



Fundación Juan Gastón Vignes

Kit de Dinámicas para la Capacitación de Voluntarios

- **Cuadernillo del Coordinador**





Fundación Juan Gastón Vignes

Kit de Dinámicas para la Capacitación de Voluntarios

- **Cuadernillo del Coordinador**

- **Marco Conceptual**
- **Dinámicas para la Capacitación**



©Ediciones Fundación Juan Gastón Vignes

Buenos Aires, 2005

info@fundacionvignes.org.ar

Hecho el depósito que marca la Ley

Spampinato, Sandra / Silva, Diana / Bertozzi, Verónica

Kit de Dinámicas para la Capacitación de Voluntarios

1a ed. - Buenos Aires: Fundación Juan Gastón Vignes, 2005.

192 p. + 1 CD ROM ; 21x15 cm.

ISBN 987-22568-0-2

1. Voluntarios - Capacitación. I. Título CDD 361.37

Fecha de catalogación: 09/11/2005

Presentación Institucional

La Fundación Juan Gastón Vignes es una institución creada el 4 de noviembre de 1965 y tiene como misión principal promover el Voluntariado en todas sus expresiones.

Nos dedicamos – fundamentalmente- a la capacitación de voluntarios a través de nuestro Curso "Formación de Líderes Voluntarios", especializado en Recreación, Proyectos Comunitarios y Campamentos Educativos.

Esta instancia educativa, que es de carácter absolutamente gratuita, constituye la capacitación para voluntarios con mayor carga horaria de la República Argentina.

Nuestro campo de acción es el ámbito de la Educación No Formal, entendiéndola a esta como un actividad organizada, intencional y explícita que promueve el crecimiento integral del ser humano y de la comunidad.

Proponemos una metodología de trabajo que responde a una concepción participativa del proceso de enseñanza – aprendizaje; haciendo especial énfasis en la realización de actividades y dinámicas grupales que tienen como finalidad potenciar la comprensión y construcción conjunta de cada tema.

En esta ocasión, y gracias al apoyo del Programa de Voluntariado "Ser Solidario" dependiente de la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, estamos presentando este

"Kit de Dinámicas para la Capacitación de Voluntarios".

Noviembre / 2005

Presentación del Kit de Capacitación

El Kit de Dinámicas para la Capacitación de Voluntarios está destinado a Dirigentes de Organizaciones de la Sociedad Civil y/o Coordinadores de Voluntarios.

El objetivo central de esta presentación consiste en poner al alcance una propuesta pedagógica ágil y simple de implementar, con la finalidad de facilitar y dinamizar los procesos de capacitación de grupos de voluntarios para la gestión participativa de proyectos e instituciones.

Partimos de considerar la implementación de dinámicas de capacitación dentro del marco de un proceso educativo grupal. Esto implica comenzar siempre por lo que el grupo siente, vive y piensa.

Teorizar sobre la práctica implica un proceso ordenado al ritmo del grupo: este recorrido permite ubicar lo cotidiano, lo individual, lo inmediato, dentro de lo social, lo colectivo, lo histórico, lo estructural, para posibilitar luego - y siempre - volver a una práctica enriquecida.

Índice

(03).....Presentación Institucional

(05).....Presentación del Kit de Capacitación

Marco Conceptual

(11)..... **1).Característica de la Propuesta**

Resumen Descriptivo del Proyecto

Público Destinatario

Objetivo

Contenidos a Trabajar

Evaluación del Material de Capacitación por parte de los Destinatarios

(13)..... **2).Componentes del Kit**

(13)..... **3).Introducción a la Formación de Voluntarios**

La Tarea de los Coordinadores en la Formación de Voluntarios

(18)..... **3.1.El Itinerario de un Voluntario en la Institución**

El Concepto de Itinerario

Objetivos de este Itinerario Común

Características que debe Presentar un Itinerario

Competencias del Coordinador en la Construcción del Itinerario

(20)..... **3.2.Itinerario Afectivo**

(20)..... **3.3.Itinerario participativo**

(21)..... **3.4.Itinerario formativo**

(21)..... **4).Características de la función del coordinador**

Coordinador de Voluntarios ¿De qué Hablamos?

Coordinar Acompañando

Acompañamos Itinerantes

Coordinamos al Voluntario desde el Grupo
Coordinamos desde un Marco Educativo
Para Coordinar Hay que Estar
Coordinar a Voluntarios Construye Colectivos
La Propia Persona del Coordinador

(27).....5).El Lugar de la Metodología Lúdica en la Formación de Voluntarios

Opción por la Metodología Participativa
Técnicas de Facilitación de Talleres con Jóvenes y Adultos

(32).....6).Implementación de Dinámicas Lúdicas

Qué se Busca al desarrollar Actividades
Elementos a Tener en Cuenta
Cómo Organizar Actividades
Factores a Tener en Cuenta en la Planificación de Actividades con Grupos
Realizando la Actividad
Sugerencias para la Discusión de una Dinámica
Los que Coordinan
Decálogo del Coordinador

(40).....7).Posible Categorización de Técnicas y Dinámicas Grupales

Tipos de Técnicas
Tipos de Dinámicas

(45).....Bibliografía

(47).....Referencia de los Autores

Cuadernillo del Coordinador



Marco Conceptual



1).Característica de la Propuesta

Resumen Descriptivo del Proyecto:

Partimos de cuestionar cuáles son los componentes que participan del proceso de Formación de Voluntarios, entendiendo que ser Voluntario viene a aportarle a las personas un espacio de circulación social que implica el desarrollo de contextos para generar redes afectivas de sostén, proyectos, la puesta en juego de motivaciones individuales (que luego entran en interrelación e intercambio con otros: personas, objetivos, modos, motivaciones) generando de esta forma distintos niveles de participación, de pertenencia y compromiso.

La presente propuesta pedagógica se encuentra organizada en función de tres aspectos, que se desprenden de considerar que la participación de los Voluntarios en las Instituciones transita -y se vehiculiza- en el territorio planteado por el Concepto de Itinerario. Y es así como distinguimos los siguientes ejes, que serán oportunamente desarrollados: Itinerario Afectivo, Itinerario Participativo e Itinerario Formativo.

La Metodología de Trabajo propuesta, a partir de la implementación de Dinámicas para la Formación de Voluntarios, responde a una concepción participativa del proceso de enseñanza - aprendizaje, con especial énfasis en la realización de actividades grupales que potencian la comprensión de cada tema.

Promovemos la implementación de actividades dentro del marco de un proceso educativo grupal. Esto implica partir siempre de lo que el grupo siente, vive y piensa; teorizar sobre la práctica implica un proceso ordenado al ritmo del grupo (este proceso permite ubicar lo cotidiano, lo individual lo inmediato dentro de lo social, lo colectivo, lo histórico, lo estructural), que posibilita siempre volver a una práctica enriquecida.

Una actividad en sí misma no es efectiva, para que lo sea, tiene que estar planteada en función de un tema específico, con un objetivo concreto e implementado en función del grupo con el cual se trabaja.

Las Dinámicas son provocadoras de una participación que promueve la reflexión y el análisis a partir de la acción. Tie-

nen una base metodológica dialéctica que propone volver a la práctica para transformarla y tomarla como nuevo punto de partida.

Público Destinatario:

El Kit de Dinámicas para la Formación de Voluntarios está destinado a Dirigentes de Organizaciones de la Sociedad Civil y/o Coordinadores de Voluntarios.

Objetivo:

El objetivo central de la presente propuesta consiste en poner al alcance de Dirigentes de Organizaciones Sociales, que trabajen con Voluntarios, y/o Coordinadores de Grupos de Voluntarios una propuesta pedagógica ágil y simple de implementar; con la finalidad de facilitar y dinamizar los procesos de capacitación de grupos de voluntarios en las instituciones de referencia.

Contenidos a Trabajar:

*** Motivaciones, Grupo y Proceso Grupal**

- Los Grupos: Pertenencia y Compromiso.
- Diferencias entre Rol y Función.
- Grupo y Proceso Grupal.
- Comunicación.

*** Participación y Niveles de Involucramiento**

- Tipos y Niveles de Participación.
- Áreas y Niveles de Involucramiento.
- La Participación como Itinerario.
- La Participación y los Niveles de Involucramiento en la Gestión de Instituciones de Voluntarios.

*** Liderazgo Multiplicador**

- Tipos de Liderazgo.
- El Liderazgo Multiplicador como Práctica Pedagógica y Comunitaria.
- Liderazgo Multiplicador como Metodología para la Formación y Capacitación de Voluntarios.

