

IICA
C10
86



IICA UNAM
OIRSA

**SEMINARIO DE CAPACITACION
PARA MODERADORES Y CAPACITADORES
EN ENFERMEDADES EXOTICAS
SISTEMAS DE VIGILANCIA
Y PLANES DE EMERGENCIA**

MANUAL DE TRABAJO

11CP

510
86

BV-13200

00000185



**IICA UNAM
OIRSA**

**SEMINARIO DE CAPACITACION
PARA MODERADORES Y CAPACITADORES
EN ENFERMEDADES EXOTICAS
SISTEMAS DE VIGILANCIA
Y PLANES DE EMERGENCIA**

MANUAL DE TRABAJO

**COMISION MEXICO-AMERICANA PARA LA PREVENCION
E LA FIEBRE AFTOSA 1986**



INTRODUCCION

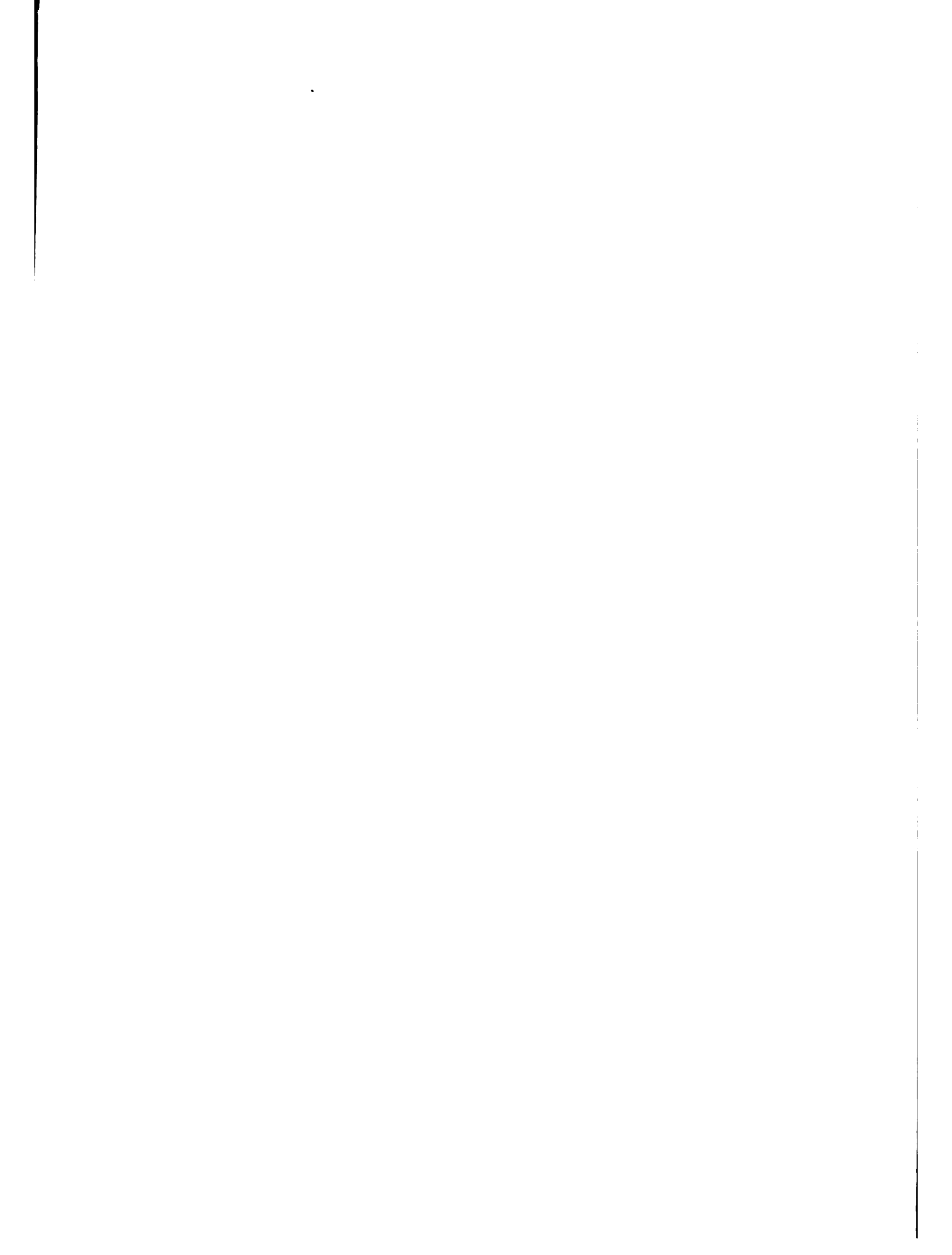
El seminario está dirigido a las personas que vayan a ser las responsables de la capacitación en Enfermedades Exóticas, Sistemas de Vigilancia y Planes de Emergencia.

El objetivo de este seminario es comprender y aprender la filosofía pedagógica y las técnicas didácticas en las que puede basar la organización, programación y metodología de la capacitación, en especial en lo que está basado el seminario denominado AUTOSIM.

El seminario para "Capacitación a moderadores y capacitadores sobre Enfermedades Exóticas, Sistemas de Vigilancia y Planes de Emergencia", está planeado para 40 horas en 5 días. Los dos primeros días se dedicarán a conocer, desglosar y discutir que es el proceso Enseñanza-aprendizaje; la utilización de diferentes técnicas didácticas; la motivación; la evaluación y las circunstancias y situaciones ideales para trabajos de aprendizaje individual o en grupo.

Los dos siguientes días, se trabajará directamente con el programa y los ejercicios de Autosim I, pretendiendo que todos los participantes conozcan de forma vivencial cada uno de los ejercicios y puedan, posteriormente, llevarlo a la práctica ellos mismos, sabiendo de forma práctica, qué se busca en cada momento del seminario y las alternativas que pueden presentarse para tener los resultados más óptimos con cada grupo de trabajo.

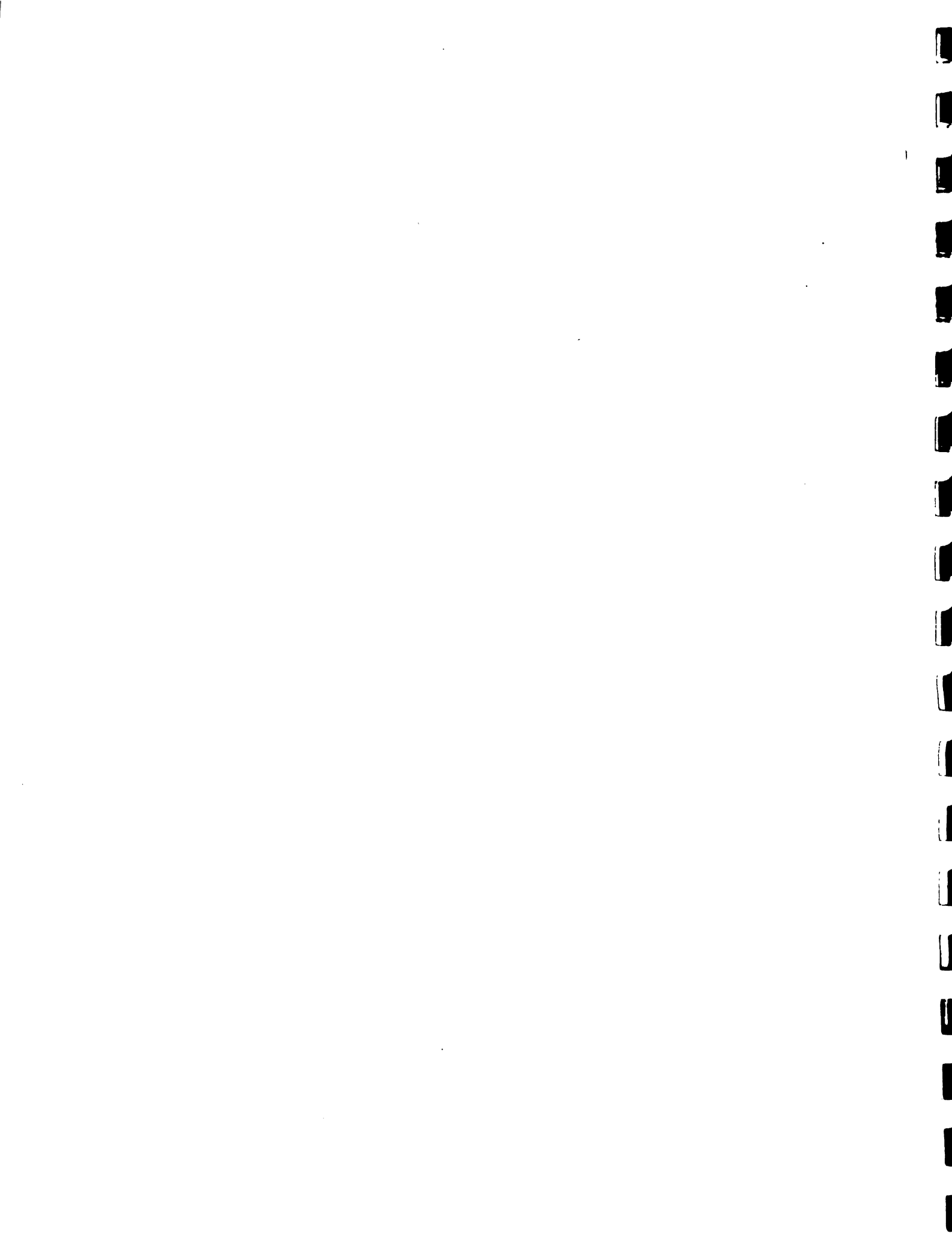
En estas sesiones se darán las orientaciones técnicas en el área de sanidad animal para que se conozcan los puntos sobresalientes del programa - con objeto de que los participantes sientan la seguridad de sus conocimientos al impartir el seminario; pero no se pretende formar "expertos" en enfermedades exóticas, sino personal capaz de ser moderador y conductor de un grupo que tiene la necesidad de conocer y practicar acciones - en el caso que hubiera una emergencia en su país.



SEMINARIO PARA LA CAPACITACION DE MODERADORES Y CAPACITADORES SOBRE LAS ENFERMEDADES EXÓTICAS, SISTEMAS DE VIGILANCIA Y PLANES DE EMERGENCIA.

OBJETIVOS GENERALES:

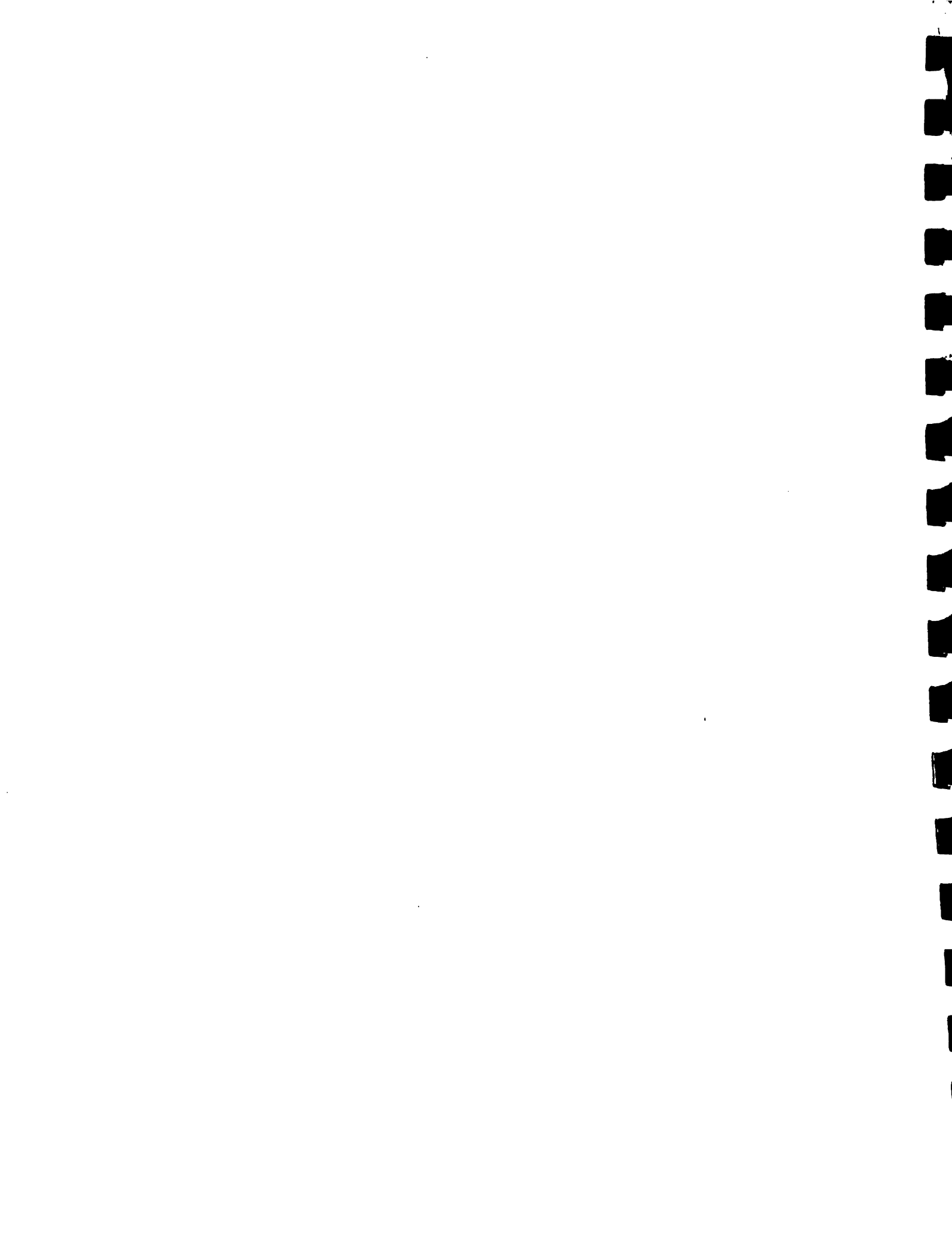
- Conocer diferentes técnicas didácticas para planear, organizar e impartir capacitación.
- Aplicar las técnicas adecuadas para la dinámica de los grupos en capacitación.
- Conocer y analizar el Seminario Autosim I.
- Saber conducir el Seminario/Simulacro Autosim I en todas sus aplicaciones y modalidades.
- Conocer y analizar cursos y apoyos didácticos para la capacitación en la Prevención de las Enfermedades Exóticas de los Animales.
- Conocer, analizar y discutir las posibilidades de cooperación, interrelación e interacción entre los países de la región y las Agencias Internacionales.
- Analizar y discutir los principales problemas que se presentan en la Prevención de las Enfermedades Exóticas de los Animales.



OBJETIVOS ESPECIFICOS

PEDAGOGICOS

- 1.- Conocer las bases pedagógicas del proceso enseñanza-aprendizaje.
- 2.- Saber aplicar las técnicas didácticas que fomentan la participación activa dentro de la capacitación.
- 3.- Saber utilizar recursos didácticos para favorecer el aprendizaje vivencial.
- 4.- Identificar y desarrollar las habilidades necesarias para conducir grupos en capacitación.

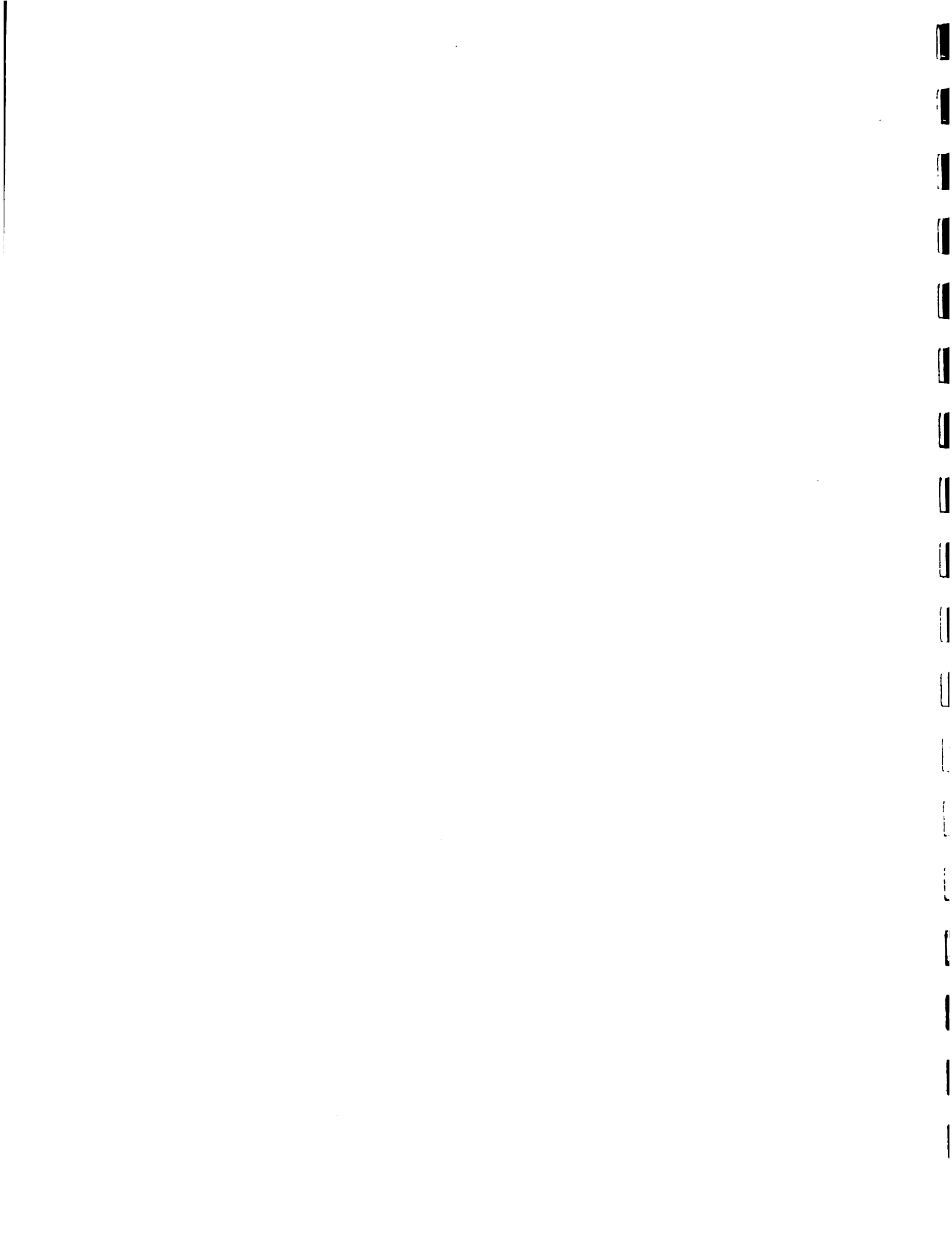


Una persona ha aprendido cuando...

ANTES...	... Y AHORA
- No podía escribir a máquina ni una palabra.	Ni siquiera ve el teclado para escribir.
- Desconocía cuál es la capital de Suiza.	Sabe que es Berna.
- Se dormía en los conciertos.	Disfruta de ellos.
- La tenían que despertar para que llegara a tiempo al trabajo.	En cuanto oye el despertador - abandona la cama.
- Quería que todo el mundo pensara como ella.	Puede escuchar a los demás y comprender sus puntos de vista.
- Se ponía nerviosa si no había estudiado lo suficiente para presentar un examen.	Se siente tranquila, porque ha ido estudiando conforme el avance del curso.

... ha modificado algún aspecto de su conducta.

En las situaciones mencionadas apreciamos que efectivamente hay cambios - en la conducta, como productos del aprendizaje; entre ellos se mencionan: adquisición de habilidad y destreza en el manejo de instrumentos; adquisición de conocimientos e informaciones; capacidad de apreciación; formas - de respuesta fijas; actitud de comprensión y respeto hacia los demás; capacidad para afrontar situaciones problemáticas, etc.



POR QUE SOY MAESTRO

* PETER BEIDLER

¿Por qué eres maestro? Un amigo me hizo esta pregunta cuando le dije que no deseaba que me tomaran en cuenta para ocupar un cargo administrativo - en la escuela.

Lo desconcertó el que yo no anhelara lo que obviamente representaba un - 'paso' hacia el dinero y el poder.

Y no es que para mí sea fácil ser maestro. La docencia es la actividad - más difícil de todas las que he desempeñado para ganarme la vida: mecánico de motoconformadoras, carpintero, administrador de una universidad, es critor. Para mí, la enseñanza es una profesión que enrojece los ojos, ha ce sudar las manos y frustra. Enrojece los ojos porque nunca me siento - preparado para dar una clase, sin importar que la haya estado preparando_ hasta muy tarde la noche anterior. Hace sudar las manos porque siempre - estoy nervioso antes de entrar en el salón de clases, convencido de que - todos descubrirán lo tonto que soy. Y frustra porque habitualmente salgo del salón, una hora después, con la certeza de que resulté más aburrido - que nunca.

Tampoco soy maestro por creer que tengo todas las respuestas, ni porque - posea un caudal de conocimientos que me vea obligado a compartir. ¡A veces me asombra que mis alumnos tomen notas de lo que digo en clase!

¿Por qué, entonces, me he dedicado a la enseñanza?

Porque me agrada el ritmo del calendario académico. Los meses de vacacio nes me ofrecen la oportunidad de mezclar la reflexión, la investigación y la escritura, ingredientes todos de mi receta para la docencia.

Soy maestro porque el magisterio es una profesión basada en el cambio. Aunque el material se el mismo, yo cambio y, lo más importante, mis alum-

* Profesor de Literatura. Universidad Lehigh en Pensilvania, fue nombrado en 1983 Profesor del Año por la Junta Estadunidense para el Progreso y Apoyo de la Educación.



nos cambian.

Soy maestro porque me gusta la libertad de cometer mis propios errores, - de aprender de mis propias lecciones, de estimularme a mí y a mis alumnos. Como profesor, soy mi propio jefe. Si quiero que mis alumnos de primer - año creen su propio texto de composición para aprender a escribir, ¿quién me lo prohibirá? El curso puede ser un fracaso estrepitoso, pero todos - podemos aprender de los fracasos.

Soy maestro porque me agrada hacer preguntas que los estudiantes deben es forzarse por responder. El mundo está lleno de respuestas correctas a ma las preguntas. Cuando doy clases, a veces tropiezo con buenas preguntas.

Soy maestro porque me encanta aprender. En realidad, me mantendré vivo - como maestro sólo mientras siga aprendiendo. Uno de los principales descubrimientos de mi vida profesional es que enseño mejor, no lo que sé, si no lo que quiero aprender.

Soy maestro porque me regocija encontrar en esta profesión, encerrada en una torre de marfil, la manera de salir, junto con mis alumnos, de la torre para penetrar en el mundo real. Cierta vez di un curso titulado "La confianza en uno mismo dentro de una sociedad tecnológica". Mis 15 alumnos leyeron a Emerson, Thoreau y Huxley, llevaron diarios y redactaron - composiciones como parte del examen final.

Pero, además, mis alumnos y yo formamos una corporación, pedimos un préstamo a un banco, compramos una casa derruida y, restaurándola, ejercitamos la confianza en nosotros mismos. Al concluir el semestre, vendimos - la casa, pagamos el préstamo y los impuestos y distribuimos las ganancias entre el grupo.

Ciertamente, ese no fue un curso ordinario de literatura. Sin embargo, 15 futuros abogados, contadores y empresarios se encontraron de pronto leyendo Walden, de Thoreau, con nuevos ojos. Aprendieron por qué Thoreau se - fue al bosque, cómo construyó su cabaña y por qué se sintió tan bien por su experimento que quiso contárselo al mundo. También supieron por qué, al final, dejó el bosque: había saboreado las aguas del estanque Walden, y ya era tiempo de buscar otros néctares.

I I C A
BIBLIOTECA VENEZUELA
* - 9 SET. 2004 *

RECIBIDO

Soy maestro porque la enseñanza me ofrece muchos néctares que de gustar, - muchos bosques que habitar y abandonar, muchos libros magníficos que leer, muchas experiencias en torres de marfil y en la vida real que descubrir. El magisterio me brinda un ritmo, una variedad, un desafío y la oportunidad de seguir aprendiendo.

Hasta aquí he omitido, empero, las razones más importantes por las cuales soy maestro.

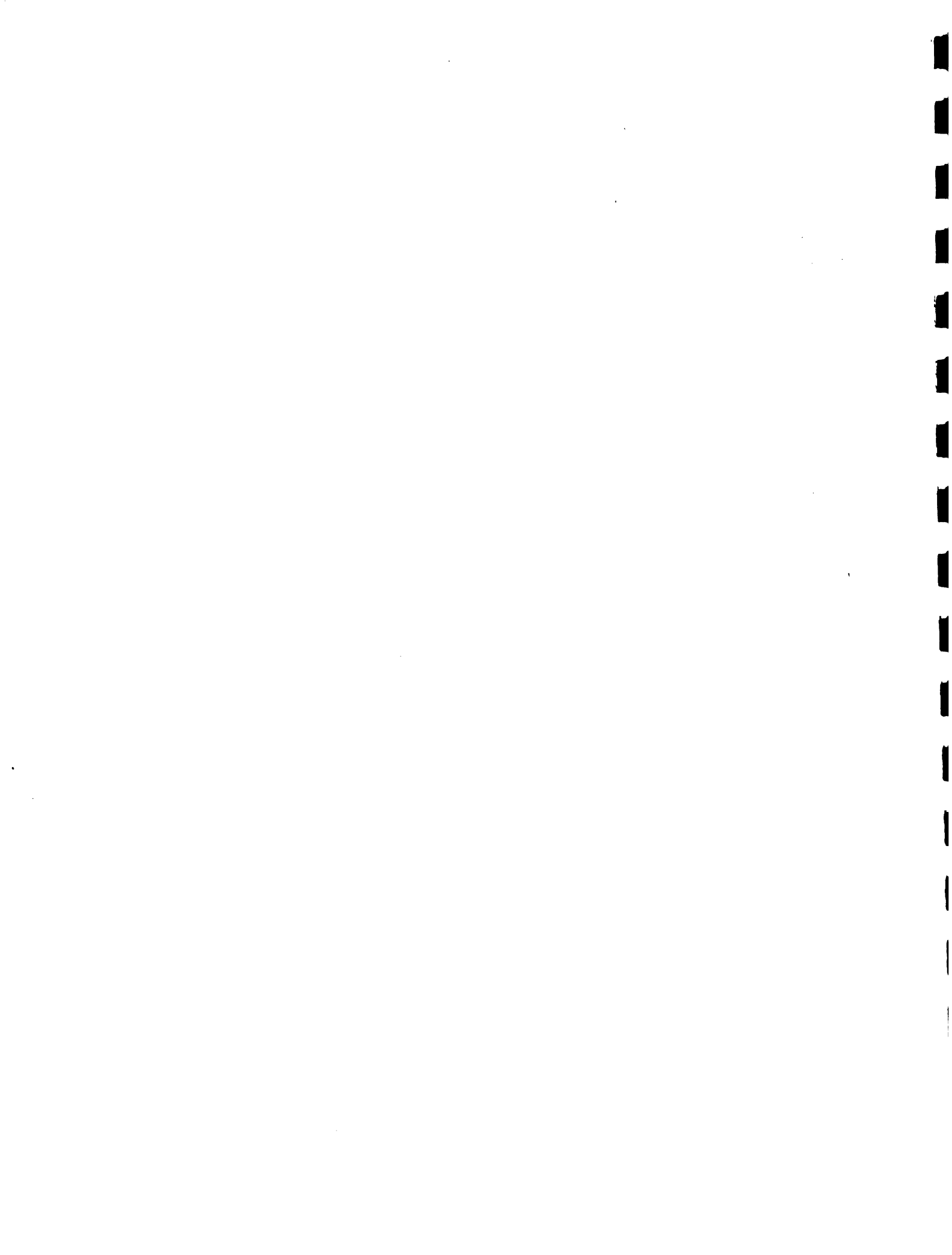
Una es Vicky, mi primera estudiante de doctorado. Vicky era una joven llena de energía que tenía dificultades para pasar de la emoción de la literatura al rigor de la erudición académica. No obstante, se esmeró en su tesis sobre un poeta casi desconocido del siglo XIV. Y escribió esforzadamente artículos que envió a revistas especializadas. Lo hizo todo por sí misma, con sólo una leve y ocasional ayuda mía; pero estuve presente cuando concluyó su tesis, cuando le informaron que habían aceptado aquellos artículos, cuando consiguió empleo y obtuvo una beca para pasar un año en la Universidad de Harvard trabajando en un libro, en el cual desarrollaría ideas que había concebido como estudiante mía.

Otra razón es George, uno de los alumnos más brillantes que he tenido. Empezó como estudiante de ingeniería y luego pasó a estudiar literatura porque descubrió que le gustaban más las personas que las cosas. Se recibió, y ahora es maestro de literatura en una escuela secundaria.

Y también Jeanne. Ella abandonó la universidad, pero algunos de sus condiscípulos la hicieron regresar porque deseaban verla concluir el proyecto de la casa que nos daría más confianza en nosotros mismos. Estuve presente cuando regresó. También estuve presente cuando me dijo que estaba interesada en los pobres de las ciudades y siguió adelante para convertirse en abogada especializada en los derechos del individuo.

Y Jacqui, empleada de limpieza que sabe por intuición más de lo que muchos hemos aprendido por medio del análisis. Jacqui ha resuelto terminar la escuela secundaria e ingresar en la universidad.

Tales son las verdaderas razones por las que soy maestro: estas personas que crecen y se transforman frente a mí. Ser maestro significa asistir a -



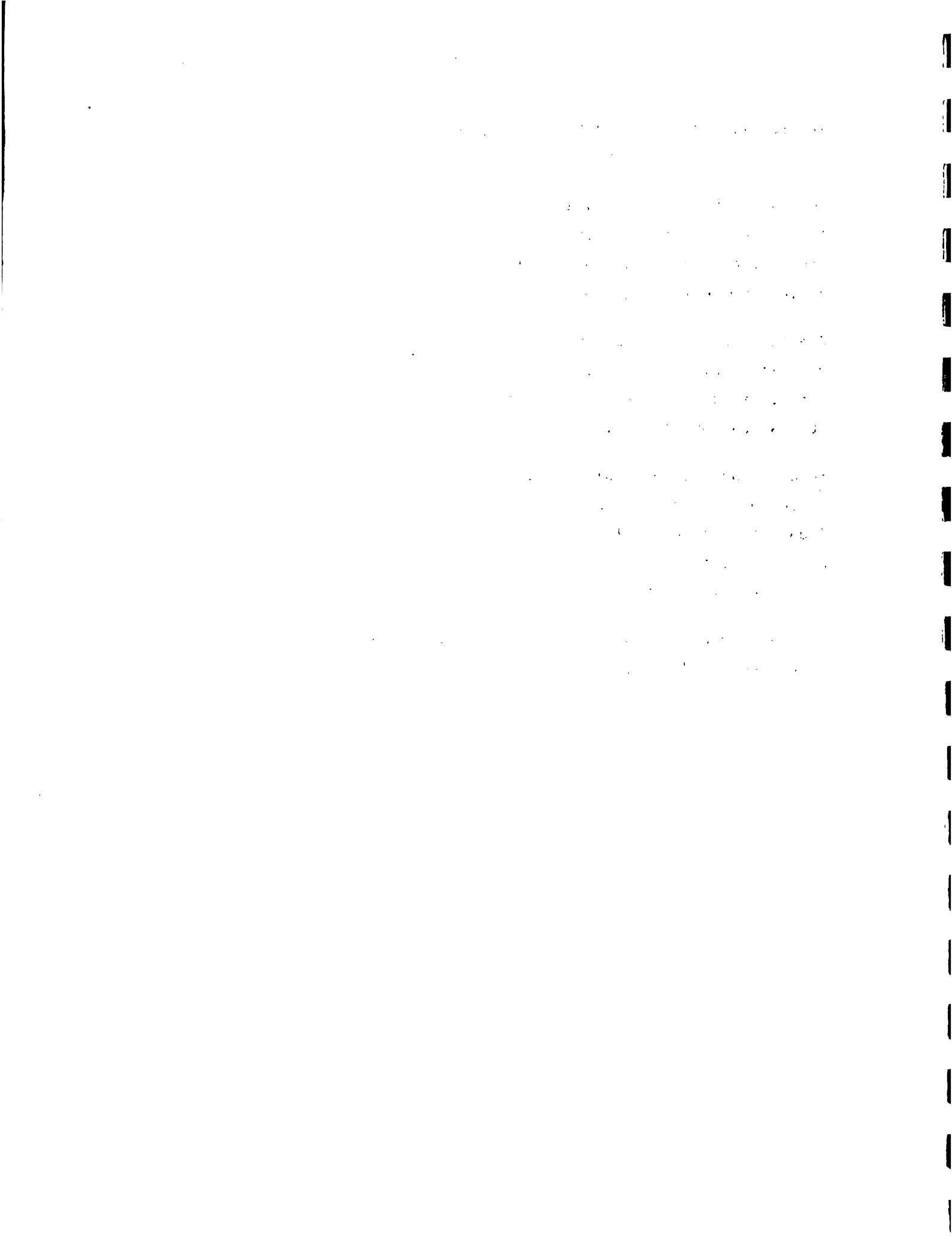
la creación, cuando la arcilla cobra aliento. Nada resulta más emocionante que estar cerca en el momento en que comienza a respirar.

Un "ascenso" fuera del aula me proporcionaría dinero y poder. Pero yo - tengo dinero. Como profesor, me pagan por hacer lo que más me deleita: - leer libros, conversar con la gente, hacer descubrimientos y plantear preguntas como esta: "¿Qué objeto tiene ser rico?".

Además, tengo poder; el poder de alentar, avivar chispas, hacer preguntas difíciles, alabar un intento de respuesta, condenar el ocultamiento de la verdad, sugerir la lectura de libros y señalar un sendero. ¿Qué otro poder es más importante?.

Pero el magisterio también ofrece algo que supera al dinero y al poder: ofrece amor. No nada más el amor al aprendizaje, a los libros y a las -- ideas, sino también el amor que el maestro siente por el alumno extraordinario que entre en su vida y empieza a respirar. Pero tal vez no sea adecuada la palabra amor: sería mejor magia.

Soy maestro porque, al acompañar a personas que empiezan a respirar, de - cuando en cuando me sorprende recobrando el aliento con ellas.



LA ESCUELA DE HOY

* PIERRE FAURE

La escuela de hoy, tal como actúa generalmente sobre las masas, no hace más que esbozar los elementos de un conocimiento superficial, no desarrolla nuestro ser en sus facultades esenciales, es como un pobre aprendiz de sastre que pone franjas de colores a trajes que no sientan bien.

"Esto es, tal vez, el más espantoso regalo que un genio hostil ha podido hacer a nuestro tiempo: conocimientos sin capacidades, ideas sin la voluntad y dominio de sí, que podrían facilitar la conjunción de nuestro verdadero ser con nuestra existencia para hacerla posible".

Estas proclamas, que parecen manifiestos, no son de hoy. Fueron lanzadas por Pestalozzi, un educador genial, a principios del siglo XIX. Pero podrían ser firmadas por todos los promotores de las escuelas nuevas.

La escuela nueva reacciona contra una enseñanza que acentúa casi exclusivamente la adquisición formal de los conocimientos, sin preocuparse suficientemente de procurar una formación personal; asimismo, reacciona también contra una escuela que apenas prepara a los participantes para su vida real de adultos. Las escuelas nuevas quieren una educación integral.

Utilizando con orgullo su calificativo de nueva, formula con no mucha exageración amargos reproches a la enseñanza actual. La califica de enseñanza tradicional, seguramente porque sólo consta de reformas napoleónicas de principios del siglo XIX.

Contra el abuso de fórmulas y de resúmenes de un recitar estereotipado, e incluso contra toda memorización -en esto no tiene razón-, la escuela

* *Rénovations et réformes en Au siècle de l'enfant.* Mame. Paris 1958, págs. 116-145.



nueva propone la formación del juicio y de la reflexión, el desarrollo de la expresión personal del espíritu de invención y creación. Los fracasos y la esterilidad de los individuos y de los pueblos no tienen otra causa, según ellas, que la rutina adquirida en la escuela.

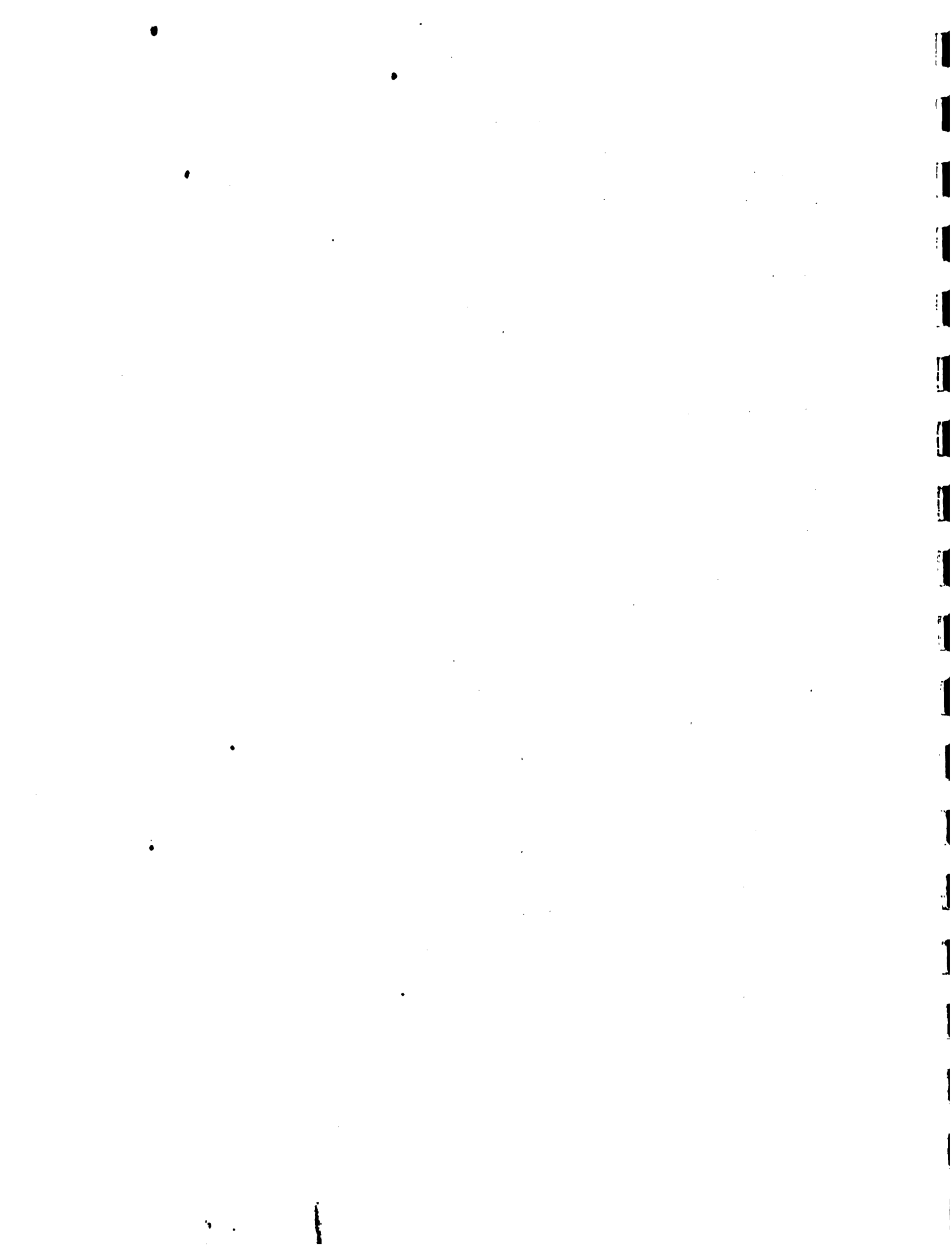
Contra las clases dictadas, habladas o impresas, que impiden al participante plantearse un problema, observar, buscar y llegar a una conclusión por sí mismo, la escuela nueva advierte que con esta ayuda directivista del conductor se imparte demasiada ciencia, pero no se da al participante los métodos para desarrollarla.

Contra el régimen de disciplina a que está sometido el participante día a día bajo la mirada imperativa del conductor, la escuela nueva quiere formar al educando para que sepa conducirse en medio de sus semejantes, en una vida de relaciones normales y de confianza con sus superiores, sus conductores, compañeros, etc.

Contra la uniformidad de los programas y horarios y el hermetismo de clases y materias, proclama una organización flexible, moldeable a las necesidades reales de la enseñanza, permitiendo una adaptación al nivel y al carácter de cada participante, a fin de que todos ellos se sientan personalmente incluidos y ayudados, según sus necesidades, sus fuerzas, sus aptitudes, y hagan un esfuerzo para alcanzar la plenitud de su desarrollo.

