

EV-V-18-5

I.- NOCION

Prognostico y desarrollo con técnicas de innovación creadoras

Este método, tomado del mundo de la justicia, tiene por objetivo ayudar a los jóvenes a informarse de forma activa, viva, incluso combativa, sobre una cuestión y a "tomar partido" en ella, después de haber reflexionado.

Creo una cierta emulación por el hecho de la expresión y el enfrentamiento de puntos de vista diferentes y válidos. De todas maneras, "la sesión del tribunal" permite una profundización de la cuestión planteada al hacer buscar a los adolescentes justificaciones tanto humanas como religiosas.

Es una técnica atrayente, sobre todo para los muchachos de quince años.

II.- PREPARACION

1. El "dossier"

Concretado el tema se acumulan paralelamente criterios y razones opuestas ya en su interpretación de los hechos, ya en la importancia dada al tema.

Cada postura será defendida por un abogado y acusada por un fiscal.

Los temas han de ser lo suficientemente interesantes como para motivar a todos, y si están los adolescentes poco habituados al diálogo se evitarán los temas demasiado apasionados.

2. La ambientación

Disponer la sala como un tribunal: al fondo, el público; delante, la tribuna de los testigos (una pequeña mesa); a un lado, dos sillas para los abogados; al otro, otras dos sillas para los fiscales; por último, unas sillas para el presidente y, eventualmente, para el jurado.

El presidente (que deberá juzgar) y el o los abogados (que defienden) y el o los fiscales (acusadores), habrá que escogerlos entre los responsables (o al menos entre los que hablen con facilidad). El jurado podrá estar formado por alguno de los asistentes.

Esta puesta en escena es muy importante para que todos participen activamente.

NOTA: El humor que supone la presentación de esta escena no debe destruir la seriedad que encierra la operación tribunal.

III.- DESARROLLO DE LA SESION

1. A la entrada del Tribunal (presidente y jurado eventual), se levantan todos.

2. Introducción del proceso por el presidente: algunas palabras sobre la actualidad del tema, su complicación, su importancia...

El grupo debe saber de entrada lo difícil que es dar una solución única al problema planteado. El cristiano también debe tomar una postura y comprometerse en la vida humana.

3. Se procede a la lectura del acta de acusación por el fiscal.

4. Interrupción de quince minutos para que todos puedan adquirir conocimiento del dossier. Los asistentes (público) se separan en varios grupos; con el o los abogados, con el o los fiscales. Cada grupo espiga y matiza las razones y se distribuye la materia. Cada uno podría ser un testigo de la defensa o de la acusación según la orientación válida o criticable de su postura.

5. Audición de los testigos (juran decir la verdad, toda la verdad y nada más que ...), y responden a las preguntas del presidente, del fiscal o del abogado.

6. Cuando todos los testigos han sido escuchados (a favor o en contra, procurando no alargarse demasiado), informe del fiscal y después del abogado.

7. El Tribunal se retira a deliberar, y después pronuncia su veredicto (culpable o inocente). El presidente formula la sentencia.

NOTA: Vigilar que la crítica sea seria, tanto en los grupos como en la audiencia. Es necesario obtener un esfuerzo auténtico con vistas a un juicio sobre el problema.

CONCLUSION

El educador después de esta puesta en escena, podrá destacar algunas grandes líneas:

- Qué es lo que determina la falta de objetividad en el tema.

- Lo importante que es para los jóvenes tener un espíritu abierto y realista, de forma que tengan un espíritu crítico ante la vida. La importancia, por último, que tiene el encontrarse en un grupo para reflexionar sobre un acontecimiento, apreciarlo con lucidez y esclarecerlo a la luz del Evangelio.

EFFECTOS ESPERADOS DE APRENDIZAJE DE LA
TECNICA DIDACTICA DEL TORBELLINO DE
IDEAS (TI)

Por David de Prado Díez

CARACTERISTICAS Y FUNCIONES
DE LA TECNICA DIDACTICA DEL
TORBELLINO DE IDEAS (TI) O
"BRAINSTORMIG".

