

Habilidades sociais e comunicativas do traballo en equipo

| | | |
|--|---|---|
| Familia profesional | HOT | Hostalaría e turismo |
| Ciclo formativo | CSHOT01 CSHOT02 CSHOT03 CSHOT04 CSHOT05 CMHOT01 CMHOT02 CBHOT01 CBHOT02 | Todos os ciclos formativos |
| Grao | | Superior, medio e FP Básica |
| Guía para o alumnado | | Aplicable en todos os grupos |
| Actividade | A1 | Manual de benvida |
| Autores | | Mª Ruth Fachal Rodríguez, Mª Teresa Fernández Casal, Elena Mª Iravedra Díaz, Mª del Pilar Lorenzo Díaz, Francisco Rodríguez Prieto, Nuria Ruiz Gómez, Angel Soto García, Francisco Vázquez Durán. |
| <p>© 2010 Xunta de Galicia.</p> <p>Consellería de Educación e Ordenación Universitaria.</p> <p>Aviso Legal: Reservados todos os dereitos.</p> <p>A presente obra está protexida pola lei, que establece penas de prisión e/ou multas, ademais das correspondentes indemnizacións por danos e prexuízos, para quen reproduza, plaxie ou distribúa o seu contido en calqueraa tipo de soporte sen a preceptiva autorización.</p> | | |

1. Índice

| | | |
|------|--|----|
| 1. | Índice | 2 |
| 2. | Que queremos ser: grupo ou equipo? | 3 |
| 2.1 | Introdución | 3 |
| 2.3 | Xustificación | 5 |
| 3. | Dinámicas | 6 |
| 3.1 | Que queremos ser: Grupo ou equipo? | 6 |
| 3.2 | Tarxetas coleccionables..... | 7 |
| 3.3 | Camiñando xuntos..... | 8 |
| 3.4 | Puntualidade | 9 |
| 3.5 | O Polbo..... | 10 |
| 3.6 | O Círculo | 11 |
| 3.7 | Sociograma..... | 12 |
| 3.8 | Cama de auga | 13 |
| 3.9 | Carreira de vasos | 14 |
| 3.10 | Gol | 15 |
| 3.11 | Múltiples..... | 16 |
| 3.12 | Story cubes | 17 |
| 3.13 | A cebola..... | 18 |
| 4. | Conclusión | 19 |
| 5. | Bibliografía | 21 |
| 6. | Anexo..... | 21 |

2. Que queremos ser: grupo ou equipo?



“ Se queres construír un barco, non empeces por buscar madeira, cortar táboas ou distribuír o traballo. Evoca primeiro nas persoas o anhelos do libre e ancho mar. ”

Antoine de Saint-Exupéry.

2.1 Introducción

Nesta guía pretendemos recompilar algunhas das dinámicas que permiten construír e mellorar os equipos tanto dentro da aula como entre o corpo docente. Todas elas foron levadas a práctica entre o profesorado, no marco dunha formación dirixida aos docentes do CIFP Carlos Oroza co obxectivo de crear equipos de alto rendemento para que sexa un modelo de cara ao alumnado.

A metodoloxía empregada foi vivencial e experiencial, cun matiz lúdico no que cada unha das dinámicas convidaba á reflexión sobre os aspectos polos que fracasan os equipos ou naqueles puntos nos que os grupos de traballo non acaban de converterse en equipos, unha das claves da aprendizaxe neste adestramento. **Un grupo de traballo non é un equipo, éstos están en permanente crecemento, aprendizaxe, cohesión, revisión e renovación.**

Todas as dinámicas son fáciles de adaptar dentro da aula, aínda que algunhas adáptanse mellor ao comezo do curso, outras están máis pensadas para o segundo trimestre, e outras para unha fase na que os equipos comezan a consolidarse, polo que este é o criterio que decidimos empregar para a distribución delas na estrutura organizativa da guía, alén de ser tamén o empregado para trasladar esta formación á aula, xa que moitas delas xa foron aplicadas nos días seguintes á formación recibida.

2.2 A declaración de equipo

A construción dos equipos trabállase para que estes teñan alma, identidade e normas que sexan consensuadas, e que ao tempo permitan ao profesorado poñer en práctica as competencias necesarias para aplicar os procedementos na aula. Estas actuacións, encamiñadas a conseguir equipos en harmonía, poden articularse arredor de 4 bloques:

Bloques de procedementos

| | |
|---|---|
| Bloque 1 Construír o equipo supón crear a súa identidade e traballar a súa confianza de xeito consensuado polas persoas que o conforman. Implica converter ao equipo nun organismo vivo máis capacitado e aumentar o seu talento. | Xerando espazos de confianza e identidade común <ul style="list-style-type: none">■ Crear o obxectivo común do equipo.■ Cohesionar o equipo.■ Descubrir os valores do equipo xuntos.■ Traballar a confianza no equipo para axudar ao tempo a potenciar a autoconfianza individual.■ Explorar os obstáculos do equipo.■ Crear un entorno con sentido, liberdade e creatividade. |
| Bloque 2 Un equipo non so é traballar a motivación senón tamén a estrutura e procesos polas persoas que o conforman. Decidir, construír e crear as conexións que permitan ensamblar, a harmonía do equipo entre procedemento e cultura. | Construíndo a propia partitura <ul style="list-style-type: none">■ Consensuar o manual do equipo.■ Participar na toma de decisións: liderazgo en común.■ escoitar plenamente: 2 non discuten se un non escoita. A comunicación require dunha escoita plena transformadora para a outra persoa porque fai aumentar a súa autoestima e autoconfianza.■ O mapa non é o territorio.■ O significado da comunicación está no receptor.■ Traballar a empatía: non lle fagas aos demais o que non che gusta que outra persoa che faga. |
| Bloque 3 A fin é conseguir que as persoas expresen aquilo que non acostuman a decirse nun equipo, calar non axuda a construír un equipo. | Superando a tormenta <ul style="list-style-type: none">■ A curiosidade como principal fonte para superar os conflitos.■ A comunicación como elemento para converter o conflito en solución.■ A intención positiva de cada comportamento.■ A importancia das posicións perceptivas para obter información. |
| Bloque 4 Se hai harmonía nun equipo, as cousas flúen e hai unha maior capacidade de organización que capacita ao grupo e fomenta o seu desenvolvemento, traballando aspectos fundamentais. | Coidando ao noso equipo <ul style="list-style-type: none">■ Recoñecer a importancia das persoas que compoñen o equipo, pero funcionando máis alá do ego: o importante é a música, non cada músico individualmente.■ A holocracia e as organizacións horizontais.■ Conceder o máximo protagonismo á intelixencia colectiva , creando un contexto no que as persoas do equipo podan aprender.■ Alimentar o talento individual deixando espazo para aprender cousas novas, inspirando e innovando.■ Cultivar a potencialidade das persoas do equipo, dando resposta á pregunta : " que máis podo facer?". |

2.3 Xustificación

Pero porque pensamos que necesitabamos esta formación? Moitos dos membros levamos xa case dúas décadas impartindo aulas e somos conscientes de que para construír un equipo, non abonda con xuntar ao alumnado por grupos, é necesario traballar as relacións entre eles, procurando que se establezan lazos de identidade e valores, que nos momentos difíciles permitan manter a comunicación e as relacións para continuar traballando a prol do propósito que lles une, e que sempre será algunha das actividades ou tarefas plantexadas na aula. De feito, nós mesmos experimentamos ese proceso de construción coas mesmas dinámicas que aquí se plantexan.

Xa que logo, é necesario consolidar procedementos e hábitos sobre os criterios e pautas que se van establecer de mutuo acordo para cando toque tomar unha decisión dentro dun equipo no que se propoñen varias; ademais de traballar a confianza, e o clima que se desexa, deberá ser creado un protocolo sobre que facer cando as cousas se poñen difíciles, todo un conxunto de capacidades ás que lle hai que dedicar un tempo dentro da clase en aras de que as cousas flúan mellor, sendo para elo imprescindible establecer tempos para pensar e sentir xuntos sobre como se desexa facer ese proceso de construción do equipo.

A comunicación eficaz necesita de: construción-escoitar-expresar-debater, para logo decidir, por votación, por consenso, delegando nalgunha persoa, e nomeando unha xefatura cada semana. En definitiva, vertebrar o equipo na procura dunha orde creativa que conduza a un mellor funcionamento das tarefas que se desenvolvan de forma conxunta, sendo para elo necesario traballar o obxectivo de autorrealización, valores e misión comúns, liderando este proceso o profesorado; delimitando tarefas concretas para que se responsabilicen, pero sendo as persoas do equipo quen xeren as normas sobre ese compromiso, intentando evitar conflitos, pero desactivándoos se xorden, asegurándonos de que cada persoa coñeza e respecte a posición da outra, xa que **as persoas son os enfoques que tamén levan á solución.**

Por iso o protocolo de conflito “*que facer cando as cousas se poñen difíciles*”, fai o proceso máis neutral, cambiando o enfoque da situación tralas reflexións e conversas.

Tras este proceso pode xurdir un obxectivo distinto, unha nova forma de facer as cousas que faga medrar o equipo: **en xeral xulgamos aos demais polo seu comportamento, e a nós pola nosa intención.**

A comunicación converte o conflito en evolución, de aí o importante de coidala e de definir os valores a respectar e os valores que unen no obxectivo común.

3. Dinámicas

3.1 Que queremos ser: Grupo ou equipo?

| Dinámica, punto de partida | |
|---|--|
| Actividade Construír os valores do equipo que comeza ese curso a súa andaina, de tal xeito que sexan asumidos entre todo o alumnado da clase. | |
| En que momento do curso? <ul style="list-style-type: none">Ao comezo do curso | Obxectivos <ol style="list-style-type: none">Crear o obxectivo común do equipo.Crear conexións entre as persoas do equipo.Descubrir os valores do equipo xuntos.Entender a construción dun equipo como un proceso. |
| Desenvolvemento <ul style="list-style-type: none">Explicación do porque estamos aquí por parte de todos os membros do equipo, do noso sentir e de como vimos.Cada membro do equipo pode falar do seu proceso de cambio persoal e compartir experiencias vividas noutros equipos, que expectativas ten deste equipo, que cada membro fale de que espera que pase no proceso.Logo da introdución, cada membro do equipo fará con plastilina unha representación do obxectivo final do equipo, de xeito individual. Ao rematar todas as figuras, cada persoa comentará o significado da súa. Logo xuntaremos todas as figuras e faremos con todas elas unha, de cara a representar que o equipo comezará a formarse partindo do individual.A continuación, cada persoa do equipo escribirá nun adhesivo os valores que para ela son importantes nun equipo: como todos sabemos, compartir valores é algo fundamental en calquera tipo de relación, tamén nun equipo.Cando todos acabemos, faremos unha posta en común cos valores do equipo, os máis repetidos, importantes e comúns a todos nós, escribiremos nunha cartolina na que debuxaremos unha man. En cada un dos dedos escribiremos os cinco valores máis importantes.Pasaremos ao plan de acción: falaremos de cal é para nós o primeiro, que podemos facer como equipo a partires de agora, que faremos diferente cada un de nos dende xa, para que o equipo funcione. Sempre o máis importante é actuar.Que te levas? Cada persoa do equipo expresará cómo se sente despois da dinámica, e que se leva, para poder actuar a partires de agora. | |
| Tempo: <ul style="list-style-type: none">1 hora e media | Materiais: Cadeiras en círculo, plastilina, adhesivos e caixa de materiais con lapis. |
| Conclusións <ul style="list-style-type: none">Guiados polo docente, sacaremos conclusións da importancia de actuar como equipo. | |
| Observacións <ul style="list-style-type: none">Asegurarse de que os valores escollidos polo equipo sexan cumpridos | |

