

2011



DINÁMICAS DE GRUPO

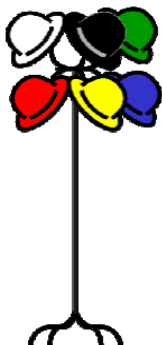




DINÁMICAS DE GRUPO

TÉCNICAS	PARA QUÉ SE USAN
6 sombreros para pensar (pág. 3)	• Análisis de problemas desde diferentes puntos de vista
Juego de roles o role-playing (pág. 8)	• Comprender y analizar conductas y puntos de vista.
Análisis de casos (pág. 10)	• Crear empatía. Vivenciar situaciones.
Brainstorming o lluvia de ideas (pág. 14)	• Generar ideas de forma creativa.
Brainwriting (pág. 16)	
Técnica 6.3.5 (pág. 18)	
Ciclos de mejora (pág. 20)	• Analizar un proceso y valorar todas sus fases
Cuchicheo (pág. 22)	• Obtener una opinión compartida sobre una pregunta formulada a un grupo
Diagrama de espina de pescado (pág. 23)	• Análisis de causa-efecto y cómo interaccionan.
Diagrama de flujo (pág. 26)	• Elaborar una red causal del problema o situación
Discusión guiada (pág. 29)	• Profundizar en los conocimientos mediante un análisis crítico. Profundizar en un tema, reflexionar en equipo.
Seminario (pág. 30)	
Grupos de sensibilización (pág. 31)	• Acercamiento a problemas de tipo afectivo
Lectura comentada (pág. 33)	• Analizar documentos en grupo.
Lista de verificación (pág. 34)	• Determinar frecuencia con que se producen situaciones.
Matriz de planificación. (pág. 35)	• Planificar la ejecución de una solución. Priorizar soluciones y propuestas. • Organizar actividades: secuenciar y temporalizar.
Pool de ideas (pág. 36)	
Diagrama de Gantt (pág. 38)	
Matriz FODA (pág. 39)	• Valoración de pros y contras a la hora de instaurar programas y proyectos.
Phillips 66 (pág. 41)	• Identificar inquietudes sobre un tema, sondear conocimientos
Técnica de SCAMPER (pág. 42)	• Par mejorar un producto, servicio o proceso.
Técnica del grupo nominal (pág. 43)	• Toma de decisiones en común, consenso
7 pares de zapatos para actuar (pág. 45)	• Pasar a la acción

6 sombreros para pensar



1. ¿Para qué sirve?

Es una técnica creada por Edward De Bono, una herramienta de comunicación utilizada en todo el mundo para facilitar la resolución o el análisis de problemas desde distintos puntos de vista o perspectivas. Se trata de un marco de referencia para el pensamiento que puede incorporar el pensamiento lateral, un método que nos permite pensar de manera más eficaz.

Los seis sombreros representan seis maneras de pensar y deben ser considerados como direcciones de pensamiento más que como etiquetas para el pensamiento, es decir, que los sombreros se utilizan proactivamente y no reactivamente.

Ventajas:

- Fomenta el pensamiento paralelo
- Fomenta el pensamiento en toda su amplitud
- Separa el ego del desempeño

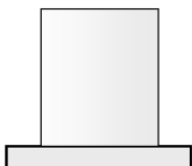
2. ¿Cuál es el modo de pensamiento asociado a cada sombrero?

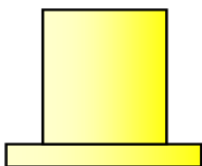
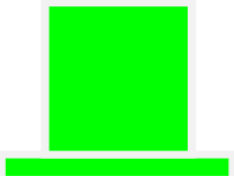
De Bono propone seis colores de sombreros que representan las seis direcciones del pensamiento que debemos utilizar a la hora de enfrentarnos a un problema.

El método es sencillo, hay seis sombreros imaginarios que cada uno de los participantes puede ponerse y quitarse para indicar el tipo de pensamiento que está utilizando, teniendo siempre en cuenta que la acción de ponerse y quitarse el sombrero es esencial.

Cuando la técnica es empleada en grupo, los participantes deben utilizar el mismo sombrero al mismo tiempo.

Los seis estilos de pensamiento representados por cada sombrero son:

	DATOS Hechos, cifras, necesidades y ausencias de información Ver qué información tenemos y qué podemos aprender de ella
	INTUICIÓN, SENTIMIENTOS, EMOCIONES Expresamos sentimientos sin tener que justificarlos. Por lo general, el sentimiento es genuino, pero la lógica no es auténtica, de ahí el interés de expresar sentimientos sin tener que someterlos a un juicio lógico
	JUICIO Y CAUTELA Aspectos negativos del tema tratado. No es un sombrero negativo ni inferior a los demás. Se usa para señalar por qué una sugerencia no encaja en los hechos, la experiencia disponible, el sistema utilizado, la política seguida... Siempre debe ser lógico.