Evaluación del Material de Capacitación por Parte de los Destinatarios:

Cada Kit contiene una Hoja de Retorno, a través de la cual se propone a los usuarios del material que nos envíen su evaluación respecto de la implementación de las dinámicas, claridad y pertinencia del material presentado, junto a sus propuestas

y sugerencias.



2).Componentes del Kit

Cada Kit de Capacitación contiene:

- 1 Cuadernillo para el Coordinador de las Dinámicas.
- 3 Cuadernillos Temáticos: con desarrollo del marco conceptual correspondiente a cada tema, descripción detallada de cada dinámica y modalidad de implementación, momentos de la coordinación y aspectos teóricos a trabajar a partir de cada dinámica.
- Material específico para desarrollar las dinámicas para la capacitación.
- CD interactivo.



3).Introducción a la Formación de Voluntarios

La Tarea de los Coordinadores en la Formación de Voluntarios:

Consideramos que los Coordinadores de Voluntarios de las Organizaciones Sociales pueden constituirse en un **recurso educativo propio de cada institución** y así operar como elemento fortalecedor de las mismas.

Comenzaremos por comentar brevemente el perfil requerido para cada Coordinador que desee implementar acciones de capacitación en sus respectivos grupos de Voluntarios.

Trabajar en el campo del Voluntariado y de las Organizaciones Comunitarias requiere de habilidades actitudinales específicas que es preciso desarrollar.

Es por eso que, a lo largo del presente Kit de Capacitación, hablaremos de dos conceptos fundamentales que estarán siempre muy ligados: Liderazgo y Acto Pedagógico, que unidos dan por resultado la figura del Líder Multiplicador –concepto desarrollado ampliamente en el respectivo cuadernillo-.

Ser Multiplicador requerirá de habilidades técnicas, conoci-

mientos generales y manejo de herramientas tanto teóricas como prácticas; pero por sobre todo de un convencimiento y un compromiso profundos acerca de la importancia de fortalecer las iniciativas de la Sociedad Civil basadas en los valores y las potencialidades del Voluntariado.

Hablaremos entonces de Líder Multiplicador para referirnos a los Coordinadores de Voluntarios y/o Dirigentes de Instituciones que no se han quedado conformes con ser “sólo” capacitadores, y desean ejercer una influencia positiva hacia la búsqueda de soluciones e iniciativas novedosas en el campo de la acción social.

Capacitar Voluntarios requiere de los Coordinadores que se formen previamente en los conceptos a ser trabajados; pero, además y principalmente, requiere interiorizarse en dos nociones básicas e indispensables que desarrollamos a continuación:

La actitud frente la realidad social

En un contexto social caracterizado por una necesidad creciente de recursos humanos para el trabajo en actividades, cada vez mas complejas, relacionadas con asuntos que interesan a la sociedad civil y a la vez carente de recursos económicos para desarrollarlas, un interrogante hace permanente su aparición: ¿Cómo conjugar Necesidades y Carencias ?

Diversas alternativas se ponen en marcha con resultados que no modifican el problema planteado; y muchas de ellas establecen como condición para obtener cambios la obtención de recursos económicos para formar especialistas.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos provenientes de diversos sectores, a veces tenemos la sensación de que la situación nunca terminará de mejorar; antes bien: muchas veces parece que empeora.

La fórmula: “carencia económica + carencia humana” da como resultado “más de lo mismo”.

El verdadero cambio ante esta circunstancia se obtiene de la transformación de ambas carencias, a través de un salto cualitativo que permita resolver el problema: “Cambiar la operación de sustracción por una de multiplicación”.

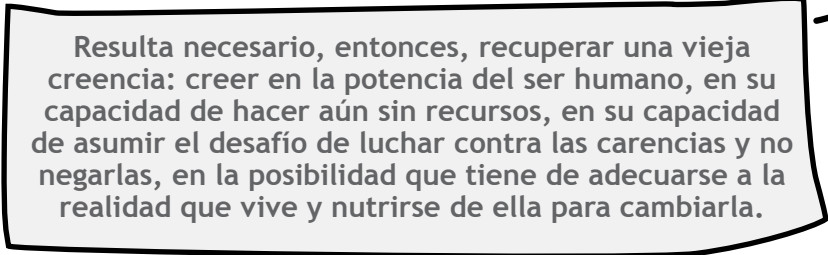
Esta formulación no es un simple juego de palabras; a dia-



rio se observa a muchas personas que se sienten impotentes para desarrollar un cambio positivo y optan por dejar todo como está; sienten que es tan grande y tanta la tarea que se requiere hacer, que optan por no hacer.

Por otro lado, existe también otra actitud extrema: la omnipotencia. A veces se cree que con los recursos económicos suficientes cualquier problema es solucionable, y en muchas oportunidades se olvida la dimensión humana y comunitaria de las personas.

Entonces, proyectos impecablemente concebidos, planeados y ejecutados fracasan porque no promueven ni aceptan la participación responsable de las personas que en ellos participan. Como consecuencia las comunidades no se apropian de sus beneficios y, de esta manera, tiempo, recursos y potencialidades son malgastados.



Resulta necesario, entonces, recuperar una vieja creencia: creer en la potencia del ser humano, en su capacidad de hacer aún sin recursos, en su capacidad de asumir el desafío de luchar contra las carencias y no negarlas, en la posibilidad que tiene de adecuarse a la realidad que vive y nutrirse de ella para cambiarla.

Frente a la realidad social, las organizaciones comunitarias intentan dar respuestas a los problemas, las inquietudes y los sueños de muchas personas.

Y en esta tarea la presencia de Coordinadores y Dirigentes capacitados supera la exigencia tradicional de recurrir a otras áreas habitualmente reservadas para “especialistas”.

Quien desee asumir un compromiso responsable para trabajar en la promoción del Voluntariado como actividad a través de la cual las personas expresamos nuestra solidaridad, **necesita algo más que herramientas técnicas pertinentes: necesita una nueva manera de encarar la realidad social, con el convencimiento de que es posible y necesario modificar sus aspectos negativos.**

Esta realidad reclama, en los ámbitos de las organizaciones comunitarias la presencia de líderes, de voluntarios capaces

de asumir no sólo la demanda técnica, sino las referidas al desarrollo de necesidades más profundas.

Un hogar de ancianos, una escuela comunitaria, un taller para discapacitados, una asociación de base, no esperan al “experto” que les ocupe su tiempo o les solucione sus problemas económicos, sino que requieren de algo más: **requieren una alternativa para reconocer caminos que los hagan lograr “un proyecto de vida , en esta vida”.**

La actitud de los Coordinadores de Voluntarios ante la realidad social ha de ser la de personas capacitadas pero sobre todo comprometidas; ya que “quien no está comprometido en su propio proceso, no está en condiciones de conducirlo en los demás.”

El cambio de Paradigmas de la Formación Tradicional

Durante muchos años, la formación de recursos humanos para las áreas sociales estuvo signada por un fuerte contenido academicista que pautaba –rigurosamente- como trabajar y tratar cada caso específico del entramado de problemas sociales.

En muchos casos, podemos decir que los resultados de esa concepción no se adapta ya a las necesidades actuales, y que persistir en una formación que proponga un cambio superficial de los abordajes de los problemas sociales pero siga sosteniendo esos mismos paradigmas, puede resultar en:

Nuevos conocimientos + nuevos conocimientos

Nuevas técnicas + nuevas técnicas

Nuevas metodologías + nuevas metodologías

Más de lo mismo

La suma de conocimientos y la incorporación de nuevas tecnologías no garantizan en sí mismas ningún efecto de cambio si no están unidas a un proceso actitudinal.

Es necesario que la formación promueva personas que ante todo se reconozcan como sujetos que piensan, sienten y actúan.

En otros aspectos, podemos afirmar también que en el campo del trabajo con las Organizaciones Sociales y con la comunidad, una característica común de la formación tradicional es una excesiva tendencia al activismo.



Se denomina activismo al resultado de una serie de acciones implementadas por parte de quien se encuentra a cargo de una tarea social que se preocupa solamente por “hacer”, y en la cual las actividades que ocupan el tiempo se constituyen en un fin en sí mismas.

Esta tendencia a pensar primero las actividades antes que los objetivos, requisitos o metas de un proyecto o de un programa comunitario son producto de modelos que han incorporado desde su formación el prestigio personal antes que los logros o resultados colectivos.

