la pista para participar en alguno de los números.

Días antes del espectáculo habrá que anunciarlo con grandes carteles. En los carteles se denominará a los artistas por su nombre artístico, no por sus nombres propios.

UNA ORQUESTA GENIAL

Para acompañar nuestras canciones o para dar vida a algunos espectáculos, los sencillos instrumentos que les proponemos pueden ser muy útiles. ¡Manos a la obra!

Cada cacharro, cada trasto, por inútil que parezca, puede ser un instrumento musical. En el corazón de cada cachivache hay una posibilidad de arrancar sonidos maravillosos.

- **LA FLAUTA DE PAN**

Es un instrumento muy antiguo. Consiste en unas cuantas cañas abiertas por un extremo y cerradas por otro, que producen notas musicales al soplar en ellas.

Hacen falta dos o tres cañas de unos 2 cm. de diámetro. Deben estar perfectamente secas. Hay que ir cortando con mucho cuidado la caña en trozos de unos 20 cm., de manera que en cada pedazo uno de sus extremos nos quede abierto y el otro cerrado por el propio nudo de la caña.

Una vez hecho esto, iremos cortando cada caña para que cada una tenga una nota distinta. Para afinarla podemos utilizar una flauta. Lógicamente cada caña debe tener una longitud distinta a las demás. Esta labor exige mucha precisión para que finalmente nos queden las ocho cañas con las ocho notas bien diferenciadas. El sonido se produce soplando oblicuamente sobre la parte abierta de la caña (esta parte debe ser lijada para que no roce los labios del músico que la toca).

Los tubos tienen que ir unidos entre sí siguiendo el orden de la escala. Para ello cortaremos dos trozos de caña de unos 25 cm. cada uno y los abriremos longitudinalmente por la mitad. Serán las traviesas. Para sujetar las cañas, las ataremos fuertemente a dichas traviesas procurando que los tubos queden bastante juntos y los extremos para soplar a la misma altura.

- **TROMPETILLA**

Necesitaremos un metro de manguera de regar, un embudo y una boquilla. Poniendo semienrollada la goma de manguera y en sus extremos el embudo y la boquilla, conseguiremos un instrumento curioso y divertido al que le podremos sacar -con la práctica- todas las notas que queramos. Hay que soplar apretando los labios contra la boquilla. Cuanto más apretamos los labios, más aguda será la nota.

- **INSTRUMENTOS DE PERCUSIÓN**

Son los más fáciles de construir. Varias botellas iguales con distintas cantidades de agua pueden ser un perfecto xilófono. En este caso también tendremos que afinar cada botella con una flauta. Cuanta más agua haya, más agudo será el sonido. Este xilófono se oirá mucho mejor si podemos colgar las botellas por su boca de un palo transversal.

También podemos hacer un sinfín de maracas: con latas de conserva y piedrecillas dentro, con la mitad de la cáscara de un coco cerrada con una tapa de cartón, con arena gruesa dentro de tubos...

Podemos también buscar el sonido de las cosas e inventar nuevas posibilidades: con cuerdas tensas, con gomas, con botellas de anís y un palo, con botes de detergentes, con llaves inglesas y otros hierros...

Estrujándonos un poco el coco podemos conseguir una orquesta que, aunque no sea muy precisa y elegante, puede ser la más chévere del barrio.

EL MUNDO DEL TEATRO:**EL GRUPO**

Trajes multicolores, máscaras fantásticas, focos que se encienden, olor a maquillaje, telones que suben y bajan, disfraces, libretos, risas... y una emoción a raudales son elementos que entran en juego cuando un grupo de amigos se anima a hacer teatro.

Hacer teatro es una actividad fascinante, una de las empresas más divertidas en las que uno puede embarcarse. En el teatro la vida de cada día se convierte en espectáculo. El actor crea su personaje con esfuerzo y el grupo entero -cada cual con su trabajo- fábrica un mundo mágico que encandila al espectador.

Un grupo de teatro es un equipo de amigos en el que cada uno pone lo mejor de sí mismo para aportarlo a los demás. Sobran los vagos, los que quieren el mejor papel, los que no se dejan corregir, los informales... El trabajo ha de ser duro y, si uno falla, hace fallar a todos los demás.

En el grupo hay muchas funciones: director (a ser posible una persona más mayor y que conozca y ame el teatro), actores, decoradores, encargados de la iluminación y de la música, apuntadores, diseñadores de vestuario... Todos pueden echar una mano. El espectáculo no es posible si falla alguien. El director deberá armonizar y coordinar el trabajo de todos.

ELECCIÓN DEL ESPECTÁCULO

Los primeros espectáculos de un grupo deben ser sencillos y cortos, sin problemas en lo referente a decorados o a cuestiones técnicas, y con papeles no muy largos. También es importante que el número de personajes no sea muy elevado. La elección de los papeles compete al director, que tendrá en cuenta el carácter, fisonomía y cualidades de cada actor. Nadie debe creer que un papel corto es menos importante que uno largo, todos son necesarios.