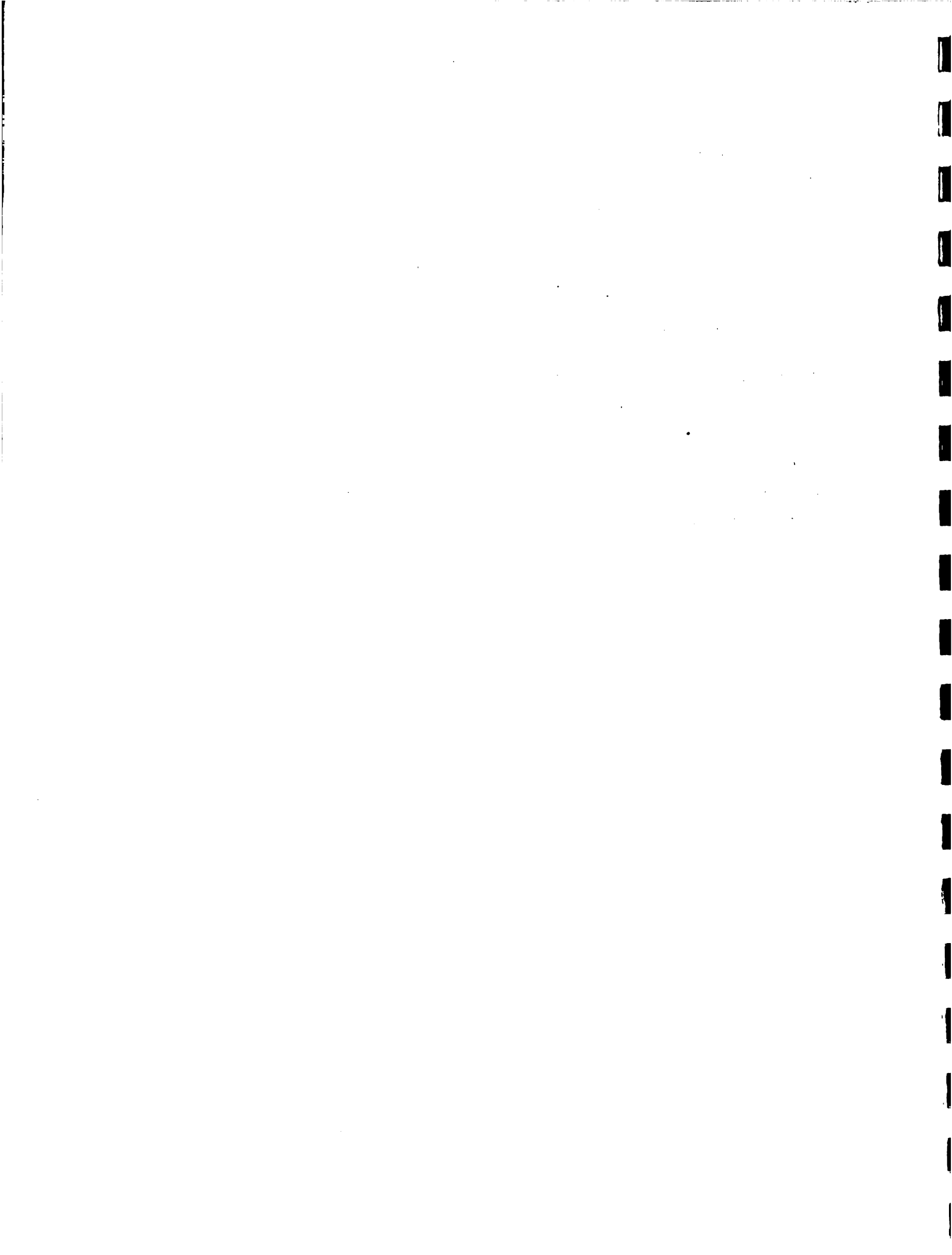
Contra la irresponsabilidad a que es conducido el participante cuando se le encuadra y somete demasiado a tareas minuciosamente trazadas, la escuela nueva predica el auto control, la participación efectiva en las responsabilidades de la escuela, tanto en las actividades intelectuales y sociales como en los juegos y deportes. De esta forma quiere liberar a los adultos del mañana de los conformismos y del respeto humano, del espíritu funcionario esterilizante: "nuestro régimen escolar francés forma esencialmente funcionarios", escribía en 1904 E. Démolins, el fundador de la Escuela de las Rocas.

Desde que este programa fué formulado por los líderes de la escuela nueva alrededor de 1900, en Inglaterra por Cécile Reddie en Abbotsholme; en



Francia, por Edouard Démolins y el abate de Tourville en L'Ecole des Roches; en Alemania, por el doctor Lietz en sus escuelas campesinas; en Suiza, por Adolphe Ferriere, que en el plano internacional fue el apóstol infatigable de esta idea, en realidad numerosas realizaciones de nuevas escuelas se han visto parcialmente superadas por la práctica escolar. Por el sentimiento de una imposibilidad práctica, más que oposición de principio o ausencia de deseos, la sustancia de su programa permanece siendo un hermoso ideal, raramente encontrado.

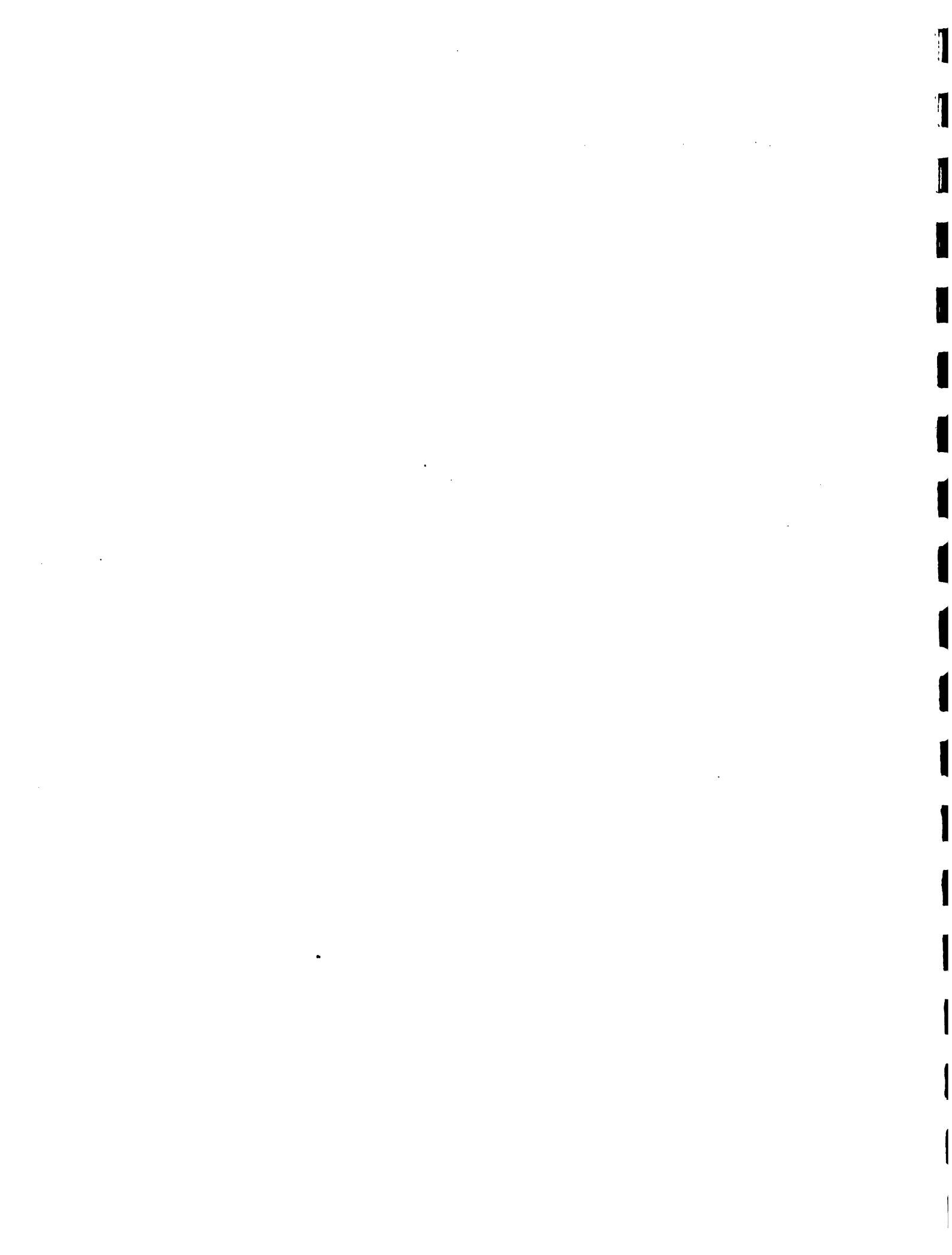
La escuela nueva ha servido, sin embargo, de prototipo y ha creado laboratorios de pedagogía donde poco a poco la experiencia ha corregido y revisado métodos de educación cuyos programas no eran suficientes para garantizar la eficacia y la continuidad. Se le deben precisiones utilísimas sobre las condiciones de un retorno al sentido común y al equilibrio, que sabemos es algo muy necesario. Esta es una lista incompleta, pero que puede ayudar a preguntarse qué es lo que queda por cumplir.



"DIME MAESTRO"

MAESTRO, MAESTRO, DIME LA VERDAD,
DIME QUE DEBO HACER
MAESTRO, MAESTRO, ¿DONDE ESTA MI LIBRO?
¡DIME DONDE DEBO MIRAR!
DIME LO QUE DEBO SENTIR Y COMO PENSAR
CUANDO SOY FELIZ Y CUANDO ESTOY TRISTE
DIME, DIME QUE HE DE HACER
DIME QUE ES LA VERDAD
HAZME APRENDER Y HAZME SABER
VIGILAME DE CERCA EN MIS IDAS Y VENIDAS
PUES COMO SOY PEQUEÑO Y DEBIL
SIN TU PERMISO NO DEBO HABLAR
NO PUEDO APRENDER SINO POR TUS DICTADOS
POR FAVOR, TE SUPLICO, INSTRUYEME
YO SOY TORPE Y TU ERES INTELIGENTE
YO ME EQUIVOCO Y TU TIENES RAZON
YO SOY MALO Y TU ERES BUENO
DEBO HACER LO QUE DICES QUE DEBERIA HACER
MAESTRO, ¡MIRA LO QUE HAS HECHO!
CREO QUE NO SOY NADA
¡MAESTRO, MAESTRO! ¿NO VES?
MIRA LO QUE HAS HECHO CONMIGO.

Henry Cole.

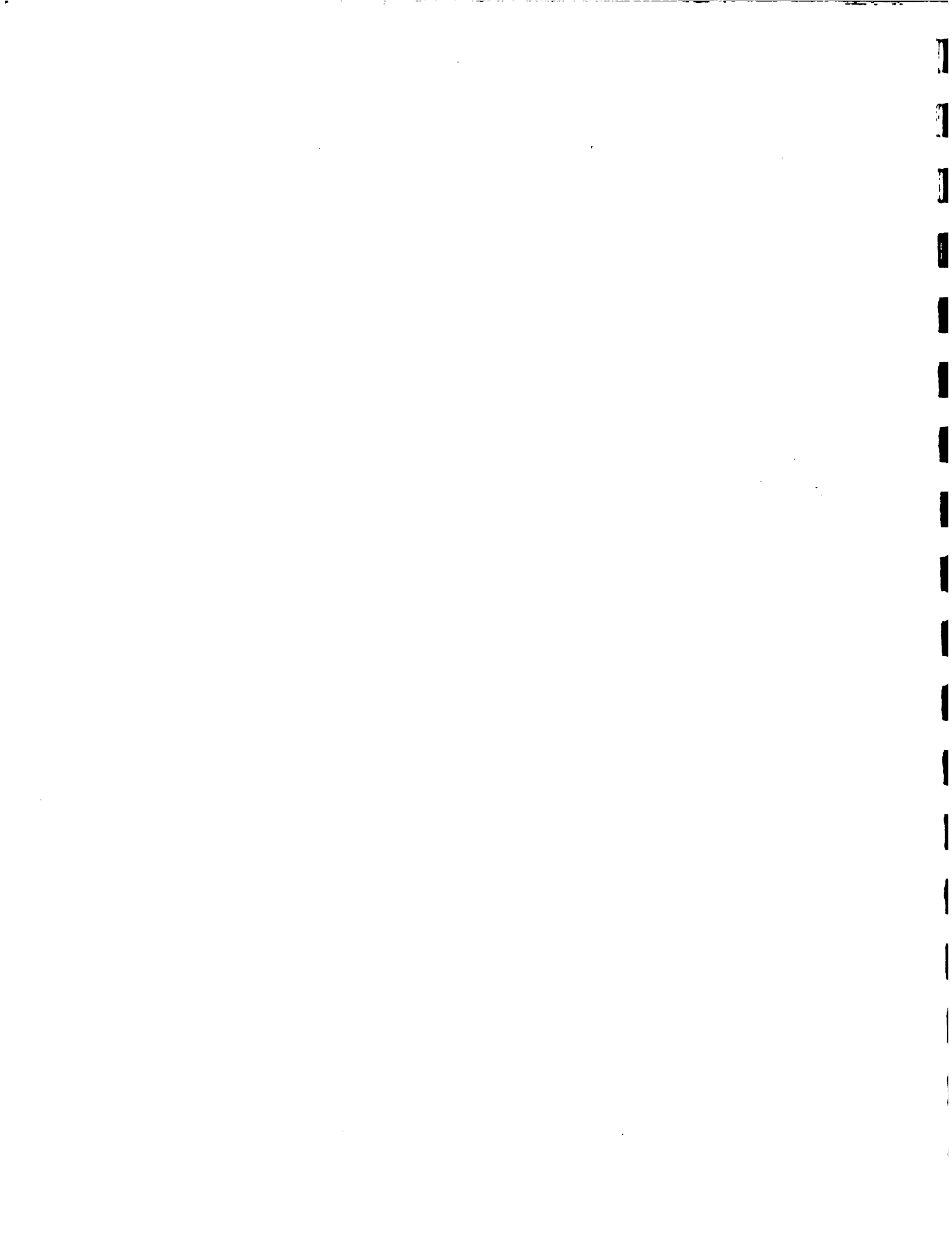


EL APRENDIZAJE MAS SIGNIFICATIVO DE MI VIDA.

Curso = Teoría general de sistemas.

Libro = leyendo un libro que le dio base teórica y metodológica a vivencias y experiencias que empiezo a vivir y aplicarlo y por al leer las y encontrar un método para organizar ideas me abrió nuevas posibilidades de aplicación en muchos aspectos de la vida y del trabajo.

Todo aprendizaje es una vivencia.



PROCESO ENSEÑANZA - APRENDIZAJE.

¿Qué es aprender?

¿Cómo se aprende?

El aprendizaje es un proceso que se realiza en varios pasos, en los que intervienen diferentes factores. Si por aprender se comprende el hecho de adquirir conocimientos, el ser humano inicia su aprendizaje desde que nace. El recién nacido tiene que adquirir muchos conocimientos para poder subsistir.

Conforme va creciendo empieza a explorar el ambiente y adquiriendo más conocimientos. A la edad de unas semanas aprende, que moviendo la sonaja se produce ruido, más tarde, aprende a reconocer la gente que le rodea y así sucesivamente. Conforme se va desarrollando el niño va adquiriendo muchos y diferentes conocimientos; va aprendiendo, primero inconscientemente y luego dirigido por su deseo de conocer. A este aprendizaje llaman los psicólogos Natural para diferenciarlo del aprendizaje Instructivo formal.

La base de todo aprendizaje es la cognición, o sea, el proceso que lleva al conocimiento de un objeto o idea. Este proceso sigue su secuencia propia paso a paso; sensación, percepción, representación, separación, seriación, clasificación y conceptualización. El niño realiza estos procesos primero en objetos concretos para luego transferirlos a situaciones comunes, funciones, etc. Estos pasos forman el puente hacia la abstracción, o sea, operaciones de pensamientos, ya sin estar limitado a estímulos inmediatos. Esta forma de razonamiento posibilita al niño a ampliar y profundizar el conocimiento del ambiente y de sí mismo.

Ahora bien, ¿el aprendizaje cómo se realiza? ¿Es suficiente la sola presentación de la información para poner en acción al proceso cognitivo?

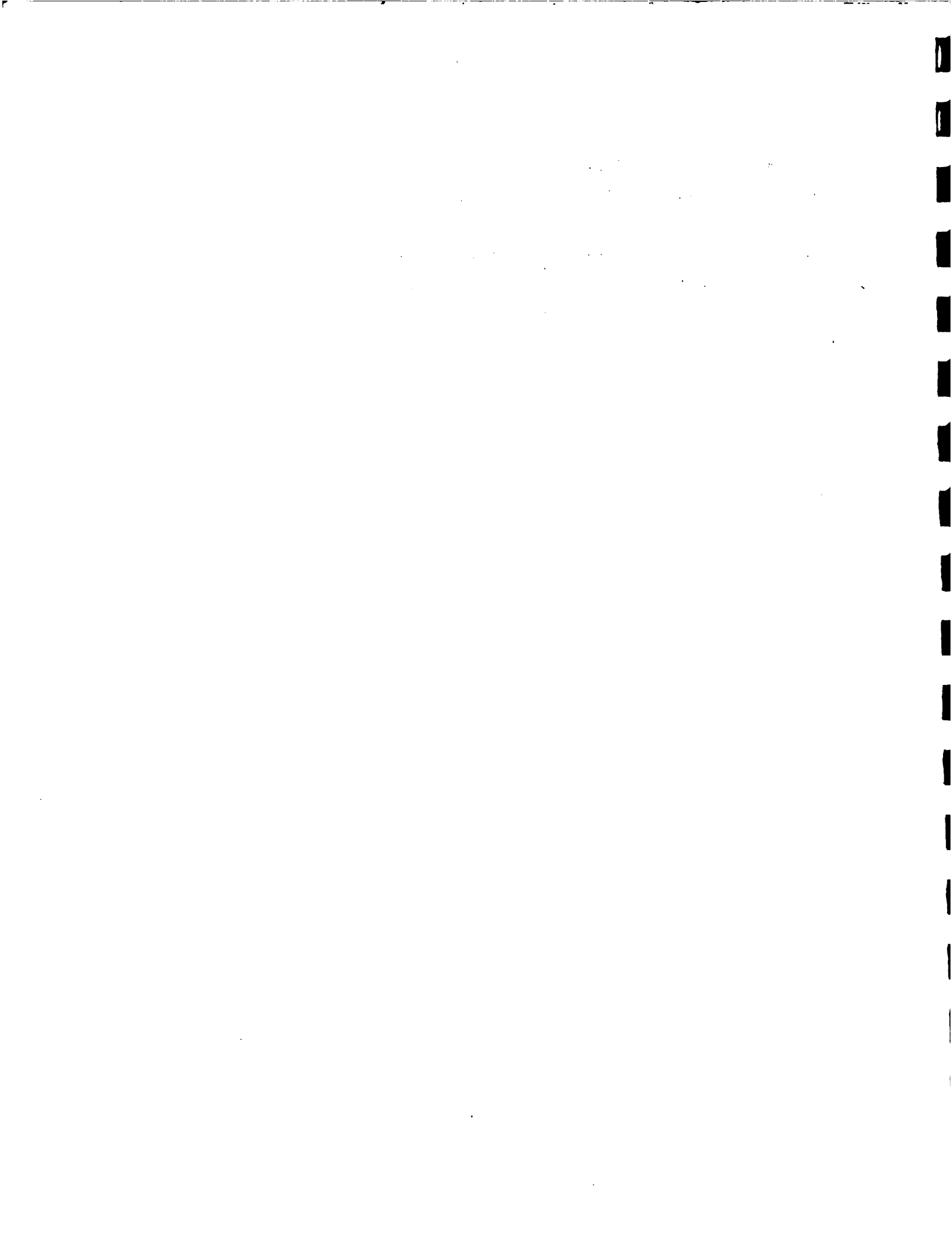


Según Hillebrand, todo proceso de aprendizaje, natural o -
instructivo, transcurre sobre 3 fases:

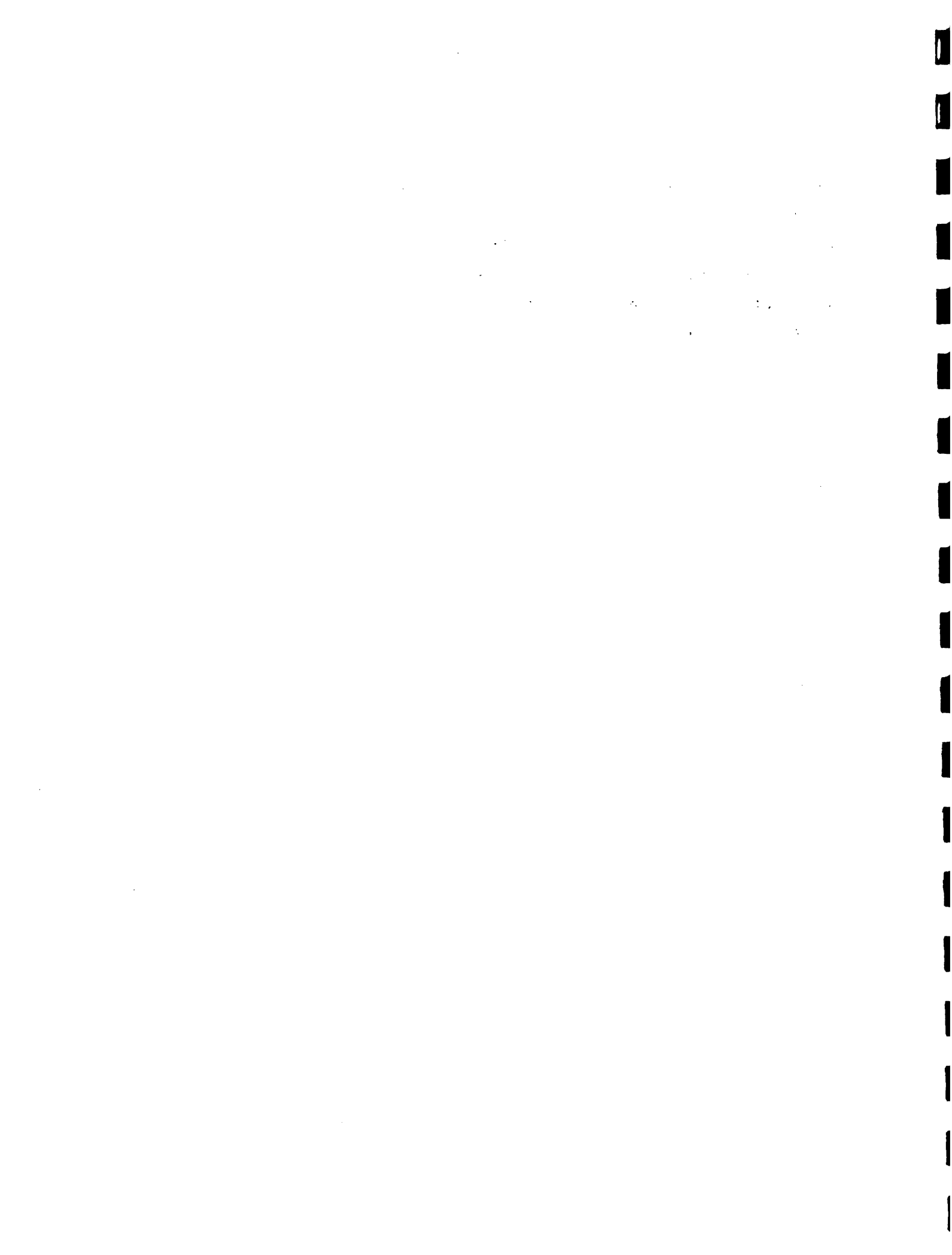
- 1) "Hallarse impresionado por un fenómeno o por una situación y la demanda de una explicación como resultado de ello".
- 2) "El deseo de conocer, es decir, la meditación"...valorando las experiencia y conocimientos anteriores".
- 3) "La tranquilidad alcanzada por una intelección (un entender) satisfactoria y la correspondiente valoración del asunto".

En la realización de estas fases intervienen factores intrínsecos y extrínsecos. La primera fase, la iniciación -
del proceso de aprendizaje, está basada en la impresión -
que el sujeto recibe de un fenómeno (en el aprendizaje natural) o de la forma de presentar el fenómeno (en el aprendizaje
instructivo) -factores extrínsecos. Pero la capacidad
de impresionarse depende de los factores intrínsecos -
del aprendiz, de sus habilidades funcionales de recibir --
las sensaciones, y percibir las como primeros eslabones del
proceso de cognición, o sea, del desarrollo funcional. Para
iniciar un proceso de aprendizaje instructivo, debe estar
preparado funcional y emocionalmente para poder recibir
las impresiones correctas del nuevo fenómeno con el cual se
enfrenta. Solamente así podrán realizarse las siguientes -
fases del proceso de aprendizaje.

La base para el aprendizaje instructivo formal es la lectoescritura, para la cual, como ya se mencionó, los prerequisitos
fundamentales son las habilidades de percibir formas
interpretar símbolos (decodificar y codificar) discriminación
visual y auditiva, etc.



Dra. M. Frostig define, por eso, la dificultad de aprender, como "la manifestación exterior de retraso o retrasos en el desarrollo (Visual Perception and Early Education)" y Piaget concibe... "el aprendizaje como una función del desarrollo. El aprendizaje no puede explicar el desarrollo mientras que las etapas del desarrollo pueden explicar en parte el aprendizaje.



DINAMICA RESORTE HUMANO.

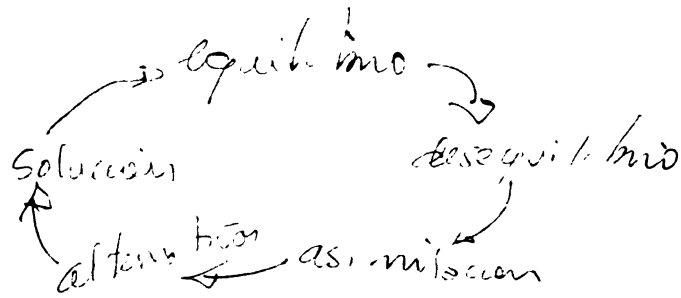
IICA
BIBLIOTECA VENEZUELA
* -9 SET. 2004 *
RECIBIDO



LA ESTRUCTURA DEL CONOCIMIENTO

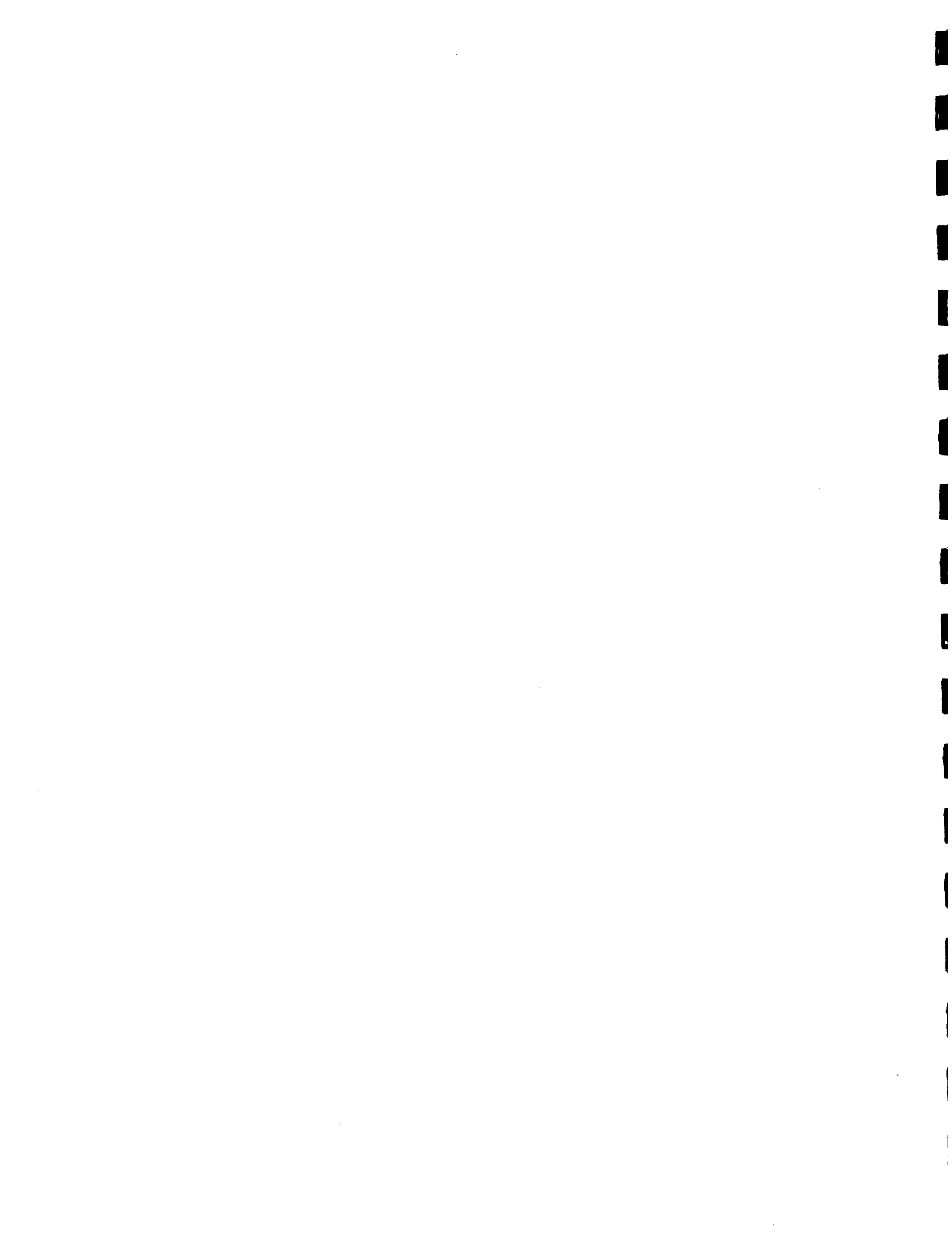
Inteligencia - crecimiento no es modificable
desarrollo - es modificable
desarrollo de la estructura del conocimiento.

- 1 Maduración
- 2 Experiencia
- 3 Social
- 4 Equilibrio



Piaget: "la inteligencia es el conjunto de funciones cognitivas dentro de un sistema equilibrado cuya estructura operativa es susceptible de sufrir las transformaciones que realiza el sujeto sobre los objetos del conocimiento."

- debe proporcionar
- Material de aprendizaje -
- ocasión para el aprendizaje -
- el aprendizaje mismo -
- la situación (el curso)



LA EMERGENCIA.

Define:

- 1) ¿Qué es una emergencia?
- 2) Enlista las 5 características más importantes que deberían tener las personas que compartieron una emergencia contigo.
- 3) Explica porqué.
- 4) Cuáles serían las 5 acciones básicas a realizar, si en este momento estuviéramos en un octavo piso y nos damos cuenta que en el 7°, 8° y 9° hay un gran incendio.

Suceso inesperado, anormal, riesgoso, peligroso

1. Severidad

2. Afectación física y mental

3. Duración

4. Necesidad de atención inmediata

5. Necesidad de recursos

6. Necesidad de ayuda externa

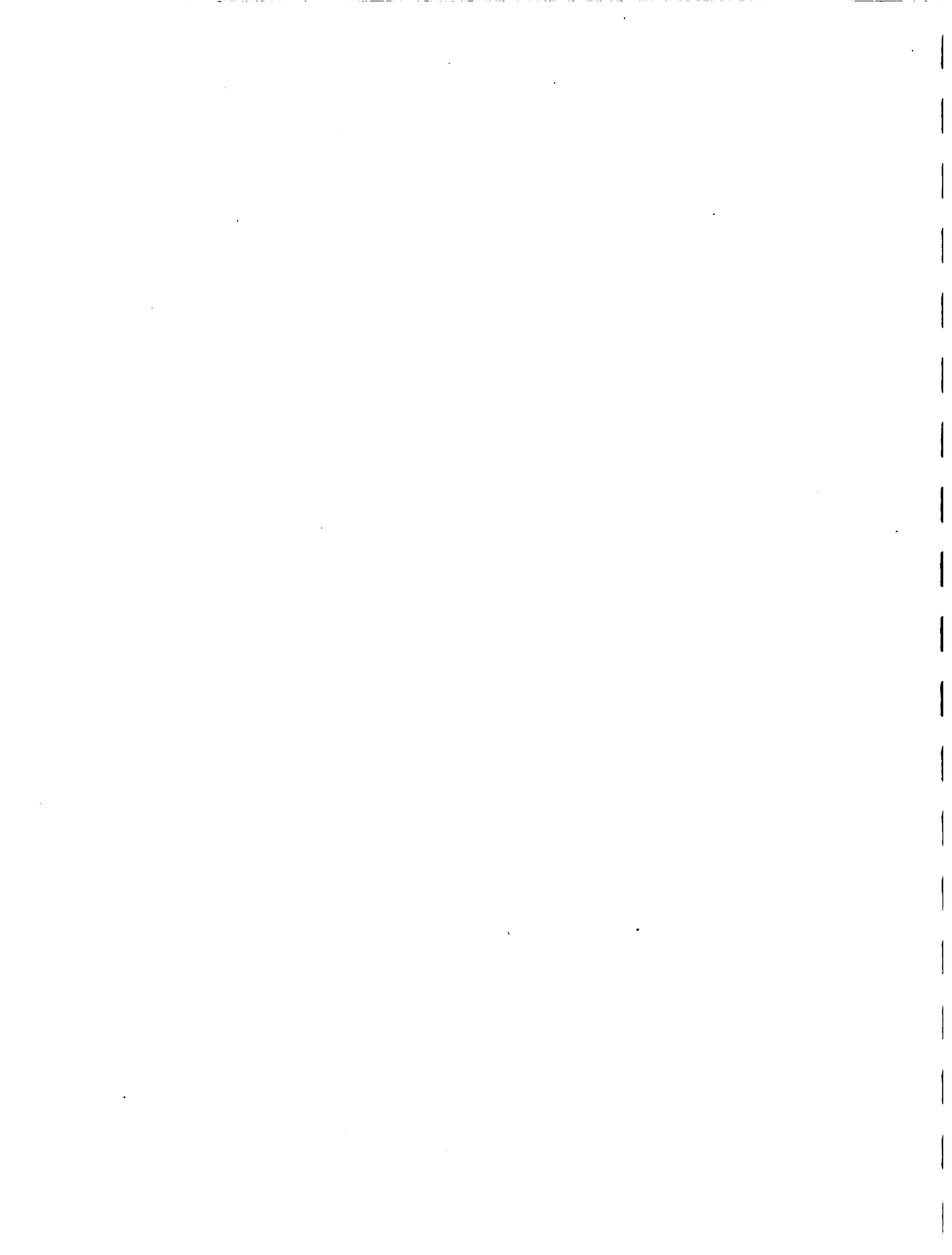
7. Necesidad de evacuación

8. Necesidad de primeros auxilios

1. Severidad
2. Afectación física y mental
3. Duración
4. Necesidad de atención inmediata
5. Necesidad de recursos
6. Necesidad de ayuda externa
7. Necesidad de evacuación
8. Necesidad de primeros auxilios



DINAMICA: Reacción inmediata.



PROCESO DE FORMACION DE UN GRUPO DE APRENDIZAJE

* KATHLEEN AEDO

El proceso de formación de un grupo de aprendizaje requiere:

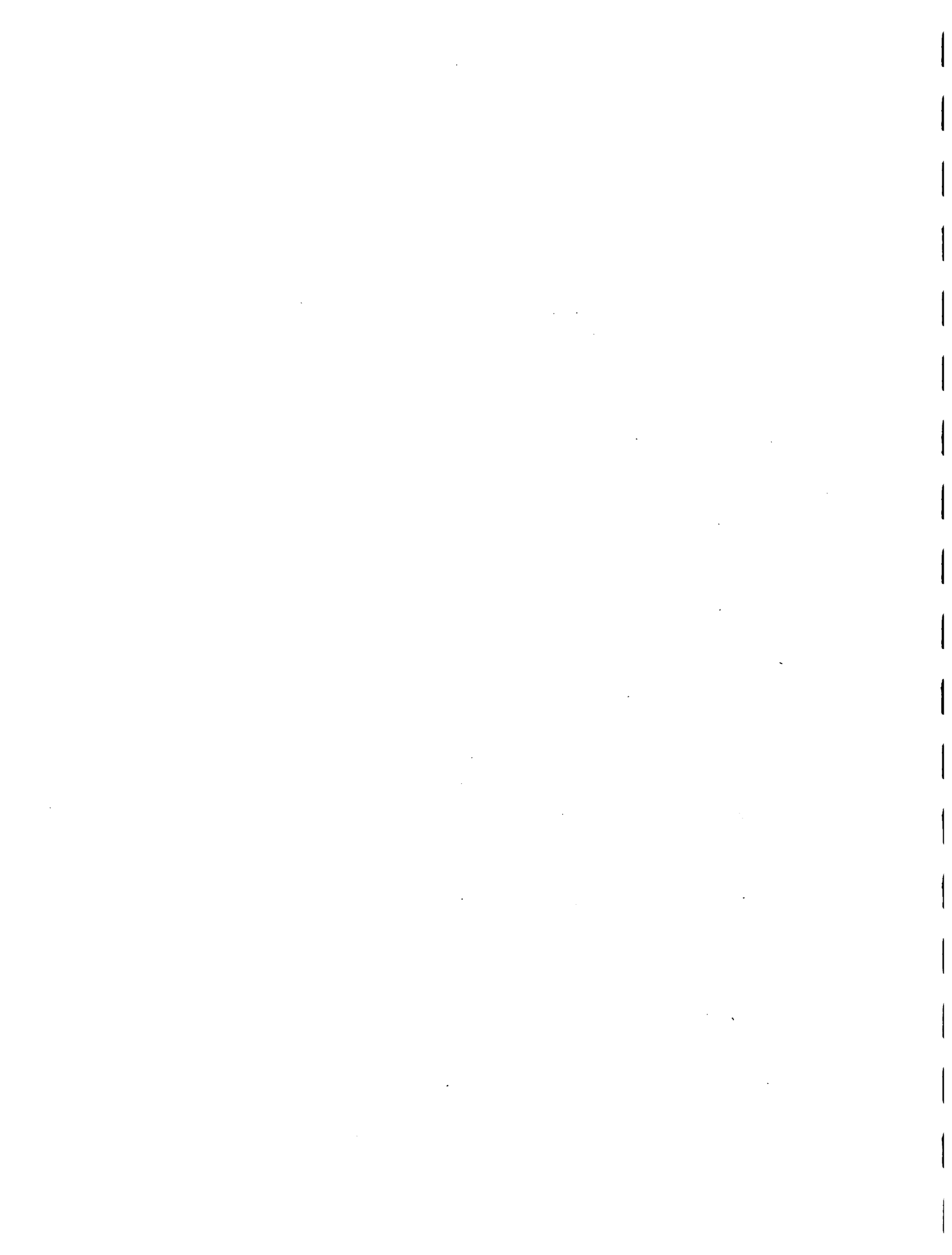
- * Que se comparta una finalidad, que a la vez se convierta en el núcleo de intereses, con la suficiente fuerza como para aglutinar esfuerzos_ y que en torno a ella se concentre la reflexión y la práctica trans--formadora.

Esta finalidad estará representada por los objetivos y metas de apren--dizaje.

- * Que cada uno de los miembros del grupo tenga una función propia e intercambiable para el logro de los objetivos de aprendizaje, evitando_ que se consoliden roles rígidos; por ejemplo: el que enseña y el que_ aprende, los que deciden y los que ejecutan, etc.
- * Que se consolide un sentido de pertenencia, que se detecta por el paso del "yo" al "nosotros" y permite pensar y "pensarse en grupo".
- * Que se propicie una red de comunicaciones interacciones, a través de_ las cuales se logre el intercambio y confrontación de los diversos - puntos de vista que integran los criterios del grupo respecto de los_ problemas.
- * Que se tenga la oportunidad de participar en la detección y solución_ de problemas, como procedimiento necesario para el aprendizaje.
- * Que se geste un ambiente (espacio de reflexión) para la elaboración - de los aprendizajes; es decir, que no sea el coordinador el que dé -

* KAEL

Hacienda de la Teja 17, Edo. de México, México.



conclusiones o dicte conocimientos acabados con criterio de "verdad inapelable".

- * Que se reconozca al grupo como fuentes de experiencia y de aprendizaje, capaz de generar diversas situaciones que aporten elementos para la reflexión y la modificación de pautas de conducta.
- * Que se dé tanta importancia a la persona en cuanto tal, con sus conflictos, motivaciones, intereses y contradicciones, como a las metas de aprendizaje.

EL APRENDIZAJE GRUPAL

Al coordinador-moderador le corresponde ayudar al grupo propiciando una integración que permita a sus miembros abordar tareas conjuntas, operar como grupo y alcanzar objetivos comunes. La integración es percibida como un estado de ánimo en el grupo, una estructura definible, donde priva un ambiente de cooperación, de comunicación, de intereses centrados en la tarea y de compromiso con los objetivos adoptados.

La integración es un proceso cuyo nivel óptimo se alcanza cuando los participantes advierten logros significativos y cobran conciencia de que han llegado a un alto nivel de comunicación y cooperación.

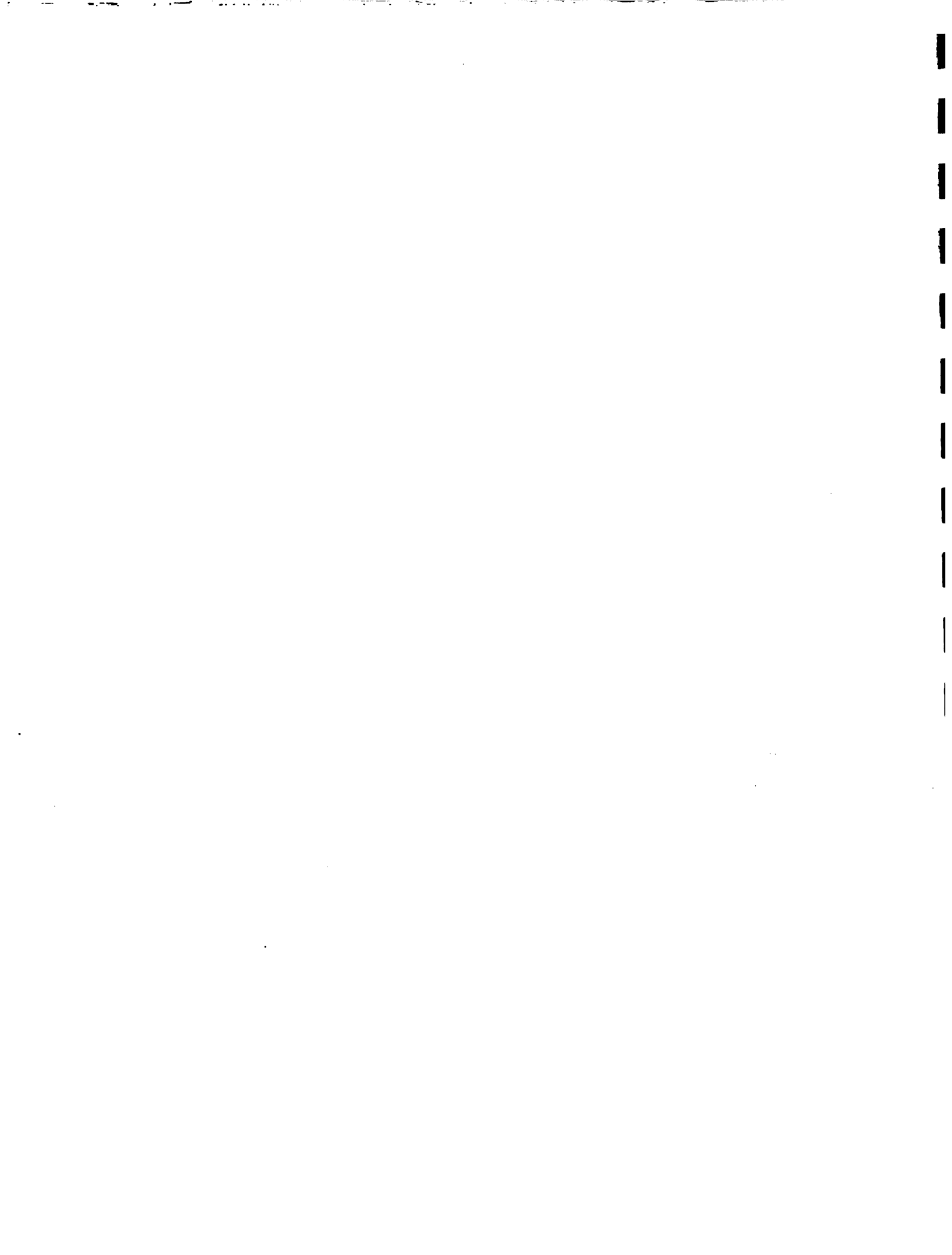
EL APRENDIZAJE INDIVIDUAL Y EL APRENDIZAJE GRUPAL

APRENDIZAJE INDIVIDUAL

- * Es la persona quién se enfrenta sola ante el objetivo.
- * Lo que se aprende individualmente es de naturaleza diferente a lo que se aprende en grupo.