Este modelo, contiene en su interior paradigmas autoritarios que conciben la animación comunitaria desde estos supuestos:

- Planear desde necesidades personales: El capacitador o líder comunitario planea desde sus necesidades y no a partir de la decodificación de las necesidades de los otros. Su modelo de abordaje prevé una caracterización cerrada y cada grupo puede ser colocado dentro de esas categorías. Así, los grupos carecen de problemas particulares y pueden tratarse según la percepción de quien dirige.
- Ejecutar desde un rol protagónico: Cuando el capacitador ejecuta el trabajo desde un rol protagónico se convierte en el eje de la tarea y genera un vínculo de dependencia que fortalece el concepto de autoritarismo que se refleja en frases como: “si no los dirijo, no son capaces de hacer nada solos”.

Estos dos supuestos perfilan capacitadores que no están en condiciones de promover, animar y desarrollar proyectos pertinentes a las necesidades de los usuarios.

Requieren estar al frente de la actividad permanentemente y tienen dificultades para establecer el “duelo” del alejamiento del grupo cuando un proyecto es floreciente y ya no necesita de la tarea de un animador externo para continuar.

Tienen dificultades para entregar la conducción a otros coordinadores; son personas formadas en una idea unidireccional de las relaciones.

En síntesis, **creemos que la capacitación con los paradig-**

mas tradicionales no responde a las nuevas demandas socio-culturales del mundo actual.

La transformación no se logra a través de “más de lo mismo”. No se trata de incorporar más teoría, más técnicas, más fiebre por saber manipular los recursos tecnológicos que cada día nos sorprenden más.

Se trata de lograr una metodología de formación que vincule el conocimiento, las técnicas, las actitudes y una didáctica capaz de implementar en la acción lo que se pregona en la teoría.

Creemos que la transformación puede operarse a partir de un trabajo de persona a persona, que involucre al que capacita con cada voluntario, ambos comprometidos en sus procesos formativos.

3.1.El Itinerario de un Voluntario en la Institución

El Concepto de Itinerario:

Como señala Oscar García, en su libro “La Pasión de Seguir”, “El concepto de itinerario es atractivo, en tanto da la imagen no ya de un camino solitario que puede o no ser transitado o útil (...) sino la de un recorrido progresivo, voluntario y estratégico.”

Pensar en el Itinerario Institucional del Voluntario implica dejar planteados el par de componentes que le darán forma:

- Por un lado, uno de los componentes de este par, se encuentra constituido por aquellas **Motivaciones y Aprendizajes propios del Voluntario.**
- El otro componente se define por aquella **propuesta realizada específicamente por la Institución: El Programa de Voluntariado.**

Ambas instancias se irán entrelazando, desde un punto de partida, donde “El Programa propone desde la Institución; las Motivaciones – Aprendizajes proponen desde el Voluntario como sujeto, y de ambos, se genera **un espacio de identidad propio** de “ese” Voluntario con “esa” Institución; que –como una suerte de cadena de ADN, (...)– **determina una**



experiencia compartida y única.”

“...un itinerario debe tener y tiene momentos que evolucionan desde la sensibilización, el acompañamiento, la integración y la toma de responsabilidades; y (...) si su partida es **un punto**, su arribo debe ser **un horizonte**, pues no existe una llegada concebida de antemano, sino una serie de opciones vitales amplia, que se van tomando a medida que se camina.” Oscar García.

Esta conceptualización del Itinerario Institucional del Voluntario plantea un territorio amplio, para las experiencias y decisiones particulares, a partir del cual el compromiso del Voluntario con la Institución y el mundo del Voluntariado se resignifica y resignificará, permanentemente.

Objetivos de este Itinerario Común:

- 1). Facilitar la integración de los nuevos voluntarios a las diversas tareas a través de un proceso efectivo y simplificado.
- 2). Mejorar dicho proceso de integración con la aportación de las diversas experiencias.

Características que Debe Presentar un Itinerario:

- **Ser Flexible:** Cada Institución irá adaptando el Itinerario propuesto según su realidad (tiempo disponible para atender a los voluntarios, número de éstos, medios económicos, etc.), manteniéndose permeable a los intereses y tiempos de sus Voluntarios.
- **Ser Sencillo:** Para que promueva un proceso integrador del Voluntario con el Grupo, del Voluntario con La Institución y de la Institución con su Grupo de Voluntarios, sin sumar instancias innecesarias.
- **Ser Eficaz:** Para garantizar el crecimiento mutuo entre Voluntario y Destinatario, Voluntario e Institución y Voluntario y Voluntario.

Competencias del Coordinador en la Construcción del Itinerario:

- **Lo Grupal,** en términos de flujo de afectos, vínculos, conflictos que suceden – irremediamente y por suerte!- en todo encuentro entre personas. Si este aspecto no es considerado y trabajado puede funcionar como obstáculo para la práctica.
- **Lo Operativo,** todo aquello relacionado con la tarea, con la concreción de los proyectos planteados. Es impor-

tante tener en cuenta que debe darse un buen equilibrio para que lo operativo no “tape” otras dimensiones de los grupos de Voluntarios, pero sí que habilite un espacio a partir del cual cada Voluntario pueda desplegar su propio espacio de crecimiento y participación en la Institución.

- **El Voluntariado**, como campo de acción y estudio que se extiende bastante más allá de las acciones voluntarias.
- **La Institución**, con su misión, objetivos, proyectos, tiempos, fortalezas y limitaciones; con la propia mirada –concepción– que tiene del Voluntariado y de la inclusión de Voluntarios a su ámbito.

3.2.Itinerario Afectivo

Entendemos que el grupo es aquello que nos vincula con el mundo, que nos socializa, aquel lugar en donde aparecen y se ponen en juego los afectos.

Ser Voluntario viene a aportar, a quien lo quiere ser, un espacio de circulación social que implica el desarrollo de contextos para generar proyectos, redes afectivas de sostén y la puesta en juego de motivaciones individuales, que luego entran en interrelación con otros.

Por esta razón, consideramos fundamental que los Coordinadores implementen acciones concretas que atiendan el desarrollo y crecimiento del Itinerario Afectivo por el que todas las personas que participan en un grupo de voluntarios atraviesa. (Ver desarrollo conceptual en Cuadernillo de Motivaciones, Grupo y Proceso Grupal)

3.3.Itinerario Participativo

El Itinerario de un Voluntario en la institución transita, inevitablemente, por el terreno de la Participación. El solo hecho de involucrarnos con otros y proyectar acciones conjuntas genera una dinámica de interacciones compuesta por distintos niveles de participación, de pertenencia y compromiso.

Plantear una serie de acciones, claras y definidas, para promover el desarrollo y crecimiento de este Itinerario Participativo,



se transforma entonces en una cuestión básica a ser implementada en la Coordinación de Voluntarios. (Ver desarrollo conceptual en Cuadernillo de Participación).

3.4. Itinerario Formativo

El Itinerario Formativo por nosotros propuesto implica proporcionarle a cada uno de los Voluntarios un espacio para el desarrollo de sus intereses y habilidades. Esperamos que los Voluntarios, además de encontrarse capacitados técnicamente en la especificidad del campo, se encuentren habilitados para desempeñarse como líderes multiplicadores de otros líderes voluntarios. O sea, Voluntarios con capacidad técnica para liderar procesos de detección y formación de otros líderes multiplicadores.

Implementamos, entonces, el Liderazgo Multiplicador como una estrategia metodológica para la formación de voluntarios; en tanto propone un territorio compuesto de espacios de aprendizajes compartidos: basados en la secuencia acción – reflexión – conceptualización – acción. (Ver desarrollo conceptual en Cuadernillo de Liderazgo Multiplicador)



4). Características de la Función del Coordinador

Coordinación de Voluntarios ¿De qué hablamos?:

La realidad del contexto social en el que vivimos que da prioridad al “tener” sobre el “ser”, produce desajustes vitales no solo en las personas “beneficiarias” de nuestra acción voluntaria sino en todos los que nos encontramos involucrados en esa realidad, generando una profunda carencia de espacios de construcción de sentido.

Esta situación impacta, también, en los espacios de participación social (como por ejemplo las organizaciones de la sociedad civil) que se ven limitados para ofrecer aquellos aspectos que nos ayuden a ir construyendo nuevos referentes y horizontes vitales en pos de la identidad personal, colectiva y ciudadana.

Para muchas personas, el Voluntariado no es solamente un compromiso para “cambiar el mundo”, sino una búsqueda de sentido vital.

En este sentido, la Coordinación de Voluntarios intenta ir bastante más allá de la cuestión de la aplicación de técnicas, e introduce una nueva clave: la relacional, la del acompañamiento.

Coordinar Acompañando:

Como acompañamos desde lo que somos, Coordinar Voluntarios tiene mucho de nosotros mismos.