Desde antes de empezar a ensayar, el grupo debe tener claro que va a realizar una tarea de equipo en la que no importa brillar personalmente en la representación, sino colaborar para que el conjunto del espectáculo funcione con la precisión de una máquina de relojería.

Una vez elegida la obra, el grupo se reúne para leerla. El director debe hacer una breve explicación de cada personaje situándolo en el contexto de la obra. La obra se lee en voz alta y despacio. Cuando llega una acotación, es el director el que la lee. En esta primera lectura colectiva, cada actor debe intentar situarse en su personaje y relacionarlo con los demás.

Es importante que a esta reunión asistan los encargados de la tramoya. Puesto que la obra se divide en escenas o actos, el equipo se pondrá de acuerdo en las fechas de los ensayos y en cuál es la escena que hay que llevar aprendida para el próximo día.

EN CASA

Uno de los trabajos más importantes del actor se realiza en su casa. Allí hay que estudiar el papel y asimilar su personaje. Cada actor debe hacerse preguntas sobre su personaje o hacerle preguntas a él. Hay que descubrir cómo piensa, cómo es, por qué actúa de esta manera, cómo debe andar, cómo debe hablar... Al estudiar el papel, hay que leer también las acotaciones para saber cómo hay que decir o entonar el texto. Hay que fijarse mucho en qué es lo que dice el actor que le precede en la palabra...

Posiblemente sea ésta una de las labores más duras del actor, porque no es tan divertida como un ensayo, porque le obliga a uno a sentarse y darle un poco a los codos... Pero este trabajo silencioso es imprescindible para que la representación funcione. Sólo así el actor podrá aportar mucho en trabajo del próximo ensayo y, junto con el trabajo callado que los otros compañeros también habrán hecho, empezarán a crear espectáculo.

Con el papel ya aprendido, vamos a comenzar a ensayar. Es ahora cuando viene el trabajo en común y la maravilla de ver que la obra va cada día tomando más cuerpo.

Antes de comenzar a ensayar hay que tener en cuenta dos cosas muy importantes: que el director es quien coordina el ensayo y debemos dejarnos ayudar por él; y que no se pueden empezar los ensayos si hay alguien que no se sabe el papel, pues paralizará el ensayo de los demás.

EN EL ESCENARIO

Los primeros ensayos servirán para perfilar los primeros cuadros. No hace falta que asistan todos los actores; es preferible que asistan sólo los que aparecen en dichos cuadros. Tampoco hace falta que estos ensayos se hagan en el escenario; importa ahora descubrir la entonación que hay que dar a cada frase y esbozar los gestos y los movimientos que hay que hacer en escena.

Poco a poco, con estos ensayos parciales, hay que pasar toda la obra.

Los siguientes ensayos serán ya en el escenario. Hay que fijarse mucho en los movimientos: entradas, salidas, colocación. También es importante que cada actor sepa dónde van a estar colocados la utilería, los muebles y todos los elementos que aparecen en escena.

Ahora sí deben estar los apuntadores colocados en los laterales. El director estará preferentemente en el patio de butacas para situarse constantemente desde el punto de vista del espectador, que es a quien va dirigida la obra.

EL ENSAYO GENERAL

Cuando la obra se tiene ya dominada hay que hacer un ensayo general: la obra se representa tal y como se hará el día del estreno: con los vestuarios y decorados adecuados, con el maquillaje puesto y todos -actores, apuntadores, tramoyistas y director- colocados en su sitio. Aunque haya fallos, ya no se puede interrumpir el desarrollo de la obra. Todo debe hacerse como si hubiera público.

En el ensayo general puede haber algunos amigos como público. Al final de la representación, harán los comentarios pertinentes que puedan enriquecer la obra.

Ahora sí. Ya está todo prácticamente listo para el estreno.

CONSEJOS IMPORTANTES

- Cuando el actor se equivoca en su papel o en sus movimientos, el director debe corregirle desde el principio. Es importante que esto sólo lo haga el director. En ningún caso puede un actor interrumpir el ensayo si él u otros compañeros se equivocan.
- Los actores deben procurar desde el principio no dar la espalda al público y no taparse unos a otros, a no ser que el desarrollo de la función lo requiera.
- El actor, ya en los ensayos, debe preparar su salida a escena concentrándose en la situación de su personaje.
- En escena sólo estarán los actores precisos. No deben estar los que no aparecen en ese momento de la obra.
- Los actores que no estén en escena deben estar en silencio y con atención, favoreciendo la concentración de los compañeros que en ese momento sí están actuando.
- Al final del ensayo, el grupo debe reunirse para comentario y enriquecer el espectáculo. De las decisiones que se adopten, hay que tomar nota para aplicarlas en el siguiente ensayo.