METAS O EFECTOS ESPERADOS
EN LOS ALUMNOS.

1) Técnica Democrática

- a) El profesor presenta el estímulo divergente que supone infinidad y variedad de direcciones de respuesta: no hay una respuesta modelo a la que ajustarse. Los alumnos pueden proponer estímulos y nuevas alternativas.
- b) No se critica ni rechaza ninguna idea, sea absurda, irreverente, antisocial, en el momento de su producción, sino que se proponen ideas mejores, contrarias o superiores y se pospone la crítica de las mismas.
- c) Todos, profesor y participantes, se sujetan a unas normas objetivas y trabajan por la consecución de unas metas comunes: lograr respuestas creativas. (2)

1) Clima y Actitudes Democráticas.

- a) Actitudes democráticas:
 - a.1. predisposición de apertura hacia los demás.
 - a.2. actitudes democráticas de respeto, tolerancia y escucha.
 - a.3. actitud de comprensión y aprecio
- b) Predisposición a la crítica superadora y productiva sobre el mero rechazo.
- c) Clima de espontaneidad, confianza, libertad y agrado en el aula.

2) La meta o fin es desarrollar la Creatividad, elaborando:

- a) muchas ideas en poco tiempo
- b) variados y diferentes unas de otras.
- c) lo mas originales posible.
- d) que permitan innovar, encontrar nuevos caminos, soluciones e inventos.
- e) para cultivar el espíritu e iniciativa de invención, descubrimiento e innovación, latente o aletargada en cada alumno.

En estas metas consiste la actividad del TI y la evaluación del producto resultante, que realizan los mismos participantes.

2) Creatividad.

- a) Fluencia de ideas
- b) Flexibilidad mental
- c) Originalidad de pensamiento
- d) Innovación
- e) Descubrimientos.

I Innovación
P lanificada de
E ducación
C restiva a nivel de
C entro

T écnicas de
E ducación
C restiva
F amiliar

II.- TEORIA Y PRACTICA DEL TI (Torbellino de Ideas)

(Guión-síntesis de contenido) por David de Prado Díez
José A. de Prado D.

1.- Educación creativa (esquema).

TECNICAS CREATIVAS (TI) → MENTES CREATIVAS → PERSONAS CREATIVAS

2.- Esquema teórico de la estructura operativa de la mente.

3.- Análisis científico del TI de OSBORN.

3.1.- Bases psicológicas del TI: libertad, desinhibición, democracia (tolerancia, respeto y escucha), creatividad y autonomía de pensamiento.

3.2.- Interés de los niños: una anécdota reveladora.

3.3.- Eficacia de la técnica del TI:

- incrementa la expresividad, las buenas ideas y el vocabulario.

- da seguridad y promueve líderes democráticos.

- crea un clima grupal democrático de agrado, humor y libertad.

- todos los profesionales mejoran sus habilidades (Parnes).

4.- El proceso de aplicación del TI.

4.1.- Preparación estimuladora:

a) avivar las metas que queremos lograr con el TI:
obtener muchas, variadas y originales ideas, pues entre ellas es probable que aparezca la solución o idea nueva que buscamos.

b) recordar las reglas del juego del TI:

- no rechazar nada; aceptarlo todo en principio, posponer la crítica.

- escuchar a los demás para mejorar sus ideas.

- proceder con rapidez; no hacer discusiones o comentarios.

c) proponer un tema o cuestión de modo atractivo, que choque o haga pensar.

4.2.- Promoción de ideas o TI propiamente dicho:

Durante 5 ó 10 minutos se lanzan todas las ideas sobre el tema, mientras alguien del grupo las anota todas o se graban en magnetofón.

4.3.- Análisis y aplicación de las ideas:

- se seleccionan las ideas prácticas y aplicables.