Coordinar no es solo “hacer” (llevar a cabo las acciones) y “saber hacer” (emplear nuestras capacidades y conocimientos), es también y fundamentalmente “ser”, o sea, poner a disposición nuestras dimensiones física, intelectual y emocional.

Coordinar acompañando, tiene que ver fundamentalmente con poner de nosotros mismos, estando abiertos al crecimiento en la relación con la persona voluntaria. Requiere comprometernos en esa relación, asumiendo responsabilidades, pero poniéndole el afecto.

Este es un camino en que la propia persona está en juego y no solamente los objetivos del proyecto o la institución en el que nos encontramos trabajando.

Es así que nuestro papel como Coordinadores nos obliga a plantearnos que la persona voluntaria forma parte de este proyecto de metas comunes, con sus debilidades y sus fortalezas, y que nosotros podemos acompañarlos y construir un proyecto juntos solamente si somos capaces de asumir nuestra propia realidad con iguales fortalezas y debilidades.

Acompañamos Itinerantes:

Los Voluntarios, itinerantes, son personas que van haciendo camino. Para cada persona este itinerario en la acción voluntaria es una experiencia única.



El Coordinador, como acompañante, debe asumir que cada persona necesita su propio tiempo para recorrer este itinerario; y que quizá no será en este proyecto, sino en otro, donde descubrirá el gusto y el placer por la acción voluntaria.

Coordinamos al Voluntario desde el Grupo:

Cuando coordinamos, normalmente concebimos la dimensión grupal o comunitaria. Para los grupos se han construido las técnicas y las dinámicas, sin embargo acompañar a voluntarios implica concebir la animación en su dimensión más simple: la persona como individuo. Un coordinador que no ve a la persona, no puede acompañarla ni aún dentro del grupo.

Nuestra tarea como coordinadores de voluntarios también tiene que ver con platear un “hacer con sentido”. Comprender lo que hacemos, cuanto estamos incidiendo en una determinada realidad y cuanto tiene que ver con cada uno de nosotros, con lo que pensamos, sentimos y soñamos.

Acompañar estos itinerarios implica, además, no caer en el “paternalismo”.

Entonces debemos propiciar espacios para que los voluntarios acepten y aprendan a resolver roces, desacuerdos, miedos, inquietudes, baches, desilusiones, y a celebrar la alegría, la esperanza, los objetivos compartidos y cumplidos.

Ésta, es la propia vida del grupo que fluye y no puede ignorarse.

El conflicto es algo natural y propio de los grupos, y debe surgir para poder afrontarlo y resolverlo, para fortalecer nuestras razones y el sentido de la acción colectiva.

Coordinamos desde un Marco Educativo:

Coordinar voluntarios desde un Marco Educativo significa:

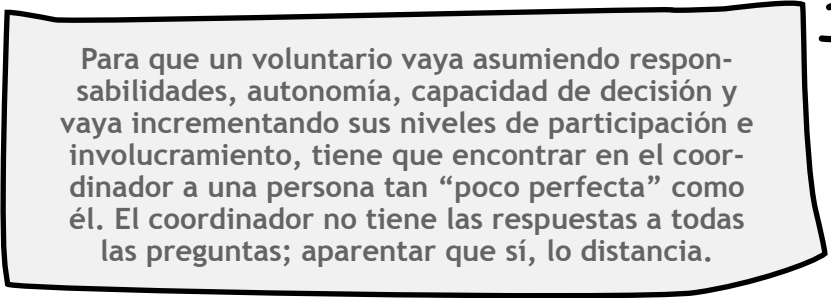
- Acompañar a cada voluntario a ser lo mejor de sí mismo y a crecer y realizarse en la acción que desarrolla.
- Proporcionar espacios para encontrar los equilibrios entre la acción y la reflexión, el hacer y el estar, lo deseable y lo posible.

- Promover la integración de los aprendizajes dados en la acción voluntaria a la vida cotidiana.
- Ayudar a contrastar las motivaciones y las expectativas con la realidad, de la propia institución y de los beneficiarios de nuestra acción.
- Facilitar y promover la construcción de una cultura de trabajo en equipo.
- Estar abiertos a aprender y crecer junto a los voluntarios que acompañamos.

Para Coordinar Hay que Estar:

El lugar de la coordinación es la relación que se construye en el espacio de lo cotidiano a partir del diálogo, y el diálogo se da cuando somos capaces de escuchar y ser escuchados sin ser juzgados.

La confianza es un indicador de que el diálogo es real (sentirse escuchado, reconocido, aceptado, integrado). Pero éste es un factor que no se da de hecho sino que se va construyendo.



Para que un voluntario vaya asumiendo responsabilidades, autonomía, capacidad de decisión y vaya incrementando sus niveles de participación e involucramiento, tiene que encontrar en el coordinador a una persona tan “poco perfecta” como él. El coordinador no tiene las respuestas a todas las preguntas; aparentar que sí, lo distancia.

Pero entonces, la pregunta obligada es ¿dónde, cómo y cuándo estar? Si la realidad indica que los voluntarios vienen con las horas contadas y nosotros, como coordinadores, también tenemos otras ocupaciones.

Como señalamos anteriormente la base de la coordinación es la relación, y esto implica “estar”. Esto nos lleva a plantear algunos factores que funcionarán como claves a la hora de responder estas preguntas y ellos son: El Tiempo, Los Espacios y Los Momentos.

El Tiempo:

- El coordinador tiene que contar con tiempo para dedicar a los voluntarios en particular y al grupo en general.



Muchas veces estos tiempos no se incluyen dentro de las planificaciones institucionales o en la programación de nuestra función de coordinación.

- Tiene que contar, también, con el tiempo de dedicación de los voluntarios a la acción. El tiempo que se dedica a la acción voluntaria es concreto y desde aquí planteamos acompañar en la acción.
- Si las tareas y proyectos son diversos, o el grupo de voluntarios es numeroso, se hace prudente plantear la necesidad de más de un coordinador, porque no puedo coordinar a quién no veo ya que el acompañamiento requiere de cercanía.

Los Espacios:

- Los espacios para la coordinación pueden ser variados, lo que requiere de gran atención por parte del coordinador para percibir, detectar y facilitar el surgimiento de estos espacios y/o el aprovechamiento de los ya existentes. Estos espacios pueden conformarse dentro o fuera de la institución o el ámbito de la tarea.
- Un ámbito más formal para el encuentro son las reuniones en grupo, donde además de hablar de lo que hacemos y cómo lo hacemos, es prudente que los voluntarios cuenten con espacio para expresarse en función de cómo se sienten.

Los Momentos:

Los voluntarios no necesitan de las mismas cosas según el momento de su compromiso, para con el proyecto y la institución en que se encuentren. Cada persona implicada en la acción voluntaria tiene necesidades diferentes en cada uno de esos momentos. No es lo mismo:

- Si recién se incorporan a la institución o proyecto,
- Si llevan ya varios años participando,
- Si los beneficiarios de la acción voluntaria han cambiado,
- Si se han quedado sin empleo, etc.

No hay recetas que nos digan “qué hacer en cada momento”, pero sí hay orientaciones que tienen que ver con la distancia a la que nos situamos del voluntario en cada momento.

Cuando una persona recién se incluye en la acción voluntaria requiere de un coordinador que la “cuide”, y esto nos

lleva a estar más cerca para proporcionarle la información y la orientación necesaria para que se incluya en la dinámica institucional.

Cuando esta persona se va implicando gana en autonomía y va asumiendo responsabilidades, asume riesgos, se equivoca y sigue necesitando del acompañamiento del coordinador pero de manera diferente. Requiere de su experiencia para reflexionar juntos acerca de ese hacer y aprender.


También llega el momento en que el voluntario es capaz de asumir una responsabilidad de manera autónoma en la institución y en un proyecto concreto. Pero estar en lo concreto puede llevarnos a perder la mirada global, la visión de las metas y objetivos institucionales, criterios acordados de organización, a preservar las modalidades de trabajo. En este caso el coordinador debe estar para aportar esa mirada y ayudar a que los voluntarios vean más allá de lo inmediato, con la finalidad de que adquieran un sentido crítico respecto de la propia tarea.

Un buen indicador para que el coordinador constate los resultados de su función se da cuando llega el momento en que deja de ser indispensable para que la dinámica grupal y los proyectos se sostengan.

Coordinar a Voluntarios Construye Colectivos:

Los grupos de voluntarios, las instituciones, no son espacios naturales; por lo contrario surgen de manera intencional ya que cada persona elige vincularse con ellos. Se convierten así en espacios de pertenencia y lugares para la conformación de vínculos. Aunque estemos convencidos de trabajar junto a otros por determinadas metas y objetivos, esto no quiere decir que tengamos necesariamente conciencia de grupo, de lo colectivo.