- Es muy bueno que, de vez en cuando, el grupo entero celebre una fiestecita o una merienda. Todas las cosas que contribuyen a que todos sean más amigos repercutirán en bien del espectáculo.
- Antes de estrenar el espectáculo, conviene hacer publicidad. Para ello aprovecharemos todas las posibilidades que tengamos: carteleras, emisoras de radio cercanas, revistas escolares... Hay que hacer ambiente y crear una buena predisposición por parte del público.

➤ **Antes de empezar**

Los actores acuden al menos una hora antes y se ponen el vestuario correspondiente. Luego se maquillan (en caso de no tener maquillaje de teatro, se puede sustituir poniendo crema suavizante en el rostro y luego aplicando pinturas de cera no plástica). Cuando todos están maquillados, hay que ir al escenario -en caso de que haya telón y esté abajo-. Allí hay que repasar rápidamente si está todo en su sitio y si cada personaje tiene preparada la utilería que debe utilizar. Luego cada actor debe poner en el lateral desde el que saldrá a escena. Los apuntadores se colocarán ocultos a ambos lados de; escenario, desde donde controlen toda la escena.

Este momento es muy emocionante: todo debe estar listo, ya que una vez levantado el telón no se podrán rectificar errores de colocación de decorados y muebles; por otra parte, éste debe ser un momento de concentración, tanto para los actores como para los técnicos.

➤ **Arriba el telón**

Es la hora de la emoción y los nervios. El trabajo de muchas horas y la ilusión de nuestro grupo van a tener reflejo en el escenario. Ha llegado el día del estreno.

Las luces de la sala deben apagarse poco a poco. Debe haber un momento en el que sólo está algo iluminado el escenario. Este momento hará que los espectadores concentren su mirada en el telón. Entonces, poco a poco se irá abriendo...

Durante la representación, los actores se esforzarán en hablar de tal manera que todos los espectadores les oigan. Para ello deben hacerlo en un tono de voz alto (no gritando) y vocalizando. Es lógico que las primeras veces que uno hace teatro se equivoque o se ponga algo nervioso. No hay por qué preocuparse. Además, cuando el público ve trabajo y buena voluntad, es generoso. No obstante hay que evitar los siguientes defectos:

- Corregirse en escena.
- Reír cuando el público ríe porque en la obra hay una situación jocosa.
- Hablar entre bastidores o sisear para hacer callar.
- Exagerar situaciones.... hacerse el gracioso inventando cosas que no se trabajaron en los ensayos.
- Mirar al apuntador cuando alguien se ha olvidado el papel... (Ya será el apuntador el que ayude, no hace falta pedirle ayuda).

➤ **Plas, plas, plas**

Y por fin, el aplauso. La compensación por tantos trabajos e ilusiones, por tantas horas de amistad y de compañerismo desarrollando un proyecto común. El público sabe agradecer porque sabe que todo el trabajo ha sido preparado con cariño para ofrecérselo a él. (Todo actor sabe que el espectador es su amigo y se merece lo mejor). Es importante que, a la hora de recibir los aplausos, los actores estén en el escenario con gesto agradecido. No hay que hacer tonterías en ese momento, aunque todo el mundo esté contento. Ningún actor se retirará de escena mientras duren los aplausos; tampoco habrá que permanecer cuando ya ha terminado la ovación. Hay que tener aquí sentido de la medida y de la buena educación.

Cuando ya ha caído el telón, hay que ir a lavarse y cambiarse. Todo debe quedar en su sitio, hay que recoger las cosas que se han usado, evitando que no se encuentren el día de la próxima representación.

Es muy conveniente que el día siguiente el grupo vuelva a reunirse para comentar las incidencias de la obra, los aciertos, los defectos que habrá que corregir, las reacciones del público, los comentarios que luego se hicieron... Una vez más, habrá que tomar buena nota de ello y tenerlo en cuenta para la próxima representación.

I.15.6 DINÁMICAS DE CONOCIMIENTO

a. EL ESCUDO

Se realiza una motivación que el lenguaje de signos y de símbolos es muy rico para comunicarnos y que vamos a hacerlo con nuestra vida.

Decir que separaremos nuestra vida en cuatro partes:

1. Del nacimiento a los 5 años
2. De los 6 a los 12 años
3. El presente
4. El porvenir

Reflexión personal:

- En un escudo, colocar en la parte superior el LEMA: frase o palabra que exprese el ideal.
- Dividir el resto del escudo en cuatro partes, colocando en cada una un dibujo que exprese su vivencia en la respectiva etapa.

Reflexión en grupos: en grupos de 6 u 8 personas tratar de poner en común la reflexión individual, con actitudes de sencillez y respeto hacia el otro. Debe motivarse a la reserva de cuanto en el grupo se comunique.