3.2 Tarxetas coleccionables

| Dinámica, punto de partida | |
|--|--|
| Actividade: O alumnado se autodefine ao inicio do curso e realizan unha posta en común. | |
| En que momento do curso? <ul style="list-style-type: none">Inicio de curso. | Obxetivos <ol style="list-style-type: none">Eliminar situacións tensas ante unha reunión de equipo.Animar aos membros dun equipo a interactuar entre eles. |
| Desenvolvemento: <ul style="list-style-type: none">Pedimos aos xogadores que empreguen entre cinco e dez minutos para crear unha tarxeta coleccionable persoal na que inclúan un autorretrato, un mote ou sobrenome, e algo acerca deles mesmos, que é probable que ningún asistente á reunión coñeza. Os xogadores comezarán a pasar as tarxetas aos demais participantes sen un orden establecido. Deberán ler cada tarxeta que caia nas súas mans e quedarse con unha sobre a que queiran preguntar algo. Poden deixar pasar as tarxetas ata que atopen a que máis lles interese. Pedimos a algún voluntario que lea o nome do xogador e o apodo, e que formule ao dono da tarxeta a pregunta relacionada coa frase que aparece nela. Permitimos ao xogador que responda á cuestión. Despois, esa persona poderá formular a pregunta ou pasar. Nese caso, buscamos outro voluntario. Seguimos coa dinámica do xogo ata que se animen o suficiente. | |
| Tempo: <ul style="list-style-type: none">1 hora | Materiais: <ul style="list-style-type: none">Fichas de gran tamañoRotuladores |
| Conclusións <ul style="list-style-type: none">Esta dinámica tenderá a favorecer ao coñecemento de nós mesmos segundo a percepción que os demais teñen de cada un de nós. | |
| Observacións <ul style="list-style-type: none">A importancia desta dinámica está na autoanálise de cada un de nós, proxectado no autorretrato ou no sobrenome que nos outorgamos na tarxeta do inicio da actividade. | |

3.3 Camiñando xuntos

| Dinámica, punto de partida | |
|--|---|
| Actividade Construír a confianza entre as persoas do equipo. | |
| En que momento do curso? <ul style="list-style-type: none">Antes de formar equipos, para analizar e observar as súas respostas nesta dinámica concreta. | Obxectivos <ol style="list-style-type: none">Crear o obxectivo común do equipo.Tomar conciencia de obxectivos comúns.Descubrir os valores do equipo xuntos.Entender a construción dun equipo coma un proceso común e de maneira conxunta.Tomar conciencia de obxectivos comúns, retos, aliñamento de obxectivos. |
| Desenvolvemento <ul style="list-style-type: none">Consiste en camiñar cos ollos pechados pasando por tres fases. Póñense as cadeiras no medio da aula mal postas, desordenadas, as cadeiras serán obstáculos que deberán ser sorteadas individualmente e despois coma equipo.Na primeira fase, o alumnado ten que pasar ao outro lado da aula individualmente, sorteando as cadeiras.Na segunda fase, teñen que propoñerse un obxectivo de maneira individual (chegar individualmente á meta, unha meta proposta por cada un, dentro da aula e sorteando as cadeiras).E xa, na terceira fase, teñen que chegar á meta (que será un sitio concreto da aula e proposto polo equipo), sorteando as cadeiras e cos ollos pechados todos xuntos coma un equipo.Reflexión sobre os obxectivos, sobre como se camiña con e sen eles, de maneira individual e grupal.Analizar e considerar como se sentiron e como progresa a formación deste, reforzando o obxectivo común do equipo. | |
| Tempo: <ul style="list-style-type: none">45 minutos | Materiais: <ul style="list-style-type: none">Cadeiras.Antefaces ou tecidos para tapar os ollos.Cartolina e rotuladores. |
| Conclusións <ul style="list-style-type: none">Prodúcese unha reflexión e maduración individual sobre os valores que moven ao equipo, consensuando e consolidando o aprendido. | |
| Observacións <ul style="list-style-type: none">Preguntar como se sentiron. O grupo pode anotar na silueta dunha man feita de cartolina os valores que quere para o grupo. | |