El hecho de pertenecer a una misma institución no implica que todos pensemos y experimentemos la realidad (incluso el voluntariado!) de la misma manera. Sumado a que el trabajo en equipo no es un valor que se promueva en nuestras sociedades. Por lo tanto el coordinador debe estar atento a estas sutilezas.



Lo colectivo es algo a construir en la acción voluntaria, porque “a construir” son los significados y el sentido de lo que hacemos y como lo hacemos.

La Propia Persona del Coordinador:

Lo que ponemos en juego cuando hablamos de la dimensión educativa de la coordinación de voluntarios es ayudar al otro a “dar el salto a sí mismo”.

En un sistema social sin sentidos, el coordinador precisa rescatar los suyos propios:

- La vista: para mirar la posibilidad,
- El oído: para escuchar sin prejuicios,
- El tacto: para poder estar más cerca o más lejos, para ceder espacios, responsabilidades y autonomía,
- El gusto: para saborear, celebrar, compartir el momento de lo cotidiano, el dolor, la alegría,
- El olfato: para intuir el lugar y el momento, los espacios y los gestos,

Y uno más, el sentido del “despertador”, ese “ring” que ayuda a caer en la cuenta.



5).El Lugar de la Metodología Lúdica en la Formación de Voluntarios

Opción por la Metodología Participativa:

Consideramos que la metodología participativa es la que permite articular, de forma coherente, la secuencia de acción-actividades- con los marcos conceptuales de referencia que planteamos para la Formación de Voluntarios.

Se ha vuelto un lugar común, tanto en las prácticas pedagógicas como en la animación socio cultural, el elogio a los modelos participativos. Se vuelve necesario, por eso, tener en claro el significado que le atribuimos a la participación y las formas de operacionalizarla en las propuestas pedagógicas.

La metodología participativa presenta muchos desafíos: exige del coordinador de actividades la capacidad de actuar en los

grupos de manera flexible, democrática y no directiva; exige un cambio de postura frente a los participantes de la propuesta, que deben ser reconocidos como personas capaces de ser sujetos y agentes de su proceso de aprendizaje, de participar activamente de la construcción del conocimiento. En contrapartida, posibilita la resignificación del aprendizaje, la ampliación de los horizontes y de la visión del mundo.

A continuación nos parece interesante enumerar una serie de cuestiones que delimitan esta propuesta de metodología de trabajo. La opción por la metodología participativa requiere entonces que los coordinadores:

- Permitan y estimulen la manifestación de actitudes, valores, pre conceptos, experiencias y conocimientos del grupo;
- Realicen un análisis de la situación, relevando el perfil de los participantes, sus necesidades, conocimientos y posibilidades;
- Problematicen en torno del tema a ser trabajado, haciendo emerger, en los participantes, la motivación y deseo de buscar mas conocimientos;
- Trabajen la explicitación de las contradicciones y sepan aprovecharlas para estimular la comprensión mas abarcativa de las relaciones vividas en la sociedad;
- Estimulen el aprendizaje a partir del otro, a través del desarrollo de la capacidad de dialogar, o sea, de la capacidad de oír, pedir y dar aclaraciones, buscar y dar razones, considerar las ideas, sentimientos y valores de los otros;
- Sean conscientes de que hay temas que pueden hacer emerger miedos, culpas, vergüenzas y resistencias, y que ameritan ser trabajados con delicadeza y respeto por los límites y ritmos individuales;
- Estimulen la espontaneidad, la creatividad y lo lúdico como forma de superar las resistencias frente a un tema;
- Mantengan su acción dentro de los límites de lo pedagógico, no invadiendo la privacidad de los participantes, manteniendo el sigilo en torno de cuestiones personales que surjan en el grupo, desarrollando actitudes de confianza, solidaridad, comprensión y respeto mutuo;
- Estimulen la reflexión, la investigación y el debate, de



forma de promover la discusión amplia de los temas y la formación de pensamiento crítico;

- Promuevan el desarrollo de actitudes y comportamientos favorables al bienestar individual y colectivo.

Participación implica “formar parte de”, “dejar ser”, “acompañar”.

Técnicas de Facilitación de Talleres con Jóvenes y Adultos:

Trabajar con grupos utilizando la **Metodología de Taller** como opción didáctica requiere el conocimiento profundo, no sólo de los fundamentos pedagógicos de cualquier metodología que pretende promover aprendizajes, sino también de ciertas técnicas que resultan necesarias para que pueda desplegarse todo el potencial educativo que ofrecen los Talleres y las Dinámicas de Grupos.

En principio, distingamos entre estos dos conceptos que acabamos de mencionar.

Por un lado, una **Dinámica de Grupo** es una actividad organizada, intencional y oportuna, cuya intencionalidad consiste en operar ciertos efectos en el grupo.

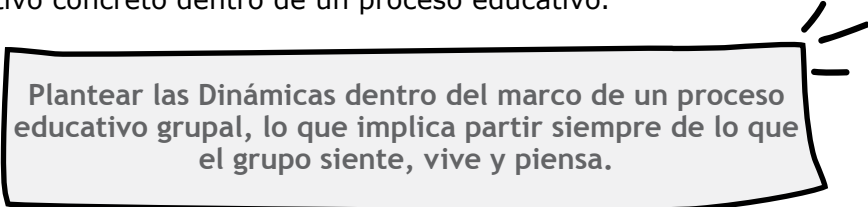
Estos efectos pueden ser, desde una relajación muscular luego de una jornada de mucho trabajo, hasta la elaboración de algún conflicto grupal. El campo de las Dinámicas de Grupo es amplísimo y es muy poco lo que puede decirse teóricamente sobre el elemento que juega el papel más importante en la realización de una dinámica: su oportunidad. Este sentido de lo oportuno, esta capacidad de saber “leer” el estado de un grupo y determinar así la inclusión de tal o cual dinámica, no es posible de generalizar y depende casi fundamentalmente de **la experiencia del Coordinador**, aunque también de la personalidad de los miembros del grupo, de la relación Grupo – Coordinador, así como del momento que estén atravesando y lo que se quiera transmitir.

Las **Dinámicas de Grupo** son en general de carácter participativo y centradas en un aspecto del grupo. Lo ideal es que sean también novedosas, divertidas y no conocidas previamente por el grupo.

En muchas oportunidades, las dinámicas suelen movilizar aspectos de los grupos relacionados con la afectividad de sus miembros, con su historia, con sus sensibilidades. Es muy importante que el Coordinador sepa graduar el efecto de las mismas y - de manera especial- **contenerlo** afectivamente en todo momento.

Las **Dinámicas** son provocadoras de participación para la reflexión y el análisis. Consideran lo objetivo y lo subjetivo de la realidad o la práctica sobre la cual estamos trabajando. Toman en cuenta la realidad cultural e histórica de los grupos con que se trabaja, sus códigos de comunicación, sus tradiciones, sus valores, su lenguaje.

Para utilizar una Dinámica debemos tener en cuenta: **el contexto y la coyuntura en la que se está actuando**. Deben ir ligadas al proceso del grupo y estar en función de un objetivo concreto dentro de un proceso educativo.



Plantear las Dinámicas dentro del marco de un proceso educativo grupal, lo que implica partir siempre de lo que el grupo siente, vive y piensa.

Las **Dinámicas** así planteadas deben proporcionar un espacio de Participación para:

- Generar un proceso colectivo de discusión.
- Colectivizar el conocimiento individual.
- Plantear un punto común de referencia a partir del cual las personas aportan su experiencia particular.
- Permitir la creación colectiva.

Una **Dinámica** en sí misma no es efectiva. Para que lo sea, tiene que estar planteada en función de un tema específico, con un objetivo concreto e implementado en función del grupo con el cual se implementa.

Demás está decir que cuantas más dinámicas conozca el Coordinador, más posibilidad tendrá de introducir las que considere más oportunas, sin repetirse. Así como también mientras más conocimiento del grupo y del tema a trabajar tenga el coordinador, más posibilidad tendrá de variar las dinámicas y adaptarlas en función del grupo y del tema a trabajar.



Por otro lado, un **Taller** es una metodología didáctica que, como su nombre lo indica, se basa en el “trabajo que el mismo grupo desarrolla para producir su propio aprendizaje”.

En este sentido, el taller como metodología didáctica tiene su opuesto en la “clase magistral”.