Resonancia: no pretende ver qué se ha dicho sino qué impresiones se han tenido, qué dificultades y valores se encuentran en esta forma de comunicación.

b. QUIEN SOY

La vida merece vivirse, pero sólo viven los que luchan; los que saben quiénes son, lo que quieren ser. Te invitamos a que reflexiones con la mayor seriedad.

Se entrega para el trabajo personal esta hoja:

- **Quién soy yo:** escribe cómo crees que eres tú; enumera todos tus valores, cualidades y habilidades, y tus antivalores y defectos.
- **Qué quiero ser:** escribe qué pretendes en la vida, cuáles son tus metas, tus ilusiones, tus objetivos.
- **Cómo actúo para llegar a ser lo que quiero ser:** indica largamente cómo actúas y cómo te comportas en: a) tus estudios, b) tu trabajo, c) con tu familia, d) en las fiestas y tiempo libre.

Una vez concluida la reflexión personal, se juntarán con los más confidentes para comunicarse su radiografía, tratando de comprenderse y ayudarse.

Resonancia: cómo se sintieron descubriéndose y después comunicándose.

c. LA LÍNEA DE LA VIDA

El animador deberá motivar diciendo que antes de comunicar a otro lo que soy, debo reflexionar sobre ello. En la palabra, los signos, los gráficos que expresan la vida de la persona, está presente ella misma.

Reflexión personal: escribir en una hoja que puede llamarse con bastante propiedad la línea de mi vida, con un rayado de modo que horizontalmente presente las diferentes edades.

Verticalmente se colocará una escala de grados que puede empezar en la parte superior por la intensidad mayor: 100° hasta llegar a 0°. La línea de la vida cada cual la elaborará de acuerdo a su propia vida, problemas, éxitos, etc., considerando la edad de cada acontecimiento y la intensidad con que se cree haberlo vivido.

Trabajo en grupo: comentarios sobre las gráficas, en grupos de 5 a 8, motivado por un deseo de darse a conocer, de valorar al otro con su vida, respetando profundamente sus vivencias y conservándolas.

Resonancia: ¿la vida de los otros me cuestiona?

d. LA PALABRA CLAVE

Realiza ocho tarjetas por equipo; cada uno tiene una palabra: amistad, libertad, diálogo, justicia, verdad, compañerismo, valentía, ideal, etc. Las tarjetas se depositan en un sobre:

El animador forma los equipos y entrega el material de trabajo. Explica cómo realizar el ejercicio: las personas retiran una de las tarjetas (del sobre); cada uno comenta el significado que le atribuye.

Enseguida el equipo elige una de las palabras y prepara un grito alusivo.

En plenario cada equipo se presenta: dicen el nombre de sus integrantes y el grito.

e. BIOGRAFÍA

Se divide el grupo en dos partes. Unos serán los biógrafos y otros los entrevistados. Por sorteo los del grupo No. 1 quienes serán los biógrafos les tocará un integrante del grupo No. 2 (los biografiados).

Los biógrafos deberán, ya sea por escrito, ya sea por medio de una entrevista realizada en el momento, o una entrevista grabada, o por medio de otras técnicas realizar una biografía de la persona que le tocó.

Después el grupo No. 2 serán los biógrafos y el No. 1 los biografiados.

Al finalizar cada biógrafo presenta la Biografía que realizó.

f. LA AUTOBIOGRAFÍA

El animador invita a que cada quien relate su propia biografía.

Después todos colocan sus autobiografías en un mismo lugar.

Cada quien se acerca toma una biografía y la lee detenidamente.

En plenaria cada quien presenta a la persona que le tocó y los aspectos más relevantes de su biografía.

g. ¿CUÁL ES PRIMERO Y CUÁL DESPUÉS?

El animador pide que cada uno describa cinco acontecimientos que piense han marcado su vida, y ordenarlos por orden de importancia.

Describir con 10 palabras los rasgos de su personalidad que más han resaltado en su vida. Ordenarlas también por orden de importancia.

Pedirles que escriban el epitafio que les gustaría tuviera su tumba.

Todo esto se practica primero personalmente en una actitud de reflexión seria y profunda. Puede colocarse una música instrumental de fondo. Luego se expone lo meditado al grupo con las debidas explicaciones y aclaraciones.

h. RESPUESTA TRIPLE

El animador entrega el material y explica la dinámica: Cada uno debe responder de tres maneras diferentes la afirmación "YO SOY...". La respuesta debe ser breve y sincera.

El grupo prepara sus respuestas.

Después en equipo los participantes comentan sus respuestas, lo hacen en forma espontánea. Los demás pueden intervenir con preguntas u observaciones.

CAPITULO III



II.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

El hombre de niño, más que ningún otro ser tiene necesidades tanto como fraternal, como de nosotros mismos, necesidad de ternura, deseo de conocimiento que cada época y cada civilización satisface a su manera.