APRENDIZAJE GRUPAL

- * El cambio de conducta se da como resultado de la interacción en el intento de apropiación de un conocimiento.



* El conocimiento se da de una -
persona a otra; de una que lo_
posee (el conductor) a otra -
que no lo tiene (participante).

* Es el grupo el que aborda y_
transforma el objeto de cono_
cimiento.

CONCLUSIONES

- * El proceso grupal nos lleva a analizar el binomio enseñanza-aprendi_
zaje desde otra perspectiva, donde la "docencia puede caracterizar_
se como un proceso de interacción entre personas, en el que los su_
jetos (conductores y participantes) establecen interrelaciones a -
través de las cuales conforman un grupo con dinamismo propio".
- * En este proceso intervienen las características y los rasgos pecu--
liares de cada uno de los individuos.
- * La interacción, en situación de docencia, no es una relación de su_
jetos aislados, sino más bien una relación de grupo.
- * La interacción y el grupo son medio y fuentes de experiencias para_
el sujeto.
- * A través "de" y "por sus experiencias" es como la persona aprende_
y se desarrolla como tal.



Técnicas Didácticas

Clase shock es ~~todo~~ el recurso que se ^{usa} ~~tiene~~ para impactar y atraer la atención.

Trabajo individual - investigaciones personales

* **Puesta en común** extraer del grupo sus experiencias, sin riesgos, con buen ambiente

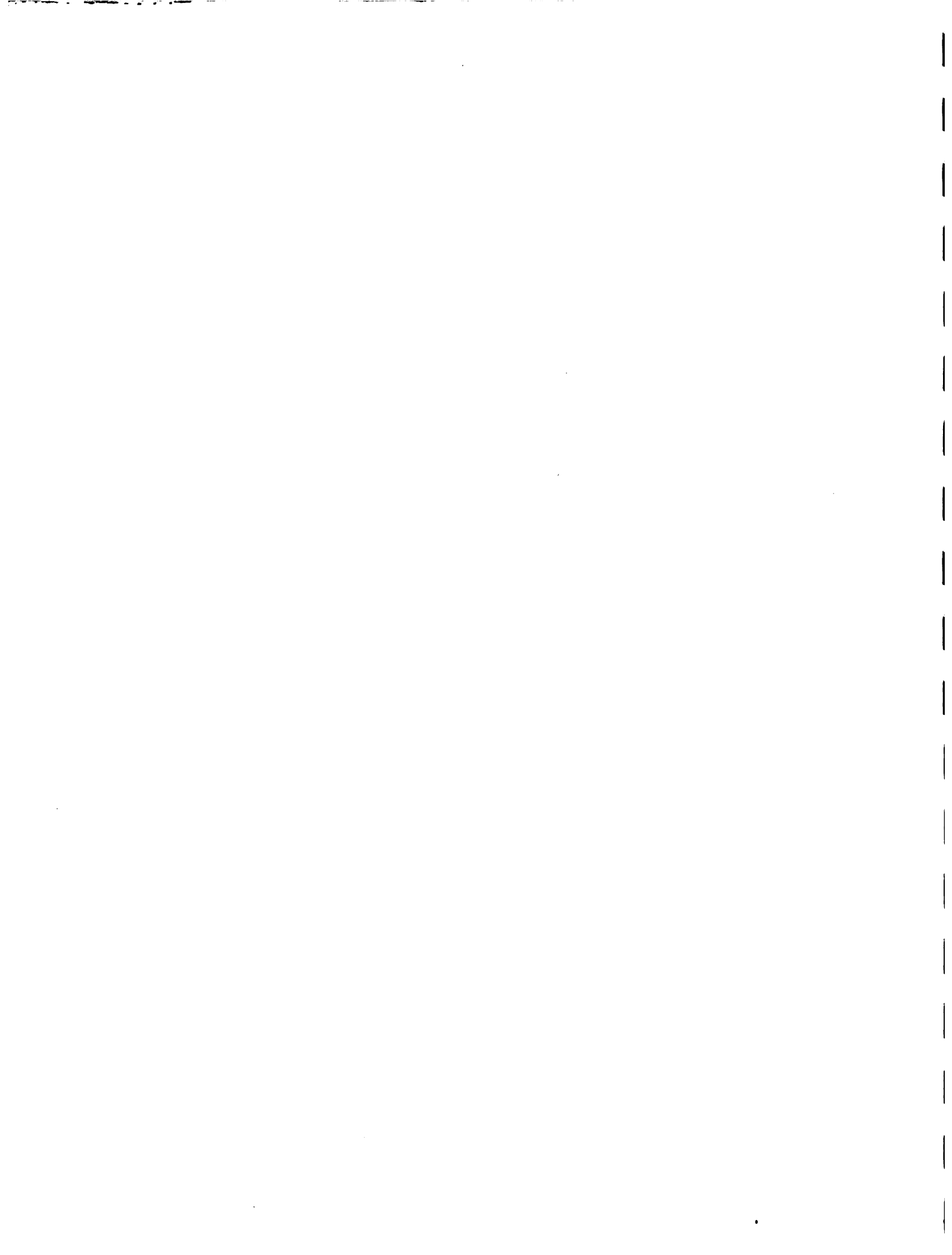
Trabajo Individual trabajo propio

Trabajo Grupal cada quien tiene una tarea

Motivación — Estímulos

Comunicación — Contenido

Retroalimentación — Evaluación



ELEMENTOS DE LA COMUNICACION

Los comunicólogos actuales coinciden en aceptar que el modelo básico de comunicación se sustenta en tres elementos ya mencionados por Aristóteles en su famosa "Retórica"; 1) la persona que habla (Emisor); 2) el discurso que se pronuncia (Mensaje), y 3) la persona que escucha (Receptor). Sin embargo, un estudio más detallado del fenómeno comunicativo nos demuestra que debido a su complejidad, es necesario considerar --- otros elementos complementarios también muy importantes.

Resumiendo los diferentes puntos de vista de los especialistas en comunicación, podemos decir: que en todo proceso de comunicación intervienen - los elementos siguientes:

1. Emisor.
2. Encodificador (cifrador).
2. Código.
4. Mensaje.
5. Canal.
6. Decodificador (descifrador).
7. Receptor.
8. Retroalimentación.
9. Barreras

1. Emisor.- Es la fuente de donde parte el mensaje, es la persona que habla con intención de comunicar algo. Para que la comunicación resulte eficaz, el emisor debe tomar en cuenta lo siguiente:

- Presentar el contenido informativo lo más apegado a la realidad, - separando los hechos reales de las opiniones subjetivas.
- Conocer el nivel sociocultural del receptor.
- Transmitir el mensaje con la mayor exactitud, claridad y sencillez, de manera que la reacción producida sea decisiva y elimine toda posible resistencia al cambio o a cualquier otro mecanismo de defensa del receptor.

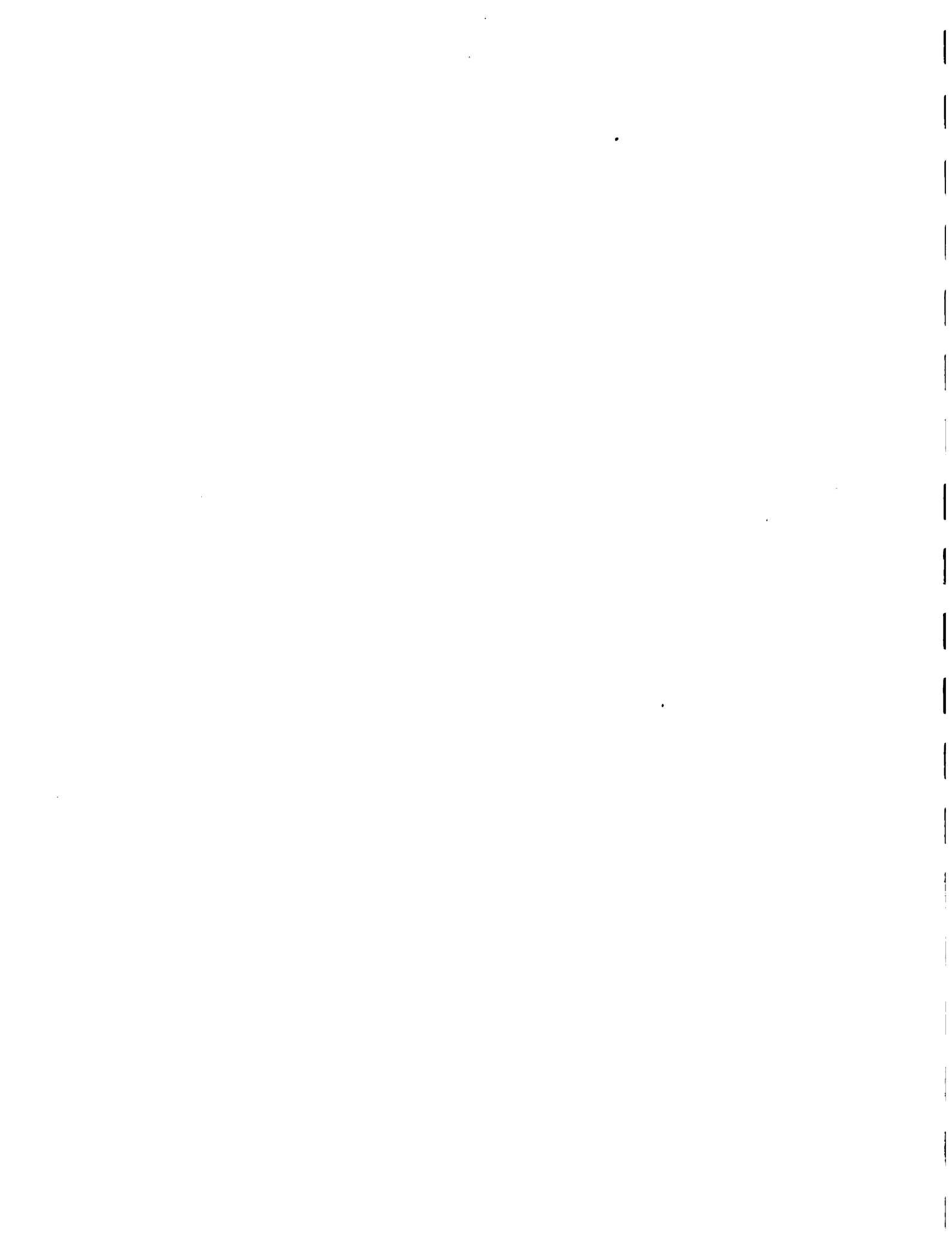


2. **Encodificador.**- Recoge las ideas de la fuente o emisor y las dispone en un sistema de símbolos apto para ser emitido.
3. **Código.**- Es el conjunto de símbolos estructurados de tal forma que - tengan significado para el receptor empleados por el emisor para formar el mensaje.
4. **Mensaje.**- Es el contenido a expresar y cuya función es producir cambios conductuales en el receptor. Conviene definirlo con precisión, conocerlo a fondo tan completamente que se esté en posibilidad de - transmitir la idea empleando diferentes palabras en un momento dado.
5. **Canal.**- El canal puede tener triple significado: por una parte se le considera como formas de encodificar y decodificar el mensaje (sistemas de enlace entre el emisor y el receptor); una segunda interpretación lo considera como vehículo del mensaje (elemento de transporte del mensaje tales como ondas luminosas, sonoras, etc.); por último, se le considera como medio de transporte en el que viaja el mensaje (aire, agua, etc.).

Al referirnos al canal como uno de los elementos del proceso de comunicación, con frecuencia sólo estamos considerando el significado de vehículo o transporte.

6. **Decodificador.**- Recoge, traduce y da forma al mensaje.
7. **Receptor.**- Persona que va a ser afectada por el mensaje. Se debe tener en cuenta que existe en toda recepción la tendencia a desarrollar mecanismos de defensa, sobre todo cuando las informaciones conllevan alguna modificación del status en que se vive y actúa; de ahí que todo lo que significa cambio puede correr el riesgo de ser rechazado, produciéndose, consciente o inconscientemente, barreras defensivas. En tal situación, podemos hablar del receptor en términos de sus habilidades comunicativas.

Si éste posee la habilidad de escuchar y reflexionar, estará capacitado para percibir y comprender los mensajes que el emisor ha trans-



mitido. La cultura y la condición social de receptor, afectan también la interpretación de los mensajes.

8. **Retroalimentación.**- Es el efecto suscitado por un mensaje sobre el receptor y que revierte a su vez como información sobre el emisor, influyendo en su conducta futura. Persigue que el mensaje se dé con un máximo de fidelidad, tiende a disminuir los efectos producidos por las barreras.

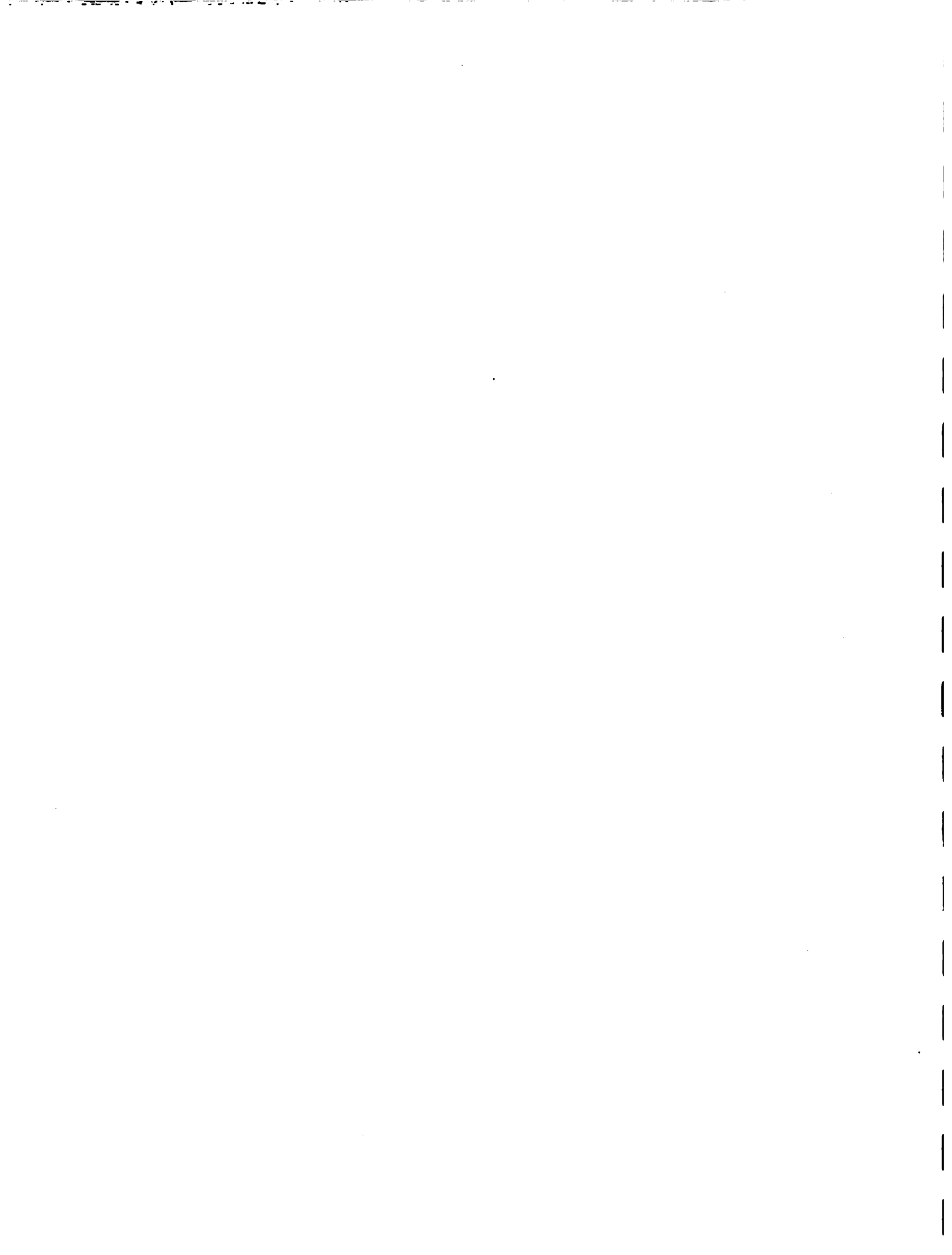
9. **Barreras.**- Son todos aquellos factores que impiden o deforman el mensaje, obstaculizando así el proceso general de la comunicación.

Las barreras de la comunicación son: semánticas, físicas, fisiológicas, psicológicas y administrativas.

Las barreras semánticas se refieren al significado de las palabras orales o escritas (el receptor capta lo que su marco teórico de referencia le indica); las barreras físicas se refieren a la distancia y exceso de ruido en el medio ambiente; las barreras fisiológicas son los defectos físicos corporales (orgánicos) tanto del emisor como del receptor; las barreras psicológicas son las perturbaciones emocionales o bloqueos psicológicos y las barreras administrativas son aquellas causadas por las estructuras organizacionales.

Como puede observarse, el emisor, que es la fuente de la comunicación, expresa sus ideas, necesidades, intenciones, información y propósito en forma de mensaje, el cual es enviado a través de un canal, en el otro extremo del canal se encuentra el receptor de la comunicación, el blanco de ésta. Ambos, emisor y receptor, han de conocer el código que se emplea para poder interpretar el significado.

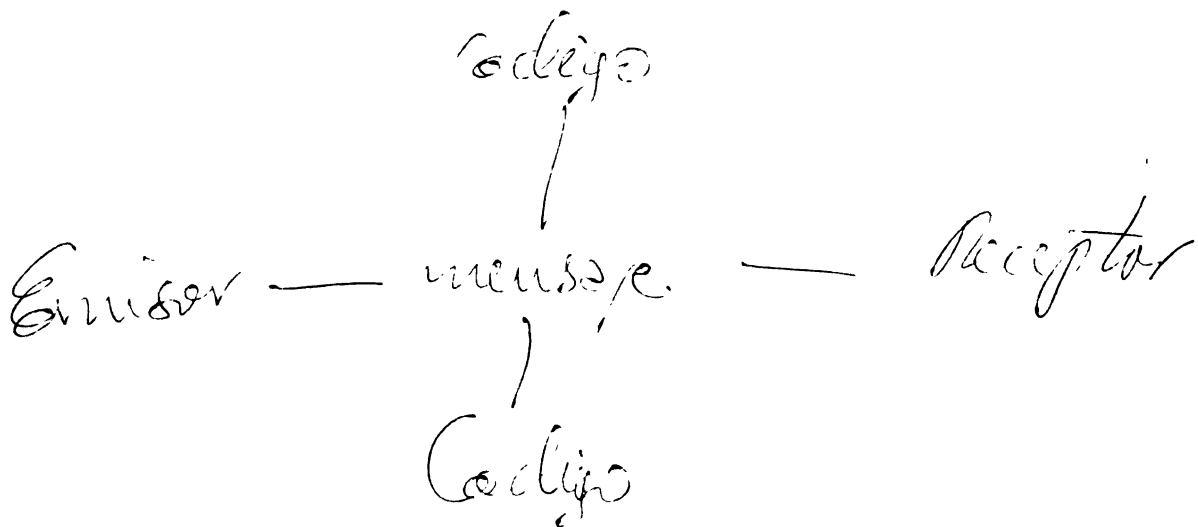
Al reaccionar el receptor ante el mensaje, lo revierte a su vez como información sobre el emisor, permitiéndole determinar hasta qué punto está teniendo éxito en el cumplimiento de su propósito, esto es, se presenta la retroalimentación que cierra el proceso de la comunicación.

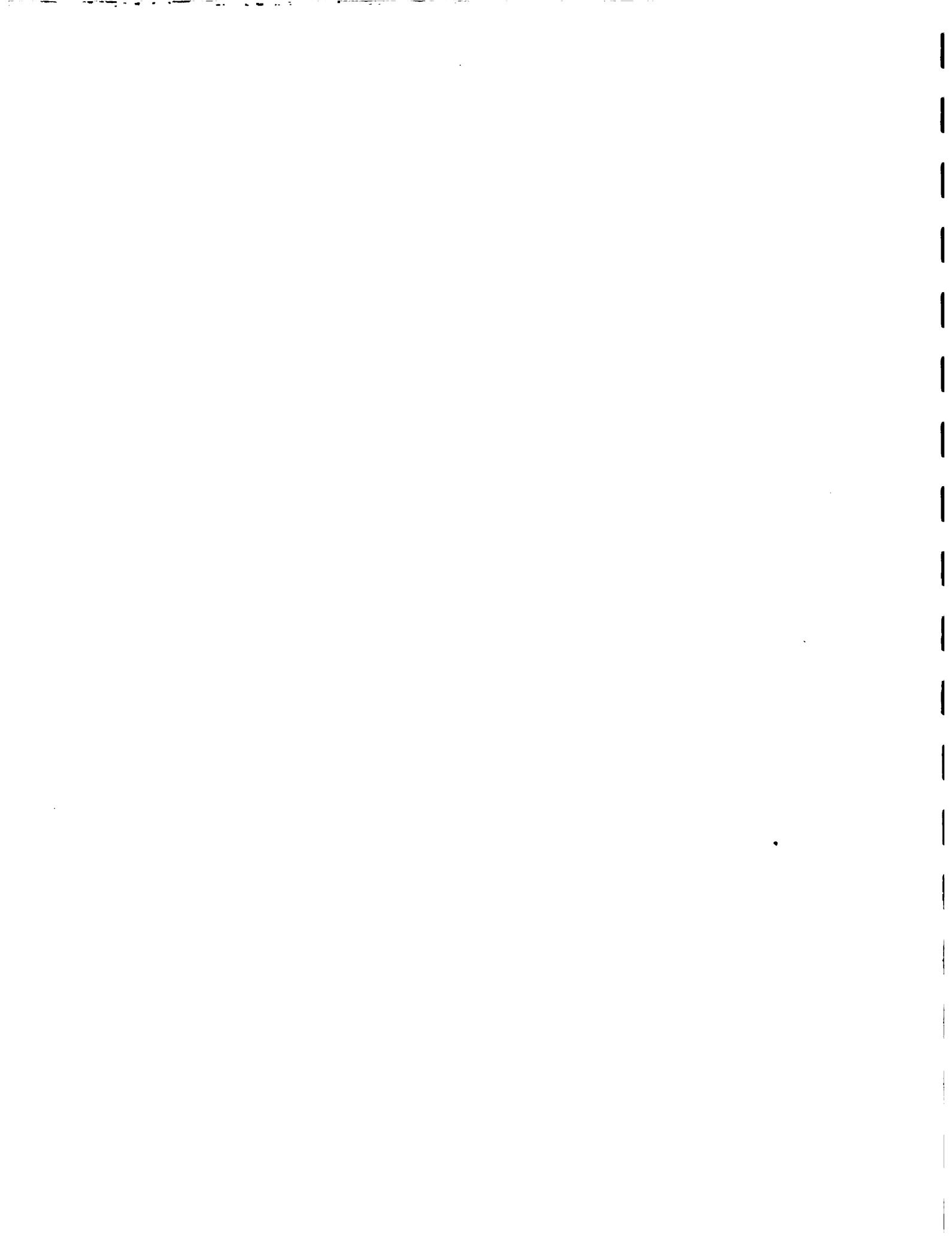


A lo largo de este proceso de comunicación, pueden presentarse barre_ ras que lo obstaculizan o impiden, ya sea en el emisor, en el canal_ o en el receptor.

Es importante hacer notar que todos los elementos de la comunicación se hallan entrelazados y se influyen unos a otros, sería arriesgado_ suponer que uno se halla antes y otro después o que son independien- tes unos de otros, ya que, siendo la comunicación un proceso, es la_ interrelación de sus elementos una característica fundamental.

La figura y el proceso de desarrollo.





RETROALIMENTACION

* KATTHLEEN AEDO

F E E D B A C K Es un término o vocablo anglosajón, que en español podemos traducir por retroalimentación.

Aplicado a las relaciones interpersonales, vendría a ser una forma de ayuda a otra persona o grupo para considerar la posibilidad de cambios en su conducta.

La retroalimentación consiste en comunicar información verbal o no verbal a la otra persona o grupo sobre cómo nos está afectando su conducta.

La comunicación que como retroalimentación ofrecemos a la persona

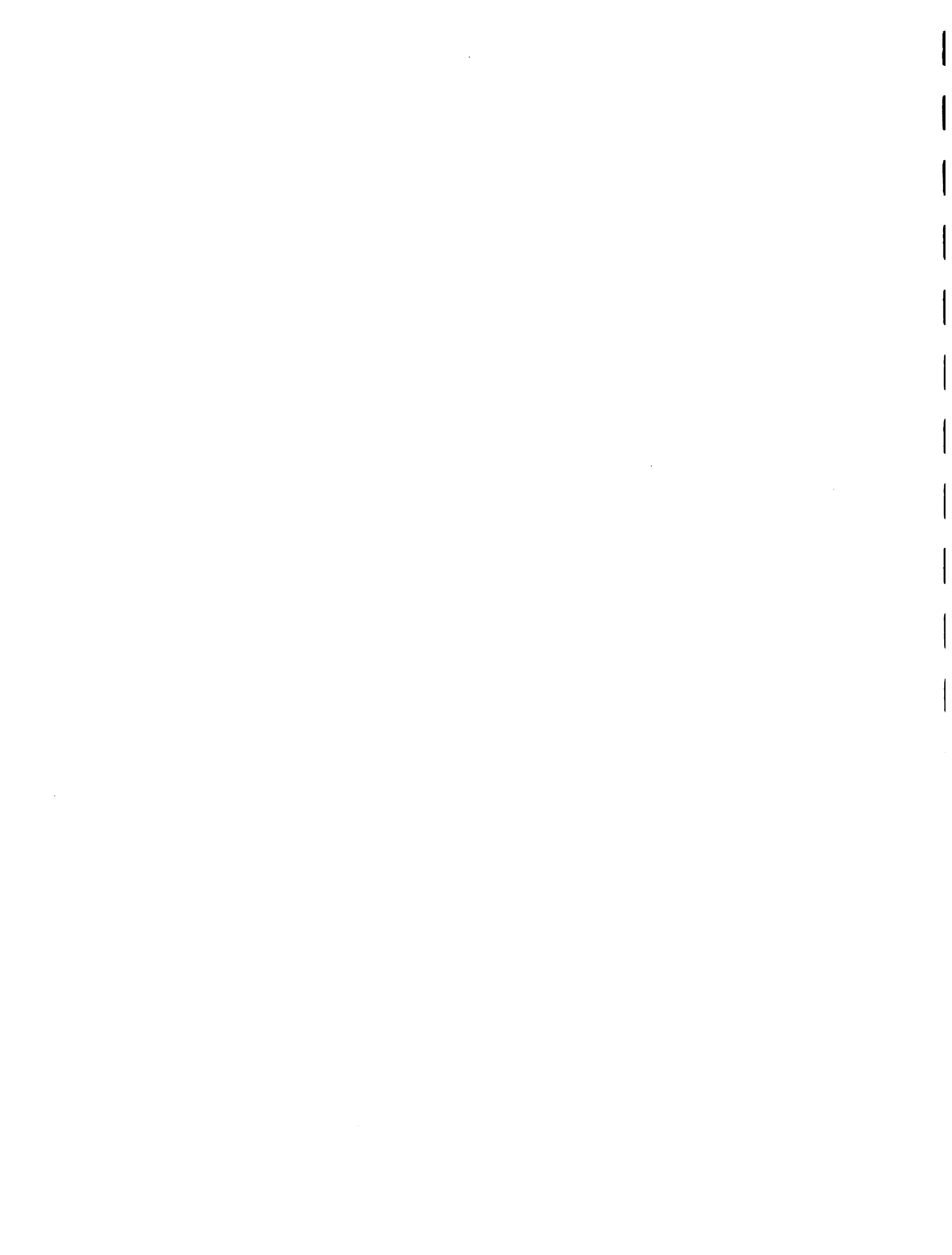
ayuda a crearle a la persona mayor conciencia de cómo afecta su conducta a los que le rodean,

para estimular cambios positivos en su conducta, en sus sentimientos, actitudes y percepciones.

La RETROALIMENTACION trata de hacer ver a los otros cómo se está percibiendo su manera de comportarse.

* KAEL

Hacienda de la Teja 17, Edo. de México, México.



RECURSOS DIDACTICOS

Técnicas y actividades:

Las técnicas son recursos organizados lógicamente y psicológicamente, para dirigir y promover el aprendizaje.

La didáctica moderna centra su preocupación en el desarrollo del educando, considerado como centro y realizador de su propio desarrollo.

- Utiliza técnicas eminentemente activas, que permiten la participación del educando en su propia formación.
- Consideramos dos tipos de técnicas:

Trabajo individual.

Dinámicas de grupo.

Técnicas de trabajo individual:

Son el conjunto de sugerencias, que en forma de secuencia, le son presentadas al alumno, para realizar actividades, que lo llevarán a la adquisición de conocimientos y desarrollo de múltiples capacidades personales.

Clasificación.

- Actividades de:
 - Información e investigación.
 - Ejercitación.
 - Autocontrol.
 - Recuperación.
 - Profundización.

Actividades de información y/o investigación:

Características.

- Orientan al educando para la eficiente realización de su trabajo.

- Dirigen las experiencias que el participante debe realizar para alcanzar el objetivo programado.
- Remiten al participante a:
 - consultar
 - libros
 - revistas
 - enciclopedias
 - otros compañeros
 - al mismo conductor
 - investigar
 - medio ambiente
 - sociedad e instituciones
 - biblioteca
 - empresas
 - comercios
- Promueven el pensamiento reflexivo, la observación, investigación, experimentación y demostración.
- Capacitan para la aplicación, análisis y síntesis de lo conocido y comprendido.

Actividades de ejercicios:

Características.

- Son las actividades que permiten reforzar lo que el educando ha adquirido en las actividades de información e investigación.
- Su característica fundamental es la conquista de una habilidad o destreza que el educando necesita para alcanzar el objetivo programado.

Recomendaciones:

- Deben llevar a una
 - aplicación
 - análisis

- síntesis de lo conocido y comprendido

- Que

- permitan hacer una recapitulación
- promuevan al educando para presentar sus ejercicios con iniciativa y creatividad.

- Cuaderno auxiliar personal
- Cuadros sinópticos
- Carteles
- Collage
- Caricaturas
- Maquetas
- Sonoramas

Que le den oportunidad de lograr no sólo una recapitulación de lo alcanzado, sino también proyectarlo al grupo, aportando la riqueza de su creatividad.

Actividades de autocontrol.

Características:

- Conducen a una evaluación continua, progresiva.
- Permiten tener una apreciación más justa de las posibilidades de cada educando y de la responsabilidad que debe exigirse a cada uno.
- Exigen planear, revisar y programar de acuerdo con las necesidades del grupo y que lo requiera.
- El autocontrol debe dar a conocer al educando, el logro del objetivo específico programado.

Recomendaciones:

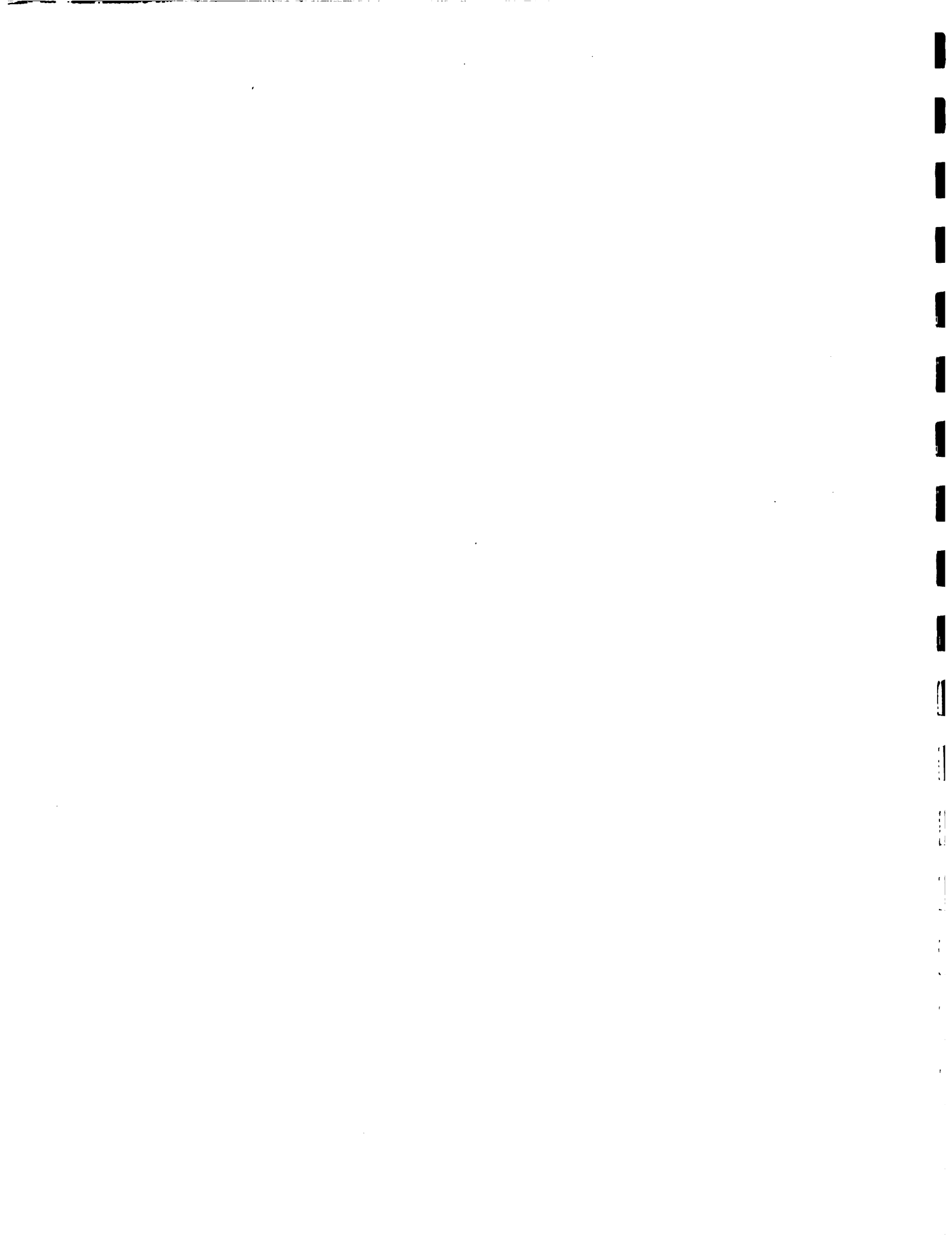
- Si el educando no logra un avance bueno o regular para lo que él sí puede dar, es inútil seguir adelante; debe con la ayuda del conductor, localizar dónde está la falla y proceder a una revisión.
- Es conveniente que al terminar el ejercicio, esquema o trabajo, el

mismo educando estime la calidad de lo realizado por medio de un auto control.

Recomendaciones generales al conductor (durante el trabajo individual).

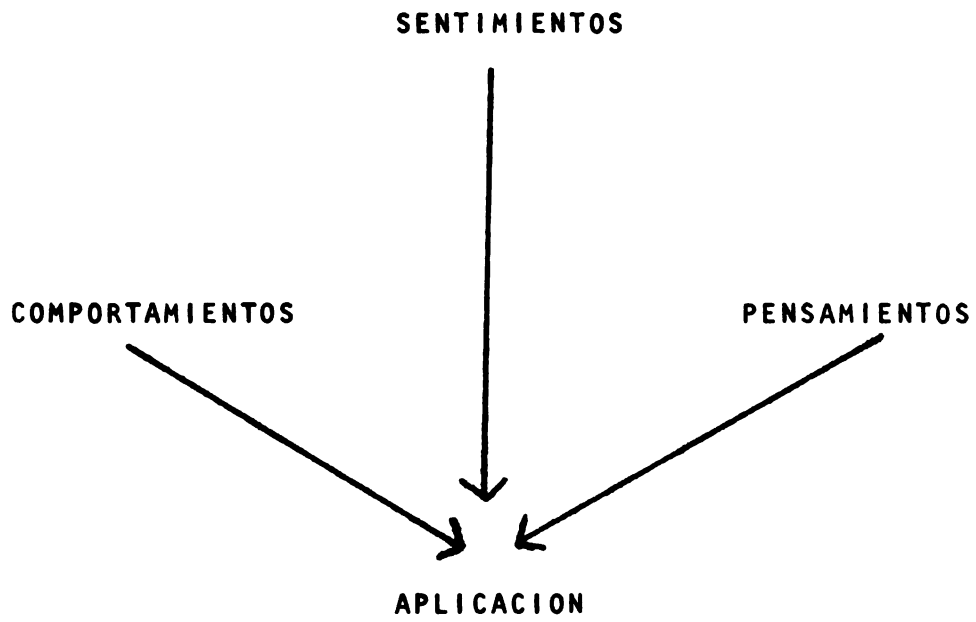
- Ayudar al aprendizaje personal de cada educando, con explicaciones - claras, precisas, siempre que sea necesario.
- Dosificar el número de actividades de acuerdo a las diferencias individuales.
- Orientar a los educandos que de modo satisfactorio vayan terminando - su trabajo, hacia una profundización de los temas tratados por medio_ de actividades especialmente diseñadas para el caso. O bien invite a dichos educandos a que elijan ellos mismos el tema que han de profundizar y la forma de desarrollarlo.
- Favorecer un ambiente de colaboración mutua en el trabajo.
- No debemos exigir a todos el mismo ritmo de trabajo, hay que respetar las diferencias individuales y aceptar que cada uno tiene limitaciones y posibilidades propias.
- Apreciar los esfuerzos que el educando hace para superarse.
- Mientras los educandos trabajan, el conductor
 - observa el ambiente y clima de trabajo
 - orienta al educando que lo solicita
 - analiza los trabajos que se están realizando
 - coordina las actividades de los equipos
 - anima y dirige las dinámicas de grupo
 - explica e informa a todo el grupo cuando sea necesario.

El conductor transfiere a los educandos, la responsabilidad del aprendiza_ je.



PROCESO.

Proceso es facilitar un aprendizaje a través de la conscientización.



Un recurso dialéctico para

participación e interés

Fomenta

Organiza

actos limentales

Motiva

Apoya.

Tener cuidado en el uso de esta / o palabras.
No hablar hacia el profesor sino hacia el público

EL CONDUCTOR

Cualidades

- Atracción por la educación.
- Inteligencia y sensibilidad.
- Sociabilidad y relaciones humanas.
- Estabilidad y equilibrio emocional.
- Entusiasmo, tacto pedagógico, buen humor.
- Probidad magisterial.
- Conocimientos culturales y profesionales.

Antes de ser conductor de los demás, debes ser conductor de tí mismo.

Atribuciones

Un conductor ES:

Un guía:

- Interpreta y programa los objetivos del esfuerzo educativo.
- Anima las actividades de aprendizaje y los esfuerzos - que el participante realiza para lograr los objetivos.
- Da vida y significado a la labor educativa.
- Evalúa y ayuda a evaluar.

Un innovador:

- Un puente de generaciones.
- Un explorador de la verdad.
que no se limita a inculcar conocimientos sino que pone nuestra vida en armonía con todo lo existente.

Un investigador:

Que lleve a la conquista de un humanismo científico

Politico - quien estando comprometido
con una comunidad tiene
la sensibilidad suficiente
para ^{captar} ~~interpretar~~ necesidades,
necesarios y circunstancias y
~~interpretarlos~~ ~~encararlos~~ para beneficiar
de esa comunidad.

- Para la creatividad.
- Para un compromiso social.
- Hacia un hombre completo.

Un consejero:

Que mediante el diálogo lleva al participante

- A la aceptación de los demás.
- Al descubrimiento de sí mismo.
- A la liberación de energías.

Un creador:

Que se caracteriza por la calidad e intensidad de sus ideales, actitudes y preferencias en relación a la vida, a la lacultura, al medio social y profesional en que vive.

Por su capacidad para apreciar la verdad, estimar la belleza y practicar el bien.

Una autoridad:

Por lo que perfecciona y enriquece, pero sobre todo, por -
lo que en nosotros mismos descubre.

Un realizador:

Conigo mismo.