	LÓGICA POSITIVA Busca resultados y trata de encontrar valor en las consecuencias de la acción. Pensar en por qué va a funcionar y por qué ofrecerá beneficios. Es una visión proactiva, hacia delante. También para encontrar valor en lo que ya ha ocurrido.
	CREATIVIDAD, ALTERNATIVAS, ESTÍMULO Y CAMBIO Nuevas ideas, formas distintas de abordar los problemas o los procesos.
	VISIÓN GLOBAL + CONTROL DEL PROCESO DE PENSAMIENTO (METACONOCIMIENTO) No se enfoca el asunto propiamente dicho, sino el proceso. Se hace un resumen de lo dicho y se extraen conclusiones.

La metáfora del sombrero también tiene la intención de que se tenga claro que no se pueden tener dos sombreros al mismo tiempo, es decir, no se pueden estar analizando los problemas desde dos enfoques diferentes a la vez, hay que secuenciar.

3. ¿Cómo se puede trabajar?

SESIÓN	ESTRATEGIAS	SECUENCIAS ADECUADAS PARA CADA ESTRATEGIA
1	6 sombreros para pensar (Uno cada vez)	Explicar el modo de pensar de cada sombrero. Practicar oralmente los pensamientos adecuados para cada uno. Poner ejemplos de los distintos sombreros: AMARILLO , ideas; etc.
2	Evaluación	Para valorar los aspectos positivos y negativos de una idea: Usar los modos de pensamiento de los sombreros AMARILLO y NEGRO Luego se puede continuar con el VERDE (para proponer nuevas ideas o alternativas) o con el ROJO (para compartir cómo nos sentimos ante las ideas propuestas)
3	Precaución o advertencia	Utilizar de forma efectiva los pensamientos de los sombreros NEGRO y BLANCO
4	Diseño	Utilizar de forma efectiva los modos de pensar de los sombreros AZUL , VERDE y ROJO
5	Análisis de la situación	ROJO + BLANCO : compara hechos y opiniones
6	Búsqueda de soluciones o alternativas	NEGRO + AMARILLO + VERDE : comparar y sintetizar: llegar a nuevas ideas a partir de las conocidas.
7	Planificación inicial	BLANCO + AZUL : qué sabemos (hechos) y a dónde vamos (plan)
8	Análisis crítico de situaciones	Tenemos que considerar primero los hechos, con el sombrero BLANCO . A continuación, usaremos el NEGRO para descubrir las dificultades. Después podemos seguir con el AZUL o con el ROJO

4. Ejemplos de preguntas propias de cada sombrero



BLANCO (Examina hechos, cifras, datos, información, tanto formal como informal)

¿Qué información/datos necesitaríamos? ¿Qué sabemos sobre las CCBB? ¿qué información nos falta?
¿Qué información /hechos /datos nos gustaría tener? ¿Cómo vamos a conseguir la información? ¿Qué es relevante? ¿Qué es importante? ¿Qué validez tiene esto?



ROJO (intuición, sensaciones, corazonadas...)

¿Cómo nos sentimos ante este nuevo reto?



AMARILLO (optimismo, lógica positiva)

¿Cuáles son los aspectos positivos? ¿Cuáles serán los beneficios? ¿Cómo podemos trabajar esta idea?
¿Cómo nos puede ayudar esto? ¿Por qué debemos hacerlo?



VERDE (creatividad, diferentes ideas, alternativas, distintas vías, propuestas...)

¿Qué podemos hacer para...? ¿Cuáles son las posibles vías que tenemos para lograrlo? ¿Hay otras formas de abordarlo? ¿Qué propuestas tenemos para afrontar las dificultades? ¿Y si...?



NEGRO (Precaución, juicio, valoración, lógica, evidencia, consecuencias, debilidades...)

¿Creemos que funcionará? ¿Cuáles son las debilidades? ¿qué aspectos no son correctos? ¿Dónde se pueden presentar dificultades? ¿Tenemos algún ejemplo que nos oriente sobre posibles riesgos?



AZUL (Control, organización, orquestación, centrar el tema y expresar propósitos; tomar decisiones; llegar a conclusiones; elaborar un mapa mental o plan; pensar sobre el propio proceso de pensamiento)

¿Hasta dónde hemos llegado? ¿Qué hacemos ahora? ¿Qué decisiones hemos tomado?

Aunque se puede emplear en distintos momentos, es muy útil en los siguientes:

Al inicio: ¿Sobre qué queremos hablar? ¿Qué sombreros vamos a utilizar?