La tarea esencial de la educación es la de formar seres humanos y prepararlos para la vida en sociedad, ayudarles a crecer y desarrollarse como verdaderos hombres y verdaderas mujeres de manera que caminen hacia su realización personal; de ahí viene nuestro sentimiento de formarlos para enfrentarse a las presiones y agresiones del medio físico y social.

Como futuro formador presento el compromiso de ayudar a los educandos en su afán de hacerse grandes como personas, es decir responsables, seguros, libres y participativos, motivo por el cual el sentimiento de los hombres es hacer crecer la sociedad consentida y satisfecha.

II.2.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

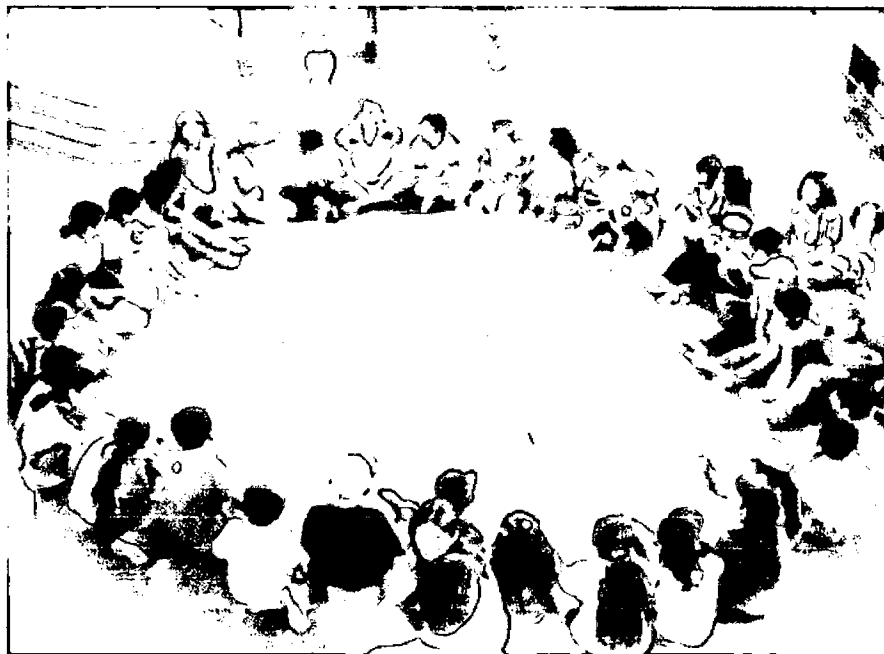
¿Cuáles son las técnicas grupales y vivenciales que facilitan la integración y la socialización en niños de educación primaria?

II.3 JUSTIFICACIÓN:

La finalidad de el presente trabajo de investigación es ofrecer un pequeño aporte sobre la importancia de utilizar las técnicas vivenciales y grupales en

niños para la integración positiva y activa de diferentes grupos de convivencia escolar y social para permitirles salir del egocentrismo y compartir con los demás sus habilidades y destrezas y así formarse integralmente tanto en lo personal como socialmente.

CAPITULO III



III.- OBJETIVOS.

III. 1 OBJETIVO GENERAL.

Identificar técnicas vivenciales y grupales apropiadas en los niños en educación primaria o edad escolar.

III. 2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ❖ Conocer las técnicas vivenciales y grupales apropiadas para niños en edad escolar.
- ❖ Identificar las clases de técnicas vivenciales y grupales que el docente conoce para niños que están cursando la educación primaria.
- ❖ Identificar el momento en el que el docente aplica una técnica vivencial o una dinámica en una sesión de aprendizaje.
- ❖ Conocer las clases de dinámicas que el docente utiliza para la formación de grupos de trabajo.
- ❖ Identificar los tipos de representación artística que los niños prefieren realizar en una fecha importante.

III.3 ANTECEDENTES.

El niño comienza a expresarse desde el nacimiento con deseos instintivos que no son primitivos para dar a conocer al mundo sus deseos de comunicarse con los demás y quedando ésta comunicación como libre y no artística. **(Talleres de plástica, música y expresión corporal de NORMA PANERO)**

Durante las horas pedagógicas el niño aprende de manera sistemática, tediosa, aburrida quedando la materia por aprender de manera in servicial y deshecha debido a la poca atención que le presta **(HEBERD REDD -1998)**.

El niño aprende jugando, divirtiéndose para expresar un sentimiento autóctono **(LUISA MARIA PES CETTI)**.

TESIS.” La influencia de las dinámicas de integración en la socialización de niños y niñas de cinco años de edad inicial en la ciudad de Chachapoyas **(MARIA CARMEN CHAVEZ MESTANZA- 2005- ISP “TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA- CHACHAPOYAS)** Habiendo obtenido las siguientes conclusiones:

- Las dinámicas de animación e integración demostraron ser efectivas para mejorar el nivel de socialización de los niños y niñas de 5 años de edad que estudian en la Institución Educativa de Nivel Inicial de la ciudad de Chachapoyas.