Con el participante.

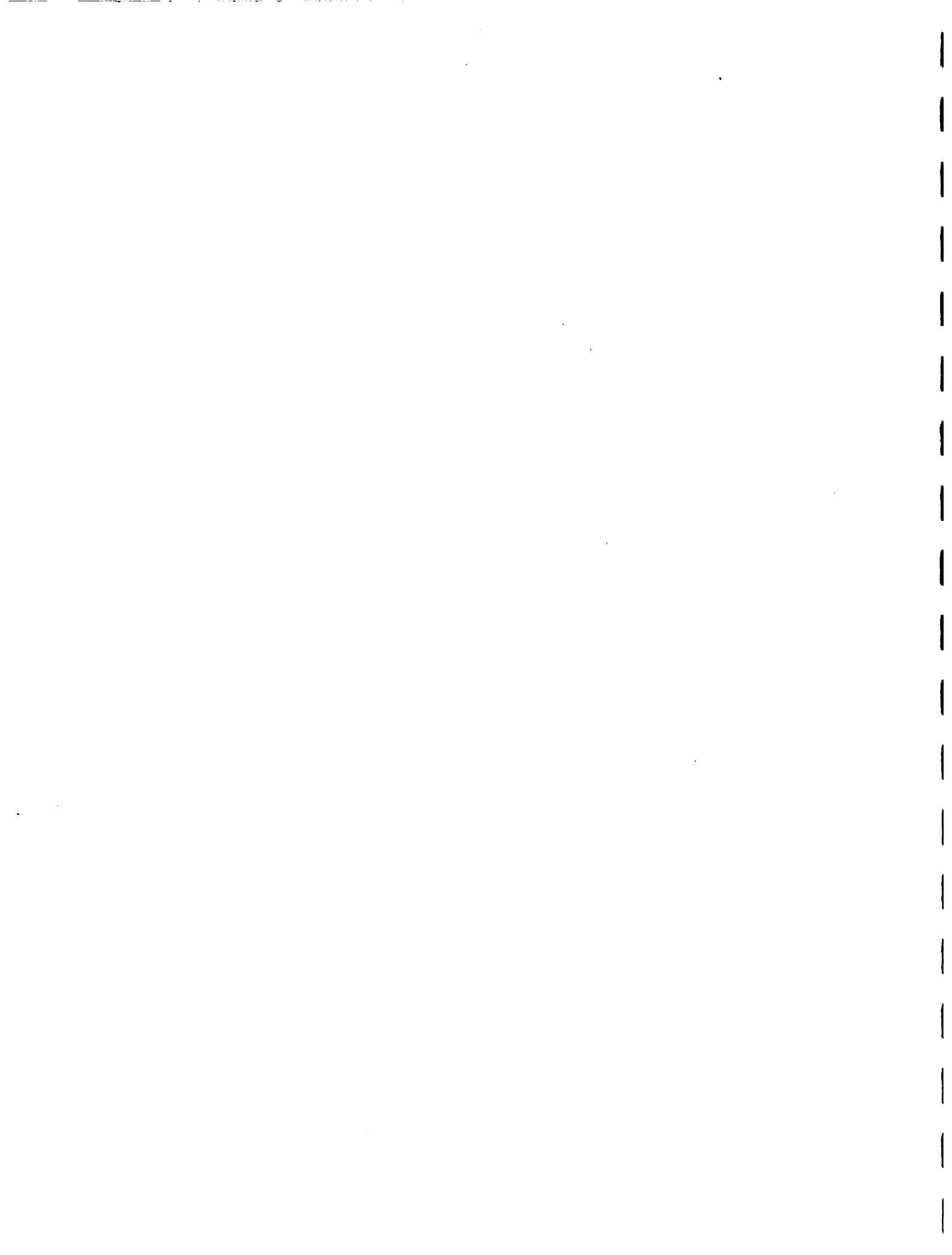
Con sus compañeros.

Con la sociedad.

Con la escuela.

Una persona, un gran hombre:

Porque junto a él los demás
nos sentimos grandes.



Ser conductor significa:

Enriquecerse para enriquecer,

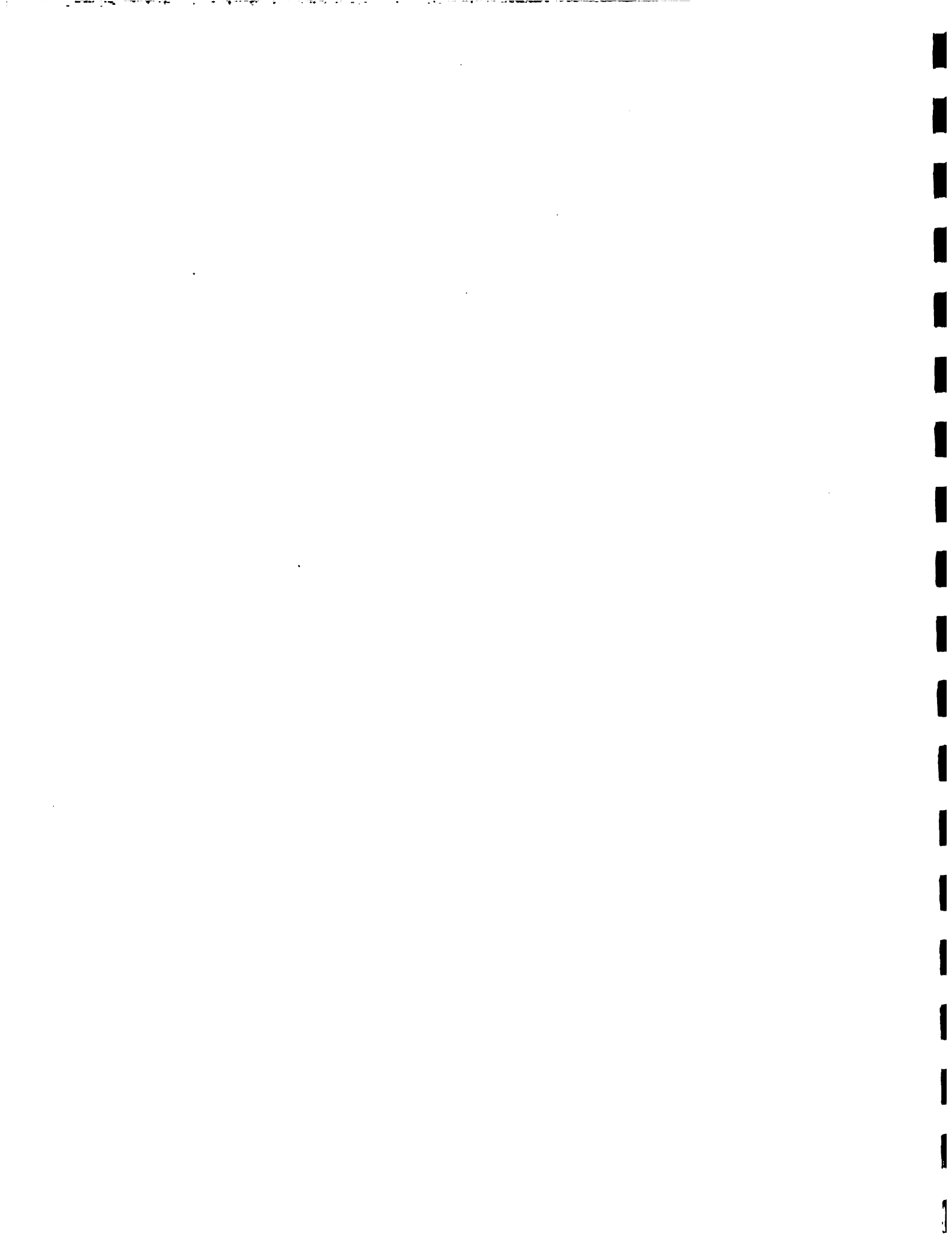
Perfeccionarse para perfeccionar,

Hacerse autónomo para conducir a la autonomía.

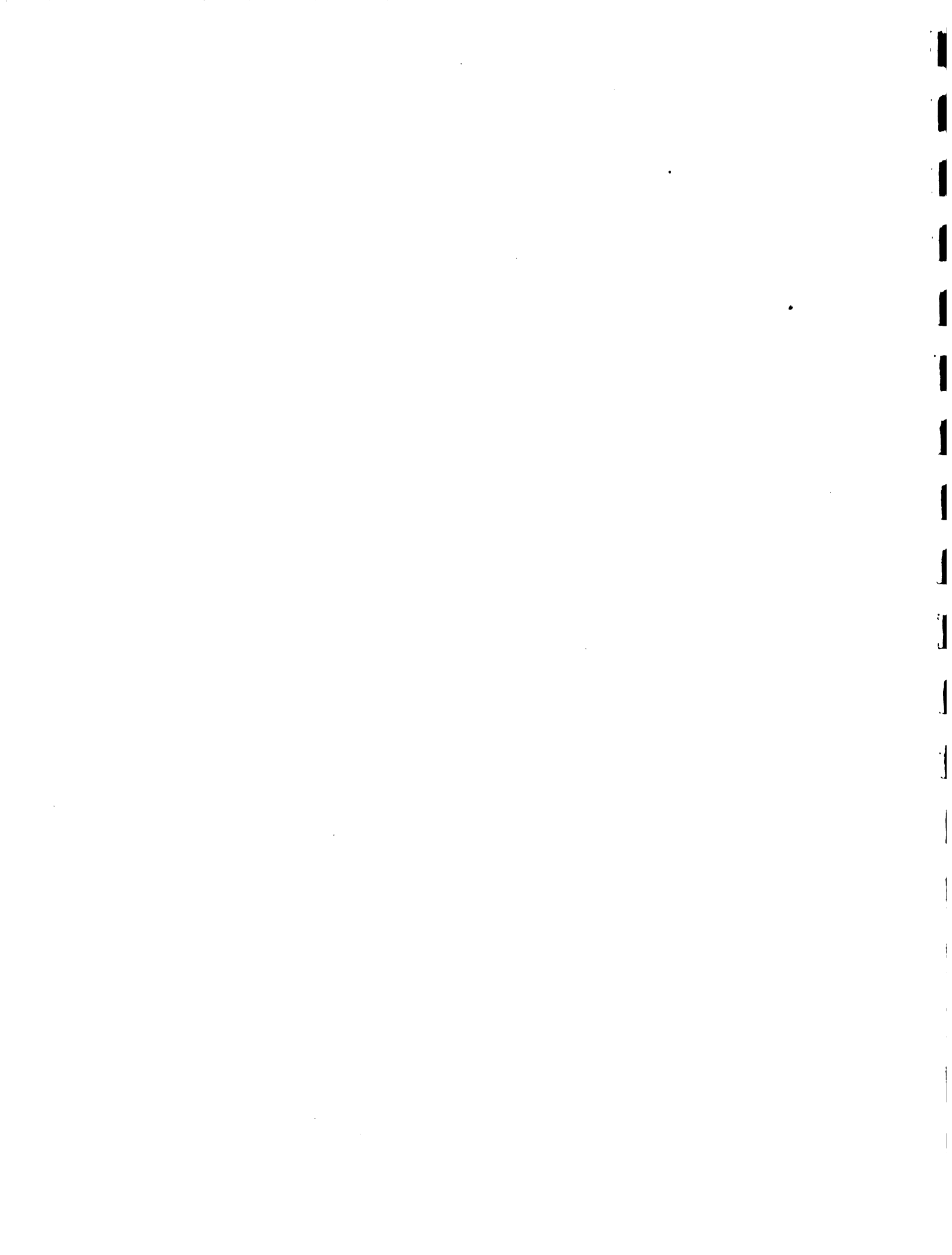
Proceso de aprendizaje y participación para conseguir
coordinar y gestionar las capacidades de
individuos y del grupo, proporcionando
un ambiente de confianza y apoyo a través de un
de interactividad estable y de 2da
ordenación.

23

Auténtica
compañía



DINAMICA "La Radioactividad".



LA PARTICIPACION EN LA ENSEÑANZA

* ELDA BEATRIZ MOLINA.

"El respeto de la dignidad del hombre y el reconocimiento de su derecho a las responsabilidades. Se puede deducir de ella cualquier cosa, lo mejor y lo peor; eso depende de los hombres. Pero lo que es cierto es que si no se puede reconocer esta necesidad que existe en todos los hombres, forzosamente, tarde o temprano, nuestra sociedad crujiará".

(George Pompidou - Presidente de la República Francesa - 1970).

1. LA PARTICIPACION EN LOS SISTEMAS PEDAGOGICOS

El análisis de los sistemas pedagógicos nos ofrece diversas formas y grados de participación, constatándose en ellos una evolución progresiva hacia la concesión de una mayor participación.

1.- La Pedagogía Tradicional.

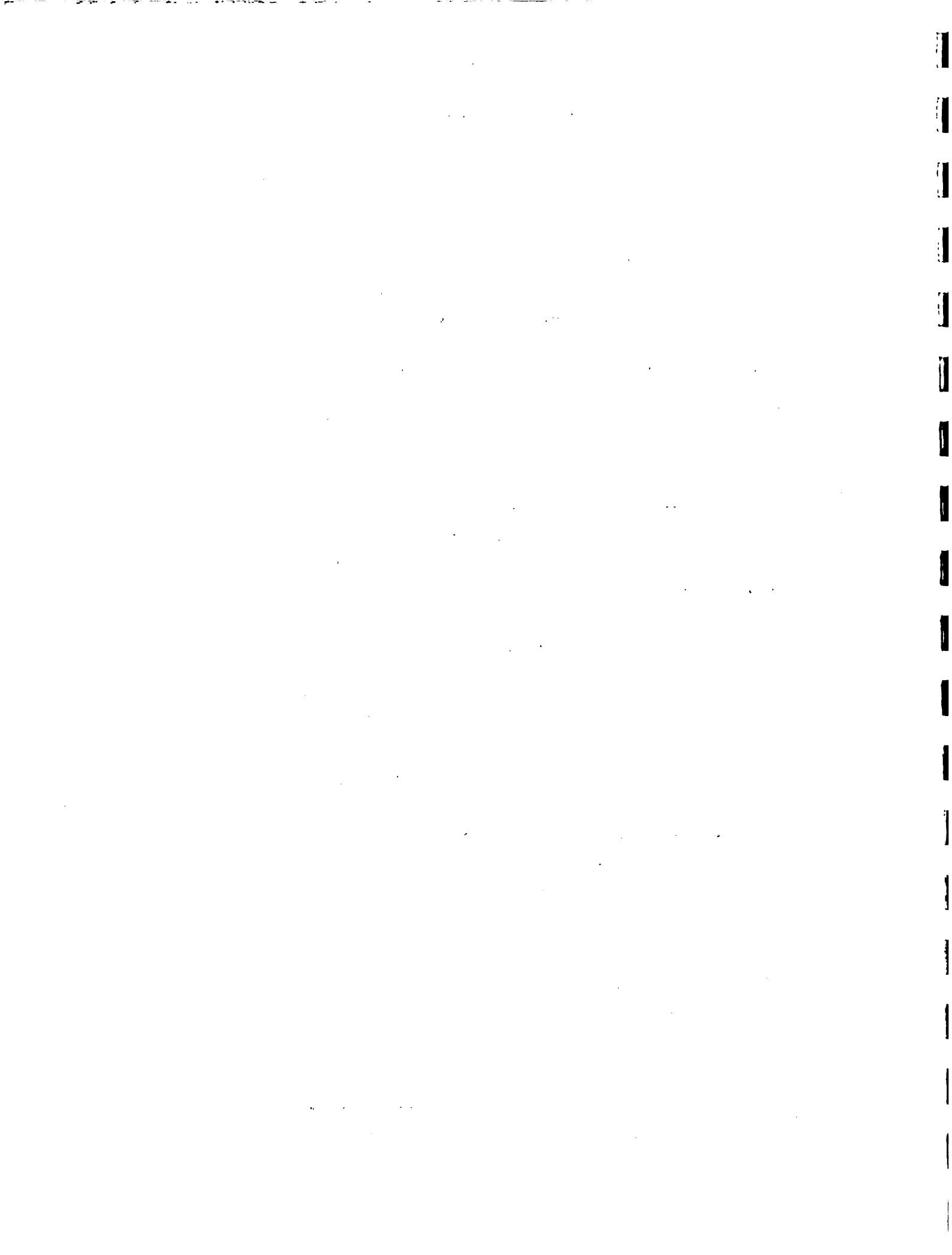
En el cuadro de la pedagogía tradicional la gestión educativa está fuertemente centralizada sobre el poder organizador y de dirección; la relación pedagógica tiene fundamentalmente un carácter impositivo del educador sobre el educando.

Los esfuerzos de cooperación, de consulta, de deliberación y de corresponsabilidad se encuentran muchas veces abocados al fracaso por la indiferencia de los jóvenes o por los obstáculos que se promueven en el cuadro tradicional.

2.- La Pedagogía Nueva.

En el marco de la escuela nueva, se concibe la introducción de métodos activos como medio para asociar cada vez más a los --

* K A E L
Pie de la Cuesta 95, México, D.F.



participantes a los actos de apropiación de conocimientos y a los procesos de observación y de expresión que son propuestos por el conductor.

Se buscan centros de interés a los que unir a los participantes. El acto pedagógico está centrado sobre el participante más que sobre el conductor y la acción sobre el grupo y el trabajo en equipo; de ahí que la participación sea elemento esencial para esta pedagogía.

La utilización de materiales, llamando a la creatividad y autonomía de cada uno, promueve al mismo tiempo la solidaridad que lleva a la participación consentida.

El rol del moderador es facilitar la comunicación, ayudar a que todos participen y a que cada uno tome responsabilidades, haciendo posible la cooperación con los otros.

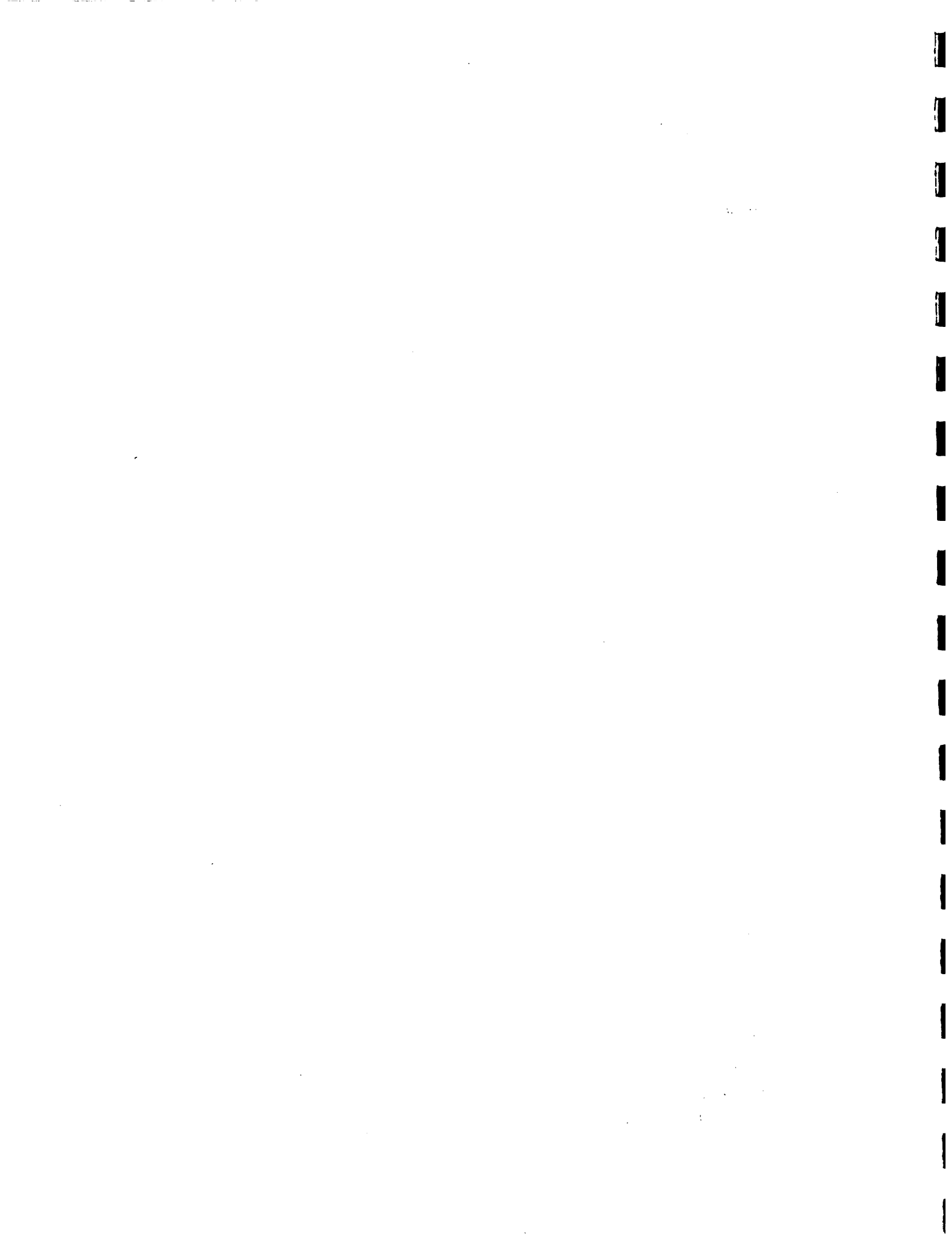
La clase es vista como una unidad; las decisiones son tomadas por el grupo, no por unos cuantos individuos aislados, y se busca la resolución de los problemas en común. Se da un fenómeno de continuo feed-back entre moderador-participantes y participantes entre sí.

La escuela activa de A.Ferrière es más explícita aún en la línea de la participación. No admite la pasividad escolar y propone diversas acciones cooperativas y actividades que tienden a desarrollar el autogobierno escolar, y declara entre sus principios:

- No se ha de hacer presión sobre los participantes.
- La escuela activa ha de regirse como una pequeña república en la cual los cargos representativos son elegidos por los propios participantes.
- En la escuela hay que llevar a cabo un aprendizaje de las responsabilidades.

3. La Pedagogía no directiva.

En su análisis y proposiciones la pedagogía no directiva establece la participación como principio de base que conduce a una redistribución del poder y de la acción del moderador hacia el participante



y de éstos entre sí.

Las pedagogías no-directivas han demostrado cómo se pueden reducir - las presiones de directividad que se ejercen en la relación pedagógica no para aniquilar la presencia personal y la especificidad del moderador, sino para permitir al participante establecer de manera suficientemente autónoma su propia experiencia y su participación en la gestión de grupo y de trabajo.

En la pedagogía de inspiración rogeriana no se ocultan las dificultades de la relación pedagógica, ni las contradicciones o conflictos: se aceptan, se invita a reencontrarlas sin actitud defensiva para progresar en la participación y en el desarrollo de la persona, según un optimismo robusto y positivista.

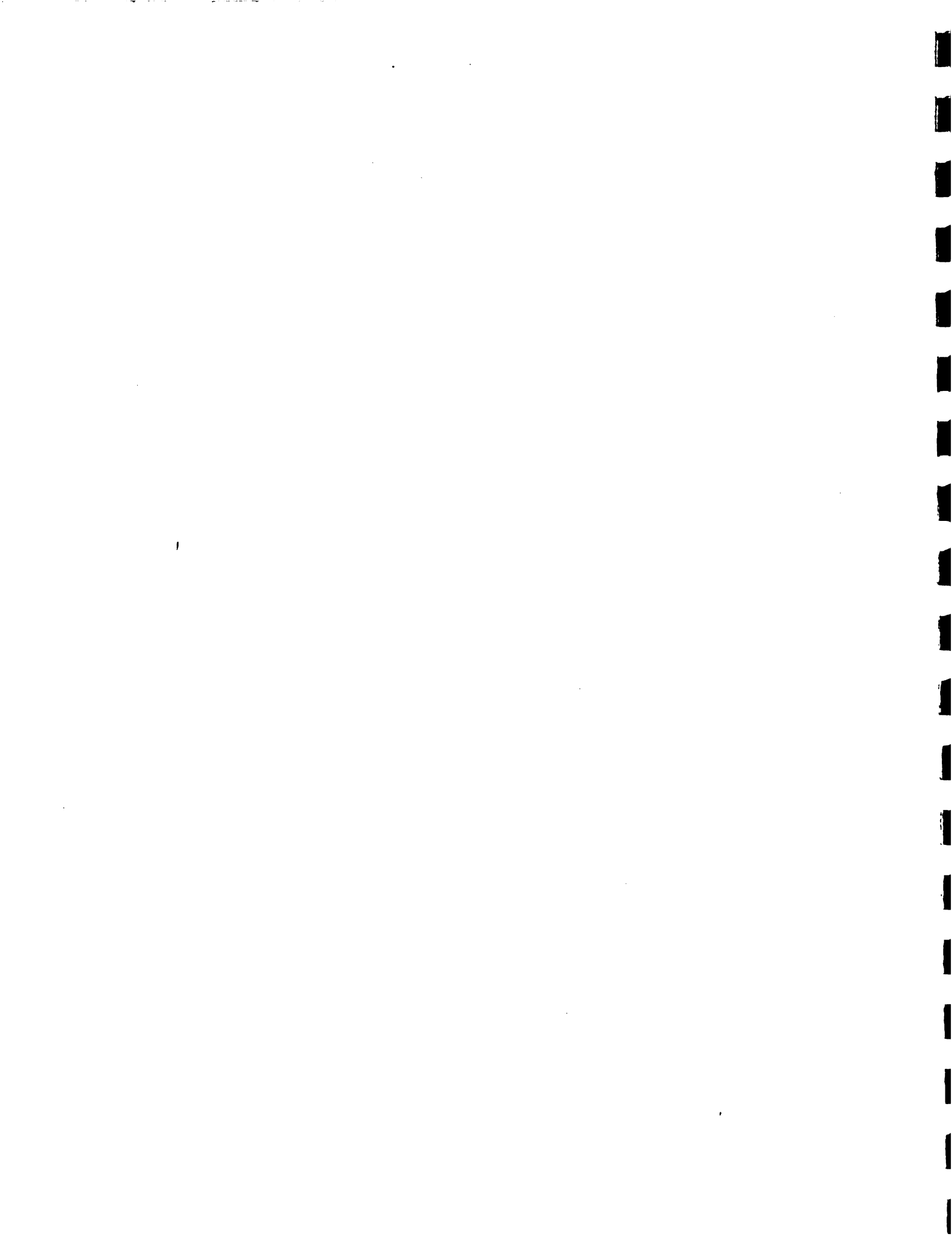
En uno de sus textos Carl Rogers propone una "revolución" de las perspectivas de la educación participativa:

"El principal propósito del programa que describiré es crear un ambiente de aprendizaje libre, autodirigido y creativo...

De modo que podríamos decir que el propósito del programa completo es proporcionar una situación que dé al participante un rol de participación en la formulación y construcción de la totalidad del programa del cual forma parte y que facilite una interacción más estrecha, humana y comunicativa entre las personal: de participante a participante, de participante a moderador y de moderador a participante".

Rogers centra la pedagogía sobre el alumno en orden a constituirle "autónomo" y "responsable".

El saber, según Rogers, no debe ser transmitido por el maestro, sino que ha de ser constituido por cada individuo, puesto en condición de "libertad para aprender".



II. POR QUE LA PARTICIPACION

Es claro que los intereses y las expectativas de los diversos participantes en el proceso educativo son muy divergentes; pero el planteamiento de la participación no es tanto la mera satisfacción de las demandas e intereses particulares de unos miembros frente a las reivindicaciones de otros, cuanto el enriquecimiento del acto educativo, de la relación pedagógica y del desarrollo de todas las personas implicadas en la educación.

La participación no garantiza la ausencia de conflictos, sino que promueve la capacidad de asumirlos y la búsqueda de soluciones.

Pensamos que la participación educativa viene postulada desde la misma naturaleza de la persona y del acto educativo.

Se presenta como un derecho fundamental de la persona a intervenir y dirigir la gestión de su propia vida y actividades. Ninguna actividad tan personal como la propia educación. De ahí el derecho primordial a la participación educativa. Se trata de confiar en la capacidad de todos los hombres de realizar tareas responsables y de tomar parte activa en la gestión de su propia existencia. Y esto sólo es posible si se practica desde la infancia.

La misma naturaleza del acto y proceso educativo, bien sea entendido como proceso personalizador o como proceso socializador, postula como exigencia la participación.

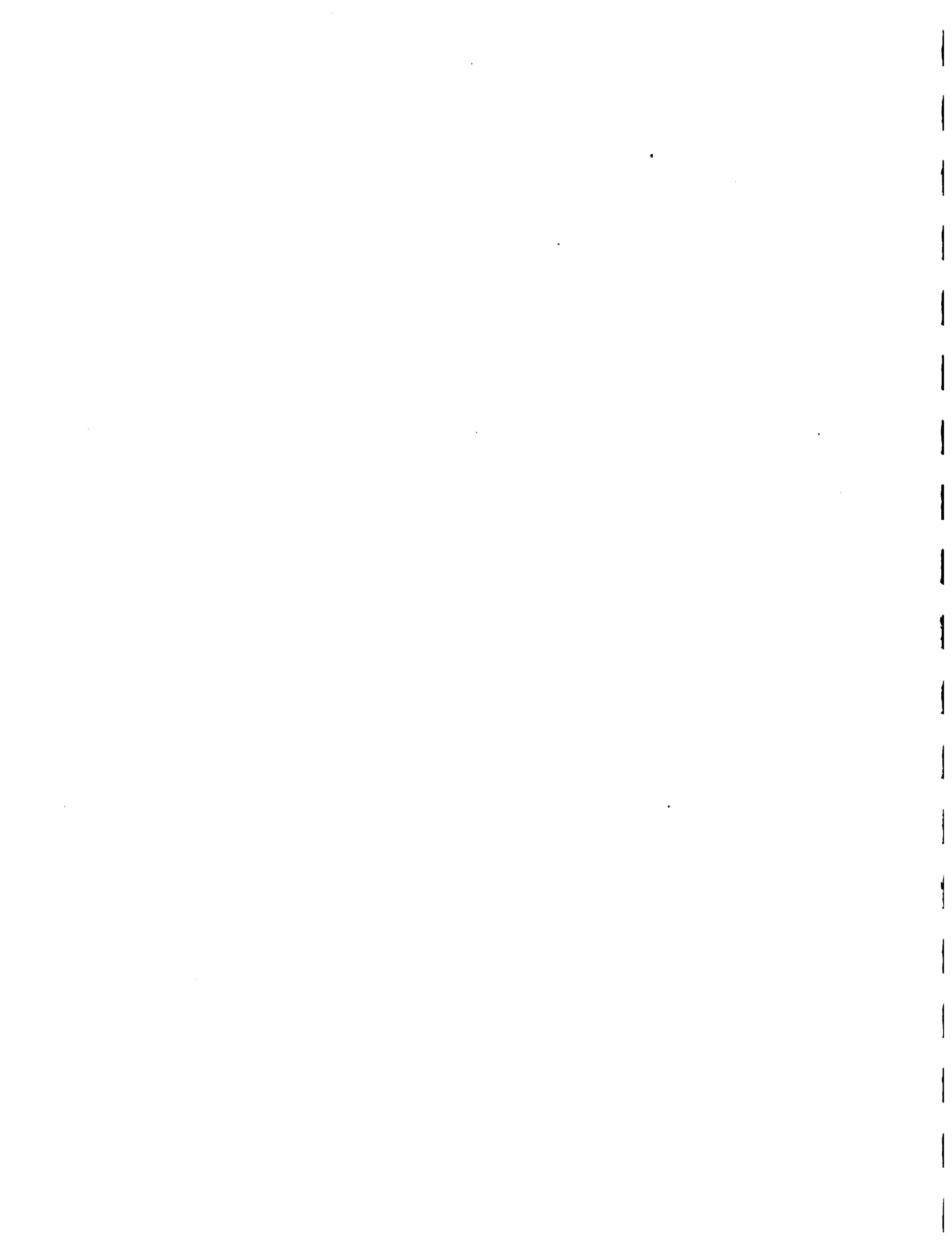
La participación configura el proceso personalizador de la educación, contribuye a suscitar la creatividad y el espíritu crítico de los acontecimientos y de las personas; desarrolla la capacidad de comprensión, aceptación, análisis y valoración de los datos configuradores de la personalidad:

PERSONA HUMANA
(proceso de):

Desarrollo integral.
Ejercicio de la libertad.

LA PARTICIPACION

Humanismos integral democrático.
Autodeterminación-responsabilidad.



Relación social.
Responsabilidad.
Autoafirmación.

Diálogo-Interdependencia.
Corresponsabilidad.
Valoración - crítica.

La participación configura el proceso socializador, capacita al individuo para su incorporación y ajuste en la sociedad mediante la toma de iniciativas y ejercicio de poder real sobre el desarrollo de su propia personalidad.

La participación en la gestión viene exigida también desde los factores psicológicos de la educación. Sabemos que la motivación es factor central en la educación y en el proceso de aprendizaje. Los estudios de Herzberg (1966) han demostrado que la presencia de elementos "motivadores" aseguran la satisfacción en el individuo y, a su vez, la eficacia en la acción.

Los objetivos impuestos autoritariamente, sin participación en su elaboración, merman, cuando no anulan, los elementos "motivadores".

Si se desplaza de la participación a cualquiera de los implicados en el proceso educativo, se provoca el autoritarismo de unos y la pasividad de otros.

La participación prepara un hombre consciente de sí mismo y de la sociedad, un ciudadano desarrollado y equilibrado intelectual y psicológicamente.

CONVIENE ADVERTIR QUE EXISTE EL PELIGRO DE CONSIDERAR LA PARTICIPACION COMO META FINAL DEL PROCESO EDUCATIVO Y NO COMO MEDIO PARA CONSEGUIR LA PLENA AUTONOMIA PERSONAL DEL EDUCANDO.



PAPELES O ROLES DE LOS MIEMBROS EN UN GRUPO.

Los miembros que integran un grupo o población se organizan cumpliendo funciones diferentes para lograr el bienestar colectivo en relación con sus necesidades individuales y sociales, por lo que existe una división del trabajo y un sistema de comunicación complejo.

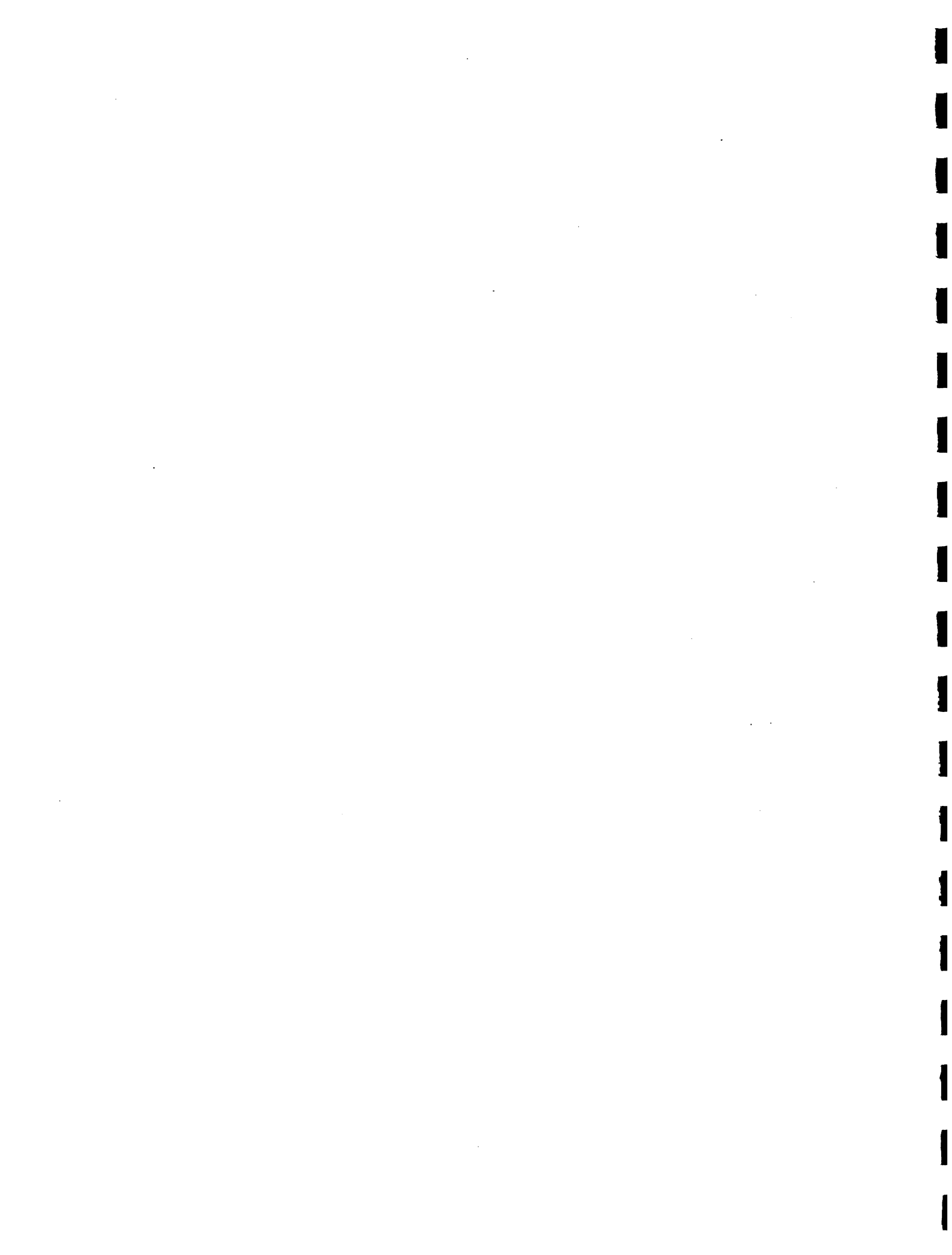
Los grupos que se forman dentro de una sociedad, una pareja que contrae matrimonio, unos hombres o mujeres que forman - una asamblea o congregación de cualquier tipo, desempeñan - un conjunto de papeles o roles de acuerdo con el status que ocupan.

En un grupo, cada uno de sus miembros manifiesta determinadas conductas que lo hacen desempeñar una función específica dentro de él. Estas funciones que adoptan los miembros del grupo, se denominan: papeles o roles, los cuales varían según la situación social en que actúa el individuo, según el tipo de actividad que realiza, según el tipo de trabajo asignado, según el tipo de relación o comunicación que tenga con los demás integrantes del grupo.

En términos generales, se clasifican los papeles o roles -- que se presentan en un grupo en:

a) Positivos

b) Negativos.



PAPELES POSITIVOS.

Facilitador.- Esta persona tiende a relacionar a las personas del grupo, toma en cuenta la opinión de todos.

Conductor.- Es la persona que no pierde de vista los objetivos de la reunión y cuando la temática se desvía, vuelve a entrar en el tema.

Cuestionante.- Es quien nunca pierde de vista la realidad, no importa de que se trate, siempre aterriza en la realidad.

Optimista.- Es quien lleva al grupo a resultados agradables, que siempre ve el lado positivo de las situaciones.

Energetizador.- Es quien transmite y comunica energía, cuando el interés decae, siempre hay forma de retomarlo.

Activador.- Incita al grupo a una acción o decisión. Lo estimula para realizar actividades mayores o de calidad superior.

Iniciador.- Propone al grupo nuevas ideas o formas de considerar los problemas, pueden ser en relación a sugerencias para un nuevo objetivo del grupo, una nueva forma de enfrentar una dificultad, un nuevo procedimiento o una nueva manera de organizar al grupo para realizar una tarea futura.

PAPELES NEGATIVOS.

Agresor.- Esta persona actúa de diversas maneras: menospreciando al status de otros, desaprobando los valores, capacidades o acciones de los demás, atacando al grupo o al problema que se está tratando, envidiando las contribuciones de otros, etc.

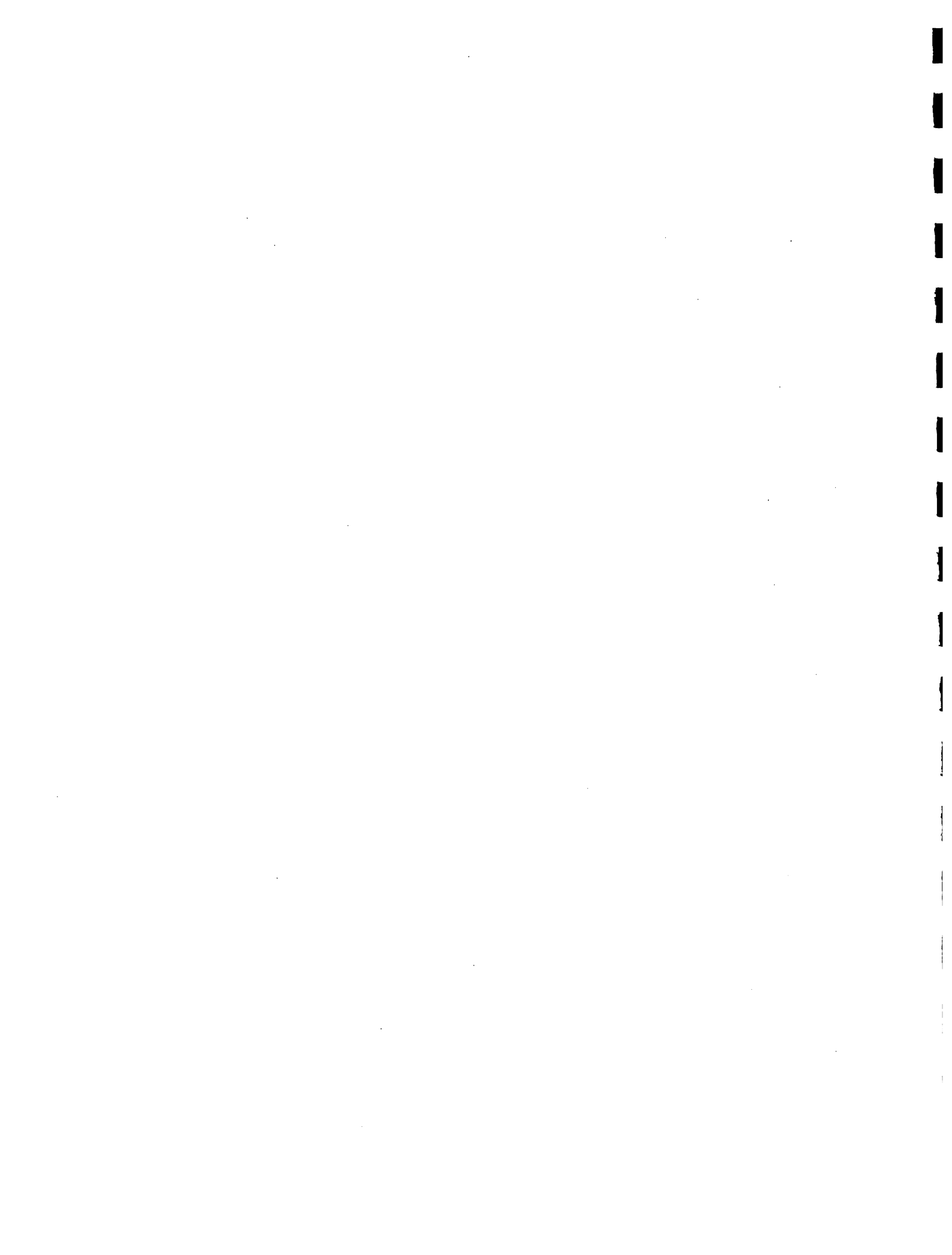
Dominante.- Intenta manipular a los demás o lograr alguna ventaja sobre el grupo valiéndose de la adulación, las promesas condicionadas, las alianzas, etc., afirmando que tiene gran experiencia o que ha logrado grandes cosas. Hace preguntas constantemente y aprueba o desaprueba la actuación de los demás de tal forma que le permite mostrar su aparente "superioridad".