En una clase magistral el docente habla según un orden previamente planificado, en el cual expone un tema de manera académica y acabada. Los alumnos escuchan y a lo sumo se permiten algunas preguntas. En la sabiduría de las palabras del orador y en la capacidad de entendimiento de los alumnos queda resumida toda la didáctica de este tipo de metodología.

En cambio en los Talleres, el docente pasa a ser “Coordinador”, y el que construye su propio aprendizaje es el grupo mismo. El Coordinador presenta el tema, lo introduce, genera en el grupo las situaciones que lo problematizan y va acompañando al grupo en sus búsquedas para resolverlo.

El grupo trabaja, avanza, retrocede, experimenta momentos de claridad, de confusión, de euforia o de estancamiento. El Coordinador regula la marcha, introduce actividades, aclara situaciones. Pero siempre desafiando al grupo a producir, a “hacerse cargo” de su propio aprender.

La Metodología de Taller, que puede incluir varias Dinámicas de Grupo, es la que mejor promueve el aprendizaje porque no sólo permite el conocimiento del tema específico que se trata, sino que todo el esfuerzo que el grupo realiza para lograr ese aprendizaje es, en sí mismo, **otro aprendizaje** que se da simultáneamente y queda grabado en la memoria grupal como un acto por el cual **se va estructurando su identidad y fortaleza**.

En ambos casos, Dinámicas de Grupo y Metodología de Taller son dos conceptos más que apropiados para trabajar con grupos de Voluntarios.

El Voluntariado es, por definición, actuante y participativo, y los procesos de Capacitación de Voluntarios se ven am-

pliamente favorecidos cuando se aplican éstas opciones didácticas.

Es posible además, mediante determinadas Dinámicas de Grupo, conocer el estado de un grupo de Voluntarios con respecto a su madurez para asumir una nueva tarea, para asimilar cambios de roles o de rumbo en las instituciones, o para desarrollar actividades con públicos específicos.

En todo caso, conocer las Técnicas de Facilitación de Talleres será una herramienta muy importante de la que toda persona en contacto con grupos de Voluntarios puede sacar gran provecho.



6). Implementación de Dinámicas Lúdicas

Organizar, Dirigir, Coordinar, Facilitar... hay muchas palabras para una misma función: llevar adelante actividades grupales donde el grupo como tal, y sus miembros como individuos, puedan desplegar sus múltiples potencialidades.

Todas estas funciones pueden ser desarrolladas de manera intuitiva, pero a riesgo de depender mucho -y únicamente- del talento de quien las dirige. Para evitar correr riesgos innecesarios, es conveniente que quienes participan trabajando con grupos de Voluntarios conozcan y ejerciten ciertos conceptos y reglas básicas para dirigir actividades grupales.

Mencionaremos aquí algunas de ellas, donde daremos el nombre genérico de **"actividad"** a una situación grupal preferentemente lúdica, provocada y conducida intencionalmente por el Coordinador, como herramienta de trabajo en un Taller durante una Jornada de Capacitación.

Y comenzaremos con la regla básica más importante para todo capacitador: la teoría del iceberg. Los témpanos o iceberg, más allá del tamaño que posean, flotan siempre de manera tal que la parte del mismo que se ve fuera de la superficie del agua es siempre **menor** que la que queda sumergida. En capacitación, en educación, en facilitación de talleres y dirección de actividades, debemos cumplir la teoría del iceberg de



modo tal que el caudal de nuestros conocimientos, experiencias, actividades, etc, sea siempre mayor del que debamos utilizar en una oportunidad dada.

Esta “reserva” permanecerá “sumergida” y será la que nos dé la tranquilidad y el respaldo para “flotar” sin sobresaltos.

Cuanto mayor sea el volumen de conocimientos a utilizar en una experiencia con un grupo, mayor será la necesidad de reforzar nuestro caudal con otros más básicos, generales, puntuales, detallistas o suplementarios -no importa su naturaleza- para que el témpano pueda seguir flotando.

Qué se Busca al Realizar Actividades:

A través de las actividades intentaremos que el grupo:

Descubra: nuevas formas de relacionarse, de pensar, de comunicarse; y también nuevas formas de responder... de manera no tradicional a preguntas tradicionales.

Comparta: un momento y un espacio, a la vez disfrutando y tolerando lo bueno y lo malo que tiene como grupo. Compartir jugando es una gran manera de ensayar para compartir situaciones reales y no siempre sencillas.

Investigue: la búsqueda de nuevas propuestas, los límites hasta los que la imaginación pueda llegar, en la resolución de problemas imaginarios con soluciones reales y de problemas reales con soluciones imaginarias. Que investigue cómo lograr mejores resultados, cómo desarrollar otras actividades grupales, y la forma de coordinarlas.

Reflexione: ya que todo lo anterior sería muy superficial si el grupo no lo fuera incorporando a su propia memoria como crecimiento, como posibilidad de pensar en lo que le sucede como grupo, en cómo se ve a sí mismo y cómo lo ven los demás. Reflexionar es el paso obligado para poder volver al primer paso y seguir descubriendo.

Elementos a Tener en Cuenta:

- Tema objetivo y preciso.
- Técnica y procedimiento a seguir claro, en función del número de participantes, el espacio y el tiempo disponible.
- Saber ubicar las características particulares de cada técnica: sus posibilidades y límites.
- Recordar que una sola dinámica no suele alcanzar para

trabajar un tema.

- Las técnicas deben ponerse al alcance de todos para que sean utilizadas creativamente.

Cómo Organizar Actividades:

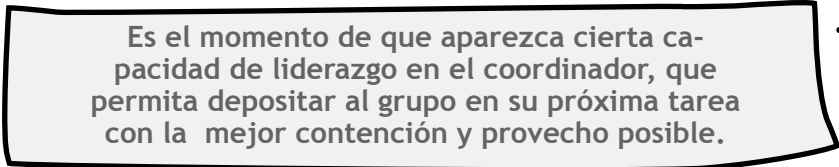
El primer requisito para realizar actividades en un marco lúdico de aprendizaje es generar un clima favorable a la recepción de la actividad. Esto se logra a partir de una actitud del Coordinador a la vez complaciente pero firme, alegre, comunicativa y de "serena excitación".

La realización de la actividad la dividimos en tres grandes momentos:

Preparación: Incluye todo el tiempo que el Coordinador destina a seleccionar la actividad, prever las posibles situaciones, preparar el material y pensar **para qué** realizará esa actividad. Es el momento previo al contacto grupal, y donde uno aún está a tiempo de equivocarse. Es el momento de mostrar **capacidad de planificación**.

Realización: Con el grupo enfrente el Coordinador introduce la actividad y espera su aceptación. Hay escaso o nulo margen para equivocarse... Es el momento de mostrar las **capacidades de conducción**.

Culminación: Cuando la actividad concluye, se espera que el grupo esté distinto que cuando la comenzó; más enérgico, más reflexivo, más feliz, más ...¿enojado?. La culminación de la actividad no debe confundirse con la terminación de la actividad: la actividad termina cuando se cumplen sus metas o el tiempo se agota; y culmina cuando el coordinador hace tomar conciencia al grupo de lo que hicieron, por qué lo hicieron, cuándo lo podrán repetir, qué opinan de ello, etc.



Es el momento de que aparezca cierta capacidad de liderazgo en el coordinador, que permita depositar al grupo en su próxima tarea con la mejor contención y provecho posible.

Factores a tener en cuenta en la Planificación de Actividades con Grupos:

a).El Tamaño del Grupo: ya que según el número de partici-



pantes y los objetivos buscados el programa cambiará. En las actividades el tiempo de explicación y de desarrollo crece a medida que crece el número de participantes. Los momentos de integración de las actividades requieren más tiempo, los participantes tardan más en reconocerse y la atención tiende a disminuir. Si bien depende del tipo de actividad, el trabajo en subgrupos de más de ocho personas es realizado por algunos con escasa o nula participación del resto.

b).El Tiempo Disponible: es un factor clave. “Dime de cuanto tiempo dispongo y te diré qué puedo hacer con el grupo”, sería una máxima perfectamente aplicable en este caso. Las actividades de conocimiento e integración pueden llevar mucho o poco tiempo, según el grupo, pero no pueden obviarse. Quien pretenda hacer producir al grupo saltando la presentación, lo estará forzando y los resultados no serán los esperados. Para que un grupo que no se conoce previamente como tal pueda comenzar a producir, es necesario invertir (y no “perder”) como mínimo media hora en actividades de integración. Existen actividades que pierden toda su potencialidad al realizarlas mal y apuradas; es preferible no hacerlas.

c).El Espacio Físico y las Condiciones Materiales: son también determinantes. Hay, ciertamente, algunas actividades que no se pueden hacer en determinados espacios, y viceversa, otras que requieren de un determinado lugar para poder realizarse. El Coordinador sabrá cuándo adaptar la actividad a las posibilidades del lugar y cuándo es mejor desechar esa actividad y cambiarla por otra. La regla general en estos casos es conocer el lugar físico y las posibilidades materiales (elementos necesarios para usar en la actividad) de antemano y no llegar a un lugar desconocido con las actividades ya elegidas y “cerradas”. En caso que no sea posible hacer esto, o que modificaciones de último momento supongan un cambio de lugar, es la habilidad del coordinador y su flexibilidad las que comenzarán a jugar un rol preponderante.

d).Las Condiciones de Temperatura: y la estación del año, deben tenerse también en cuenta; no porque sean totalmente determinantes, sino porque pueden aportar “novedad” a una actividad, o aprovechar situaciones particulares. Por ejemplo, una actividad de relajación prevista para hacerse en el mismo salón de sesiones, puede tornarse más placentera si la reali-

zamos al aire libre aprovechando un soleado y tibio mediodía. Por el contrario, lo que podría ser una actividad al aire libre puede resultar fastidiosa si se realiza bajo un sol quemante y con calor sofocante, o en un día demasiado frío, etc.