- El número de líderes favorece el trabajo del docente para aprovechar aportes divergentes.
- Al haber disminuido el grado de rechazo los alumnos se sintieron integrados al grupo.

IV DISEÑO DE SOLUCIÓN DEL TEMA

4.1 MATERIAL DE ESTUDIO

4.1.1 Población.- Estuvo conformado por diez docentes a quienes se aplicó una encuesta con doble respuesta.

4.1.2 Muestra .- Se utilizó el 100% de la población (10 docentes)

4.2 MÉTODO Y TÉCNICAS

- ❖ Activo – Participativo.
- ❖ Entrevista.
- ❖ Observación.

RESULTADOS

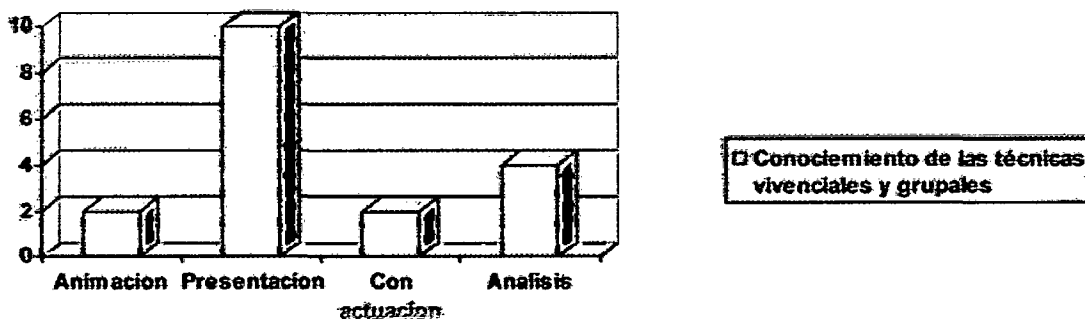
TABLA Nº 1

PARA CONOCER LAS TÉCNICAS VIVENCIALES GRUPALES SE LLEVÓ A CABO UN CUESTIONARIO DONDE SE OBTUVO LOS SIGUIENTES RESULTADOS. A DIEZ PROFESORES COMO MUESTRA Y POBLACIÓN. LOS DOCENTES CONOCEN LAS TÉCNICAS VIVENCIALES Y GRUPALES

	fi	hi	fi.hi
ANIMACION	2	0.11	11%
PRESENTACION	10	0.55	55%
CON ACTUACION	2	0.11	11%
ANALISIS	4	0.22	22%
TOTAL	18		

Fuente: Entrevista realizada a los docentes:

Figura Nº 1



Fuente: Tabla Nº 1 PARA CONOCER LAS TÉCNICAS VIVENCIALES GRUPALES SE LLEVÓ A CABO UN CUESTIONARIO DONDE SE OBTUVO LOS SIGUIENTES RESULTADOS. A DIEZ PROFESORES COMO MUESTRA Y POBLACIÓN.

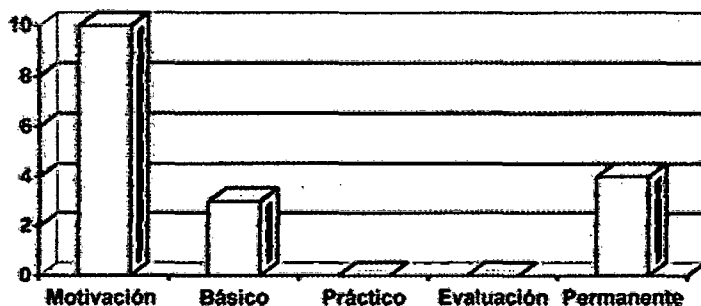
TABLA Nº 2

LOS DOCENTES CUANDO REALIZAN UNA SESIÓN DE APRENDIZAJE UTILIZAN UNA TÉCNICA VIVENCIAL Y GRUPAL EN EL MOMENTO DE LA MOTIVACIÓN

	fi	hi	fi.hi
MOTIVACION	10	0.58	58%
BASICO	3	0.17	17%
PRACTICO	0	0.00	0.0%
EVALUACION	0	0.00	0.0%
PERMANENTE	4	0.23	23%
TOTAL	17		

Fuente: Entrevista realizada a los docentes:

Figura Nº 2



Momento en que el docente aplica una técnica vivencial o grupal en una sesión de aprendizaje.