Para reconducir, cuando se ha producido una divagación y nos hemos alejado del tema.

Para recapitular: piensa una frase que resuma lo que hemos estado haciendo hoy

5. Ejemplo de procesos completos

1. DESARROLLO DE UN PLAN

En este ejemplo, vamos a abordar la elaboración del Plan de Convivencia del centro utilizando esta técnica.

1. Cuando el tema tiene una elevada carga emocional, puede ser aconsejable empezar por el **sombrero rojo**: con él manifestamos cómo nos sentimos ante este tema (ante la convivencia en el centro en sí y/o ante el reto de elaborar el plan), sin tener que justificarnos. Por una lado, al expresar y compartir nuestros sentimientos, nos liberamos de ellos y, al no entrar en la justificación, evitamos quedarnos en la queja y la “terapia de grupo”. Además, de esta forma pulsamos el sentimiento de las personas participantes, lo que puede darnos idea de cómo está el ánimo en el grupo.
2. A continuación, pasamos a analizar los datos y la información obtenida (que debería haberse recogido previamente)¹ sobre el tema, con el **sombrero blanco**. Por ejemplo: ¿qué tipos de conflictos tenemos? ¿entre quiénes se producen? ¿dónde? ¿a qué horas son más frecuentes? ¿cuáles son los motivos? ¿qué medidas se han aplicado? ¿quiénes han intervenido? ¿qué resultados han dado? ¿hay medidas de prevención? ¿cuáles? ¿cuál es el grado de implicación del profesorado?...
3. Una vez que tengamos una foto de la situación, tendremos más fácil la planificación de las acciones, porque sabremos dónde, cómo, cuándo...focalizar las acciones y de qué tipo han de ser estas. Utilizaremos el **sombrero verde**, de la creatividad, de las ideas. Con él podemos hacer un brainstorming para que salgan las ideas, que luego valoraremos con otros sombreros. Si fuera necesario, por falta de ideas, por ejemplo, una vez recogidas las que tengamos, podemos dar un plazo para buscar experiencias en otros centros y retomar el proceso después. Igual que comentábamos con el sombrero blanco, deberíamos repartir el trabajo entre todos/as y poner una fecha para volver a ponerlo en común.
4. Una vez que tengamos las ideas, podemos utilizar el **sombrero amarillo** para ver los aspectos positivos, valorar las ventajas que supondrá ponerlas en marcha, su viabilidad, etc. Conviene utilizar este sombrero antes del negro, para evitar la influencia negativa de la crítica o de la cautela.
5. Después de este, podemos utilizar el **sombrero negro** para prever los riesgos y los posibles fallos en la aplicación de las propuestas. Hay que procurar no cargar las tintas en pensamientos negativos y evitar que afloren sentimientos (eso lo hacemos con el sombrero rojo) enfocar más hacia las objeciones y precauciones, viendo qué puede fallar o qué hay que tener en cuenta para que esto no ocurra.
6. Podemos volver a utilizar el **sombrero verde**, para hacer nuevas propuestas.
7. Ahora vendría el **sombrero azul** para analizar el proceso, ver si se ha quedado algo sin atender y, finalmente, para evaluar y ver la propuesta mejor.
8. De nuevo el **sombrero negro**, para juzgar las opciones elegidas.
9. Terminaremos con el **sombrero rojo** comprobar la sensación que produce.

¹ Para facilitar esta recogida de información podemos utilizar varias fuentes: Observación directa con matriz de verificación, Revisión del Libro de incidencias, Entrevistas a profesorado, orientador/a, Actas de la comisión de convivencia del Consejo Escolar, Otras

SERIES BREVES	
Amarillo – negro - rojo	Evalúa ideas
Blanco - verde	Genera soluciones
Negro - verde	Perfecciona una idea
Azul – verde	Resume y analiza propuestas
Azul – amarillo	Analiza beneficios
Azul – negro	Previene riesgos

SECUENCIA PARA MEJORAR UNA IDEA EXISTENTE	
	Comprobar la impresión que produce
	Valorar beneficios y viabilidad
	Prever defectos y riesgos
	Buscar alternativas
	Analizar información para el cambio
	Desarrollar la propuesta final
	Juzgar la nueva propuesta
	Descubrir la nueva sensación

SECUENCIA PARA BUSCAR UNA IDEA NUEVA	
	Recoger información
	Buscar alternativas
	Valorar beneficios y viabilidad
	Prever defectos y riesgos
	Generar nuevas alternativas
	Evaluar y elegir la propuesta mejor
	Juzgar finalmente la opción
	Comprobar la sensación que produce