- se ven las ideas nuevas, originales y absurdas buscando un plan para que se puedan aplicar.

- se hacen nuevos torbellinos sobre algún punto o idea interesante o importante que lo precise.

- se dramatiza alguna de las alternativas elegidas.

4.4.- Puesta en práctica de las alternativas elegidas.

NOTA: En las primeras sesiones conviene examinar si se han cumplido las reglas del TI.

5.- Aplicación del TI en la vida familiar:

5.1.- Piensa en una situación o hecho concreto cualquiera de la vida familiar: descríbelo en dos o tres líneas.

5.2.- Aplica el TI al mismo para mejorarlo: escribe todo lo que se te ocurra.

6.- Aplicación del TI a un problema o dificultad que quieras resolver:

6.1.- Describe en dos o tres líneas el problema.

6.2.- Piensa y escribe todas las posibles causas (si son oscuras).

6.3.- Piensa y escribe todas las posibles soluciones.

6.4.- Elige varias alternativas que te parezcan efectivas y realizables. (señálalas con un cruz).

7.- TI en la sensibilización literaria y social: lectura de un ejemplo:

"El hombre-máquina".

CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES PERSONALES EN EL GRUPO

- 1.-Cuando entro en un grupo nuevo, suelo sentir...
- 2.-Cuando un grupo empieza a funcionar, yo...
- 3.-Cuando la gente me trata por primera vez, normalmente yo...
- 4.-Cuando tomo parte en un grupo nuevo, me encuentro mas agusto
- 5.-Cuando todos se callan, suelo sentir...
- 6.-Cuando alguien acapara la conversaci3n, yo...
- Me siento m1s productivo, cuando el que dirige...
- 8.-Me resulta molesto cuando el lider...
- 9.-Suelo replegarme sobre m1 mismo cuando...
- 10.-En un grupo lo que mas miedo me da es....
- 11.-Cuando alguien se siente herido yo...
- 12.-Lo que a m1 mas me hiera es...
- 13.-Cuando m1s solo me siento en un grupo es...
- 14.-Los que realmente me conocen saben que soy...
- 15.-Me fio de aquellos que...
- 16.-Lo que me hace sentir m1s tristeza en un grupo es...
- 17.-Cuando m1s cerca me siento de los dem1s es cuando...
- 18.-A la gente le caigo bien cuando...
- 19.-Amar es..
- 20.-Siento que realmente me quieren cuando...
- 21.-Si volviera a empezar de nuevo...
- 22.-Mi mayor fortaleza reside en...
- 23.-Yo podr1a ser...
- 24.-Yo soy....

TEMPESTAD DE IDEAS (BRAINSTORMING)

Objetivo: Enseñar a los alumnos a respetar y a elaborar constructivamente ideas provenientes de sí mismos y de los demás. Suscitar la salida a la luz de todos los recursos presentes en el grupo y que son de alguna relevancia para el tema o problema que ocupa al grupo en ese momento.

A menudo logra este método levantar el nivel de interés y de implicación personal de los alumnos.

Pasos a dar:

1. Elegir un problema delimitado o un tema muy central, que va a constituir el punto neurálgico de la discusión. Ejemplos de problemas prácticos: "cómo hacer una clase más interesante", "qué entendemos por líder"...

2. Brevemente introducir a la clase en qué consiste el método que se va a emplear. Se puede decir que es una forma de lograr en el tiempo más corto posible el mayor número de ideas. Subrayar que la única regla a observar es la de sugerir ideas con la mayor rapidez posible, sin expresar crítica alguna acerca de los pensamientos propios o de otras personas.

3. Si los alumnos son muchos, dividirlos en grupos de 3 a 5 alumnos. Sugerir que elijan uno de ellos que tome notas.

4. Se puede hacer un ensayo, pidiéndoles que anoten por grupos todas las cosas que recuerden que una clase hace a lo largo del día. Al cabo de cinco minutos se les puede pedir que reflexionen en los grupos sobre las preguntas:

¿Ha podido cada uno expresar sus ideas con libertad?