Fuente: Tabla Nº 2 LOS DOCENTES CUANDO REALIZAN UNA SESIÓN DE APRENDIZAJE UTILIZAN UNA TÉCNICA VIVENCIAL Y GRUPAL EN EL MOMENTO DE LA MOTIVACIÓN

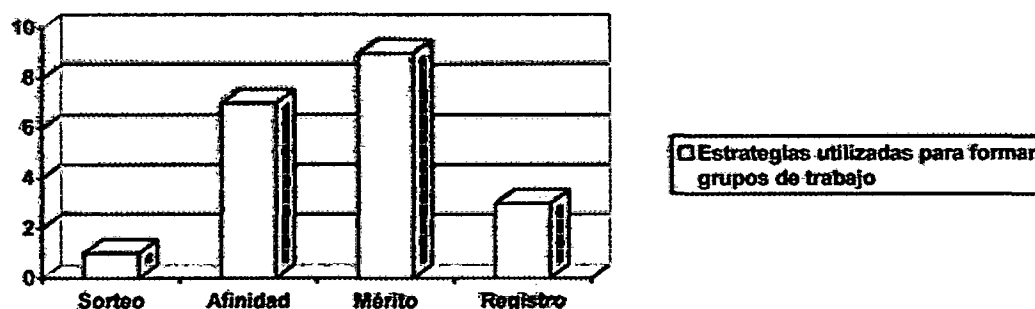
TABLA N° 3

A LA PREGUNTA A LOS DOCENTES SOBRE LA ESTRATEGIA QUE UTILIZAN PARA LA FORMACION DE GRUPOS DE TRABAJO LOS RESULTADOS FAVORECEN A LA ALTERNATIVA QUE LO HACEN POR ORDEN DE MERITO CON NUEVE PUNTOS SIGUIENDOLE EL DE AFINIFIDAD CON SIETE PUNTOS, REGISTRO TRES PUNTOS Y SORTEO UN PUNTO.

	f_i	h_i	$f_i \cdot h_i$
SORTEO	1	0.05	5%
AFINIDAD	7	0.35	35%
MÉRITO	9	0.45	45%
REGISTRO	3	0.15	15%
TOTAL	20		

Fuente: Entrevista realizada a los docentes:

Figura N° 3



Fuente: Tabla N° 3 A LA PREGUNTA A LOS DOCENTES SOBRE LA ESTRATEGIA QUE UTILIZAN PARA LA FORMACIÓN DE GRUPOS DE TRABAJO LOS RESULTADOS FAVORECEN A LA ALTERNATIVA QUE LO HACEN POR ORDEN DE MERITO CON NUEVE PUNTOS SIGUIENDOLE EL DE AFINIFIDAD CON SIETE PUNTOS, REGISTRO TRES PUNTOS Y SORTEO UN PUNTO.

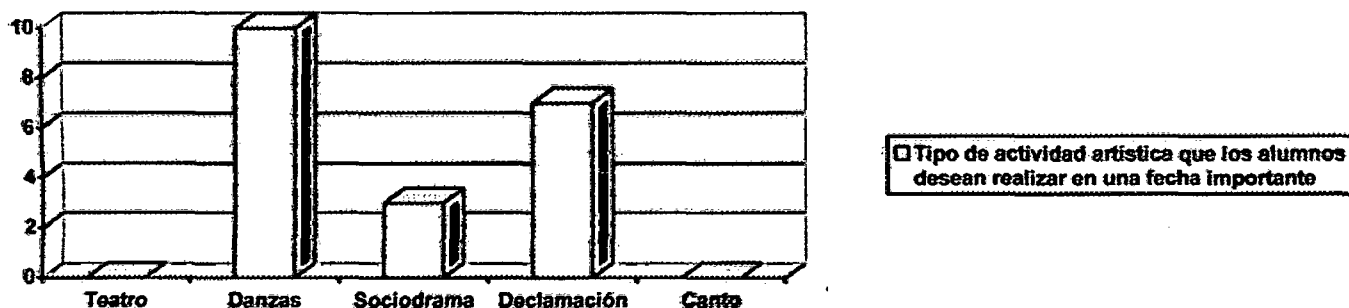
Tabla N° 4

SOBRE EL TIPO DE REPRESENTACIÓN ARTÍSTICA QUE A LOS ALUMNOS LES GUSTA REALIZAR EN UNA FECHA IMPORTANTE ELLOS RESPONDEN ASI:

	fi	hi	fi.hi
TEATRO	0	0	0%
DANZAS	10	0.5	50%
SOCIODRAMA	3	0.15	15%
DECLAMACION	7	0.35	35%
CANTO	0	0	0%
TOTAL	20		

Fuente: Entrevista realizada a los docentes:

Figura N° 4



FUENTE: Tabla N° 4

SOBRE EL TIPO DE REPRESENTACIÓN ARTÍSTICA QUE A LOS ALUMNOS LES GUSTA REALIZAR EN UNA FECHA IMPORTANTE ELLOS RESPONDEN.