Obstructor.- Este individuo tiende a ser negativista, está siempre en desacuerdo, se opone más allá de toda razón, -- obstruye, desanima o entorpece cualquier acción que el grupo desea emprender.

Dependiente.- Es una persona indefensa que necesita obtener respuestas de simpatía de otros miembros del grupo manifestando inseguridad, confusión personal o subestimándose.

Sumiso.- Es un seguidor pasivo de las acciones del grupo, aceptando sin discusión las ideas de los otros.

Discriminador.- Esta persona se siente en un nivel superior y funda su seguridad emocional en la aprobación de los demás, sólo acepta a las personas que le son simpáticas por considerar que de alguna forma están en su nivel.



LAS DINAMICAS DE GRUPO

Consideraciones didácticas

Son procedimientos, que permiten reunir en equipos flexibles a los educandos para informar, dialogar, analizar, discutir, juzgar, sintetizar y evaluar, sobre un tema o aspecto determinado que el maestro presenta.

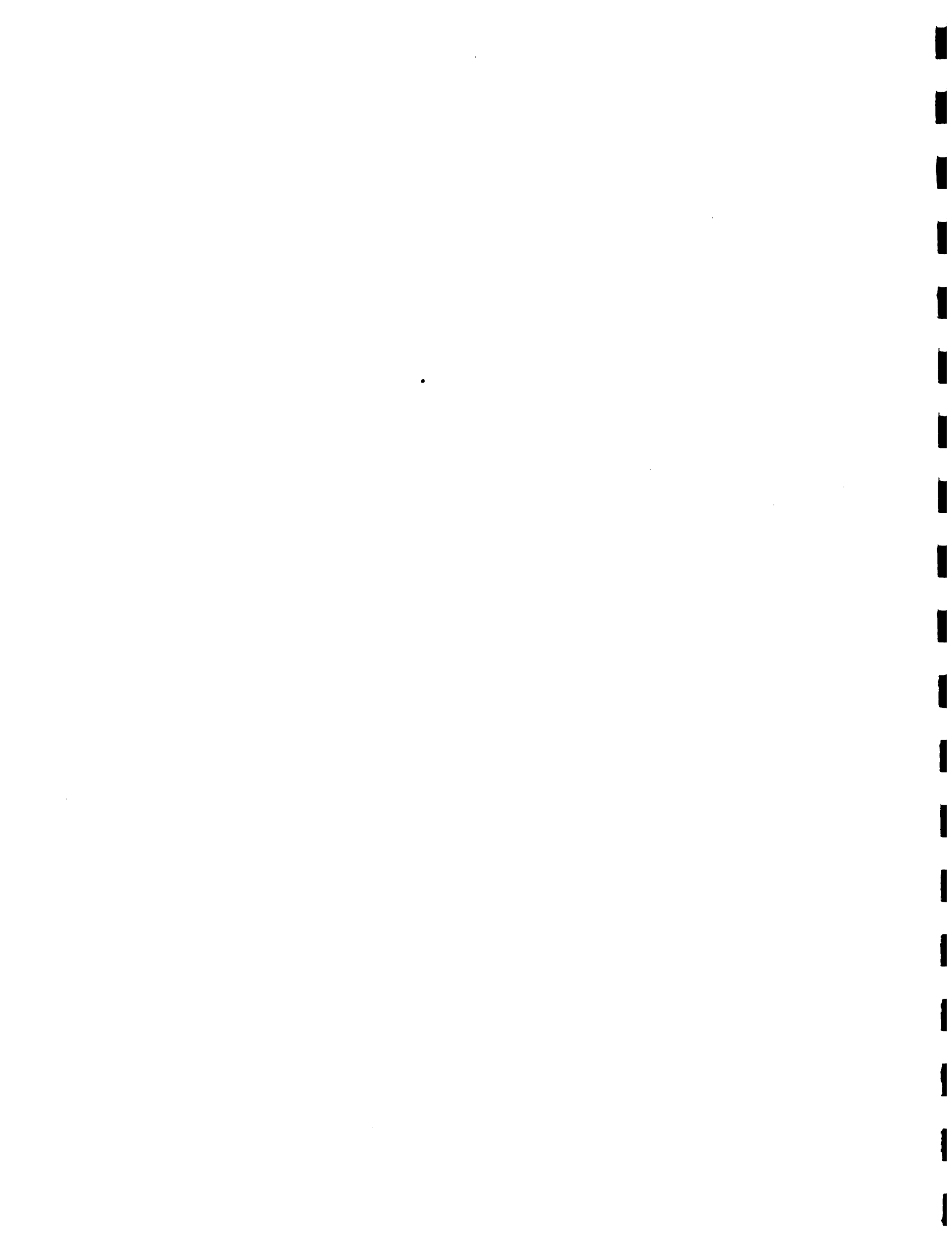
Permiten:

- Afirmar y ampliar los conocimientos adquiridos en el trabajo individual.
- Promover una constante renovación y revisión crítica de conocimientos, medios, recursos y actividades.
- Estimular la iniciativa y creatividad, favoreciendo un ambiente de libertad, para que el educando aprenda a elegir, decidir y comprometerse.
- Fomentar las relaciones humanas
 - aprendiendo a hablar y a escuchar
 - ayudando a tomar un acuerdo
 - estimulando el diálogo
 - conociendo otros criterios
 - integrando a un grupo en forma consciente, efectiva y crítica.
- Investigar en forma personal y en equipo
 - favoreciendo el análisis y la síntesis
 - motivando y formando actitudes rectoras de la vida
 - asegurando la máxima identificación individual con el problema que se trata.

DAR sentido COMUNITARIO.

Clasificación

Técnicas de comunicación:



- de motivación (ejemplos)
 - lluvia de ideas
 - cuchicheo: dfadas, trfadas (escenificaciones)
- de información (ejemplos)
 - panel
 - corrillos
 - phillips 6-6

Técnicas de profundización

- de explicación (ejemplos)
 - proceso incidente
 - estado mayor
- de discusión y/o conclusión (ejemplos)
 - debate
 - simposio
 - mesa redonda
- de análisis y síntesis (ejemplos)
 - entrevista
 - foro
 - caso
- de evaluación (ejemplos)
 - asamblea
 - acuario

Aclaración: una misma técnica puede utilizarse con diferentes finalidades: motivación, información, evaluación.

ACTIVIDADES GRUPALES

I TECNICA DE LA LLUVIA DE IDEAS

Descripción

En una forma de trabajo que permite la libre presentación de ideas, sin restricciones ni limitaciones, con el objetivo de producir ideas originales o soluciones nuevas.

Objetivo

- Desarrollar la imaginación creadora.
- Fomentar el juicio crítico sobre algunos problemas o situaciones.
- Promover la búsqueda de soluciones distintas.
- Facilitar la participación de todos los participantes con autonomía y originalidad.
- Establecer una atmósfera de ideas y de comunicación que permita la consideración del tema, desde diferentes puntos de vista.

Requisitos

- El grupo debe conocer el tema con anticipación.
- Saber cuánto tiempo tiene para este trabajo.

Mecánica

- El conductor hará la introducción necesaria, insistiendo en: la forma de trabajar, el tiempo y la importancia del tema.
- Se nombrará un secretario que vaya anotando las ideas o críticas.
- Una grabadora o el pizarrón facilitará el trabajo.
- Cada participante va expresando libre y espontáneamente las ideas que se le van ocurriendo en relación con el tema.
- El conductor o un coordinador llevarán un orden no permitiendo hablar a varias personas a la vez, ni de un asunto ajeno al tema.

Lluvia de ideas . / 46-60

Diferes juicios

obstáculos del

ideas locas.

conductor

Maneja ideas

obstáculos del Grupo .

Expanden

Luis / Gerente / Asesor Ental Roberto

Jorge

Michel / Presupuesto .

Técnico / Subordinado del
Director

Jorge

Societa /

David / Gerente .

Mossan / Ministro de
Agricultura

Don

Muchelba / Director de
Sanidad /

- Terminado el tiempo para la "creación de ideas", se pasa a la siguiente fase que será: la crítica, síntesis y conclusión de lo que se expuso por todos los participantes en el período anterior.
- Las anotaciones hechas por el secretario, permitirán conservar las ideas expuestas.
- Se culmina con las conclusiones y un resumen.

Recomendaciones

- La intervención de cada participante será breve, una palabra o una frase.

II CUCHICHEO

Descripción

- Dividir a un grupo en parejas, para tratar un tema o cuestión en voz baja.

Objetivos

- Permite la participación individual y simultánea de todos los integrantes de un grupo en un tema determinado.

Requisitos

- Trabajar por parejas y casi en silencio para no interrumpir.

Mecánica

- El conductor presenta la pregunta o tema a tratar.
- Aclara el objetivo que se persigue y el tiempo de que se dispone.
- Invita a cada participante a trabajar con un compañero.
- Terminado el tiempo, se invita a uno de los integrantes de la pareja a informar por escrito u oralmente al conductor, del resultado de su trabajo.

- obstáculos del liderazgo: miedo - el que dicen
- preparación para dominar un tema
 - no quiero hacer a nadie.
 - falta de experiencia
 - Impaciencia

Asertivo

1. Se siente libre de manifestarse
2. Es capaz de establecer comunicación
3. Se orienta positivamente en su vida
4. Se respeta a si mismo
tiene derechos
hace uso de sus derechos
y respeta el derecho de los demás.

autoritario
dogmático
autoritario.

No asertividad - / Yo estoy bien - tu estás bien.

Variantes

- De todos los subgrupos se extraerá la conclusión general.
- Se puede aplicar como motivación y/o evaluación.

III TECNICA DE LA ESCENIFICACION SOCIODRAMA*

Descripción

- Dos o más personas representan una situación de la vida real o de la historia, asumiendo los roles o papeles necesarios con el objeto de que pueda ser comprendida y tratada por el grupo.

Objetivos

- Identificarse con el personaje que se está representando.
- Comprender más a fondo el lugar y el momento que rodean aquella situación.
- Hacer un juicio crítico más real.
- Obtener conclusiones.

Requisitos

- Esta situación puede prepararse con tiempo, o bien ser producto de una improvisación. Se debe fijar el tema y el tiempo.
- Reunión previa de los actores para asumir los papeles, e improvisar su diálogo.
- De acuerdo con las necesidades se prepara "el escenario" que será lo más sencillo posible, por lo general mesa (el escritorio del conductor) y silla. Lo demás puede entrar en el terreno de la imaginación, por medio de una leve descripción.
- Se dará a los actores unos minutos para aclarar los últimos detalles - "ponerse en la situación mental adecuada".

* El sociodrama permite evaluar si los educandos han comprendido un problema social, una situación histórica, una obra literaria; o bien proyecten sus situaciones conflictivas.



Mecánica

- Se nombra un director de escena que también podrá ser el locutor.
- El conductor hace una adecuada introducción, señalando la importancia del tema y lo que se espera de los participantes espectadores y de los actores.
- El locutor hace la presentación de la escenificación o del problema.
- Los intérpretes dan comienzo y desarrollan la escena con la mayor naturalidad posible, pero sin perder de vista la objetividad indispensable.
- El desarrollo de la acción no debe ser interferida.
- El conductor tendrá en cuenta que la representación no se alargue excesivamente, porque perdería eficacia.
- En seguida puede haber una sesión de crítica o discusión, guiada por el conductor.
- Finalmente viene el período de conclusiones, con la participación de todo el grupo. La discusión es la parte más importante de la escenificación o del sociodrama. Este último período será de 20 minutos aproximadamente.

IV TECNICA DEL PANEL

Descripción

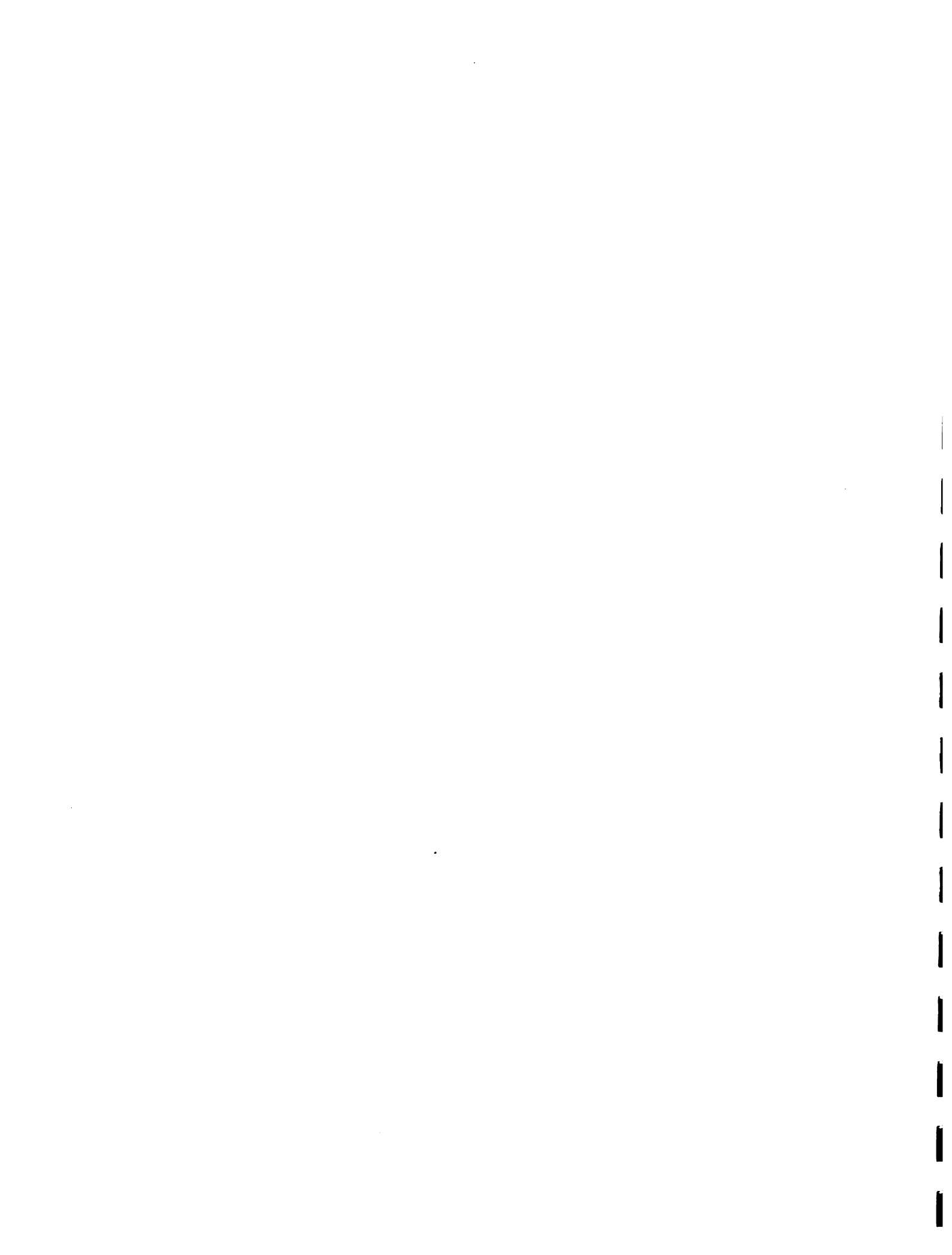
- Estudio de un tema por parte de un grupo de participantes, desde diferentes puntos de vista.

Objetivos

- Analiza un tema con el vocabulario propio.
- Fomenta la investigación.
- Desarrolla diversas capacidades y habilidades del participante: análisis, síntesis, expresión oral, juicio crítico.

Requisitos

- Fijar el objetivo con anticipación.



- Elegir quiénes van a participar (el grupo junto con el conductor deben decidir). Se calcula de 4 a 6.
- Orientar a los participantes respecto a dónde y quién puede ayudarles a documentarse (obras, libros, periódicos, revistas, personas, instituciones).
- Advertir el tiempo que va a hablar cada uno (de 3 a 8 minutos).

Mecánica

- Explicar a los participantes el objetivo que se pretende alcanzar, cómo se va a desarrollar el trabajo e invitarlos a escuchar.
- El primer panelista iniciará y durante el tiempo determinado, expondrá la parte del tema o su punto de vista.
- Terminado el tiempo continuará el segundo y así sucesivamente.
- Al finalizar la exposición global de los panelistas (de 20 a 30 minutos) el grupo hará preguntas, para aclarar conceptos, rectificar dudas y precisar contenidos. El conductor o un participante, controlarán este período.
- Al terminar, el maestro aplica escalas estimativas correspondientes.

Variantes

- El tema puede ser desarrollado por el equipo de panelistas, cada uno trata una parte.
- O bien el mismo tema desde diferentes puntos de vista.

V TECNICA DE LOS CORRILLOS

Descripción

- Pequeños grupos (desde dos participantes hasta grupos de ocho) discuten durante un tiempo determinado un tema o parte de un tema, hasta llegar a conclusiones. Del informe de todos los grupos se obtienen conclusiones generales.



Objetivos

- Enseña a estudiar.
- Favorece el diálogo y compañerismo.
- Fomenta el trabajo en grupos.
- Responsabiliza al participante del propio aprendizaje.

Requisitos

- Redactar preguntas sobre el tema que se va a tratar.

Mecánica

- El conductor explica a los participantes en qué consiste esta forma de trabajo.
- Hace la presentación del tema, y fija el tiempo de "corrillos" (20 minutos aproximadamente).
- El conductor y los participantes sugieren las preguntas, alrededor de las cuales dialogarán y analizarán hasta llegar a conclusiones.
- El conductor pasea por entre los grupos, orientando y supervisando.
- A la hora señalada todos regresan a sus lugares, y entregan al grupo sus conclusiones.
- Se realiza una evaluación de las mismas, y el conductor informa a grupo de los resultados obtenidos (15 a 20 minutos).

VI TECNICAS DEL PHILLIPS 6-6

Descripción

- Trabajo en pequeños grupos de 6 participantes que permite la participación de todos en un tema determinado.

Objetivos

- Permite conocer lo que opina un grupo de 6 ó más personas sobre un tema determinado, en 6 minutos.
- Obliga a sintetizar y ser concretos.



- Desarrolla la capacidad de hablar y expresar sus ideas.
- Aumenta la responsabilidad.
- Permite conocer otros criterios.
- Asegura la máxima identificación individual con el problema que se trata.
- Ayuda a obtener rápidamente un acuerdo.

Requisitos

- El conductor debe elegir una pregunta concreta y clara que sea el centro de trabajo y aclarar el objetivo que se propone con ella.

Mecánica

- Explicar a los participantes en qué va a consistir el trabajo, insistiendo en el tiempo.
- Escribir en el pizarrón, o en sus cuadernos, la pregunta que se ha preparado.
- Insistir en el objetivo, que se pretende alcanzar.
- Organiza a los participantes en grupos de 6. Para ello se les dará un minuto.
- A todo el grupo se le permite un minuto para que cada uno piense la respuesta que también será de un minuto.
- El coordinador de cada grupo hará la pregunta a cada uno de sus compañeros y así contestará sucesivamente (en este intercambio se emplearán -- seis minutos).
- El secretario va tomando nota de las respuestas, procurando hacer una -- síntesis fiel de cada intervención.
- Se entregan al conductor las respuestas y regresan a sus respectivos lugares.
- Evaluación: el maestro dá a conocer los resultados en esa misma sesión o en otra posterior.



Actuación del Conductor

- Organizar, asesorar, animar.
- Pasear por los grupos para observar y analizar el trabajo que se está desarrollando.
- Ayudar a resolver dudas y problemas.

Variantes

- Los grupos pueden ser 6-4, 5-3, 4-4, etc., dependiendo del número de participantes y el número de personas que se desea en cada grupo de trabajo.

VII TECNICA DEL DEBATE

Descripción

- Es la técnica que permite la intervención de todos los participantes sobre determinados puntos de vista o tesis presentados por los compañeros.

Objetivos

- Permitir la crítica sana.
- Solucionar dudas.
- Fomentar el juicio crítico.
- Participar en las discusiones, aprender a escuchar y a hablar.
- Fomentar la intervención democrática.

Requisitos

- Designar a cuatro participantes que presentarán sus puntos de vista y los mismos serán discutidos.
- Señalar la bibliografía adecuada, para los ponentes, oponentes y para todo el salón.
- Determinar el tema de estudio.



- Explicar al salón en qué consiste esta forma de trabajo, y reunirse en dos grandes grupos.
- El conductor señalará el tema y la bibliografía para todo el salón.

Mecánica

- Los dos sectores de opinión eligen dos representantes ante el grupo en general. Un sector será el de la tesis, y el otro sector será el que refute dicha tesis.
- Reunión de los dos sectores por separado para estudiar el tema y decidir quiénes los van a representar.
- El conductor indica con la presentación del tema y se nombra un secretario.
- El sector del salón que le toca exponer la tesis, presenta a dos compañeros que serán los indicados para hablar ante el salón, exponiendo su tesis. Cada uno lo hará por separado (6 minutos a cada uno).
- Terminada esta primera fase, el otro equipo presenta a sus dos compañeros que refutarán el tema presentado. Lo harán por separado (4 minutos cada uno).
- Todo este tiempo el secretario toma notas.
- En el pizarrón se van anotando los puntos de vista que proponen, o las conclusiones a que se llegan. Las tesis de un lado, del otro las oposiciones.
- Enseguida, todo el grupo tiene la oportunidad de intervenir durante 20 minutos, para argumentar sobre la tesis o las oposiciones. El conductor controlará este debate; el secretario anotará al final si se aprueba por todo el salón la tesis o la réplica.
- En este período debe el maestro ser muy cuidadoso, para evitar monopolio de algunos, o discusiones fuera de lugar.
- Finaliza con la lectura de las conclusiones obtenidas por todo el salón, y con unas palabras del maestro en forma de estímulo.
- A continuación se presenta esquemáticamente lo que debe ser la técnica de debate:



1.- Preparación de los trabajos	4'
2.- Presentación de la tesis A	6'
3.- Presentación de la tesis B	6'
4.- Opositor de la tesis A	4'
5.- Opositor de la tesis B	4'
6.- Participación de todos	20'
7.- Palabras por el conductor	6'
	<hr/>
Total:	50'

VIII SIMPOSIO

Descripción

- Un equipo de expertos desarrolla diferentes aspectos de un tema o problema, en forma sucesiva ante el grupo.

Objetivos

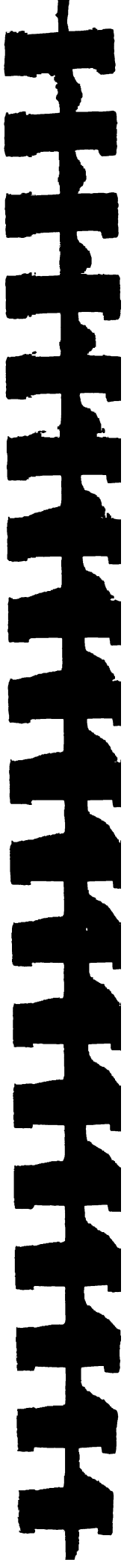
- Obtener información autorizada y adecuada sobre los diversos aspectos de un mismo tema.
- Sumar información, para aportar conocimientos especializados a los alumnos u oyentes.

Requisitos

- Se nombra un coordinador.
- Elegir el tema; ejemplo: la delincuencia juvenil.
- Determinar los aspectos que se tratarán: social, jurídico, educativo, psicológico, etc.
- Seleccionar los expositores, de 3 a 6; cada uno tratará un aspecto del tema.
- Se recomienda tener una reunión previa de planificación.

Mecánica

- El coordinador presenta a los expositores el tema y su importancia, los objetivos que se pretenden alcanzar y cuál será la mecánica del trabajo.



- El primer expositor inicia su información, aproximadamente en 15 minutos.
- Y así sucesivamente lo hará cada uno de los integrantes de la mesa - (no debe excederse de 40 minutos).
- El coordinador hace una breve síntesis.

Variantes

- Se permite la intervención del público para hacer preguntas a un expositor, sin dar lugar a discusión.

Advertencia

- Se parece a la técnica del panel con la diferencia de que un simposio se caracteriza por ser más formal.
- La exposición de cada "experto" es más larga, y generalmente precede a la realización de una o varias actividades.
- Lo importante es que el tema sea visto con profundidad abarcando todos sus aspectos.

IX MESAS REDONDAS

Descripción

- Investigación profunda de un tema en forma individual para ser enriquecido con aportaciones de los demás miembros del grupo.

Objetivos

- Analizar más a fondo algún tema.
- La participación de los miembros de un grupo en su aprendizaje.
- Obtener conclusiones valiosas.

Requisitos

- Fijar el tema con tiempo.
- Preparar preguntas guía (se les puede pedir a los mismos participantes o bien, el conductor puede hacerlas).



- Explicar a los participantes en qué consiste este trabajo y proporcionar las indicaciones necesarias.
- Fijar el tiempo aproximado de la discusión, de la investigación, de la exposición.

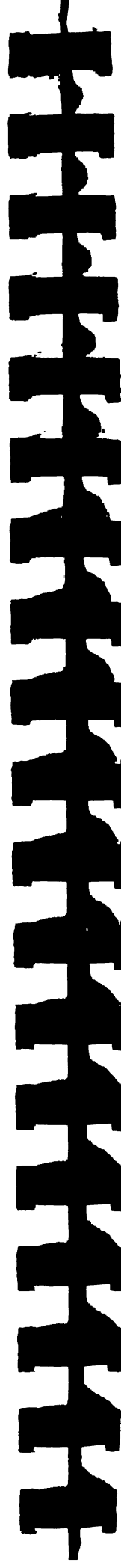
Mecánica

- Indicar el tema, subtemas y aspectos en los que se debe centrar: la investigación y la discusión.
- Motivar a los alumnos, indicando el valor y objetivo de este tipo de trabajo.
- Revisar la técnica de la investigación documental.
- Formar los grupos de trabajo por elección, simpatía o sorteo.
- Indicar lugares para cada mesa.
- Elegir un coordinador y un secretario para la mesa redonda.
- Distribuir las preguntas para la discusión.
- Al iniciar el trabajo, en la mesa redonda, el coordinador hará la primera pregunta invitando a que alguien la conteste. Pedir más intervención sobre la misma.
- Sucesivamente se analizarán las otras preguntas.
- El secretario tomará nota de los aspectos importantes.
- Se entregarán las conclusiones cuando el tema se haya agotado.
- El conductor revisará las conclusiones y deberá evaluarlas.
- Dar a conocer a los participantes el resultado, para que siga trabajando y superándose.
- En el seminario cada participante expone lo investigado, sus aportaciones y las conclusiones obtenidas. Se evitarán repeticiones.

X ENTREVISTA O DEMOSTRACION PUBLICA

Descripción

- Un experto es interrogado por un miembro del grupo, ante el auditorio y sobre un tema prefijado.



Objetivos

- Permite obtener información, opiniones, conocimientos especializados, - actualización de un tema.
- Evaluar el aprendizaje.

Requisitos

- Elegir al experto y al entrevistador.
- Designado el entrevistador, se le da a conocer los aspectos o puntos es peciales para que los desarrolle ante el grupo.
- Se elige a una persona 'maestro de ceremonias' que hará las presentaciones necesarias.

Mecánica

- El maestro de ceremonias hace la presentación de las personas y de los objetivos que se pretenden.
- El interrogador formula la primera pregunta, y el experto contesta, ini ciándose un diálogo flexible, dinámico.
- Así se continuará a lo largo del tiempo determinado.
- Al final el entrevistado puede hacer una síntesis de lo que abarcó en - las respuestas.

Variantes

- En lugar de un participante puede invitarse a un equipo.

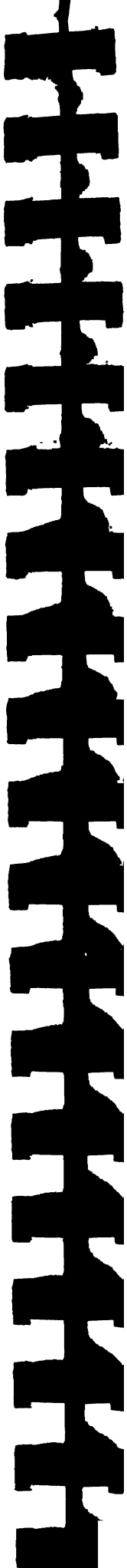
XI FORO ABIERTO

Descripción

- El grupo en su totalidad discute informalmente un tema, hecho o problema, conducido por un coordinador.

Objetivos

- Permitir la libre expresión de ideas y opiniones a todos los integran-



tes de un grupo.

Requisitos

- Nombrar un moderador o coordinador, quien se encargará de:
 - Controlar la participación espontánea imprevista y heterogénea de los participantes.
- Permitir un tiempo limitado para cada expositor (de uno a tres minutos).
- Que no se aparten del tema.
- Fijar las reglas del juego:
 - Levantar la mano para pedir la palabra.
 - Centrarse en el problema.
 - Evitar toda referencia personal.
- Se lleva a cabo después de una escenificación, película, clase, mesa re
donda.
- Se integra la mesa con uno o varios "expertos" quienes contestarán las preguntas.

Mecánica

- Explicar el problema o tema que se va a debatir.
- Señalar los principios o criterios a que se han de sujetar los partici--
pantes.
- Las preguntas pueden escribirse en papeletas y serán llevadas al frente para que sean contestadas por uno o varios expertos.
- Distribuir el uso de la palabra por orden (interviene el moderador).
- Al terminar el tiempo previsto 30 minutos máximo.
- Hacer una síntesis o reporte de lo expuesto.
- Extraer posibles conclusiones y evaluar sobre el proceso desarrollado.



ORIENTACIONES GENERALES

Aplicación de dinámicas de grupos

- 10.. Se necesita siempre una información previa para realizar las diferentes dinámicas.

Esta información puede adquirirla el educando:

- De una exposición del conductor.
- Del Manual de Trabajo.
- De revistas, folletos, periódicos, otros libros, etc. (a quienes previamente se ha asignado esta tarea).
- De un compañero.
- De un equipo.

20. Dar a conocer los objetivos que el participante deberá alcanzar al término de la dinámica.

30. Precisar los requisitos, condiciones y características propias de la dinámica que se va a aplicar.

Es decir, qué se espera:

- De la persona.
- Del equipo.
- De todo el grupo.

Ser muy cuidadosos en las orientaciones generales, sobre todo en lo que se refiere al tiempo necesario para desarrollar etapas.

Que cada uno sepa lo que tiene que hacer.

40. Proceder a la realización de la dinámica mientras el conductor:

- Observa primordialmente.
- Analiza el trabajo.
- Ayuda y resuelve dudas.
- Anima y promueve



Evita intervenciones innecesarias que interfieran en el proceso de la dinámica.

50. Al finalizar, se reunirá todo el grupo para escuchar las soluciones de uno o varios equipos. Esta puesta en común permitirá aclarar dudas, sintetizar, revisar y evaluar el trabajo desarrollado.

Siempre que sea posible, la dinámica debe abarcar el trabajo individual, en equipo y en grupo.

Lugar del conductor en las dinámicas de grupo:

- Será el animador, su entusiasmo permitirá un ambiente rico y optimista.
- Tendrá suficientes recursos, riqueza de procedimientos y formas didácticas que le permitan adecuar su trabajo al momento y al lugar que se presente.
- La gran variedad de recursos le dará oportunidad de hacer siempre de su salón un laboratorio pedagógico.
- Creará un ambiente de trabajo agradable: no levantar el tono de voz, trasladarse sin molestar a otros, etc.
- Utilizará diversas dinámicas combinándolas cuando se necesario. Ejemplos:

- 1- Lluvia de ideas para motivar.
- 2- Mesa redonda para discutir.

- 1- Corrillos para informar.
- 2- Entrevista para analizar
- 3- Asamblea para evaluar.



LA PERSONALIDAD ASERTIVA

*ELDA BEATRIZ MOLINA.

"Si, diga usted que sí a sí mismo, a su incomunicación, a sus sentimientos, a su destino. No hay otro sendero. ¿Hacia dónde conduce? No lo sé, pero conduce a la vida, a la verdad, a lo palpitable y a lo necesario".

Hermann Hesse

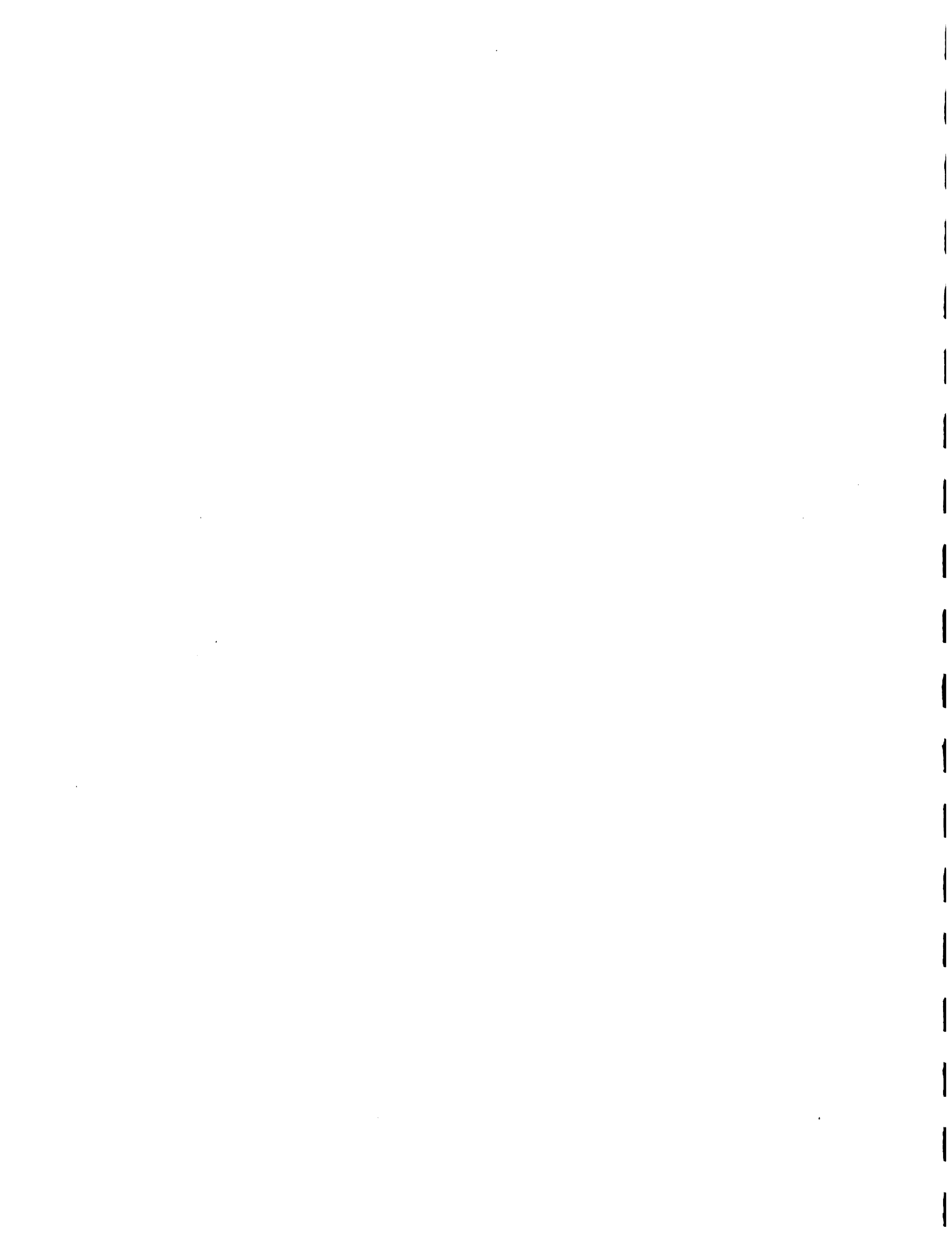
En inglés el verbo assert significa manifestar, expresar, afirmar positiva, segura, plena o fuertemente y en nuestra lengua, la palabra aserto, - que proviene del latín expresa el hecho de afirmar, sostener y dar por cierta una cosa.

PARTICULARIDADES DE LA PERSONA ASERTIVA

En términos terapéuticos, la persona verdaderamente asertiva posee cuatro características, que son:

- 1.- Se siente libre de manifestarse como es: A través de palabras acciones manifiesta: "este soy yo", "esto es lo que yo siento, pienso y quiero".
- 2.- Puede comunicarse con la gente de cualquier nivel, ya se trate de extraños, amigos o familiares. Esta comunicación es siempre abierta, directa, sincera y apropiada.
- 3.- Se orienta activamente hacia la vida: Va detrás de lo que quiere. Y, en contraste con la persona pasiva que espera que las cosas sucedan, hace que las cosas sucedan.
- 4.- Actúa de forma que se respeta a sí mismo: Acepta sus limitaciones, -

* KAEL
Pie de la Cuesta 95, México, D.F.



consciente de que no siempre puede ganar; sin embargo, siempre se afana por hacer el bien, de tal manera que gane, pierda o se retire, conserva su autoestima.

La conducta asertiva es la meta de todos los terapeutas actualmente. Cuando se alcanza, conduce a una sensación de dinamismo y a una existencia más excitante, porque implica una relación más íntima y profunda con los demás y con nosotros mismos.

EL FACTOR SOCIAL

Dada una serie de factores condicionantes y confusos que impone el ambiente a través de padres, maestros, sacerdotes y hombres de negocios, la falta de asertividad, traducida en multitud de personas tímidas, ha llegado a constituir un problema serio para la sociedad actual.

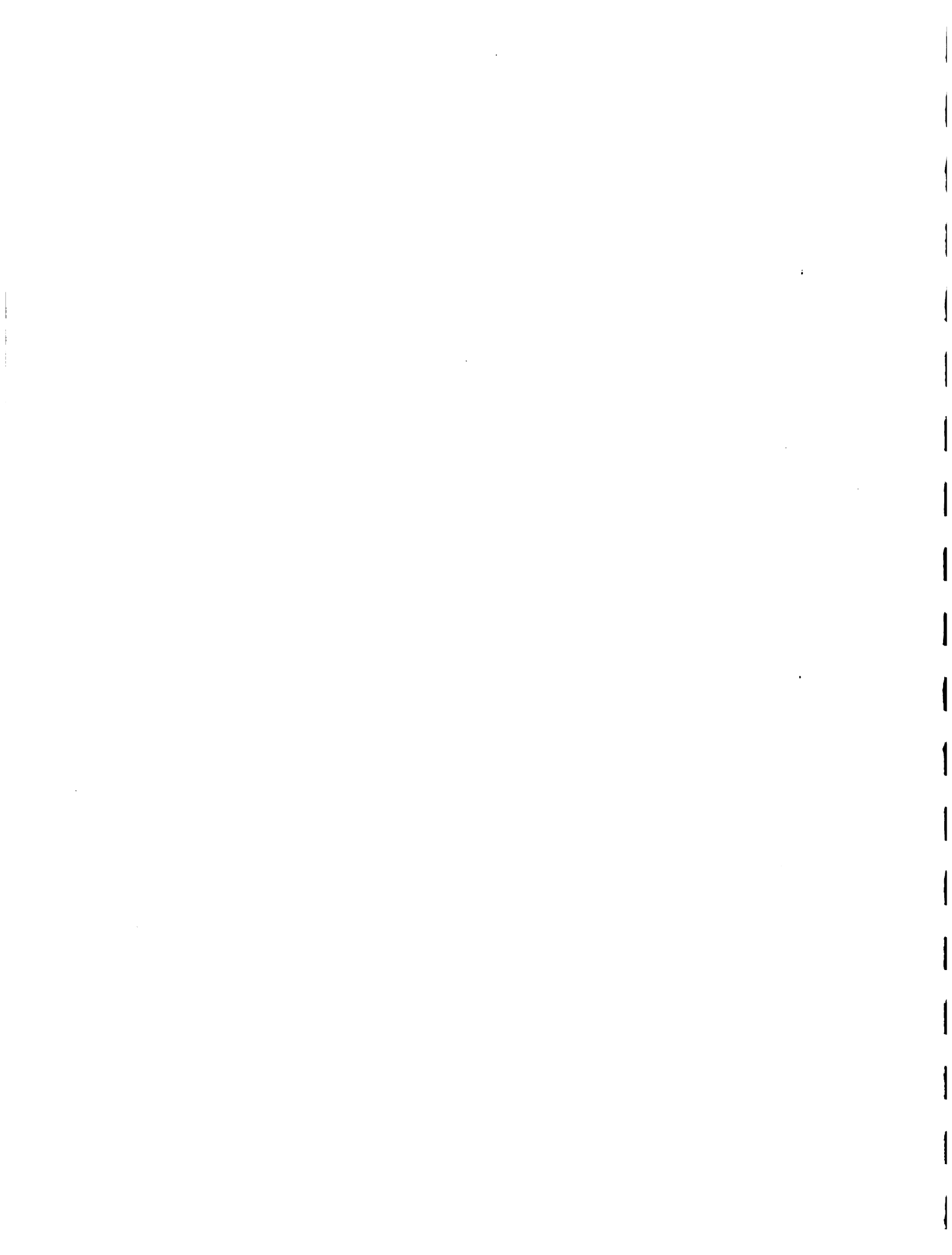
Muchos padres y madres censuran al niño que decide defender sus derechos y frenan su asertividad. Los maestros recompensan al estudiante que no cuestiona el sistema de enseñanza y reaccionan severamente contra aquellos que lo atacan. La iglesia fomenta la idea de humildad y de sacrificio, en lugar de la afirmación propia. Más de un empleado aprende muy pronto en su carrera que si "habla fuerte", es bastante probable que no reciba una promoción o un aumento de sueldo y, más aún, que se puede quedar sin empleo.