3.4 Puntualidade

| Dinámica, punto de partida | |
|---|--|
| Actividade A través desta dinámica preténdese que o alumnado adquira hábitos de puntualidade para atenuar as interferencias no desenvolvemento das actividades académicas e lle permita identificar a importancia da mesma no seu futuro laboral. | |
| En que momento do curso? <ul style="list-style-type: none">Ao longo de todo o curso | Obxetivos <ol style="list-style-type: none">Identificar as normas de comportamento ao longo do curso.Valorar as reaccións dos membros do grupo ante a falta de puntualidade.Responsabilizar a cada membro do grupo coas normas de comportamento.Potenciar a puntualidade do grupo.Resaltar a importancia da mesma no mundo laboral. |
| Desenvolvemento <ul style="list-style-type: none">Ao comezo do curso, cada un dos membros do grupo, a petición do profesorado, escribirán nun papel un rol que terán que interpretar o alumnado que chegue tarde a modo de penalización. Ten que ser de xeito anónimo, e sen informar ao resto do grupo do que cada un escribe como penalización para o resto dos compañeiros.Todos os papeis que escriba o alumnado serán gardados nun bote e custodiados polo profesor.Durante os primeiros 5 minutos da clase soará unha canción/melodía, finalizado este tempo, todos aqueles alumnos/as que entren na aula deberán elixir un papel ao chou e interpretar o rol que lle toque.Ao rematar esta dinámica, o alumnado implicado na mesma expresará ao resto do grupo a súa sensación no desenvolvemento da mesma e se repercutirá no seu cambio de actitude. | |
| Tempo: <ul style="list-style-type: none">10 minutos | Materiais: <ul style="list-style-type: none">Papeis, bolígrafos e medios audiovisuais. |
| Conclusións <ul style="list-style-type: none">Con esta dinámica pretendemos que sexa o propio grupo o que marque o cumprimento das normas a desenvolver ao longo do curso. | |
| Observacións <ul style="list-style-type: none">Se algún dos roles indicados polo alumnado fora en contra das Normas de Organización e Funcionamento do centro (NOF), sería invalidado tendo que escoller outro. | |

3.5 O Polbo

| Dinámica, punto de partida | |
|--|--|
| Actividade: Desenvolver a confianza e favorecer a distensión. | |
| En que momento do curso? <ul style="list-style-type: none">Ao comezo do curso ,cando aínda non teñen confianza entre eles. | Obxectivos <ol style="list-style-type: none">Desenvolver a confianza entre os membros do grupo.Favorecer a distensión.Valorar a importancia do contacto físico entre os membros do grupo e afianzarse como equipo.Favorecer a interacción entre os membros do grupo. |
| Desenvolvemento <ul style="list-style-type: none">Os participantes divídense en grupos de cinco. Un deles rodéase dos outros catro que lle tocan cun dedo.O xogador do centro é a cabeza do polbo, que ten os ollos abertos e dirixe os desprazamentos do animal.Os que lle rodean son os tentáculos que teñen os ollos pechados, debendo seguir todos os movementos da cabeza.Non se debe perder o contacto físico da punta do dedo co xogador do centro.Faise un sinal que fará cambiar as posicións. Pódese facer cun son no teléfono. | |
| Tempo: <ul style="list-style-type: none">15 minutos | Materiais: <ul style="list-style-type: none">Teléfono ou timbre. |
| Conclusións <ul style="list-style-type: none">Ao finalizar a dinámica, os participantes teñen que compartir co grupo as sensacións vividas. | |
| Observacións <ul style="list-style-type: none">Esta dinámica é para aqueles grupos nos que o contacto e proximidade para traballar en equipo lles poida cohibir e intimidar. | |

Fonte: Elaboración propia a partir de Hezi Zerb Elkarte (2006-2007)

3.6 O Círculo

| Dinámica, punto de partida | |
|--|---|
| Actividade Favorecer a confianza e o contacto mutuo dentro do grupo. | |
| En que momento do curso? <ul style="list-style-type: none">Ao comezo do curso (cando non teñan confianza entre eles)Ao longo do curso (cando lles custe relacionarse entre eles) | Obxectivos <ol style="list-style-type: none">Desenvolver a confianza a través do contacto físico.Valorar o contacto entre os membros do grupo para acadar confianza entre eles.Conseguir a confianza entre os membros do grupo.Favorecer a interacción entre os membros do grupo. |
| Desenvolvemento <ul style="list-style-type: none">En función do número de membros do grupo formaranse subgrupos de 5 persoas.Os membros de cada subgrupo formarán un círculo a excepción dunha persoa que quedará no interior.As persoas que forman o círculo deberán estar moi pegadas entre si de maneira que non quede ningún espazo entre elas. Desta maneira a persoa que está dentro do círculo balancearase cara aos lados, adiante ou detrás sendo os seus compañeiros os que deban evitar que caia.Ademais impulsaranse de novo, con suaves zarandeos.Produciranse cambios de quendas ata que todos os membros do grupo sexan zarandeados. | |
| Tempo: <ul style="list-style-type: none">15 minutos | Materiais: <ul style="list-style-type: none">Ningún. |
| Conclusións <ul style="list-style-type: none">Ao finalizar a dinámica compartir en grupo verbalmente as sensacións vividas. | |
| Observacións <ul style="list-style-type: none">Se estamos a traballar cun grupo no que non hai confianza previa, precedelo dalgunha outra dinámica. | |

Fonte: Elaboración propia a partir de Hezi Zerb Elkarte (2006-2007)