Recordemos que las actividades tranquilas, pasivas, de reflexión predisponen al frío, y que las dinámicas hacen “entrar en calor”.

e). El Sexo y la Edad de los Participantes: aún trabajando con gente adulta, y sin caer en prejuicios discriminatorios que tengan que ver con género y edad, es importante verificar que todos los participantes tengan potencial capacidad de acceso a las actividades; recordar que en los juegos de fuerza los hombres- habitualmente- superan a las mujeres y que las actividades muy dinámicas, con carreras o persecuciones, tienen un grado de adaptabilidad según la edad. Insistimos que con esto no queremos estereotipar a los miembros de los grupos, sólo se trata de que el coordinador pondere estas variables a la hora de planificar y presentar las actividades.

f). Las Características Culturales y Condiciones de Vida de la Comunidad: (con la que se trabaja) el coordinador deberá ser muy cuidadoso de armonizar y respetar en todo momento las diferencias culturales que pudieran aparecer entre los participantes al desarrollarse una actividad. Una actividad donde exista contacto físico (por ejemplo un abrazo, o cargar a alguien en brazos) puede ser recibida de diferentes maneras según la cultura o costumbres. Para este tipo de actividades también es fundamental la confianza del grupo entre sí.

Es imposible generalizar acerca de qué puede hacerse y qué no. El Coordinador lo deberá investigar con atención en la fase preparatoria, no solo pensando en lo que “no conviene hacer”, sino también en los matices positivos que una cultura puede tener en relación a las actividades. Por ejemplo un grupo que posea muy arraigada la costumbre de bailar, responderá bien a actividades danzadas, representadas, bailadas, etc. La otra variable a tener en cuenta es, además de la cultura, el nivel de vida de los participantes, no es lo mismo trabajar con gente de clase media que con personas carenciadas.

En este punto debe prestarse especial atención a algunos aspectos como por ejemplo, no realizar actividades donde la ropa corra riesgo de romperse o ensuciarse mucho; o no utilizar ma-



teriales costosos para ser gastados durante la actividad, etc.

Realizando la Actividad:

Luego de una planificación conciente y cuidadosa hemos llegado al momento de realizar la actividad. Distingamos dos momentos en la realización de actividades y veamos en detalle algunas de sus cuestiones básicas:

Momento de Presentación: Para presentar la actividad reúna al grupo en círculo, semicírculo o fila, de manera que todos puedan ver y oír bien al coordinador. La circunferencia o ronda tiene efecto unificante y ofrece al coordinador una posición ventajosa puesto que puede ver a todo el grupo y conseguir así su atención. Conviene que el coordinador se pare con una pared o árbol a su espalda, para “cortar” el horizonte y fijar la mirada del grupo en él, y evitar que a sus espaldas haya elementos distractores. En caso de que exista sol o luces potentes, el coordinador debe ubicarse de modo tal que la luz le dé a él en su cara y no al grupo, para evitar la fatiga visual de éste. No es necesario pararse de manera sobreelevada en sillas o bancos, a menos que el grupo sea muy numeroso o no exista mutua visión.

Saludará al grupo y se presentará a sí mismo si no lo ha hecho antes; presentará luego la actividad por su nombre, la explicará en sus puntos principales, sin detenerse en demasiados detalles, y preguntará sobre la comprensión general. Luego que ésta fue dada, comenzará a puntualizar detalles.

La explicación de las actividades debe hacerse de manera resumida, aprovechando el tiempo, evitando digresiones y diálogos aislados. Tener todo el material a mano para no interrumpir la explicación para ir a buscarlo y mostrarlo. Cuanto más larga sea la actividad, más despacio y puntualmente hay que explicarla; pudiendo hacerse ensayos parciales o ejemplos con algunos participantes, retomando lo que se fue explicando para ver si va quedando claro.

La primera regla de oro es que siempre hay que hablar en primera persona del plural: **Nosotros**, aunque el coordinador no vaya a participar de la actividad en sí, habla de ella como si lo fuera a hacer. El efecto psicológico de esto es de aumentar la sensación de inclusión y disminuir la distancia grupo-coordinador. Además, se debe hablar despacio, con mucha claridad,

en voz alta pero sin gritar y evitando en lo posible utilizar micrófono o megáfono; si se percibe murmullo o charla detenga la explicación, pregunte si ocurre algo, pida atención de manera amable y recién siga adelante.

La segunda regla de oro consiste en preguntar a todos si existe alguna duda y aclarar todas las que tengan que ver con la actividad sin subestimar ninguna pero según la siguiente consigna: no contestar dudas personalmente a quien la formula sino presentar las respuestas para todo el grupo, así se asegurará de que no se pregunte diez veces lo mismo. De ninguna manera se enoje con quien hace una -o muchas!- preguntas. Piense siempre que la comprensión de la actividad es una responsabilidad primero suya y luego del participante; con paciencia- a veces con mucha!- vuelva a explicar, siempre para todos, los puntos oscuros haciendo demostraciones si fuera necesario.

Generalmente, las actividades no son de participación obligatoria para los miembros de un grupo; pero éste es el momento en que, Ud. coordinador puede y debe estimular la participación de todos. Dos especificaciones más: aclare al grupo dónde se hará la actividad, es decir los límites del espacio a usar (llamando la atención sobre los sectores o elementos potencialmente peligrosos o delicados) y cuánto tiempo aproximado durará.

Momento de Dirección:

Dirigir una actividad puede suponer desde una participación muy activa del coordinador cuidando que se respeten las consignas, pasando por una atención pasiva a su desarrollo y llegando hasta el punto en que es posible "abandonar" al grupo y dejarlo solo por el tiempo que dure la actividad. Esto dependerá de la actividad misma, del estado emocional del grupo, etc.

Cuando es necesario dirigir activamente, el coordinador deberá colocarse en un lugar bien visible, donde no moleste el libre desarrollo de la dinámica de la actividad. Para iniciar la actividad hay que dar una señal bien clara, hablar o aplaudir para llamar la atención, evitando en lo posible el uso de silbatos. Trate de mantener la actividad en ritmo, sin que decaiga. Si la misma tuviera un componente competitivo esté **muy atento** a las reglas y no favorezca a nadie. De vez en cuan-



do, informe al grupo del tiempo que ha transcurrido, o del que resta, para situarlos en el tiempo. Si tiene confianza con los miembros del grupo incítelos a participar llamándolos por sus nombres y, **en caso que la actividad se esté desarrollando mal** (por el motivo que fuera) **no dude en interrumpirla** y explicar que se está haciendo equivocadamente.

Cuando el tiempo o el objetivo de la actividad llegan a su fin, conclúyala de manera clara y definitiva. Si el grupo desea seguir decida cuáles serán las ventajas y desventajas de hacerlo; puede siempre quedar la promesa para hacerlo en algún otro momento.

Y una tercera regla de oro: si el interés decae, utilice el viejo concepto: “matar el juego antes que muera sólo”.

Finalizada la actividad, agradezca a todos por participar y no olvide la reflexión. Cuando esté solo, trate de hacer una pequeña evaluación de su rol. Procure aprender siempre algo de una actividad, aunque la haya dirigido muchas veces y crea conocer todos sus secretos. Si se lo permite, descubrirá que siempre se puede aprender algo nuevo.