LA CONTRAPARTIDA DE LA ASERTIVIDAD

Ante todo este coro de situaciones poco alimentadoras para el propio yo, se da en algunas personas la reacción extrema contraria que postula el derecho a salir adelante, aún desconociendo los derechos de quienes nos rodean. Esto contribuye a generar enteracciones agresivas, llenas de incertidumbre y, paradójicamente, también poco alimentadoras para conformar una vida de autoestima y realización.

LLEGAMOS A ESTAR CONDICIONADOS POR CIERTOS MIEDOS

La resistencia a expresarnos de una manera asertiva puede deberse a mie-



dos sociales, como el temor a no ser querido o ser rechazado, y a miedos internos, como la aprensión a experimentar ansiedad, expresar enojo o - mostrar sentimientos de ternura.

Cuando tenemos miedo a ciertas situaciones, tendemos a evitar las cir---cunstancias que las producen, inhibimos la conducta asertiva y colocamos la vida más allá de un control eficiente.

Algunas personas no son asertivas porque no han adquirido la habilidad - de serlo a través de la experiencia y de la práctica. Permanecen en el_ mismo empleo durante años por no haber comprendido el método para lograr ascensos; no pueden combatir insultos o humillaciones porque no conocen_ algunas de las respuestas para contrarrestar tal conducta; dicen que sí_ cuando en realidad no quieren dar una respuesta afirmativa porque no han_ aprendido jamás el arte de decir que no.

El Entrenamiento Asertivo insiste en dos factores:

- 1.- Identificación de conductas clave que se necesite cambiar, ya sea - miedo a la Intimidación, carencia de aptitudes requeridas en el empleo, etcétera.
- 2.- La Planificación, junto con el paciente, de un programa sistemático para alcanzar los resultados de vida que él desea.

EL FONDO TEORICO DEL ENTRENAMIENTO ASERTIVO

Para entender las bases teóricas del Entrenamiento Asertivo, debemos re--montarnos a las teorías de aprendizaje del psicólogo ruso Iván Pavlov, - quien logró determinar las características del sistema nervioso que hacen posible a animales y a personas comportarse con adaptabilidad respecto a_ las condiciones cambiantes del ambiente.

En sus formulaciones biológicas, Pavlov descubrió que el sistema nervioso tiene dos aspectos:

- 1.- Hay una parte del mismo que heredamos del proceso evolutivo por el - que ha pasado la humanidad y que se repite en nosotros. De igual ma_



nera en que un perro responde con salivación al estímulo del alimento, ciertos estímulos generan en casi todos los individuos determinadas respuestas. Esto sucede, por ejemplo, con la pupila del ojo que se dilata ante la luz.

Asimismo, el sistema nervioso de todos los seres humanos contiene características biológicas conocidas por el nombre de "temperamento", que nos hacen ser sensibles a determinados estímulos y que pueden producir reacciones tales como tendencia a ciertos estados de ánimo (depresión, agresividad, etc.)

Sin embargo, no por el hecho de que las características temperamentales estén constituidas en el sistema nervioso, esto quiere decir que no puedan ser afectadas y modificadas por las experiencias de la vida.

- 2.- Una persona debe vivir en una relación activa con su ambiente y responder a los cambios del mundo externo con modificaciones en su sistema nervioso. Así como la situación evoluciona, también nosotros aprendemos a cambiar. Esto es lo que Pavlov llamó reflejo condicionado.

El mayor entre los descubrimientos de Pavlov fué el concepto de fuerzas excitantes e inhibitoras y su mutua relación que lleva a saber que podemos cambiar nuestras conductas indeseadas tanto psicológica, como biológicamente. He aquí una explicación de esas dos fuerzas que actúan en los seres humanos:

- A) EXCITACION: Es un proceso cerebral que aumenta la actividad y propicia un nuevo aprendizaje.
- B) INHIBICION: Es un proceso amortiguante que disminuye la actividad y facilita la formación de nuevas respuestas condicionadas.

LA TERAPIA CONSTRUYE Y FORTALECE

Desde el tiempo de Pavlov, tres teóricos: Andrew Salter, el Dr. Joseph - Wolpe y el Dr. Arnold Lazarus, han desarrollado varios conceptos de Entre



namiento Asertivo que se originan, directa o indirectamente, en la perspectiva pavloviana.

Andrew Salter usa la concepción pavloviana de excitación e inhibición como base del tratamiento para desordenes nerviosos. Cuando las fuerzas - excitatorias dominan, la gente se orienta a la vida según sus propios - términos. En cambio, la dominación de fuerzas inhibitorias produce gente aturdida, desatinada y acosada que sufre de "estreñimiento de emociones". Bajos de autosuficiencia, hacen siempre cosas que no quieren hacer.

Para que haya salud psicológica debe haber también en el cerebro un equilibrio proporcionado entre los procesos excitatorios e inhibitorios.

De acuerdo con Andrew Salter, el neurótico padece de un exceso de inhibición. La terapia sirve para construir y fortalecer los procesos excitatorios, creando un nuevo balance donde sean estos últimos los que dominen en el funcionamiento cerebral.

Tal situación se logra haciendo que el paciente deliberadamente actúe de una manera excitatoria. Entonces, sus acciones aumentan el grado de excitación en la corteza cerebral hasta lograr un nuevo balance espontáneo entre la excitación y la inhibición natural de la persona.

Primero se da un cambio en la conducta que, a su vez, modifica la biología del cerebro, misma que simultáneamente influye en la psicología y en la persona entera del paciente.

Salter describe a la persona excitatoria como "directa, que responde abiertamente a su ambiente, que toma decisiones rápidas y a quien le gustan las responsabilidades. Ante todo, la persona excitatoria está libre de ansiedad. Es verdaderamente feliz".

PRINCIPIO DE INHIBICION RECIPROCA

El Dr. Joseph Wolpe, profesor de Psiquiatria y Director de la Unidad de Terapia de la Conducta en Temple University School of Medicine, define la conducta asertiva como "la expresión propia de cualquier emoción que no sea ansiedad hacia otra persona".



Por causa de tus miedos interpersonales puede ser que resultes incapaz - de quejarte de un servicio deficiente en un restaurante, contradecir a - los amigos con quienes no estás de acuerdo, levantarte y abandonar una - situación social que se ha vuelto aburrida, castigar a un subordinado o - expresar afecto y aprecio.

La finalidad del Dr. Wolpe es la de reducir los temores y miedos inter-- personales que impiden hacer estas cosas. El hace esto a través de la - aplicación clínica de su "principio de inhibición recíproca" que ha lle-- gado a ser la piedra angular de la terapia conductista. El principio de - clara: "Si se puede hacer que una respuesta inhibitoria de ansiedad ocu-- rra en la presencia de un estímulo evocador de ansiedad, esto hará que - se debilite el lazo entre este estímulo y dicha ansiedad".

Así, en el tratamiento de la terapia asertiva, el Dr. Wolpe enseña a sus - pacientes a responder a situaciones sociales con enojo, afecto o cual--- quier otra emoción que inhibe o contrarresta la ansiedad.

En las sesiones de terapia asertiva, el Dr. Wolpe hace que el paciente - simule la situación que provoca tensión con "role playing" (ensayo de - conducta). Así entrena al sujeto a expresar sus sentimientos exceptuan-- do el de ansiedad durante el ejercicio.

Cada vez que el paciente representa con éxito una escena, debilita el la - zo entre el estímulo social y la respuesta de ansiedad, hasta que la an - siedad misma desaparece completamente. Tan pronto como el paciente apren - de a hacer esto, él mismo transporta el entrenamiento a las situaciones - reales y su conducta se vuelve más asertiva.

LIBERTAD EMOCIONAL

El Dr. Arnold Lazarus, profesor de Psicología, desde su enfoque sociopsi - cológico, acentúa la "libertad emocional", como el "reconocimiento y la - expresión apropiada de todos y cada uno de los estados afectivos".

Es decir, no basta con saber qué es lo que se siente, sino que también - es necesario expresarlo y hacerlo apropiadamente. La conducta asertiva - emerge como símbolo de "libertad emocional" al defender los propios dere -

chos, puesto que la persona que fracasa en dicha defensa tiene poca libertad, se siente incómoda, temerosa y, en su hambre de liberación, puede adquirir el "vicio" de explotar en tiempo y lugares inapropiados.

Para tal gente, el Entrenamiento Asertivo consiste en:

- 1.- Conocer esos derechos,
- 2.- Hacer algo acerca de ellos, y
- 3.- Realizarlo dentro del marco de la lucha por la libertad emocional.

El Dr. Lazarus cree también que parte del reconocimiento de los derechos_propios implica el reconocimiento y respeto de los derechos de los demás.

Mediante el estudio de Pavlov y de estos tres eminentes teóricos del conductismo, llegamos a la conclusión de que aprender a cambiar nuestras conductas a través de ensayos y terapia no es un medio artificial de enfrentar nuestros problemas, sino una manera de modificar la biología de nuestro cerebro y toda nuestra personalidad.



Educación = Educere = conducir.

Proceso enseñanza - aprendizaje

Insumos: personas participativas - El diagrama de la Pizza.
Grupos interactivos

programa
conductor

objetivos

actividades

recursos didácticos

evaluación.

Programa - contenido, limita el contenido, según tiempo y necesidades

Objetivos - medibles, de lo simple a lo complejo y
resto
de lo concreto a lo abstracto.

Recursos didácticos - asociados a las actividades
y al resto de los elementos.

Facilitador - }
Maestro - }
Conductor - }

Evaluación - periodicidad, métodos,
reconocimiento del trabajo del
del proceso de el grupo; conductor
y educandos.
Relevancia, Rol, Responsabilidad,
Respeto, reconocimiento.

EVA

No copia la anterior del 10/12/70.