3.7 Sociograma

| Dinámica, punto de partida | |
|--|---|
| Actividade Con esta actividade preténdese favorecer as relacións persoais, coñecer os subgrupos dentro da aula e detectar casos de illamento ou enfrontamento entre os membros do grupo. | |
| En que momento do curso? <ul style="list-style-type: none">Ao longo do curso ,cando o grupo teña unha historia en común. | Obxectivos <ol style="list-style-type: none">Analizar a situación actual do grupo.Identificar as relacións no grupo.Motivar e favorecer o cambio nas relacións.Propiciar a interacción entre os membros do grupo.Recoñecer os posibles enfrontamentos dentro do grupo.Identificar os líderes do grupo.Empregar aos líderes (alumnado/titores) dun xeito construtivo para motivar as relacións entre todos os membros do grupo.Aplicar a situacións semellantes na contorna profesional. |
| Desenvolvemento <ul style="list-style-type: none">Cada participante fai un sinxelo debuxo del mesmo e escribe o seu nome debaixo, tamén pode achegar unha foto pequena.Reúnense todos os debuxos ou fotos e vanse pegando nun mural colgado da parede.Cada participante coloca o seu debuxo xunto aos outros, a maior ou menor distancia en función da relación que considera que ten cos compañeiros (coñecemento mutuo, afinidade,...).É interesante facer unha posta en común, escoitando como se sente cada un na posición inicial na que se coloca, e que sente cando alguén lle cambia de lugar.Tamén se pode ir tecendo unha rede das reaccións que existen entre os membros, rotulando os grosos segundo a intensidade da relación, e marcando a dirección. | |
| Tempo: <ul style="list-style-type: none">2 horas | Materiais: <ul style="list-style-type: none">Cartolina, papel ou panel, folios ou fotos de carné, tesoiras, rotuladores de diferentes grosos e cores, celo ou cola. |
| Conclusións <ul style="list-style-type: none">O sociograma de grupo sèrvenos para poder analizar as relacións entre persoas e o grao de afinidade ou distanciamento con respecto aos seus membros.Ademais unha vez realizado entrelazaremos unha rede de relacións. Tamén nos axudará a ver que tipo de relacións están a darse, alén de analizar as causas. | |
| Observacións <ul style="list-style-type: none">Prestar especial atención as afinidades e diferenzas entre o alumnado para formar os equipos de traballo. | |

3.8 Cama de auga

| Dinámica, punto de partida | |
|---|--|
| Actividade Estamos ante un xogo curto que, do mesmo xeito que o sociograma, pode servir para traballar a confianza ou como introdución a un tema a tratar. | |
| En que momento do curso? <ul style="list-style-type: none">Situacións nas que ao grupo lle custe relacionarse mediante o contacto. | Obxectivos <ol style="list-style-type: none">Xerar confianza.Cultivar as relacións entre compañeiros.Afianzar os vínculos dentro do equipo. |
| Desenvolvemento <ul style="list-style-type: none">Catro xogadores póñense de poutelas, pegados uns a outros de maneira que non quede espazo entre eles. Unha quinta persoa bótase de costas sobre este "leito de auga" que comeza lentamente a balancearse. O xogo finaliza cando todos foron balanceados.Variante: se o grupo é de entre nove ou dez persoas, entón esta cama de auga pódese converter nunha gran manta. Póñense todos os integrantes do grupo en pé formando dúas filas, uns fronte a outros e entrelazan as mans os xogadores que queden fronte a fronte. Os dous primeiros facilitan a entrada ao primeiro xogador, que vai a ser manteado, baixando as súas mans para que poida tombarse. A medida que os manteadores fan impulso cara arriba e adiante, o manteado irá avanzando cara ao final da fila. | |
| Tempo: <ul style="list-style-type: none">15 minutos | Materiais: <ul style="list-style-type: none">Manta. |
| Conclusións <ul style="list-style-type: none">O feito de ter que deixarse levar polas mans dos demais compañeiros, fai que podamos observar carencias e dificultades nas relacións entre membros do equipo. | |
| Observacións <ul style="list-style-type: none">Se estamos traballando cun grupo no que non hai confianza, precedelo dalgunha outra dinámica. | |

Fonte: Elaboración propia a partir de Hezi Zerb Elkarte (2006-2007)

3.9 Carreira de vasos

| Dinámica, punto de partida | |
|--|--|
| Actividade Xogo que require do traballo en equipo para conseguir o obxectivo común. | |
| En que momento do curso? <ul style="list-style-type: none">Cando os equipos están formados. Durante o curso. | Obxectivos <ol style="list-style-type: none">Desenvolver habilidades de traballo en equipo como a tolerancia e a coordinación.Inferir a importancia do traballo individual a prol da consecución do obxectivo final do equipo. |
| Desenvolvemento <ul style="list-style-type: none">Formaranse equipos de 4 alumnos.Cada equipo deberá transvasar a auga dun vaso a outro (situado a 5 metros do primeiro aproximadamente).Coa axuda de cordas e gomas que suxeitan o vaso, sen tocar os vasos coas mans.Se a auga cae fóra do vaso, poderán escoller entre volver á liña de saída para encher o vaso ou continuar.O equipo que logra encher primeiro o vaso, resultará o equipo gañador. | |
| Tempo: <ul style="list-style-type: none">30 minutos | Materiais: <ul style="list-style-type: none">2 vasos de cartón.4 cordas.1 goma elástica.1 cubo de auga. |
| Conclusións <ul style="list-style-type: none">Desenvólense habilidades como a paciencia e comprensión que se precisan para traballar en equipo.Tras a actividade, os equipos identificarán os obstáculos que atoparon para o transvase efectivo (se foron debidos á falta de acordo no modo do transvase, á actitude dalgún dos membros..., etc.), e o modo en que superaron eses conflitos. | |
| Observacións <ul style="list-style-type: none">O profesorado deberá controlar as actitudes e reaccións dos integrantes dos equipos. | |