CONCLUSIONES

- ❖ Las técnicas grupales y vivenciales ayudan en la formación integral del niño tanto en lo individual como en lo colectivo.
- ❖ Las técnicas grupales y vivenciales el docente las aplicará estratégicamente en el momento más adecuado como en la motivación.
- ❖ Los docentes todavía no diferencian las técnicas grupales y vivenciales para una determinada área o materia.
- ❖ A los niños les gusta representar artísticamente las situaciones personalizadas en grupos muy definidos estratégicamente confraternales.
- ❖ Los profesores en sus sesiones de aprendizaje están todavía en un conductivismo educativo.

RECOMENDACIONES

- ❖ Que los profesores al inicio de la sesión de aprendizaje motivan a los alumnos con dinámicas vivenciales para que los niños salgan del estrés de estar en un nuevo día.
- ❖ Las técnicas grupales y vivenciales que el docente debe aplicarlas en el momento adecuado y debe ser permanente.
- ❖ Las niñas para sus representaciones artísticas deben ser integradas y no personalizadas.
- ❖ Los docentes deben superar su práctica confusa y adecuarse a nuevas estrategias innovadoras donde el niño sea el protagonista y genere su propio aprendizaje y obtenga nuevos conocimientos.

BIBLIOGRAFÍA

ANDUEZA, María (1986). **DINÁMICAS DE GRUPO EN EDUCACIÓN**, Edit. Trillas- Mexico.

BEAL, George (1964). **CONDUCCIÓN Y ACCION DINÀMICA DE GRUPO**. Edit. Kapeluz S.A.

CARTWRIGHT, D. (1985). **DINÁMICAS DE GRUPOS**. Edit. Trillas – Mexico.

DABAS, Eliana (1993). **RED DE REDES**. Edit. Paidós – Buenos Aires.

ESPINOZA, Mario (1982). **DINÁMICAS DE GRUPO JUEVIL**. Edit. Humanitas – Buenos Aires.

FILLEY, Allan C. (1981) **SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES**. EDIT. Trillas – Mexico.

GRANADOS, Brigida (1990) **LA EXPRESIÓN HUMANA EN GRUPO**. Edit. Expresiones propuestas – Lima

JOHNSON, David (1972) **PSICOLOGÍA SOCIAL DE LA EDUCACIÓN**. Edit. Capeluz – Buenos Aires.

Mc DAVID. (1979) **PSICOLOGÍA Y CONDUCTA SOCIAL**. Edit. Limsa – México.

PANERO, Norma **TALLERES DE PLÁSTICA, MÚSICA, TEATRO Y EXPRESIÓN CORPORAL**.

PESCETTI. Luis María. **EL NIÑO**. Edit. Limsa – México.

PRADA RAMIREZ, José (1986) **PSICOLOGÍA DE GRUPOS**. Edit. Indoamérica – Bogotá.

RAMIREZ, Solange (1995) **HACIA UNA GESTIÓN POR CALIDAD TOTAL: CALIDAD PERSONAL**. Pontificia Universidad Católica del Perú.

REED, Herberd (1998). **HISTORIA DEL ARTE**. Edit. Trillas México

SHAW, Marvin (1981) **DINÁMICAS DE GRUPO**. Edit. HEDER – ESPAÑA

TAJFEL, Henry (1995) **GRUPOS HUMANOS Y CATEGORIAS SOCIALES**. Edit. Heder – España.

THOMAS Kenneth (1988) **CONFLICT AND CONFLICT MANAGEMENT**. New York

VARGAS, Gonzalo (1988) **ESCUELA Y COMUNIDAD**. Univ. Santo Tomás -
Bogotá.

<http://html.rincón del vago.com/técnicas-grupales.htm/>

ANEXOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE
AMAZONAS**



**FACULTAD. CIENCIAS DE LA EDUCACION
ESPECIALIDAD. EDUCACION PRIMARIA.**

GUIA DE OBSERVACIÓN

A) DATOS INFORMATIVOS.

- 1.- OBSERVADOR: KEIDER MAS TAUMA.
- 2.- INFORMANTE: I.E. ISABEL LINCH DE RUBIO.
- 3.- GRADO: QUINTO "A"
- 4.- FECHA: 12/05/08.
- 5.- HORA INICIO: 9:30.A.M TERMINO: 11:30 A.M

B) ASPECTOS A OBSERVAR.

- 1.- Lo que realizan las niñas antes de comenzar una actividad significativa.
- 2.- El momento en que utilizan una técnica grupal o vivencial.
- 3.- La forma de agrupación para la realización de trabajos grupales.
- 4.- La participación activa de los alumnos en una sesión de aprendizaje.

C) INTERPRETACION.

- 1.-.....
.....
.....
- 2.-.....
.....
.....
- 3.-.....
.....
.....
- 4.-.....
.....
.....

D) OBSERVACION SOBRE LO INVESTIGADO.

-
-
-

DINÁMICAS DE GRUPO



“EL REY MANDA”