Sugerencias para la Discusión de una Dinámica:

- Motivar inicialmente para centrar el tema.
- Una vez realizada la dinámica empezar por preguntar: qué escuchamos, qué vimos, qué sentimos, qué pasó, qué representamos... para ordenar, en primera instancia, reconstruyendo colectivamente o recordando los principales elementos.
- Analizar a fondo los elementos de la técnica.
- Relacionar estos elementos con la realidad misma.
- Llegar a una conclusión o síntesis.

Los que Coordinan:

- 1). Antes de elegir una dinámica deben preguntarse qué tema van a trabajar, qué objetivo quieren lograr, con quiénes va a trabajar.
- 2). Preguntarse qué dinámica es la más adecuada para tratar ese tema, para lograr así esos objetivos determinados con esos participantes en especial.

3). Tener claro cómo se va a implementar esa dinámica: detallar procedimiento y luego adaptarlo al espacio y tiempo disponibles.

4). Conocer el tema a trabajar para conducir correctamente el proceso de formación y enriquecer al grupo con la participación.

Para finalizar, veamos un posible:

Decálogo del Coordinador

- 1). Conoce bien su rol y procura conocer al grupo.
- 2). Conoce siempre más actividades de las que debe dar.
- 3). Posee todo el material necesario...a mano!
- 4). Resalta el hecho de participar libremente y no por obligación.
- 5). No grita, se comunica con los participantes.
- 6). Está atento a las demandas del grupo y nunca subestima una pregunta.
- 7). Entusiasma a los tímidos y pasivos.
- 8). Busca, ingeniosamente, neutralizar los liderazgos negativos...
- 9). Evita las brusquedades y el agotamiento físico.
- 10). Mata la actividad antes de que muera.



7). Posible Categorización de Técnicas y Dinámicas Grupales

Tipos de Técnicas:

(que pueden ser utilizadas en las distintas dinámicas)

- **VIVENCIALES:** se caracterizan por crear una situación ficticia donde nos involucramos, reaccionamos y adoptamos actitudes espontáneas, nos hacen vivir una situación. Están las de animación: cuyo objetivo principal es cohesionar, animar, crear un ambiente fraterno y participativo (estas técnicas deben ser activas, permitir-



nos relajarnos, involucrarnos al conjunto, tener presente el humor). Además están también las de análisis: donde el objetivo central es dar elementos simbólicos que permitan reflexionar sobre situaciones de la vida real (el tiempo es importante en estas técnicas, el coordinador debe hacer uso flexible del tiempo, de acuerdo al grupo y a cómo se desarrollan las cosas). En las dinámicas las reglas deben ser aplicadas con flexibilidad, no ser estrictas ni intransigentes.

- **DE ACTUACIÓN:** lo central es la expresión corporal a través de la cual representamos situaciones, comportamientos, formas de pensar.
- **AUDITIVOS y/o AUDIOVISUALES:** requieren de un trabajo de elaboración previa. Aportan información adicional para enriquecer la reflexión grupal y el análisis. Encierran siempre un punto de vista particular que hay que tener en cuenta. Los coordinadores deben conocer el contenido de antemano.
- **VISUALES:** pueden ser escritas (están las elaboradas por el grupo y son el producto del trabajo colectivo en el momento mismo de su aplicación; y las elaboradas por otros que se utilizan para aportar elementos nuevos a la reflexión del grupo) o gráficas (expresan contenidos simbólicos, por lo que requieren un proceso de decodificación / interpretación).


Tipos de Dinámicas:

- **DE PRESENTACIÓN Y DE ANIMACIÓN:** permiten desarrollar la participación al máximo y crear un ambiente fraterno y de confianza. Deben utilizarse al inicio de la jornada o después de momentos intensos y de cansancio grupal.
- **DE ANÁLISIS GENERAL:** permiten trabajar temas muy distintos. Pueden permitirnos colectivizar ideas ordenadamente; otras resumir o sintetizar discusiones, promover una discusión amplia y otras establecer relaciones e interpretaciones del tema que estamos tratando.
- **DE ABSTRACCIÓN:** son centrales en el proceso de teorización y contribuyen a desarrollar el proceso de aprendizaje, la capacidad de abstracción, síntesis, concreción, análisis objetivo o subjetivo de una situación.

Estas son habilidades que se desarrollan en la medida que se practican.

- **DE COMUNICACIÓN:** sirven para ubicar qué lugar ocupa la comunicación en las relaciones personales y los grupos. Aportan elementos básicos para discutir y reflexionar sobre la importancia y utilización de la comunicación.
- **DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN:** para grupos que trabajan o van a trabajar colectivamente, de manera organizada. Son herramientas concretas que permiten: **a).** analizar y mejorar la organización, ubicando la división del trabajo, el lugar de cada uno, características principales del trabajo grupal. **b).** realizar una planificación seria del trabajo de manera participativa y democrática.
- **DE ANÁLISIS ESTRUCTURAL:** permiten realizar un análisis (desde el punto de vista de los participantes) de la estructural social, y ubicar problemáticas particulares en la dimensión estructural del contexto social.
- **DE ANÁLISIS ECONÓMICO:** el objetivo específico de este tipo de dinámicas es permitir profundizar en el análisis económico de la realidad en la que vivimos, tanto en el presente como así también en el pasado.
- **DE ANÁLISIS POLÍTICO:** el objetivo se plantea en el análisis de la estructura jurídico – política de la sociedad, donde se presentan técnicas que nos permiten dar elementos para el análisis de coyuntura y el análisis histórico.
- **DE ANÁLISIS IDEOLÓGICO:** el objetivo central es introducir al grupo en el análisis de la superestructura ideológica, a la vez que analizar los aspectos particulares de la misma. Estas técnicas nos permiten entrar a analizar la problemática cultura.

Este fue un resumen de las condiciones básicas que necesitamos para poder coordinar un grupo y las actividades que realizaremos con él. Hay más elementos que aparecerán en la práctica. El coordinador requerirá de la plasticidad necesaria para poder ir adaptándose a las necesidades que observe en cada grupo en particular.



Anímese a aprender de ellos y ser flexible que así logrará cosas maravillosas!!!.

*** Anotaciones**





Bibliografía

- **“ACOMPañAMIENTO EN LA ACCIÓN – LA FIGURA DEL COORDINADOR DEL ANIMADOR DE VOLUNTARIADO”** – Jullý Rodríguez Rodríguez – 2º edición, Colección a Fuego Lento – Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España.
- **“LA PASIÓN DE SEGUIR”** – Voluntariado Transformador; sin excusas, sin fronteras... – Ediciones Seguir Creciendo – Buenos Aires, 2004.
- **“TÉCNICAS PARTICIPATIVAS PARA LA EDUCACIÓN POPULAR”** – Volumen I y II - LUMEN – HUMANITAS – CEDEPO – Buenos Aires, 1996.
- **“ACTIVIDADES RECREATIVAS”** – Apunte Mimeo – Curso “Formación de Líderes Voluntarios” – Fundación Juan Gastón Vignes – Buenos Aires, 2000.
- **“FORTALECENDO O VOLUNTARIADO NO BRASIL”** – Programa Volutários – Comunidade Solidaria – BID, FBB e UNESCO - Sao Paulo, 1998.



Referencia de los Autores

- **Verónica Bertozzi**

Estudiante del Instituto de Tiempo Libre y Recreación.

Voluntaria, Docente y Miembro del Consejo Directivo de la Fundación Juan Gastón Vignes.

Responsable del desarrollo de la metodología lúdica y las actividades del presente "Kit de Dinámicas para la Capacitación de Voluntarios".

- **Diana Silva**

Licenciada en Psicología. Voluntaria, Docente y Miembro del Consejo Directivo de la Fundación Juan Gastón Vignes.

Responsable del desarrollo conceptual, de la metodología lúdica y las actividades del presente "Kit de Dinámicas para la Capacitación de Voluntarios".

- **Sandra Spampinato**

Terapeuta Ocupacional. Voluntaria, Docente y Miembro del Consejo Directivo de la Fundación Juan Gastón Vignes.

Responsable del desarrollo conceptual, de la metodología lúdica y las actividades del presente "Kit de Dinámicas para la Capacitación de Voluntarios".

- **Mónica Vélez**

Diseñadora Gráfica. Voluntaria de la Fundación Juan Gastón Vignes.

Responsable del diseño, diagramación y producción del presente "Kit de Dinámicas para la Capacitación de Voluntarios".

Impreso en Argentina
Se terminó de imprimir en
ARTES GRAFICAS BUSCHI S.A.
Ferré 2250, C.P. 1437 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
el mes de noviembre de 2005
República Argentina