3.10 Gol

| Dinámica, punto de partida | |
|---|---|
| Actividade: Traballar a capacidade de asunción de riscos e os comportamentos no proceso da toma de decisións. | |
| En que momento do curso? <ul style="list-style-type: none">■ Durante o curso. | Obxectivos <ol style="list-style-type: none">1. Reflexionar sobre a responsabilidade de cada un na toma das súas propias decisións, calculando o nivel de risco e asumindo as consecuencias que se poden derivar.2. Comprender a necesidade de equilibrio entre a autoconfianza e a habilidade para distinguir os riscos.3. Comprender que o factor fracaso é unha peza máis do camiño cara o éxito. |
| Desenvolvemento <ul style="list-style-type: none">■ O profesorado colocará unha portería pregable de fútbol nun lugar apropiado para o lanzamento do balón. Colocará no chan 10 liñas de tiro, cunha separación entre elas duns 50 centímetros, de xeito que na primeira a portería poda ser tocada coa man; sendo a décima liña a que estea máis lonxe, a aproximadamente 5 metros da portería. No desenvolvemento da actividade podemos distinguir tres partes:■ Primeira: Sen presentar a actividade, todo o alumnado quedará fóra da aula, invitando a entrar na aula un a un, na orde que eles queiran. Unha vez que o alumnado estea dentro da aula, unicamente se lle informa do seguinte: "O teu obxectivo é meter a pelota na portería. Tes 3 lanzamentos. Deberás situarte detrás dunha das 10 liñas, non importa cal. Existe unha única regra: unha vez que se escolle a liña, os 3 tiros serán dende esa liña, se é que decides tirar os 3".<p>O profesorado non deberá influenciar, nin intervir en ningún momento, deixando ao alumnado tomar a súa propia decisión. A tarefa do profesorado consiste en tomar rexistro da liña escollida por cada un e resultados obtidos (mete gol - non mete gol – case mete gol).</p><p>Logo da súa partida, cada estudante deberá saír da aula e non comentar nada co resto dos compañeiros. Se fora posible dispoñer doutra aula a maiores, o alumnado que vaia realizando a actividade, agruparíase nesa outra aula para separalos dos que aínda non participaron).</p>■ Segunda: Logo de intervir cada alumno de xeito individual, invitarase ao grupo a entrar na aula, anunciando o docente unha segunda oportunidade. Nesta segunda volta, elimínase a única regra que había: agora os participantes poderán variar a súa posición en cada lanzamento (que seguirán sendo 3 intentos). O alumnado irá saíndo pola orde que desexa, evitando o docente tocar a pelota. O profesorado rexistra de novo os tiros e os resultados.■ Terceira: Analizaremos en grupo a participación de cada estudante, reflexionando sobre aspectos tales como: cal é a razón pola que escolleron unha liña ou outra?; asumiron o xogo como un reto ou non quixeron asumir moito risco?; tiñan medo ao fracaso ou ao ridículo?; serviu a experiencia da primeira volta para elixir a ubicación da segunda?; etc. | |
| Tempo: <ul style="list-style-type: none">■ 2 horas | Materiais: <ul style="list-style-type: none">■ Unha portería pregable e balón.■ 10 liñas de tiro.■ Folio e bolígrafo.■ Ordenador e presentación multimedia. |
| Conclusións <ul style="list-style-type: none">■ Reflexión sobre o xeito de tomar unha decisión, calculando os riscos e asumindo as consecuencias. | |
| Observacións <ul style="list-style-type: none">■ A autoconfianza é esencial para unha persoa emprendedora, pero sempre compatibilizándoa coa habilidade de distinguir os riscos. | |

3.11 Múltiples

| Dinámica, punto de partida | |
|---|--|
| Actividade Reflexionar sobre a impresión que cada un de nós xera nos demais. É moi interesante traballar esta dinámica cando o grupo non se coñece ou se coñece moi pouco, xa que revela moita información sobre as primeiras impresións que cada persoa causa nos demais. | |
| En que momento do curso? <ul style="list-style-type: none">Ao principio do curso. | Obxectivos <ol style="list-style-type: none">Reflexionar sobre o autoconcepto e si "os demais me ven como eu penso".Reforzar aspectos positivos da personalidade dos demais.Favorecer o coñecemento e a empatía entre os distintos membros dun equipo como base fundamental para lograr un traballo eficaz. |
| Desenvolvemento <ul style="list-style-type: none">O docente deberá introducir a actividade explicando que o conxunto da clase representará unha obra teatral.Amosará no proxector o nome dos distintos postos de traballo que poden coexistir nunha obra teatral baseada no circo, por exemplo: o empresario, o acomodador, o trapecista, o caramelero, o domador, o lanza coitelos, o paiaso, o maquillador, etc. A tarefa consiste en darlle a cada un dos compañeiros o rol que pensa que poden desempeñar, dadas as características que fomos descubrindo día a día. Cada alumno deberá anotar nunha folla o rol que asigna a cada compañeiro e tamén o rol que el mesmo desenvolverá. É importante aclarar que logo deberán xustificar o posto que lle asignan a cada membro, permitíndose unicamente xustificacións positivas e baseadas no respecto a todo o grupo. A lista de roles que se proxecta pode ser ampliada por calquera participante se iso o axuda a expresar unha idea.Logo, comezaremos a analizar un a un os postos asignados a cada alumno: posto de traballo que lle damos a cada alumno e xustificación do posto outorgado.Ao rematar a rolda, o alumnado razoará sobre a corrección ou non de terlle asignado este posto, segundo a súa percepción. A vez, cada alumno razoará o porque do posto que se auto adxudicou, comprobando se este coincide ou non co que os compañeiros lle asignaron. | |
| Tempo: <ul style="list-style-type: none">2 horas | Materiais: <ul style="list-style-type: none">Folio e bolígrafo.Vestimenta.Micrófono.Música. |
| Conclusións <ul style="list-style-type: none">Comprobación da percepción que os demais teñen sobre nós en contraste á percepción que temos de nós mesmos. | |
| Observacións <ul style="list-style-type: none">Prestarase especial atención observando como encaixa cada estudante os comentarios dos compañeiros. | |