¿Ha sido fácil evitar toda crítica acerca de las ideas propias o de otros?

5. Tras este pequeño ensayo, formular el tema que se tenía pensado; dar tiempo para las preguntas de clarificación, y pedir a los grupos que en 10 minutos asocien libremente sobre el tema.

6. Pedir a cada grupo que seleccione las 2 ideas más importantes, para compartirlas con toda la clase.

7. Se pueden poner las listas en público como demostración de la productividad del grupo total.

8. El profesor puede hacer él mismo o pedir a un subgrupo que haga una síntesis de las ideas expuestas.

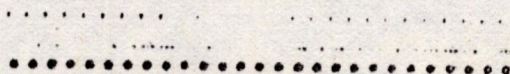
Análisis de los resultados del ejercicio:

Para lograr plenamente el ejercicio, se puede acabar analizando con la clase preguntas como éstas:

¿He sentido que se me escuchaba y que aportaba algo?

¿Demostró el grupo poseer más recursos de los que cabía esperar?

¿Se podrían pensar otras ocasiones en que sería bueno usar este método en la clase?



DRAMATIZACION (ROLE-PLAYING)

Definición: Dramatización espontánea que envuelve una o más personas que asumen papeles ("roles") en relación con un problema específico y una situación concreta.

El problema y la situación estructuran el drama. Conviene aceptar al máximo e identificarse con el rol asignado de tal modo que los participantes actúen y sientan como podrían hacerlo en una situación real.

Objetivos: Mayor penetración en el conocimiento propio y de los demás.
Sensibilización a fenómenos interpersonales.
Ofrecer ejemplos concretos de conducta como base de discusión.
Estimular formación de nuevas actitudes.
Desarrollar habilidades para la entrevista personal, relacionarse en un grupo... y todas las típicas de interacción verbal espontánea.
Desarrollar la capacidad de comprensión hacia los sentimientos y actitudes de los demás.
Objetivar los valores dinámicos de la vida del grupo.

Procedimiento:

1. Repartir los papeles a representar entre los alumnos designados. Si hay un número suficiente, un grupo permanecerá de observador.
2. Identificar el problema específico.
3. Dar unos minutos a los sujetos para que asimilen la descripción de sus personajes.
4. Comienza la acción mientras los observadores anotan todo aquello que allí sucede.
5. Marcar la hora final.

Observaciones: Hay que tener en cuenta que el problema específico debe ser una situación concreta que facilite la interacción. Un problema definido en todas sus circunstancias.

También, el que la asignación específica de roles debe lograr el que cada uno debe saber lo que se espera de él e identificarse con su rol. No es preciso que actúen las personas que tienen unas especiales cualidades dramáticas. No conviene forzar la aceptación de roles y conviene pensar de antemano la posible distribución. Conviene el ajustarse a esos roles. A veces no se consigue por ansiedad.

Saber también acabar a tiempo. En según qué casos, unos minutos de dramatización ofrecen ya muchas posibilidades.

Esta dramatización facilita la empatía o capacidad para entrar en el punto de vista del "otro", ensancha el campo de conciencia, desarrolla la capacidad de expresión e interacción verbal y produce con frecuencia un fuerte impacto en el conocimiento de nuestras propias actitudes.

Análisis del role-playing:

- Reacción de la asamblea ante la dramatización
- Manifestación de parte de los "actores" de cómo se sintieron a medida que entraban y se identificaban con su rol.
- Análisis de la interacción entre los diversos miembros del grupo
- Análisis individual de cada uno de los papeles. Tipo de liderazgo.
- Examinar alternativas a la solución o actitud tomada.
- Cambio de papeles: el que tenía un papel de padre, toma el de hijo.
- Este análisis debe seguir siempre inmediatamente en el tiempo al ejercicio realizado, y no dejarlo para más adelante ni interrumpirlo con un descanso.