36 Como es Salud.

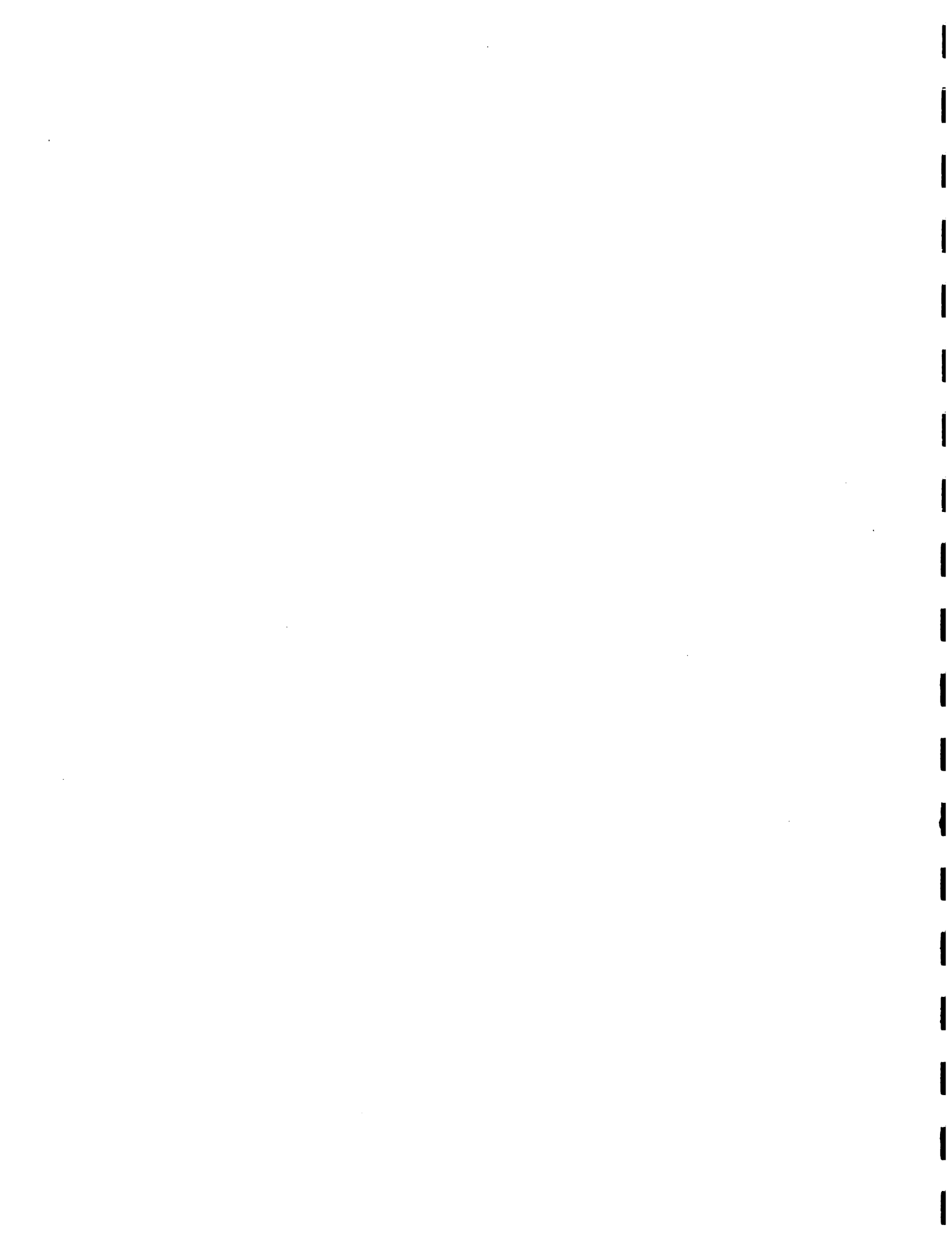
Estructura del conocimiento

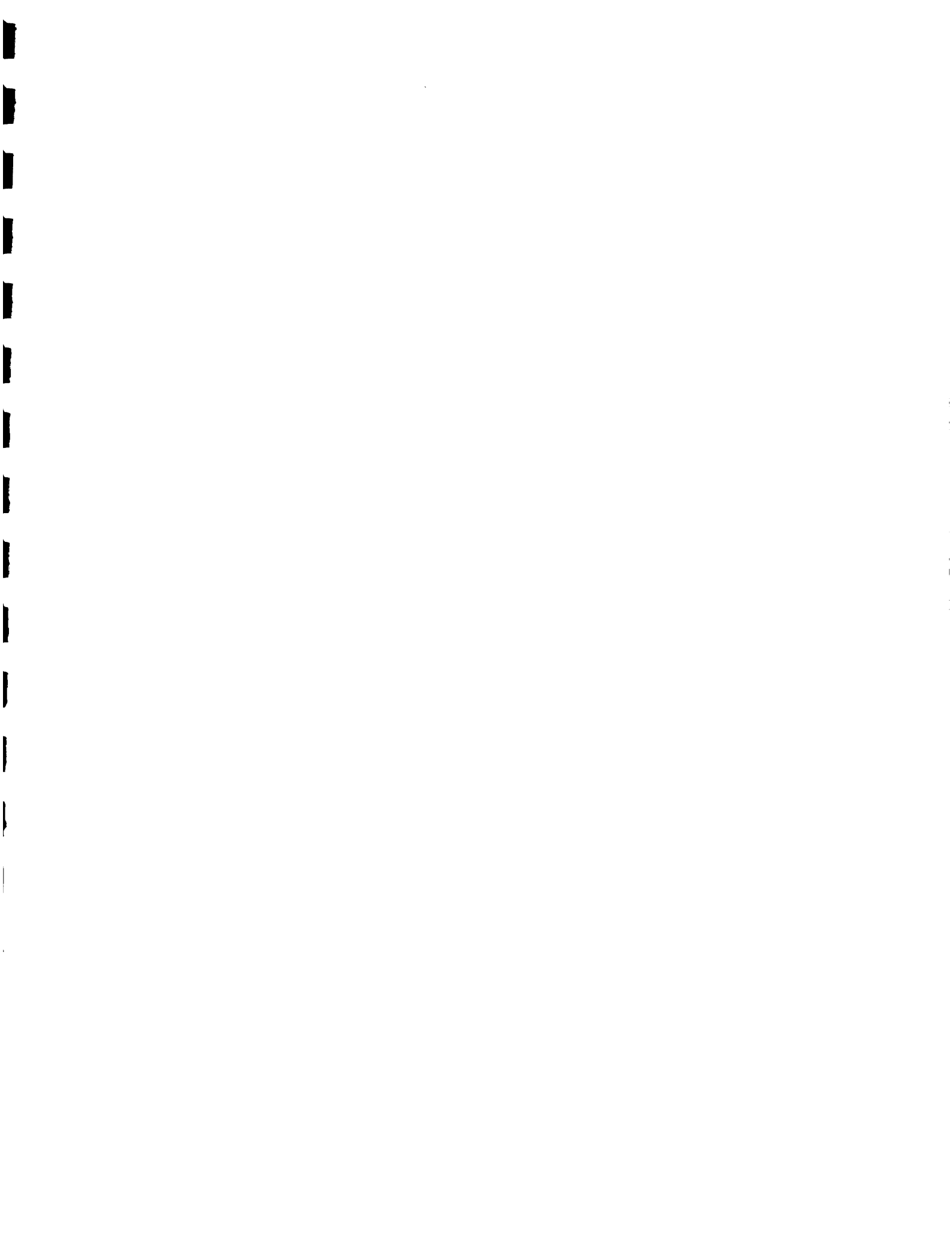
Información
↓
Conocimiento
↓

Análisis

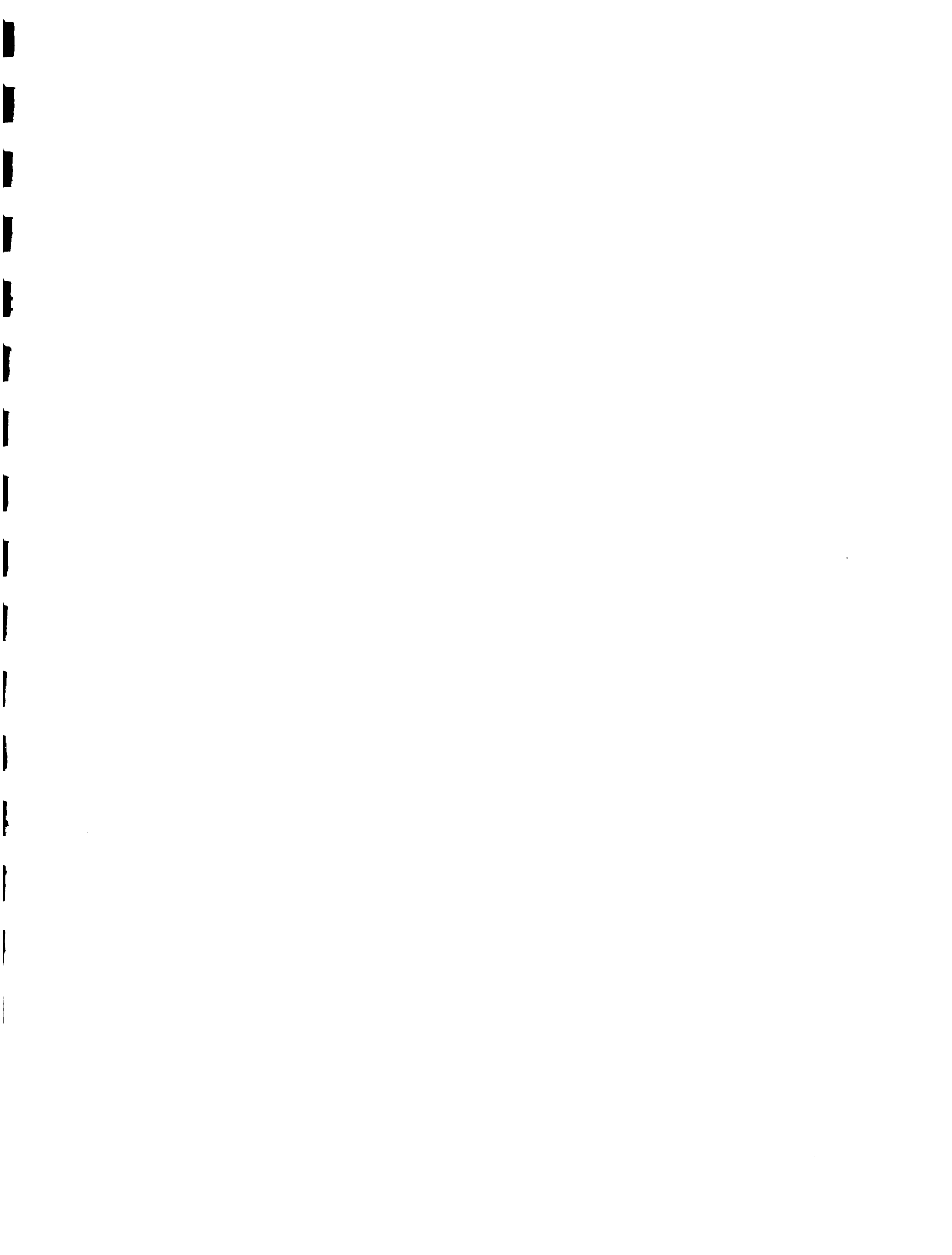
Síntesis

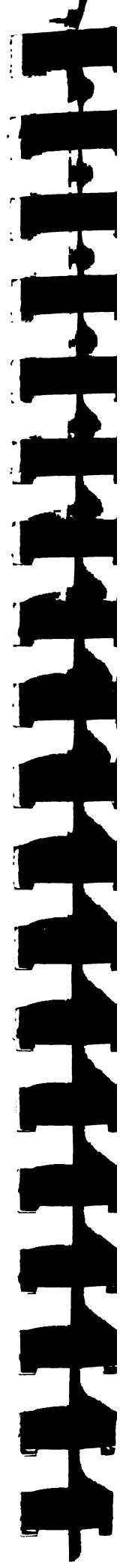
Expresión

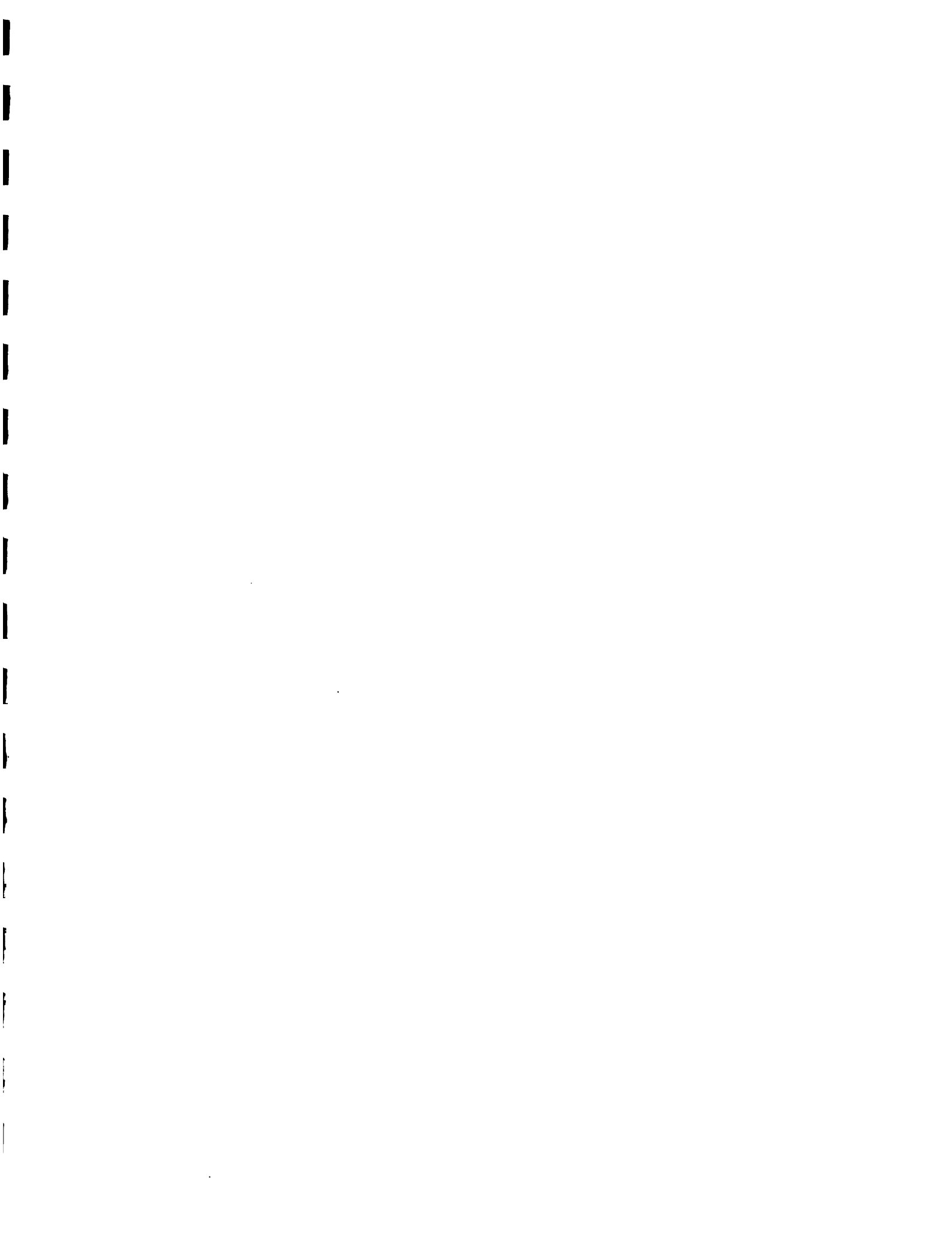




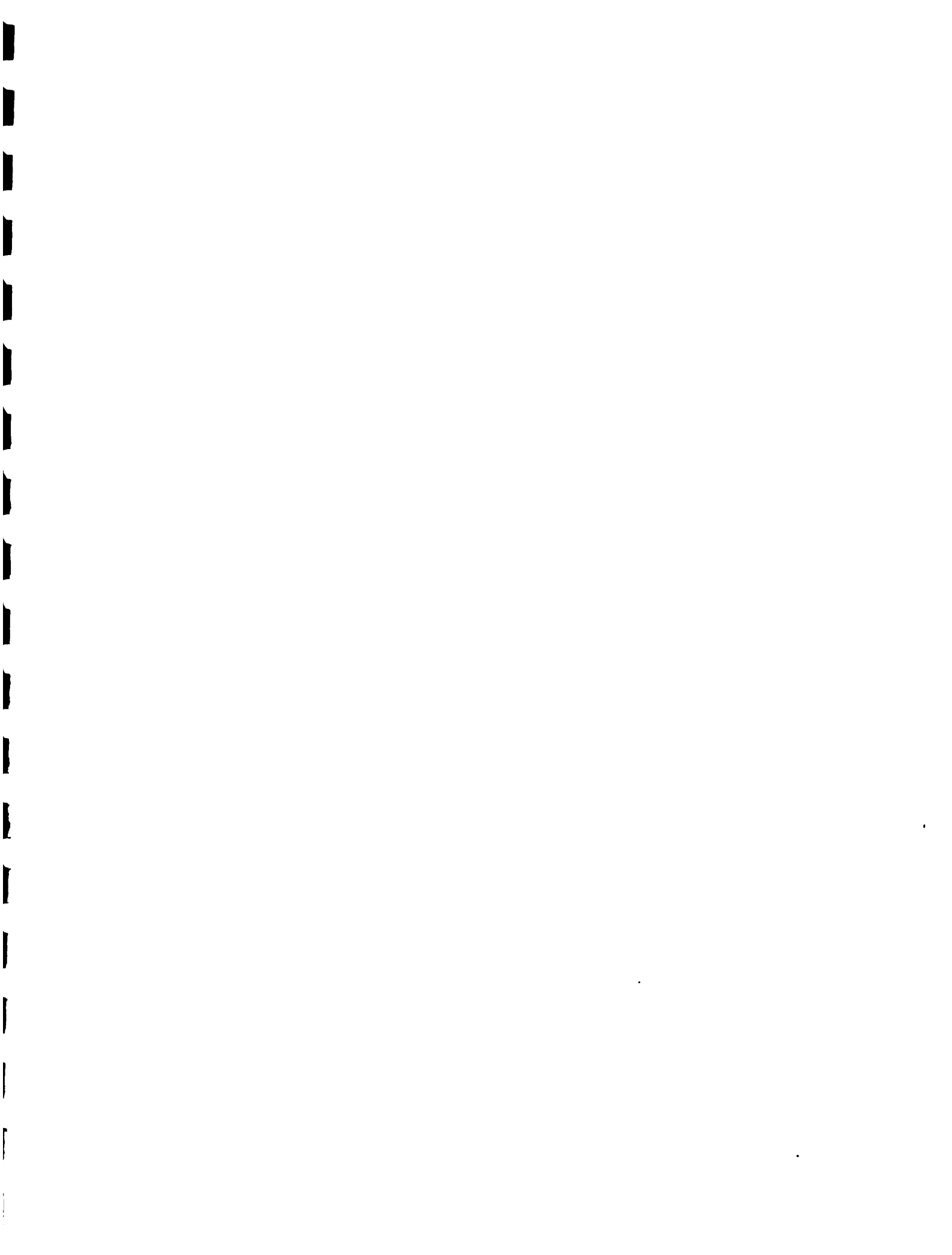


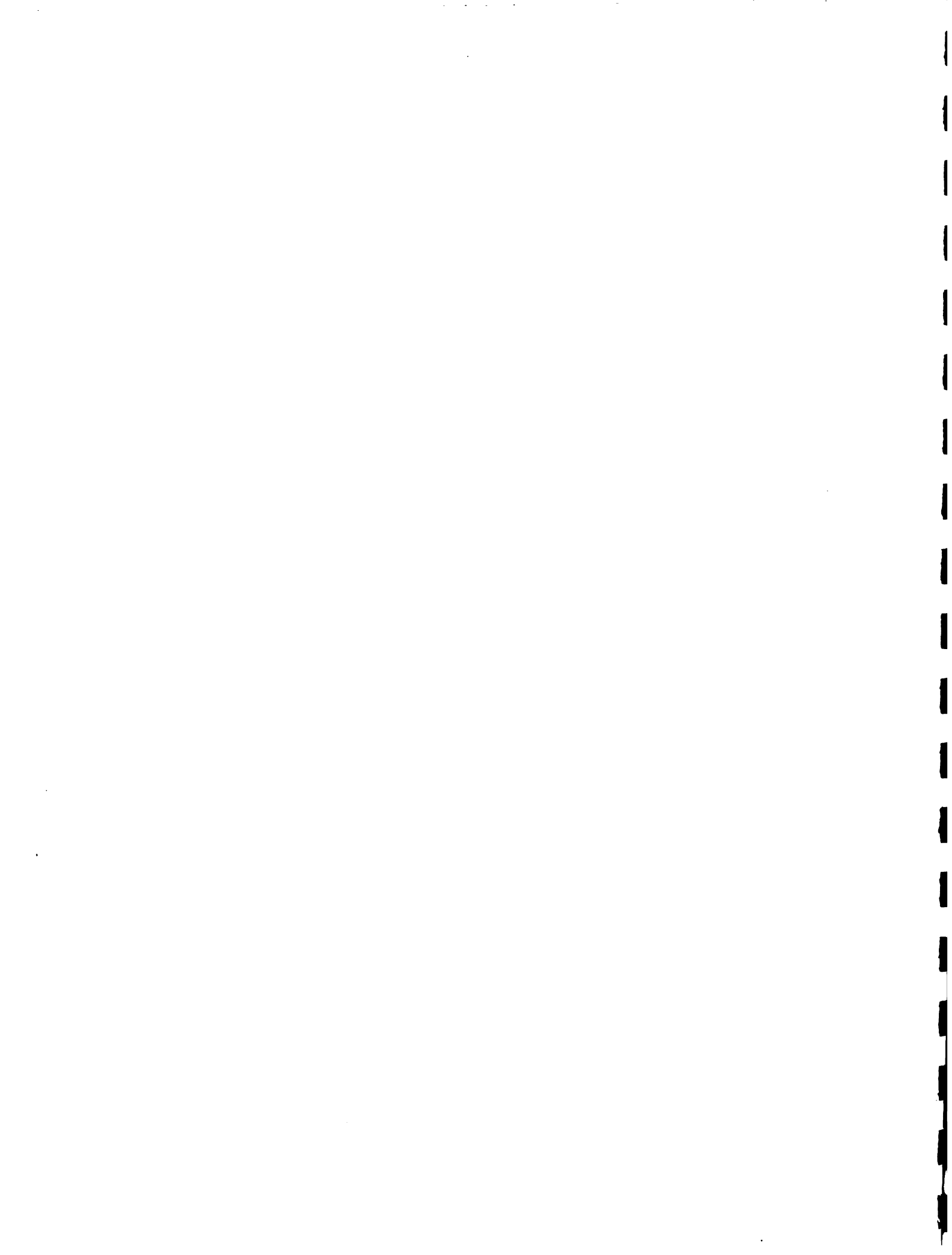


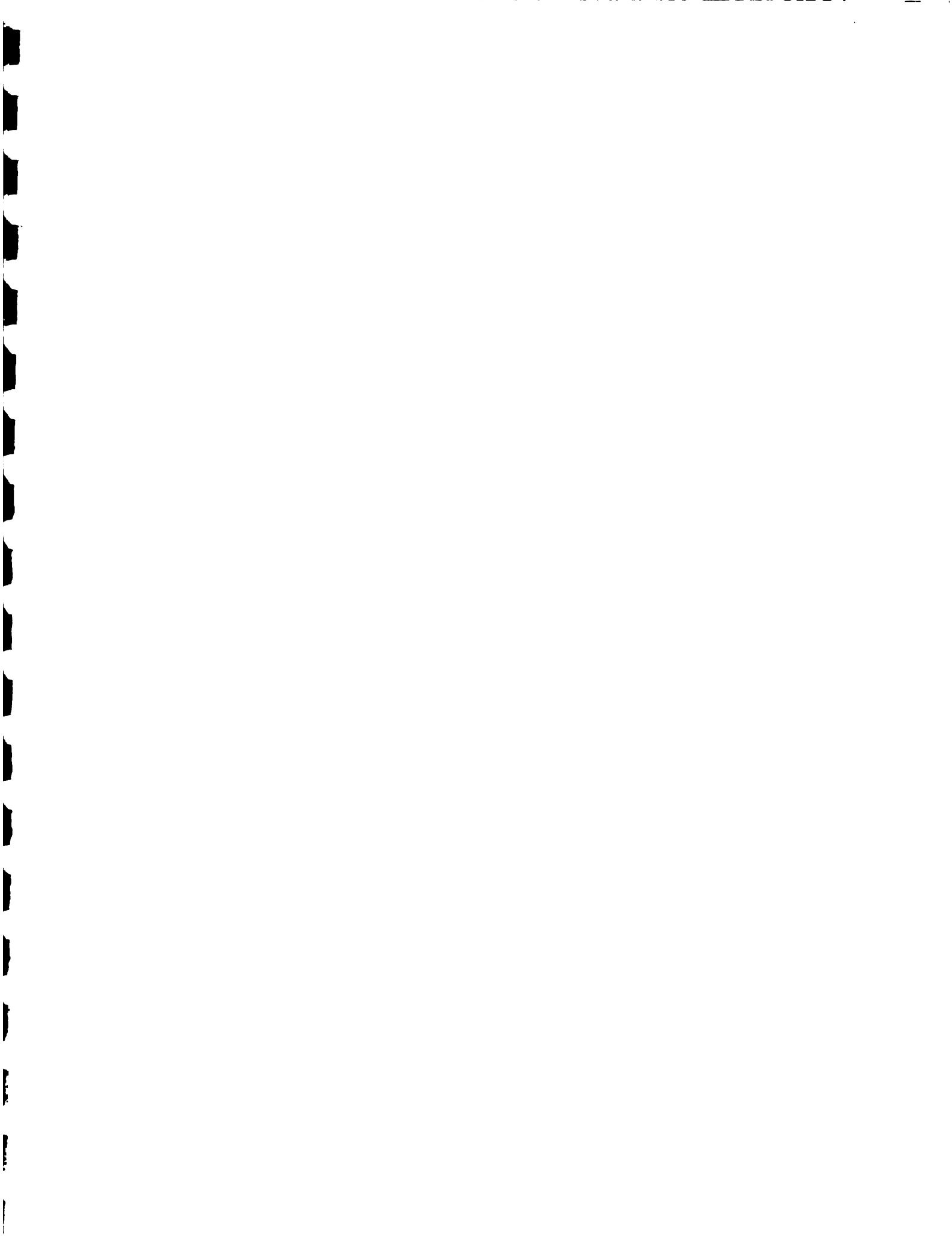




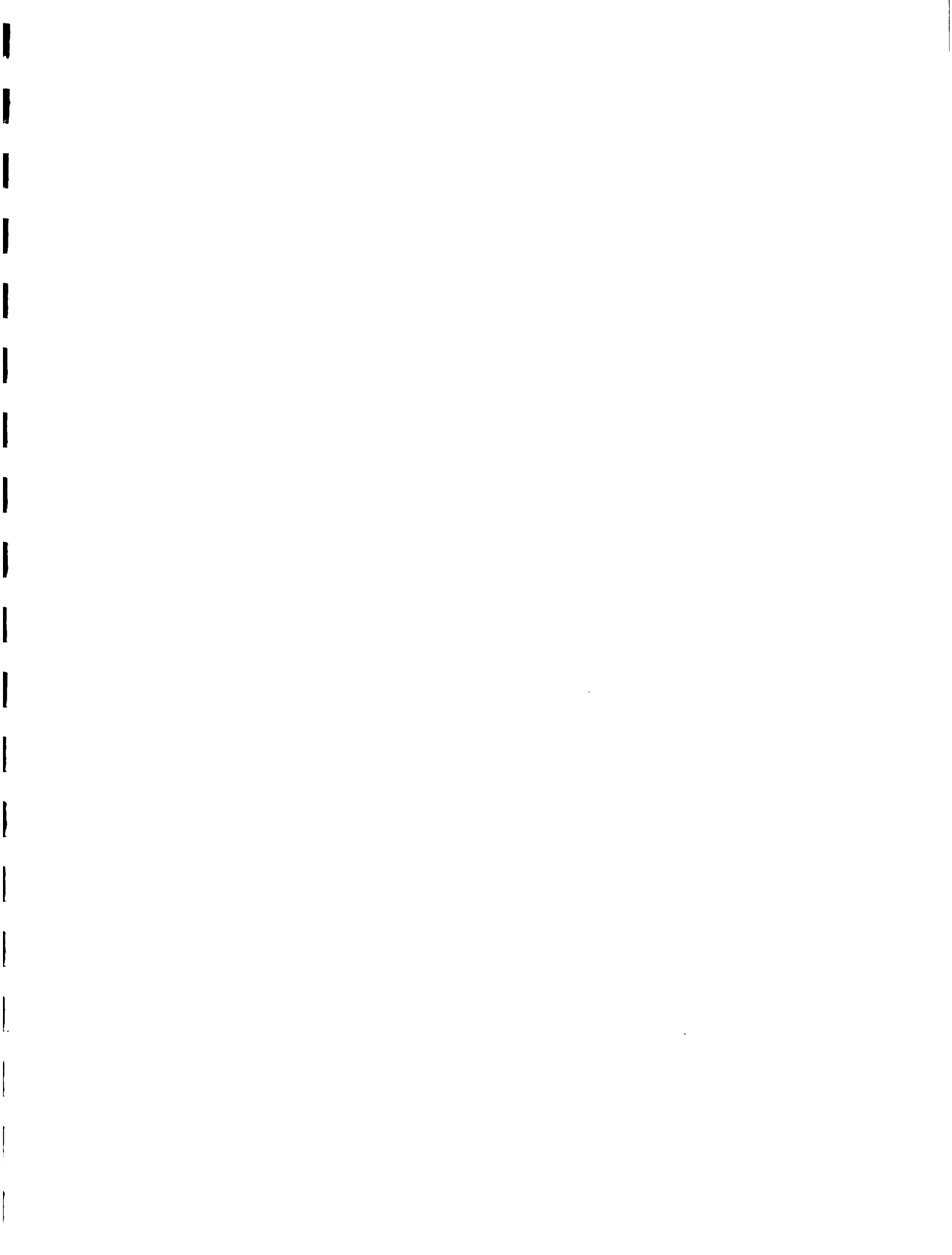




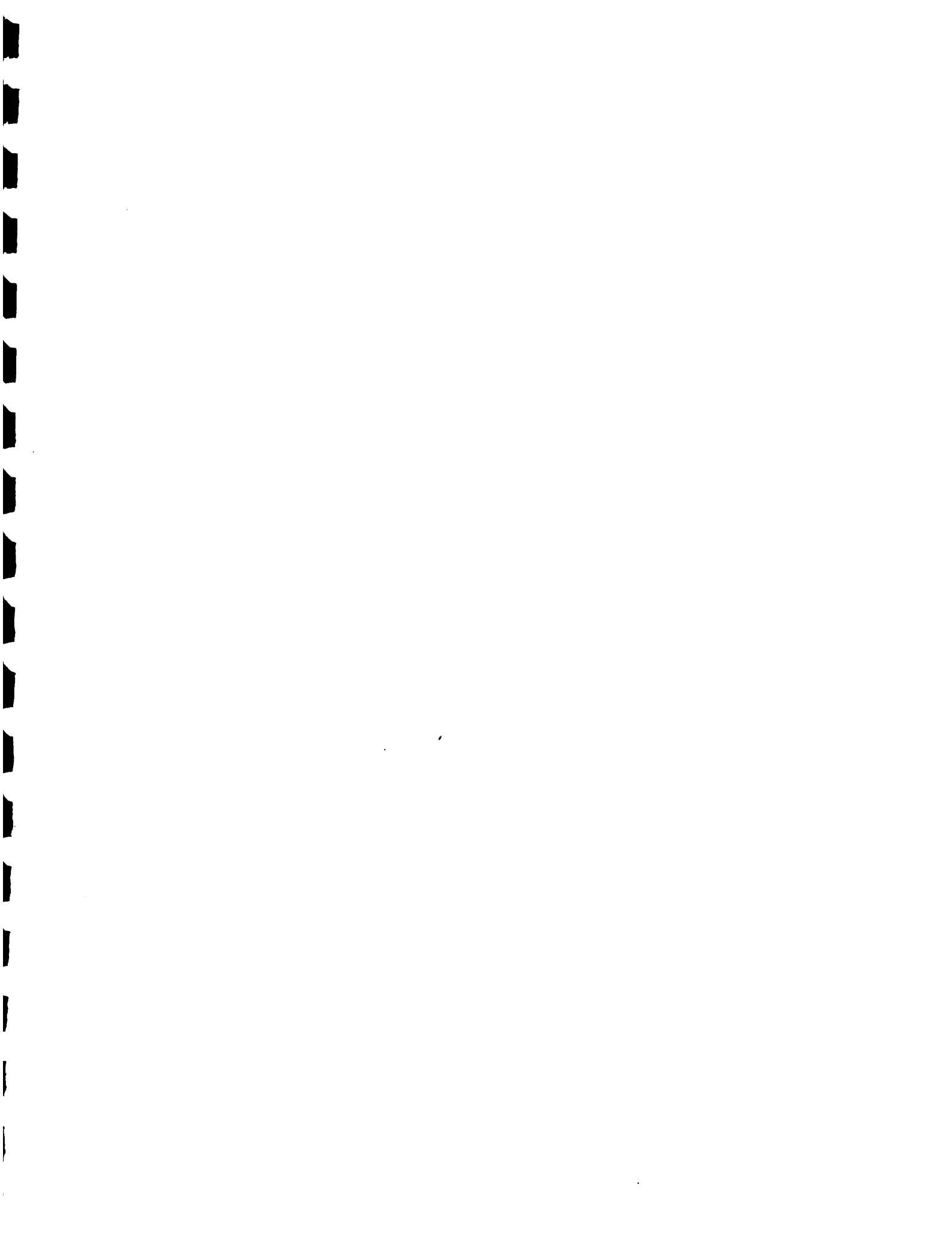




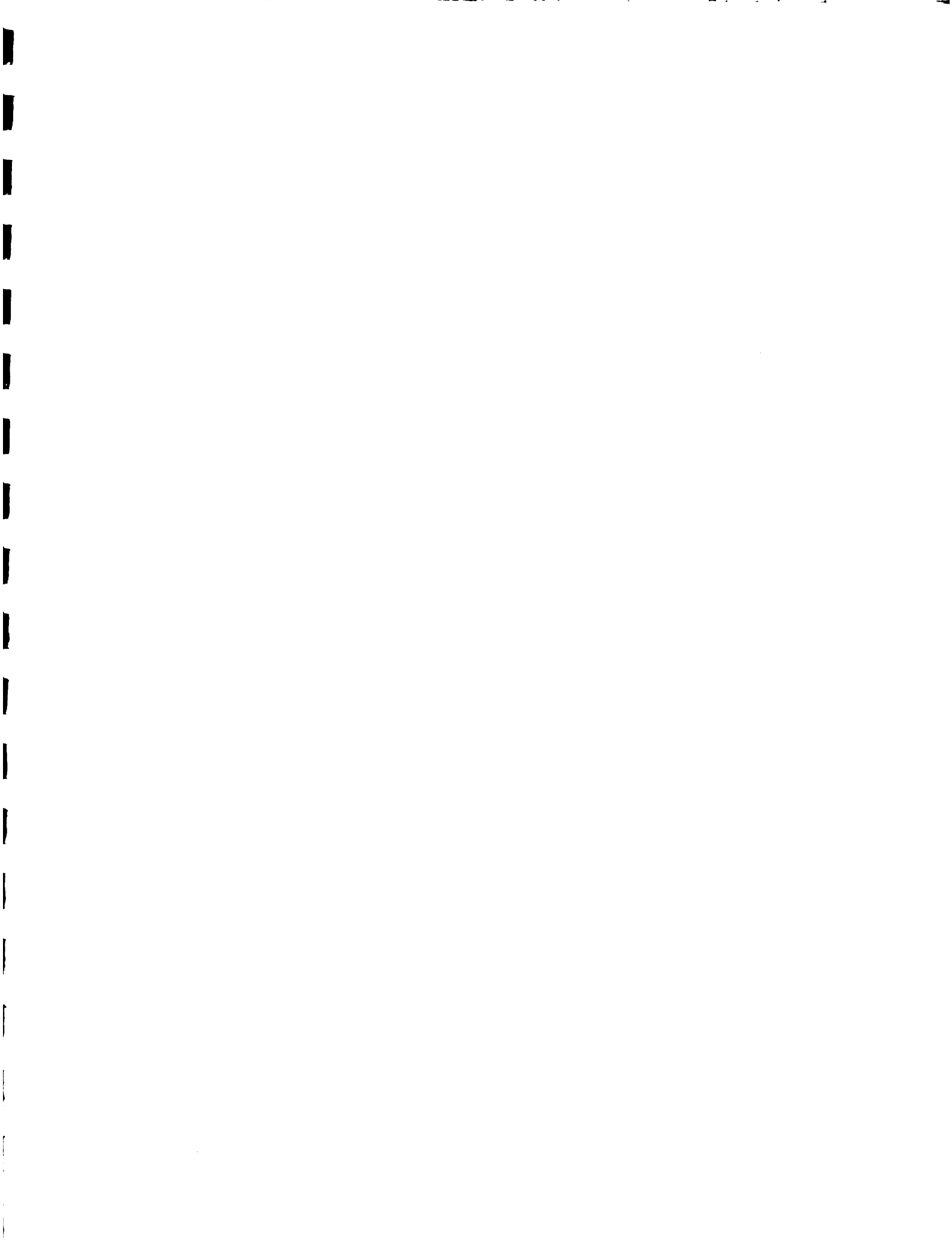




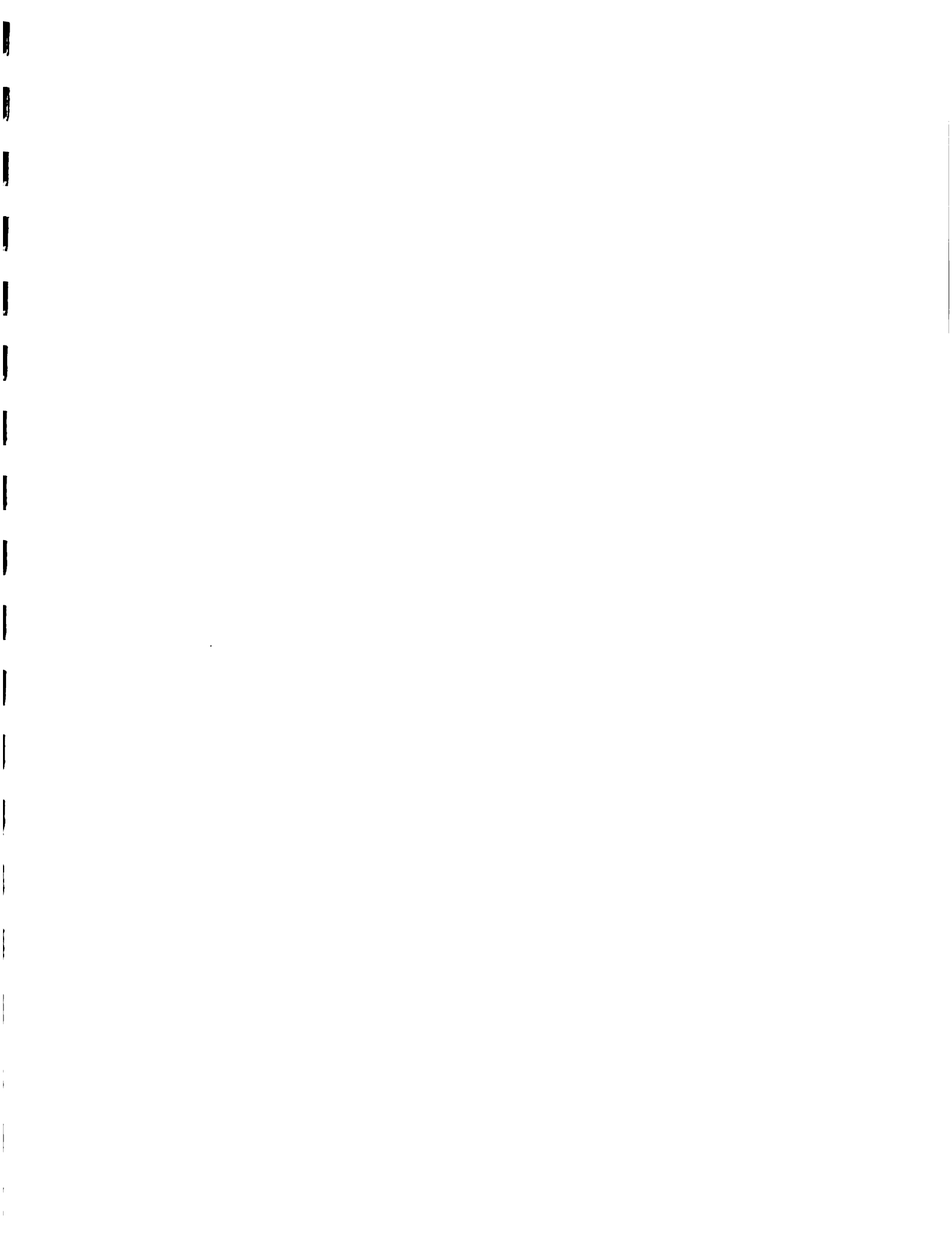


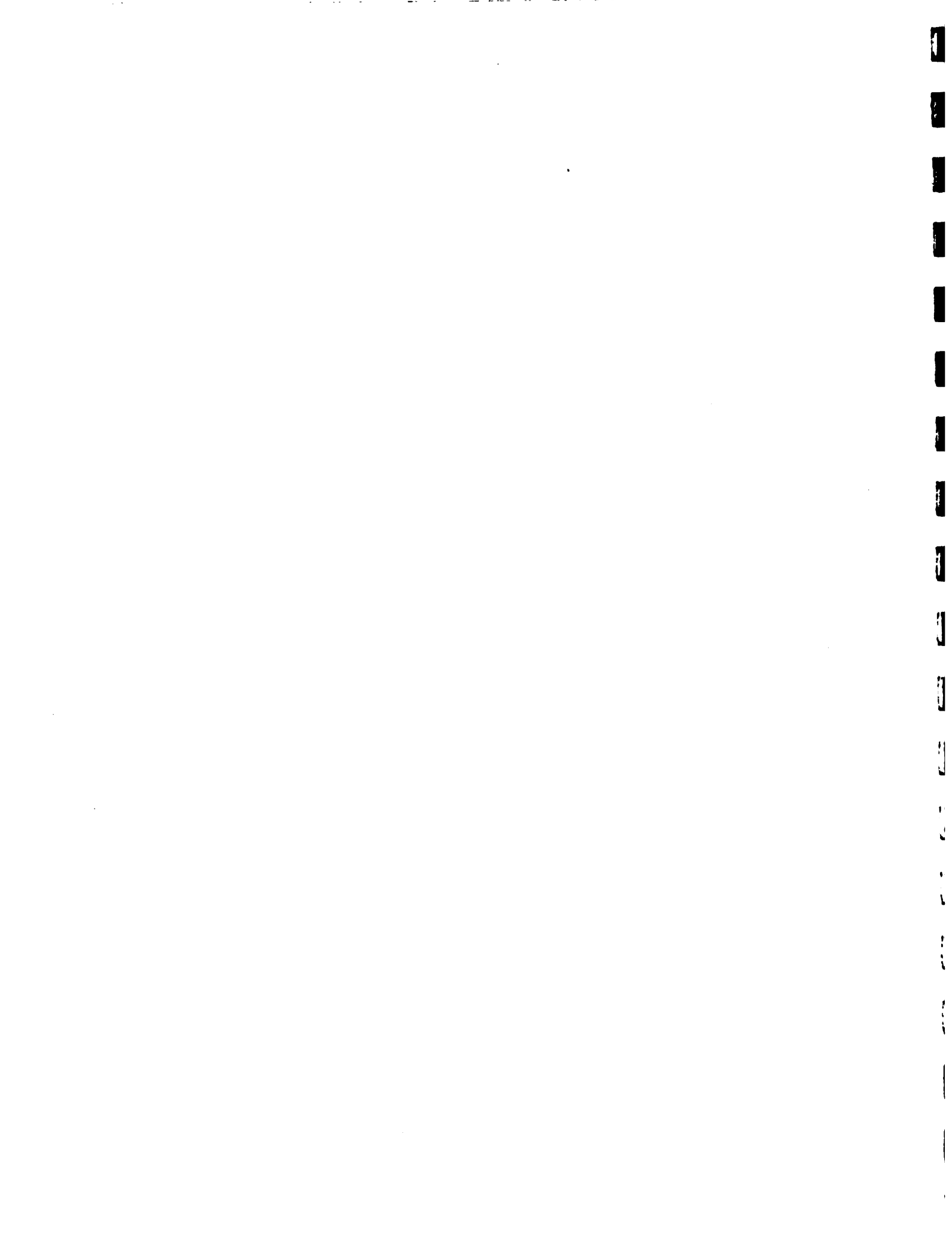


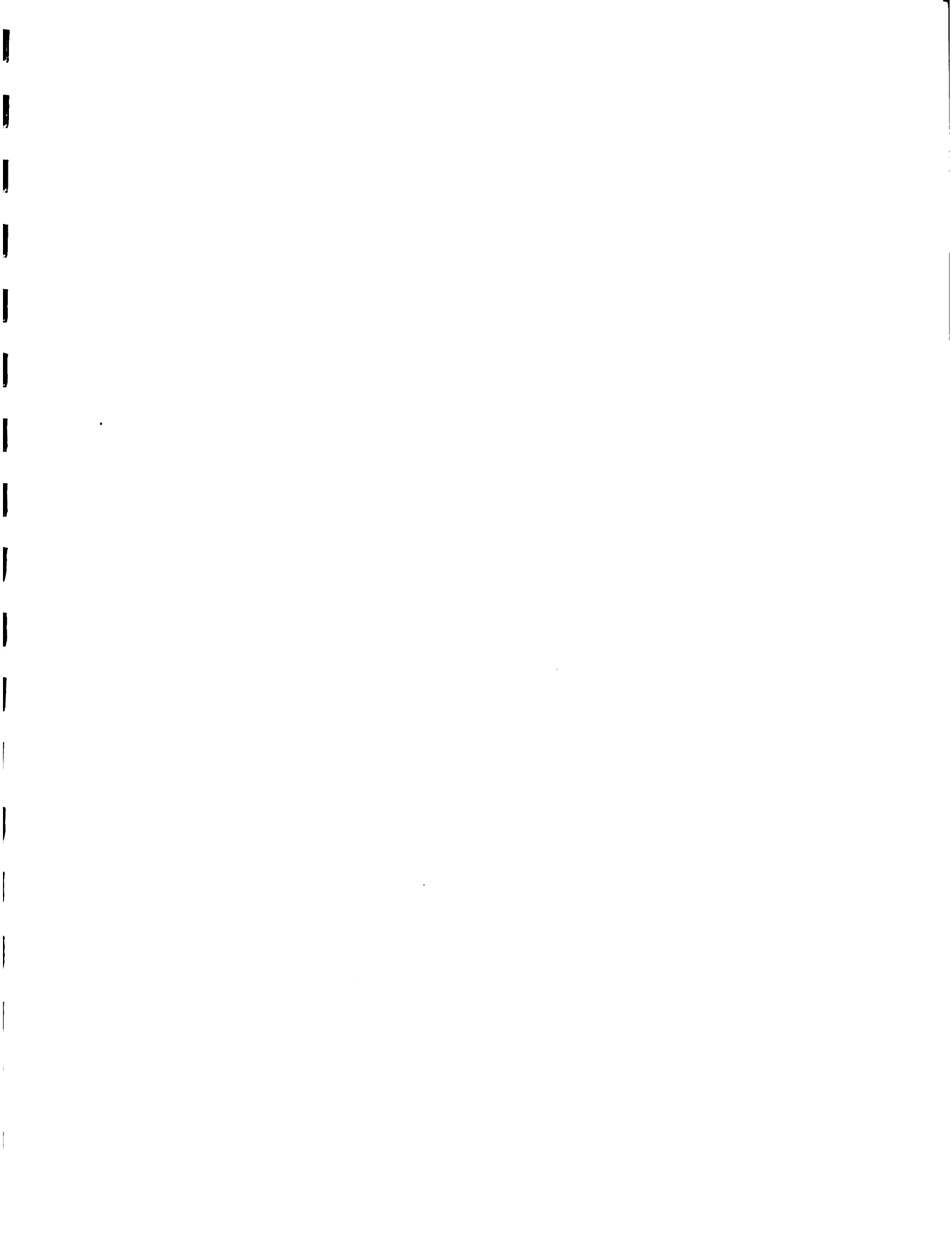
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