3.12 Story cubes

| Dinámica, punto de partida | |
|---|---|
| Actividade: Fomentar o traballo en equipo e valores colaborativos. Tamén é útil para traballar a expresión e comunicación ante o público. | |
| En que momento do curso? <ul style="list-style-type: none">▪ Durante o curso. | Obxectivos <ol style="list-style-type: none">1. Fomentar a imaxinación e a creatividade por asociación de elementos como modo de solución de problemas.2. Utilizar a narrativa para aprender a comunicar e a sintetizar en público. |
| Desenvolvemento <ul style="list-style-type: none">▪ Distribuímos ao alumnado en pequenos equipos de entre 3 e 5 participantes. Un voluntario lanza os nove dados, Story Cubes, sobre unha mesa, e cada equipo deberá construír unha historia a partir da asociación das 9 iconas que amosan as caras.▪ Cada equipo conta con 5 minutos para crear a súa historia, onde necesariamente deberán aparecer os 9 iconas. Cando remate o tempo, cada equipo deberá presentar a súa historia aos demais, que deberán escoitar con respecto e atención.▪ Esta actividade esixe traballar con doses de imaxinación e improvisación para atopar as palabras idóneas á hora de comunicar cos dados.▪ O tempo ofrecido tanto para construír a historia como para comunicala pode variar segundo o estime o profesor, pero aconséllase que sexa curto para agudizar a imaxinación e a capacidade de síntese. | |
| Tempo: <ul style="list-style-type: none">▪ 1 hora | Materiais: <ul style="list-style-type: none">▪ Dados Story Cubes |
| Conclusións <ul style="list-style-type: none">▪ A importancia desta actividade é a de traballar con diferentes historias creadas a partir de elementos comúns. | |
| Observacións <ul style="list-style-type: none">▪ Proponse que o profesorado faga unha fotografía co seu móbil á tirada dos dados, para proxectala de inmediato na pantalla da aula, así todos os equipos terán as 9 caras visibles durante a actividade. | |

3.13 A cebola

| Dinámica, punto de partida | |
|---|--|
| Actividade: Esta é unha dinámica que ademais de ter o propósito de crear un ambiente de confianza e contacto no grupo, é moi útil para romper o xeo e entrar a traballar independentemente de que o grupo necesite traballar este aspecto ou non. | |
| En que momento do curso? <ul style="list-style-type: none">Calquera: Serve para crear grupo; une á vez que é cooperativo. | Obxectivos <ol style="list-style-type: none">Conectar ás persoas do equipo.Vincular aos membros xerando cordialidad. |
| Desenvolvemento <ul style="list-style-type: none">Para a realización desta dinámica necesítase un voluntario que exercerá de granxeiro mentres que o groso do grupo agruparase formando unha cebola.Para poder formar a cebola, todos os membros deberán unirse entre si de xeito moi forte, coma se fosen capas dunha mesma cebola. Unha vez lista, o granxeiro procederá a pelala capa a capa.Cada vez que consiga pelar unha capa, a persoa que foi desprendida do grupo convertirase nun segundo granxeiro, o cal axudará no labor de continuar a pelar a cebola.Así unha a unha as capas desprendidas pasarán a formar parte do grupo de granxeiros.A dinámica poderase repetir todas as veces que se crea necesario. Se temos un grupo moi grande, poderemos formar dúas cebolas. Ao finalizar a dinámica, compartiranse en grupo as sensacións vividas. | |
| Tempo: <ul style="list-style-type: none">15 minutos | Materiais: <ul style="list-style-type: none">Ningún |
| Conclusións <ul style="list-style-type: none">A importancia desta actividade está na coordinación e forza física grupal.ObservaciónsPódese repetir máis | |
| Observacións: <ul style="list-style-type: none">Pódese repetir máis dunha vez aínda que é un xogo que cansa moito pois supón esforzo físico.Recoméndase descalzarse para evitar facerse dano co calzado dos compañeiros, alén de ter coidado con aqueles que poidan ter moita forza. | |

4. Conclusión

Hoxe en día ninguén pode negar a afirmación de que a educación é progreso, tanto para as persoas, especialmente para a infancia, como para a sociedade no seu conxunto; vía, á súa vez de integración e resolución de problemas da humanidade: guerras, fame, opresión, etc. É por isto que se debe ter un especial coidado cos obxectos e cos medios da educación adaptativa como dereito e como camiño á aprendizaxe da convivencia en común: “aprender a coñecer”, “aprender a facer” e “aprender a ser”. A importancia do desafío da educación de base é imprescindible: políticas de acordos, técnicas pedagóxicas que permitan maiores logros e superen as debilidades lexislativas: non se pode negar que os marcos legais e, polo tanto, pedagóxicos dos últimos anos, reforma tras reforma, non influíron directamente nunha maior calidade educativa.