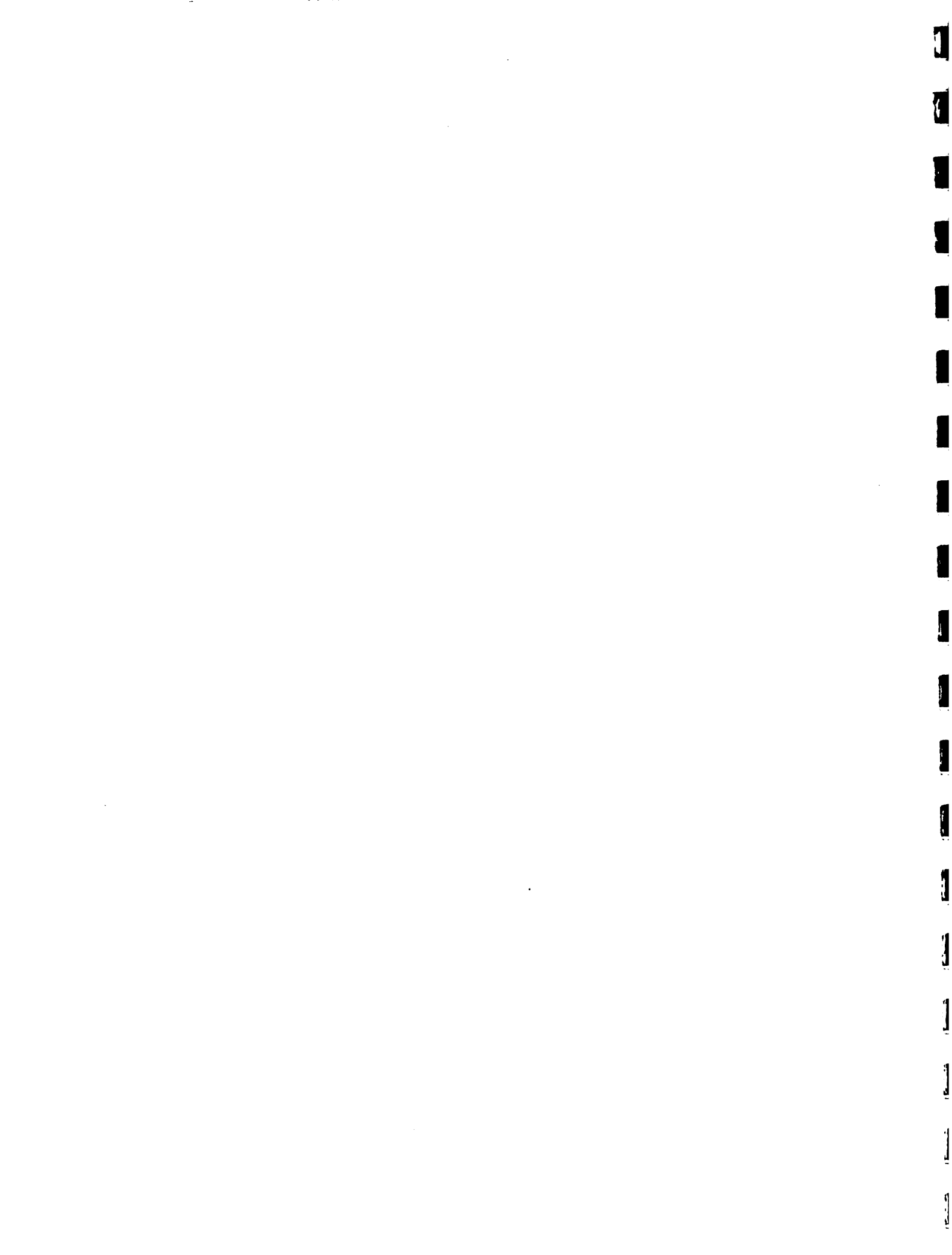


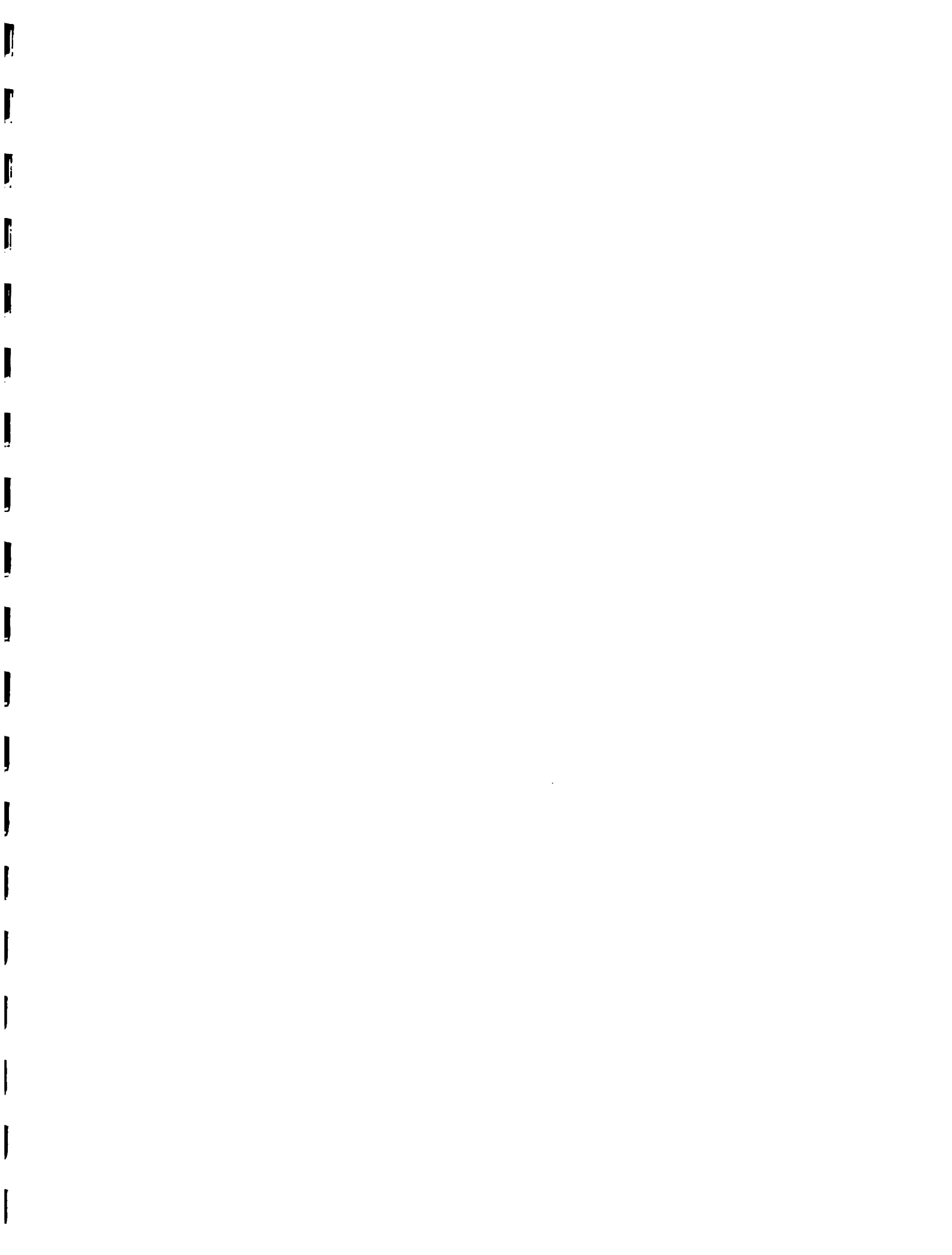


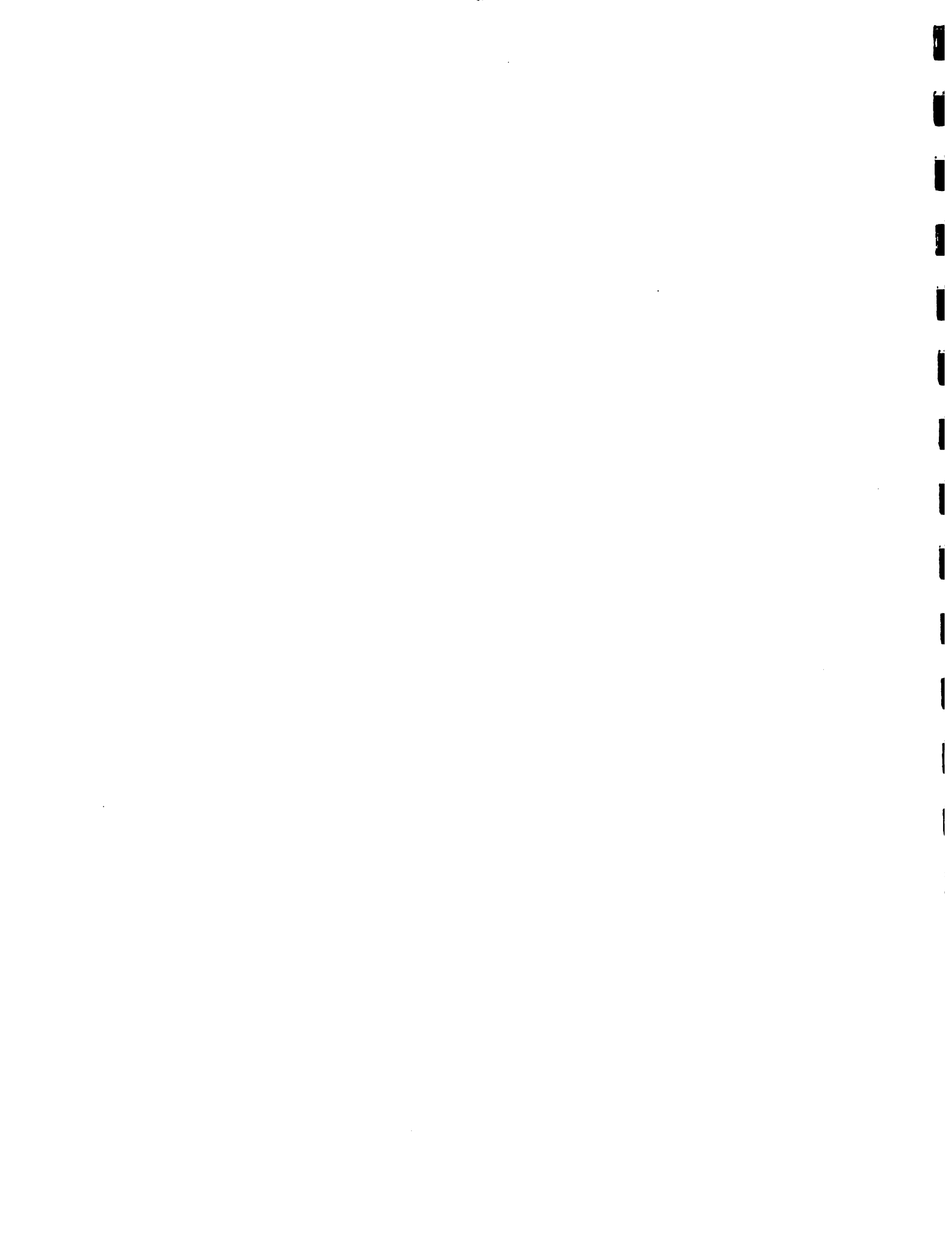


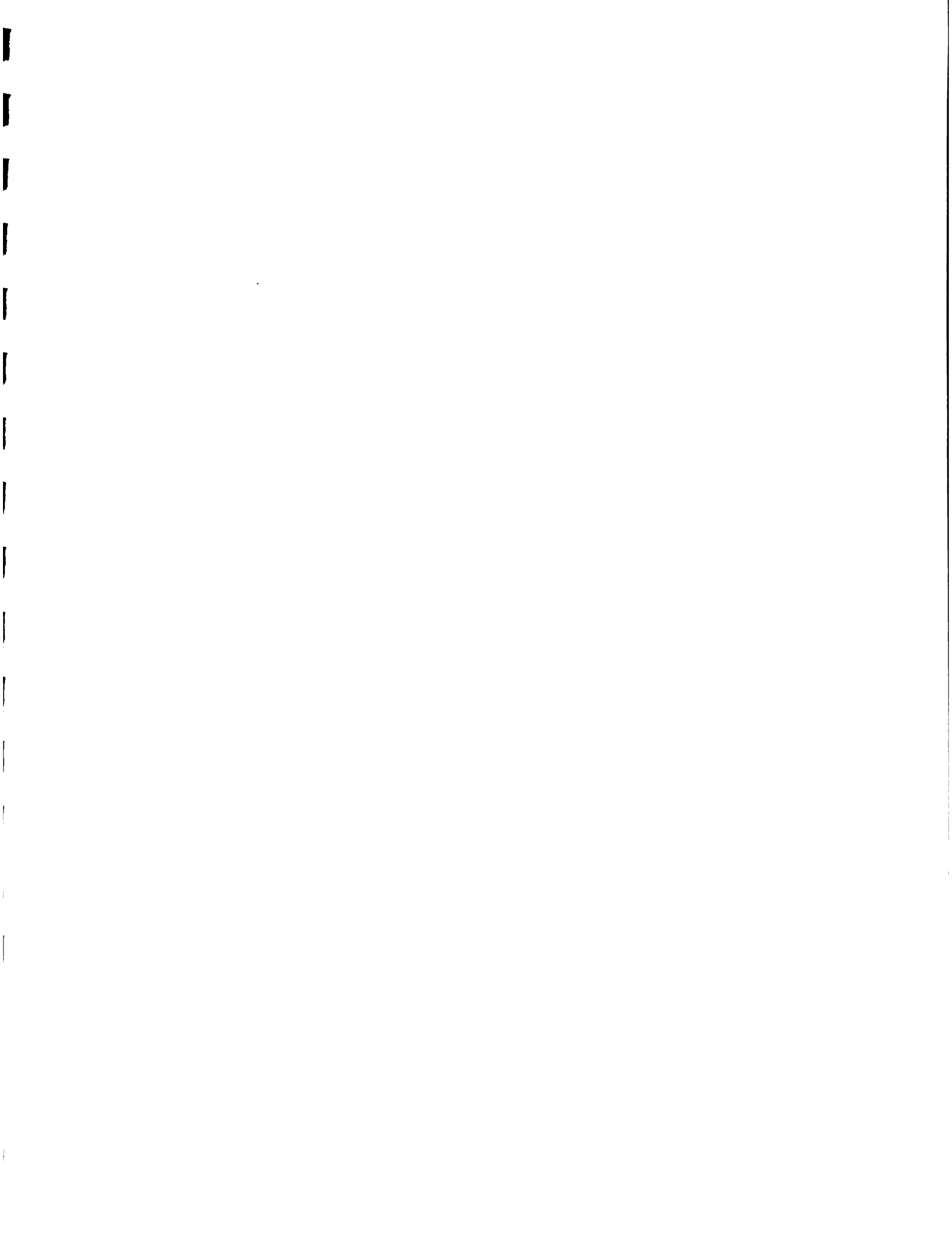


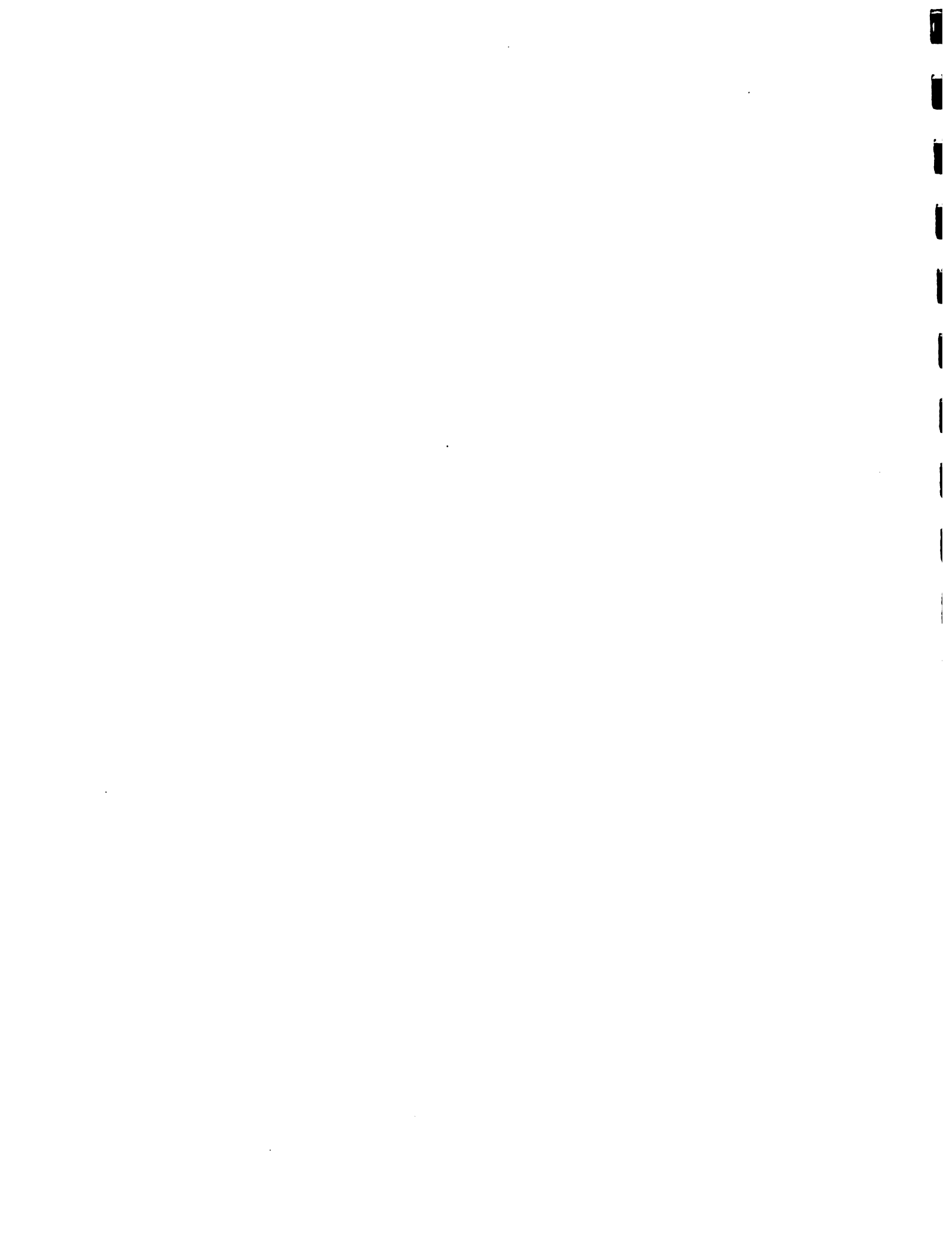


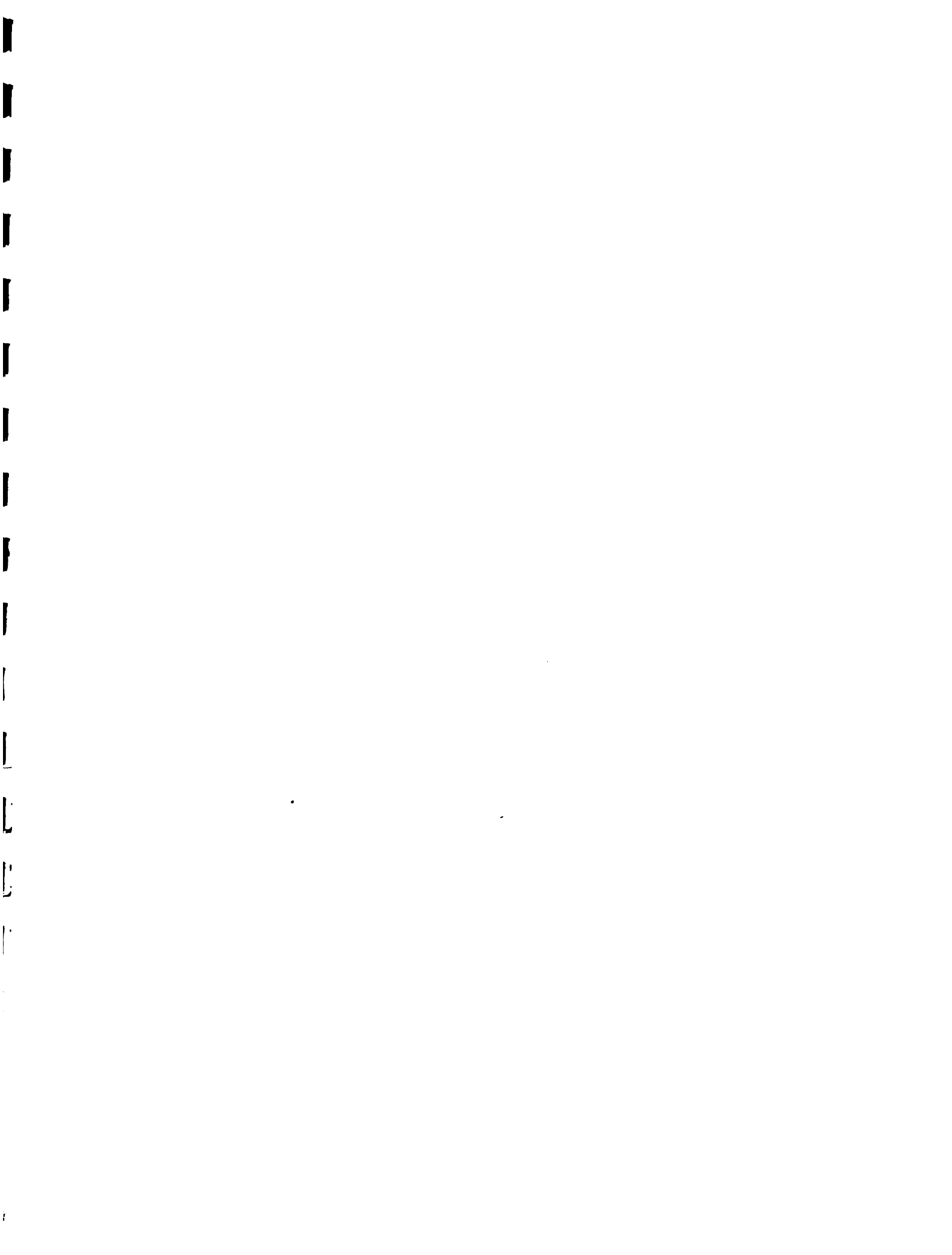


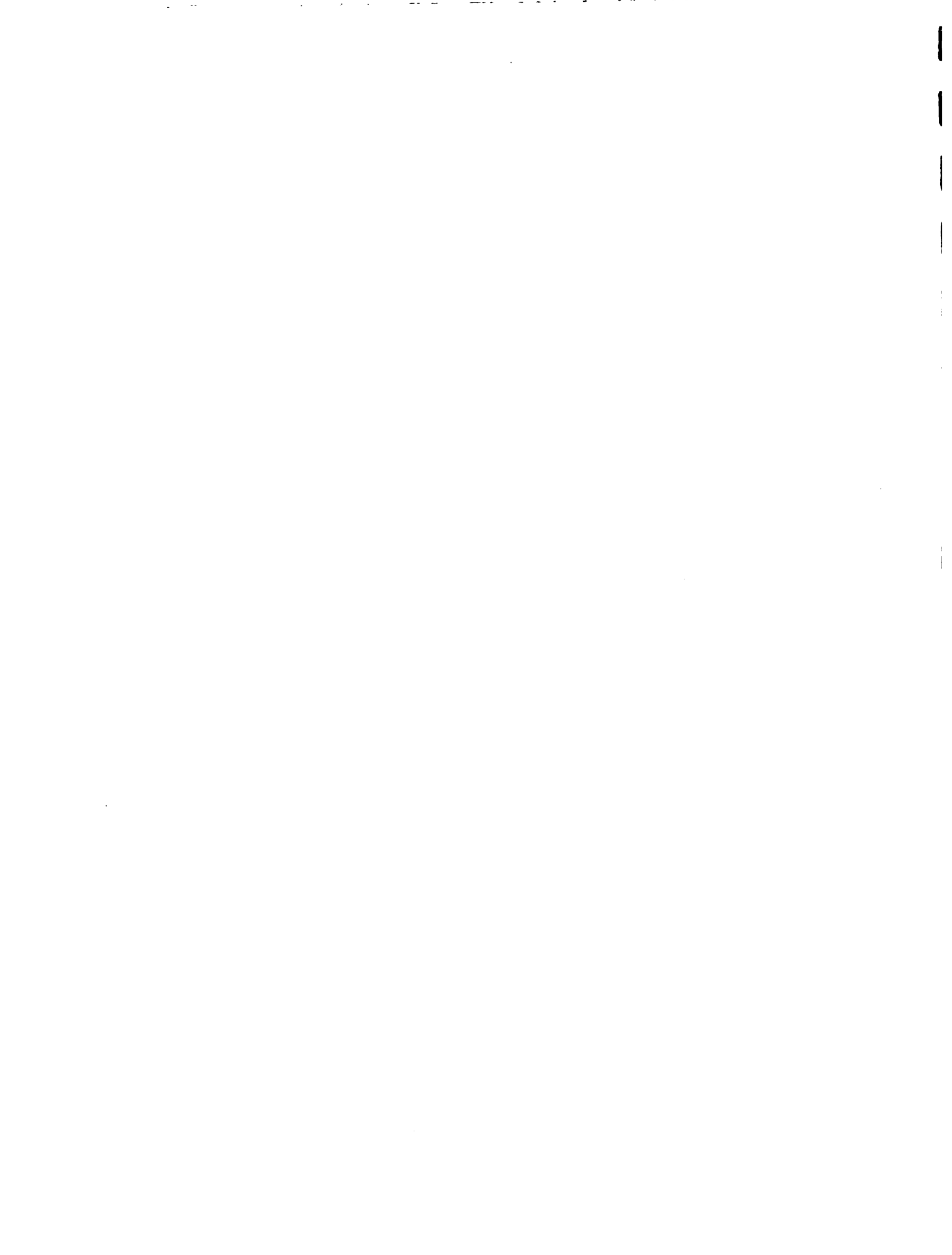


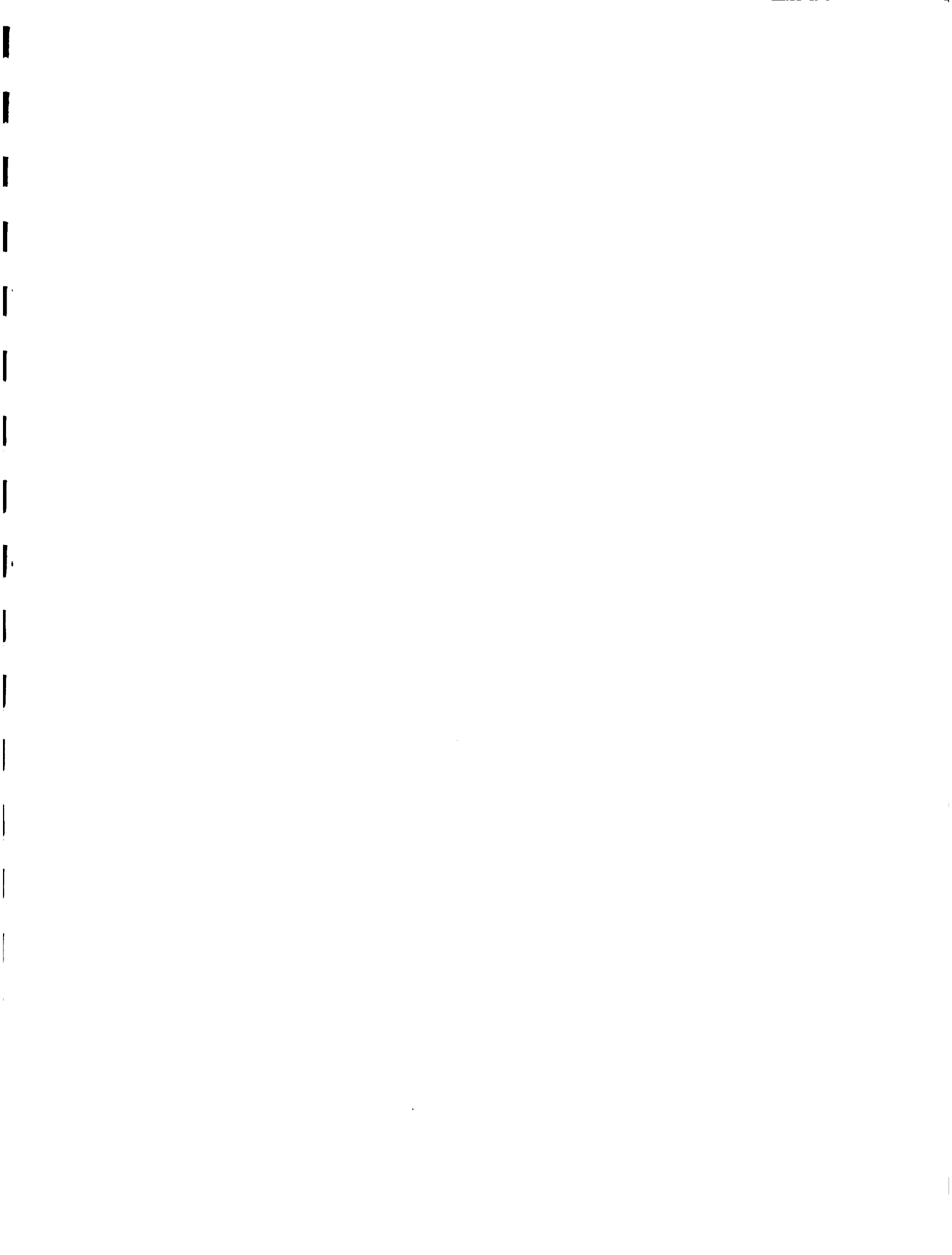


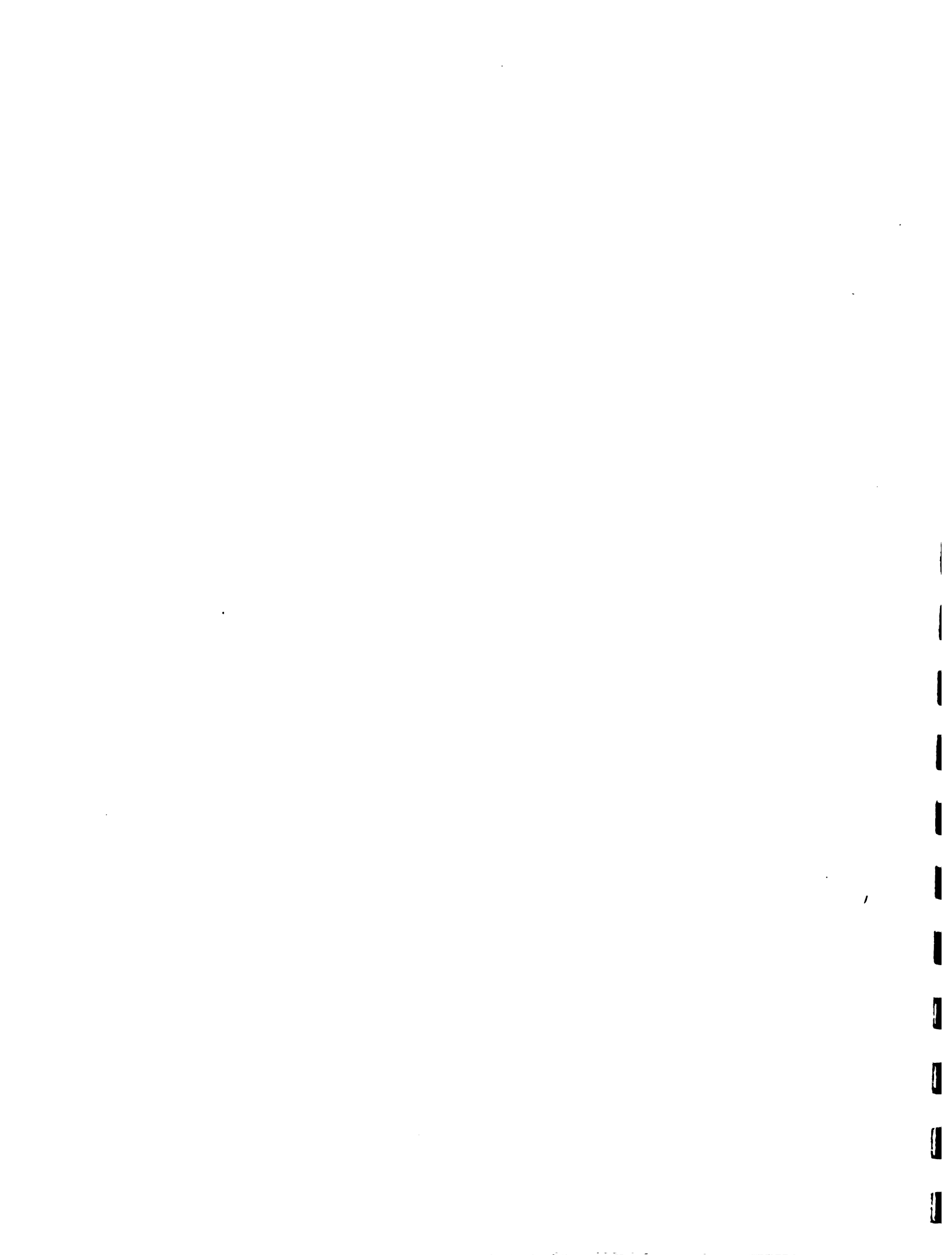


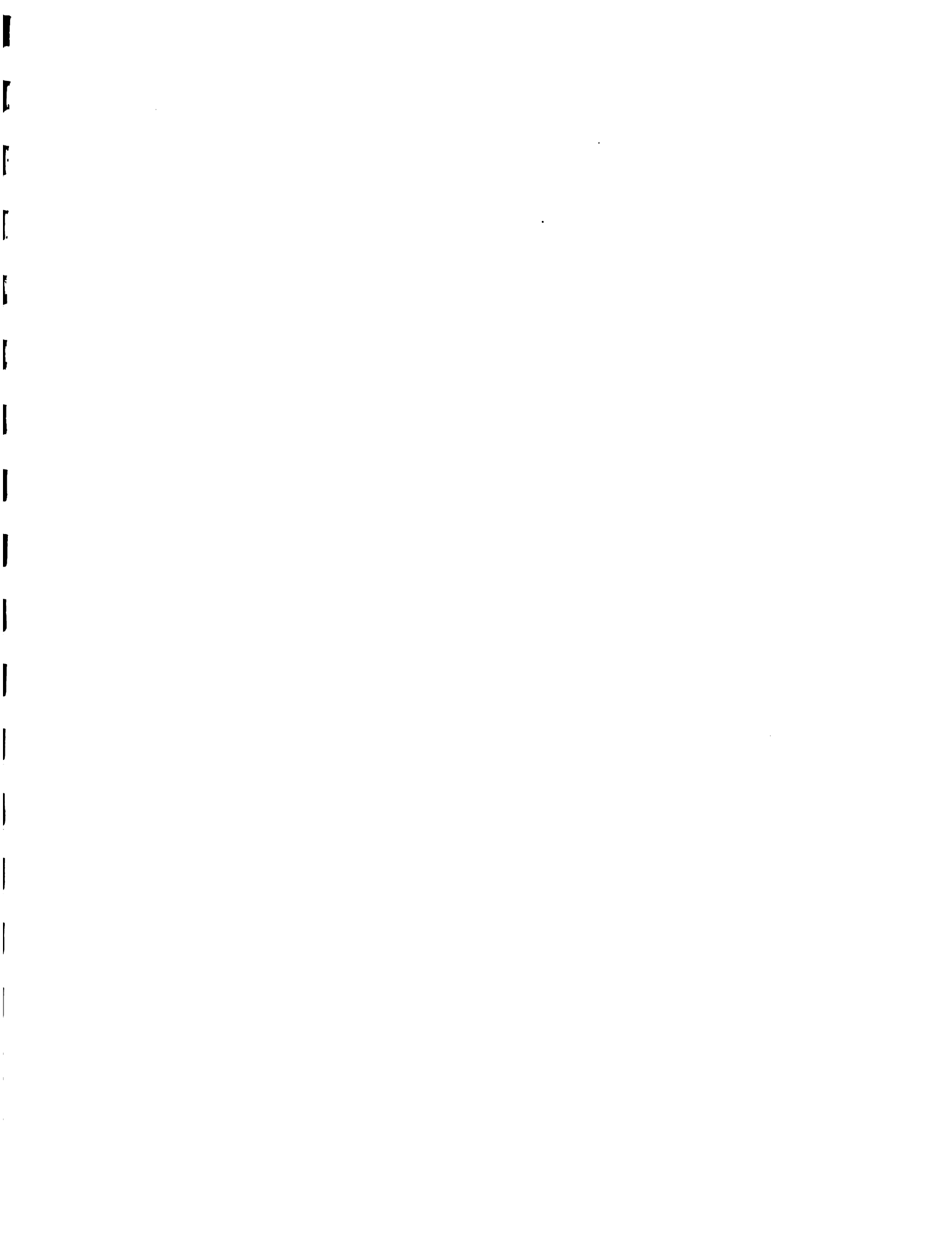


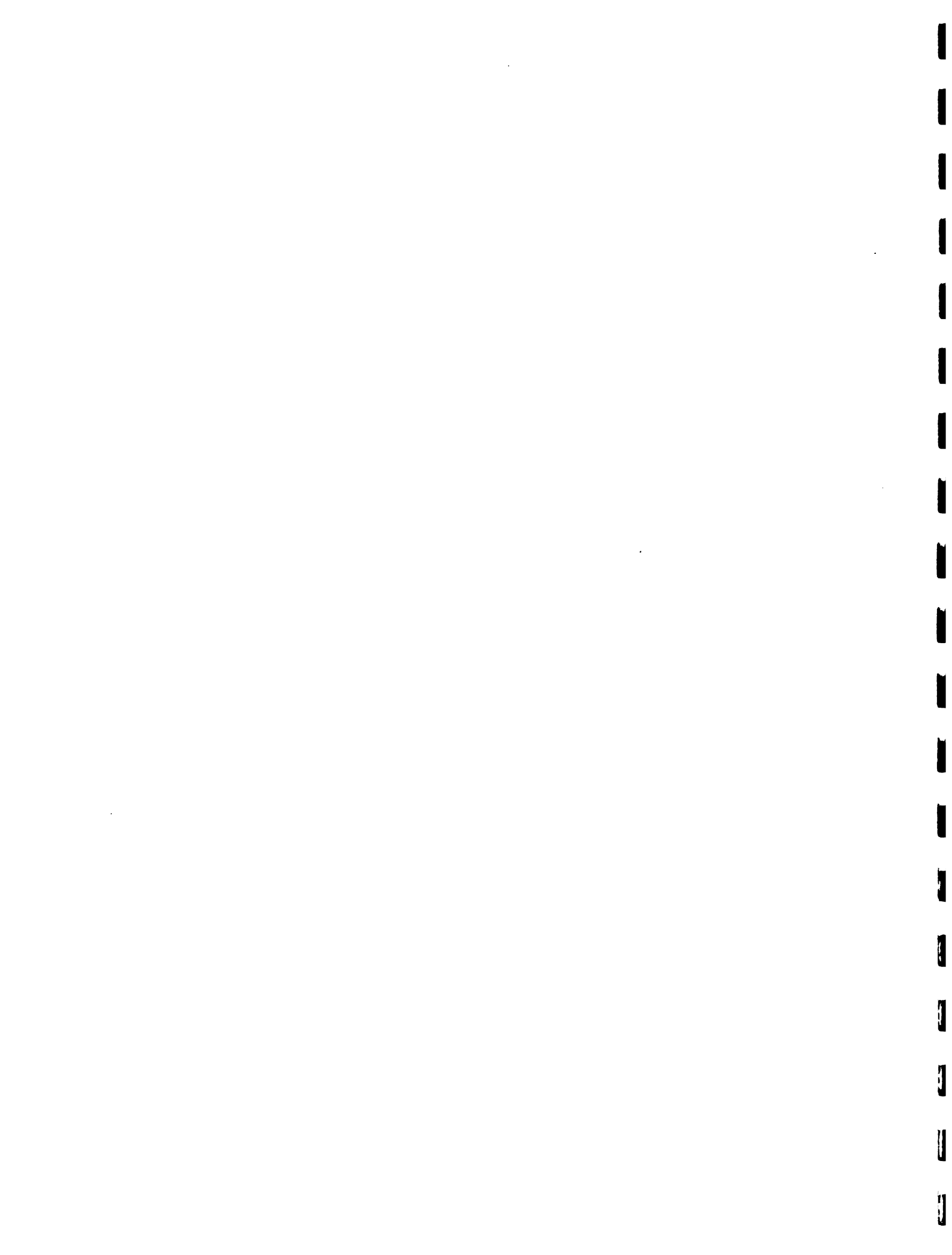


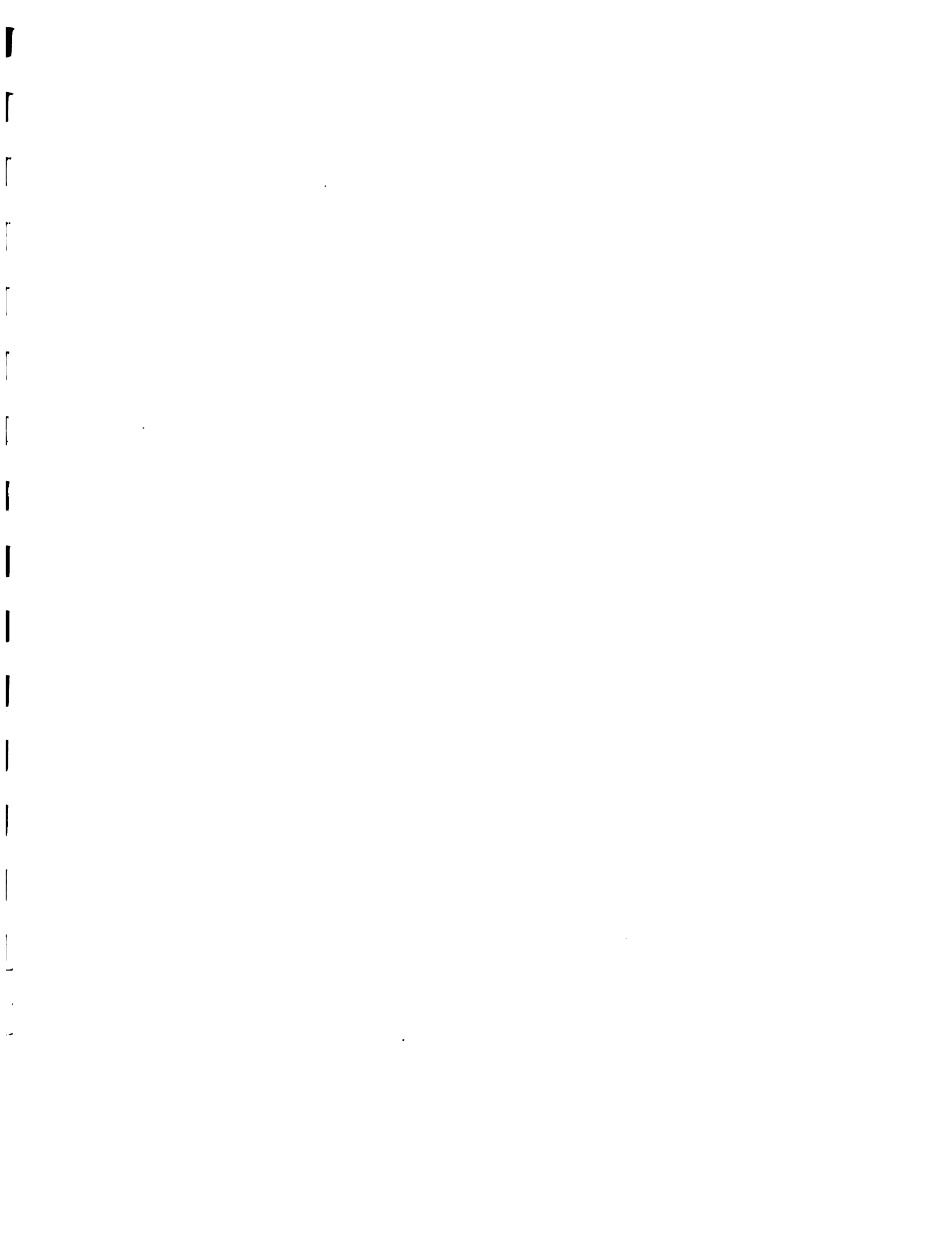


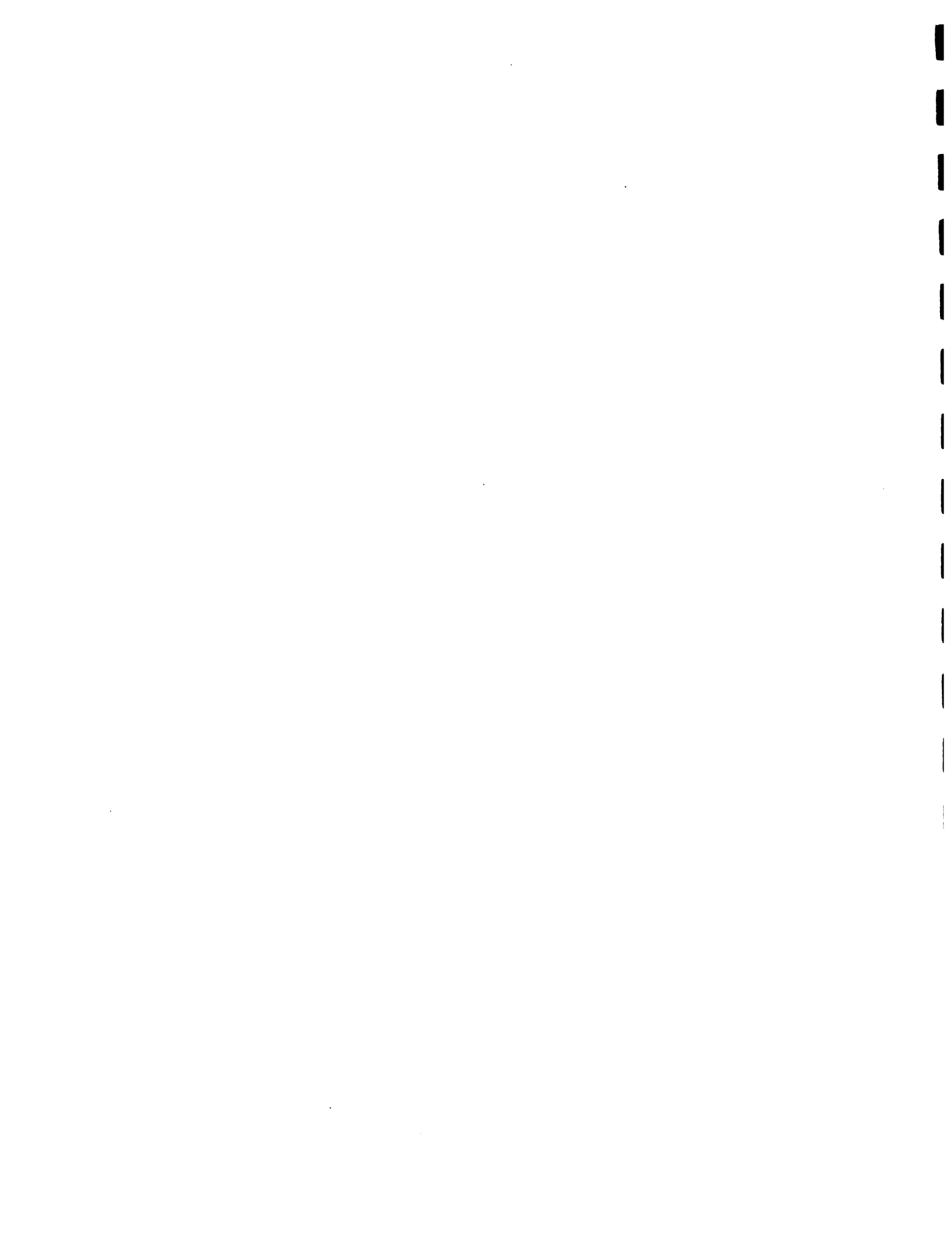


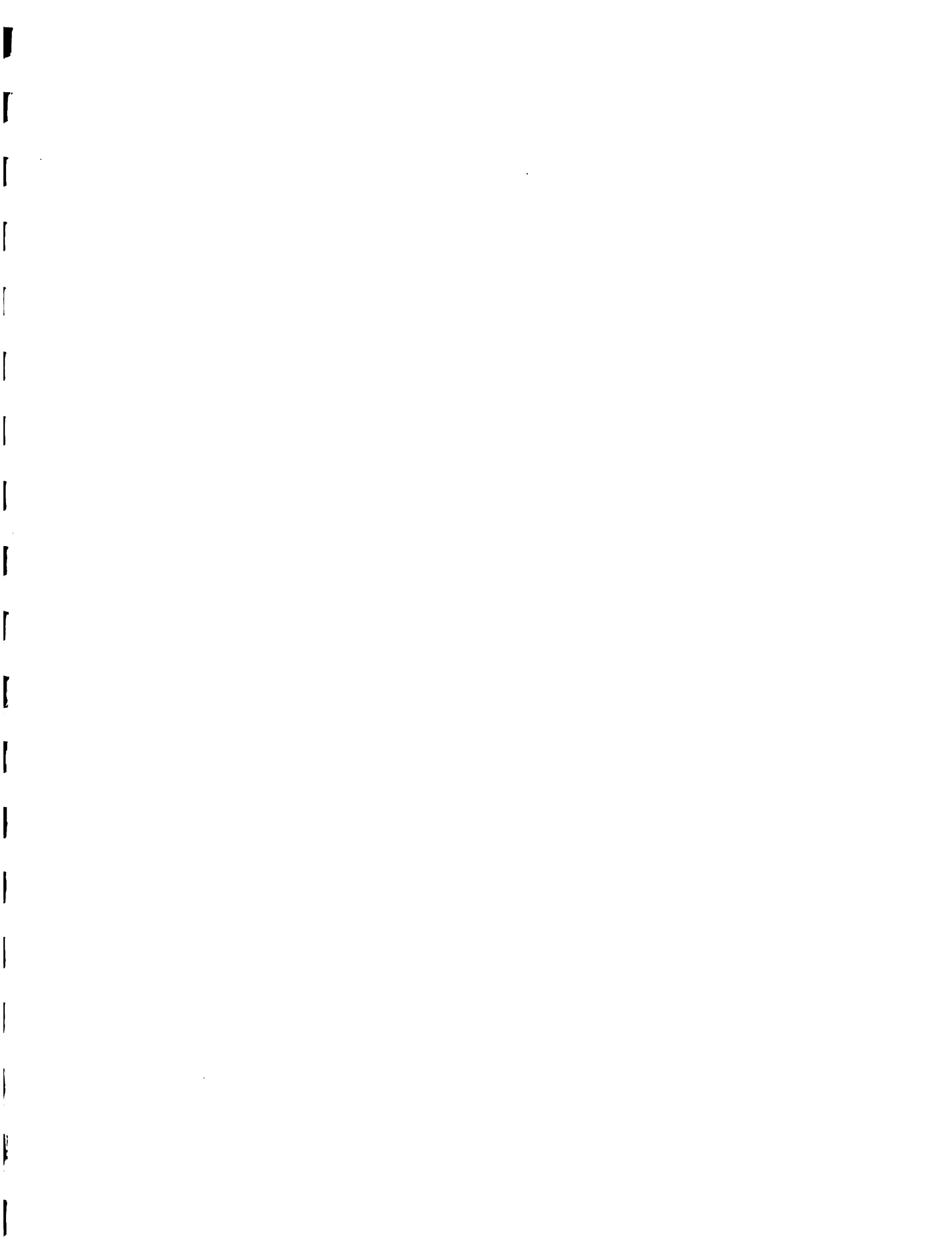




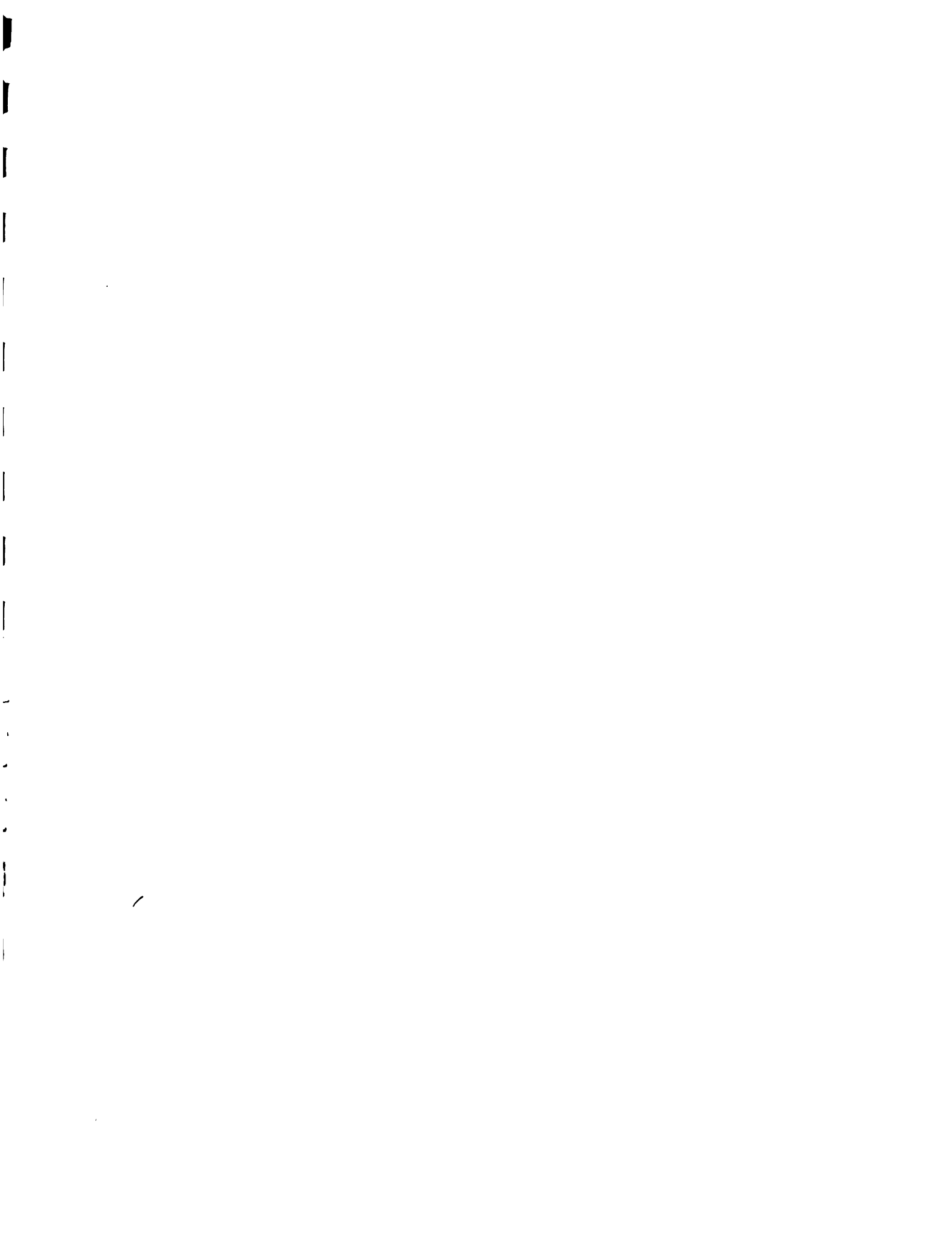


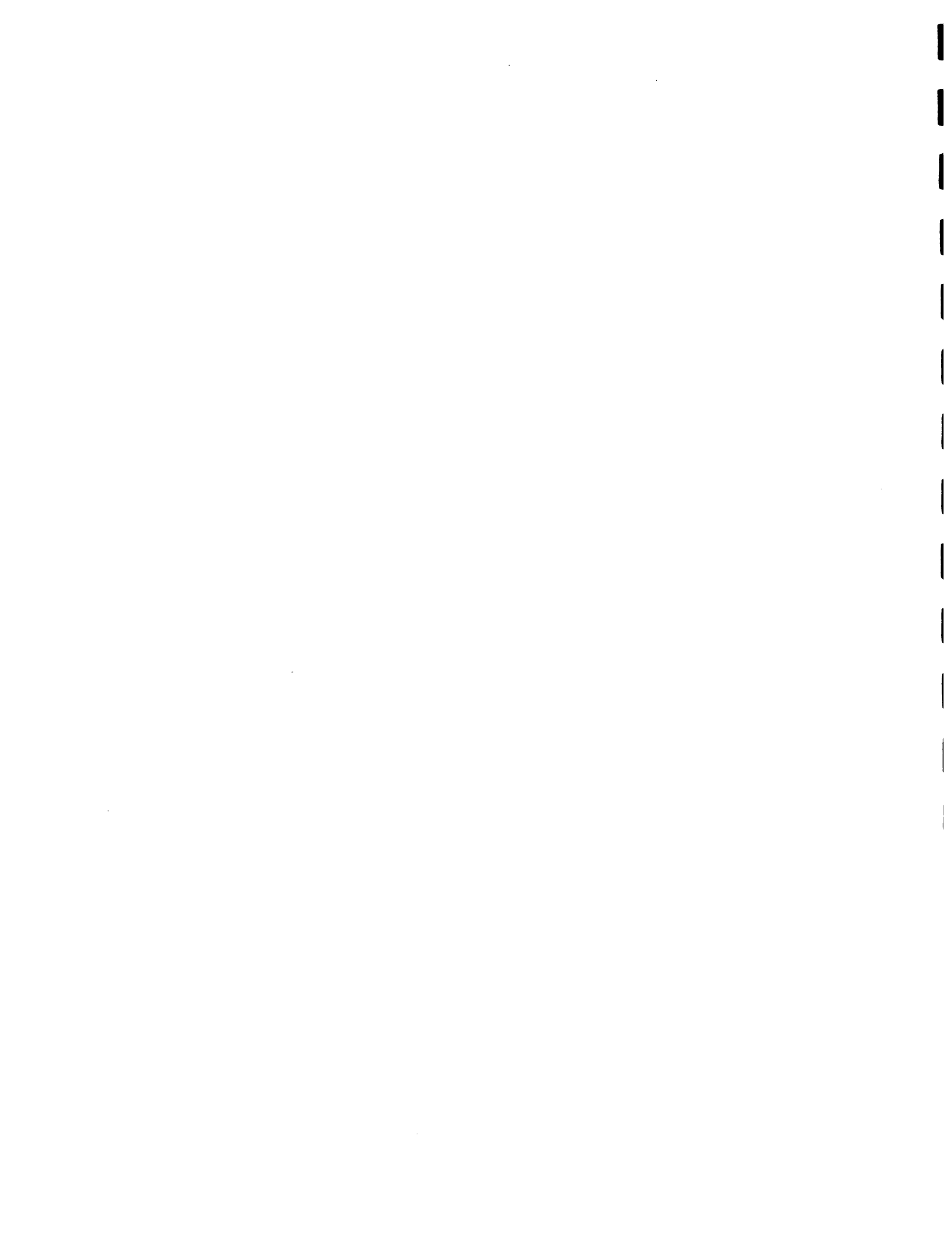


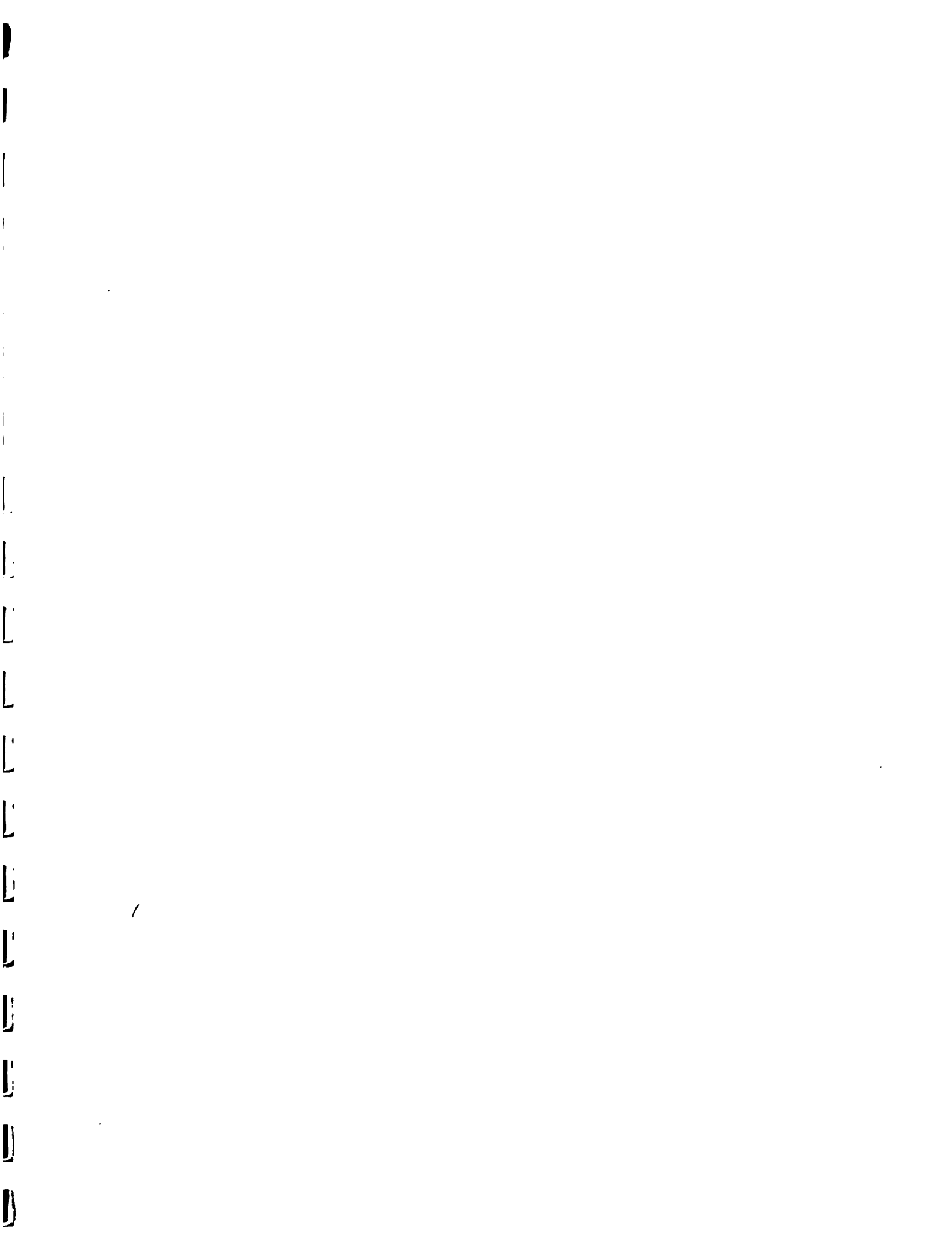






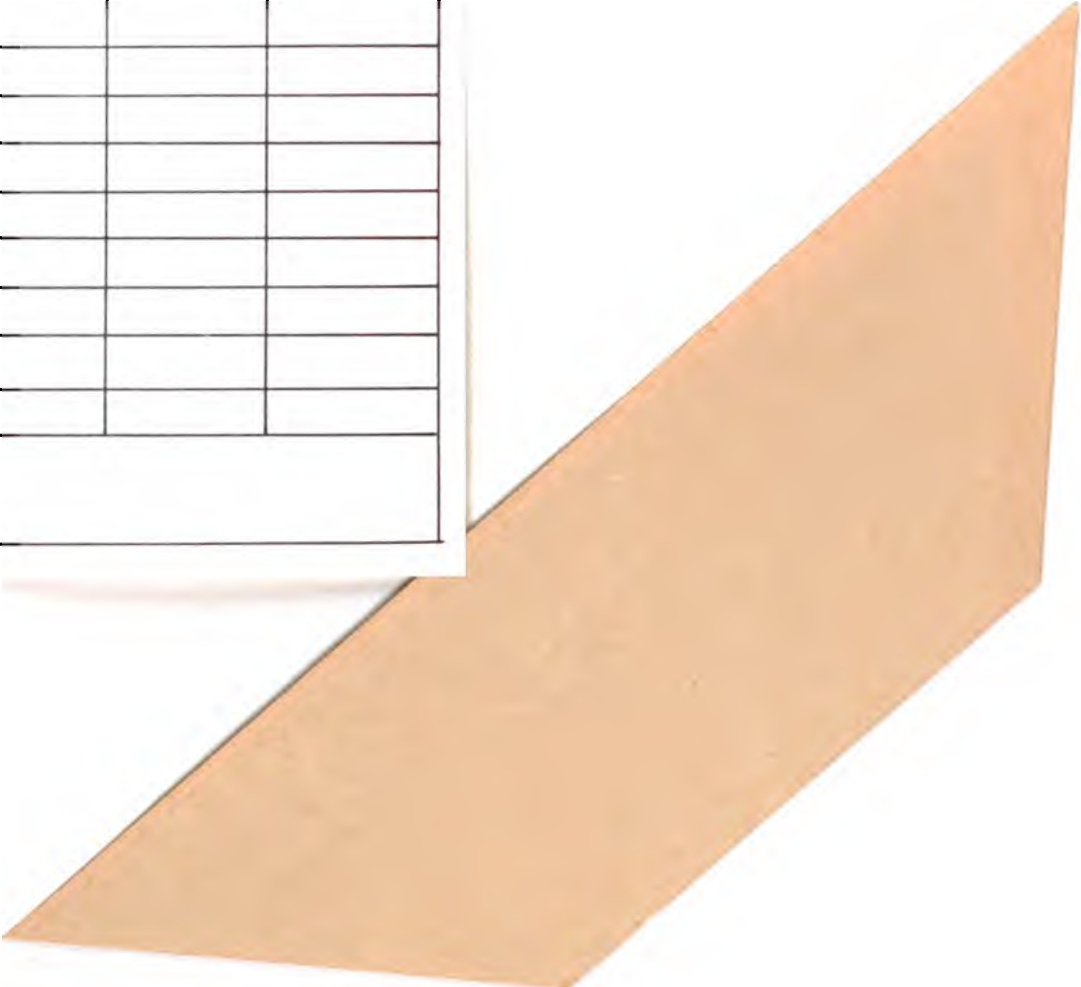






FECHA DE DEVOLUCION			

FECHA DE DEVOLUCION			



1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