A situación de crise nos países desenvolvidos creou un marco economicamente desigual na sociedade, afectando, de certo, ao progreso na educación, investigación e ao desenvolvemento, que se cría progresivo e sen obstáculo algún. Podemos falar dunha “desilusión do progreso”. A desigualdade do crecemento económico sen concesións deixa paso a outro tipo de pensamento e prospección de vida comunitaria nun futuro próximo, onde se redefinan os valores éticos e culturais. Á súa vez, a igualdade educativa non supón unha igualdade laboral; so hai que ver como o crecemento nos índices de formación non se corresponde cunha equivalencia cuantitativa nos índices de calidade no emprego, o que crea exclusión social. O desafío supón crear un marco de confluencia entre o mundo global e as comunidades de base, con cultura propia: universal versus singular; tradición versus modernidade; igualdade versus desigualdade; etc. Esta tarefa debe pasar pola investigación e o desenvolvemento en todos os países, concentrándose nunha maior valoración do cognoscitivo e nunha maleabilidade da formación que permita eliminar desigualdades, apuntando cara á ligazón dunha “*aprendizaxe ao longo de toda a vida*”; pero subliñando a importancia dunha educación de base de máxima calidade que implique o pracer de aprender en todas as etapas educativas: primaria, secundaria e superior. Consecución que se pode levar a cabo mediante unhas reformas políticas socialmente máis igualitarias, que inclúan a todos os afectados neste proceso: estudantes, políticos, mestres, universidades, empresas, etc., para a realización dunhas reformas educativas en común que minoren o fracaso escolar, lamentablemente en auxe, e que, á súa vez, respondan á demanda social de compensación da socialización democrática que existe na sociedade. O desafío da educación actual pasa por ensinar a “*aprender a aprender*”. A educación non pode ser un mero transmisor de coñecementos, senón que deberá aprender a producilos e utilizalos: coñecementos da realidade e coñecementos sobre o coñecemento. É por isto que o papel do futuro profesorado debe pasar por ensinar a aprender: será, pois, un modelo de ensino cara á creatividade como fin e motor da motivación no alumnado; motivación entendida como tranca que move e remove toda conduta, que nos permita provocar cambios tanto a nivel escolar coma persoal. E é aquí onde entran as actividades de aula que acabamos de presentar.

Creo que a nosa opinión como docentes pasa por contemplar os aspectos do día a día do noso traballo na formación profesional, en relación coa lexislación actual, así como cos compromisos de integración europeos e de melloras na calidade.

Podemos dicir que os proxectos educativos, reflectidos a maioría en lexislacións vixentes, son válidos e, posiblemente, correctos. O que conta agora é a realización dos mesmos. Debemos de axuntar esforzos para crear unha educación valorada polos propios educados, cousa que agora mesmo non se dá case en ningún nivel das diferentes etapas educativas. So hai que preguntarlle a calqueraa alumno de F.P. ou ao propio empresariado que os contratan. A maioría, senón todos, profesan unha falta de práctica considerable dentro da realidade da hostalaría do noso eido máis preto. E isto é un aspecto que sen dúbida debemos mellorar. O horizonte é o adecuado, os procesos cualificativos en común son aceptables e demostran unha intención de unión dentro da vella e a nova Europa; agora ben, as diferenzas entre os estados membros a nivel educativo son tantas que parece que todo isto, polo de agora, quédase en papel mollado e require un desenvolvemento e posta en común máis profundo. Mentres que os problemas da educación española sexan valorados a nivel político e non estritamente educativo, a famosa converxencia é unha utopía. Podemos dicir e asegurar que todas as medidas tomadas polas leis vixentes son correctas para a consecución do obxectivo final da formación profesional: “a orientación para toda a vida”; aínda que parece que nos atopamos con máis intencións que realidades. Aínda máis, esta orientación viuse rebaixada ata case a nada debido á crise galopante na que estamos mergullados, provocando unha nula información, no noso caso, do alumnado, moitos deles adultos, que temos nos centros de formación. Moitas veces chégannos novos estudantes case que excluídos da educación, véxase a F.P. Básica, reduto dunha mocidade que en maior ou menor medida non soubemos orientar cara a unha solución mellor; si isto é posible. Nós creemos que si. A solución pasa por reforzar a educación básica e dotar ás escolas dun mellor sistema educativo, tanto no material canto no persoal. Ao parecer, e a semellanza doutros países da Zona Euro, o futuro da nosa F.P. está na chamada Formación Dual. Teremos que esperar un tempo prudencial para observar se esta realidade centro educativo-empresa dá os seus froitos.

A formación profesional de futuros técnicos non debe ser so transmisión de información, á cal pódese acceder facilmente cos recursos actuais, polo que o profesorado de F.P. deberá ser o que guíe ao alumnado por esta aprendizaxe, motivándoo para que de forma individual ou colectiva sexa consciente ante as competencias descritas, e máis cara á *aprendizaxe durante toda a vida*, sen dúbida un efecto directo do “*aprender a aprender*”. Será pois a motivación, ao noso entender, o obxectivo principal do profesorado para crear un desexo individualizado de captación de coñecementos, actitudes e destrezas.

Estas actividades que presentamos responden a unha chamada de motivación cara o alumnado e, por ende, ao profesorado. Son, xa que logo, propostas de cooperación dentro e fóra da aula que axuden ao todo o proceso de aprendizaxe.

5. Bibliografía

- Goldsmith, Marshall, et alia (2001) Coaching - La última palabra en desarrollo de liderazgo (Prentice Hall)
- Jon Katzenbach (1995) La sabiduría de los Equipos (Ediciones Díaz de Santos)
- Kofman, Fred, (2000) Metamanagement (Granica)
- Connor, Joseph, & Seymour, John (1996) PNL para formadores (Ediciones Urano)
- Birkhenbil, M. (1989) Formación de Formadores (Ediciones Thomson)
- Senge, Peter (1990) La Quinta Disciplina (Granica)

6. Anexo

- Algunhas imaxes do desenvolvemento das dinámicas entre o grupo do profesorado.