

■ **Edita**

- Consejería de Medio Ambiente
- JUNTA DE ANDALUCÍA

■ **Dirección Técnica**

- Ricardo de Castro
- Caridad Ruiz
- Dirección General de Educación Ambiental y Sostenibilidad

■ **Autora**

- Susana Lafraya

■ **Diseño de la colección**

- Esther Morcillo
- Fernando Cabrera

■ **Maquetación**

- Cristina Bustamante

■ **Ilustraciones**

- Bella Moreno

■ **Fotografías**

- Archivo Fotográfico Consejería de Medio Ambiente
- Archivo Fotográfico de Asociaciones de Voluntariado Ambiental de Andalucía
- Ricardo de Castro
- M. Angel Cano
- Caridad Ruiz

■ **ISBN**

- 84-96329-88-7

■ **Depósito Legal**

- SE-

- Edición impresa en papel reciclado 100%

GUÍAS
PRÁCTICAS
voluntariado
ambiental

Gestión y Dinamización de Grupos de Voluntariado Ambiental



JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

01

Introducción

02

Gestión de grupos de voluntariado ambiental

	13	1. Grupos y asociaciones de voluntariado ambiental
	14	2. Teoría de los grupos
	14	2.1. Definición
	15	2.2. Elementos de un grupo
	15	2.3. Fases de la vida de un grupo
	16	2.4. Elementos que facilitan la evolución grupal
	17	2.5. Tratamiento de conflictos
	17	3. Coordinación de grupos
	19	3.1. Funciones de la coordinación
	18	3.2. Tipologías de coordinación o liderazgo

03

Dinamización y técnicas de trabajo: el grupo

	21	1. Presentación y conocimiento
	24	2. Cohesión e identificación grupal
	26	3. Formación de subgrupos
	27	4. Comunicación y redes
	29	5. Cooperación grupal
	31	6. Coordinación
	31	7. Tratamiento de conflictos y mediación
	34	8. Interculturalidad

04

Dinamización y técnicas de trabajo: proyectos y actividades

39	1. Planificación
43	2. Análisis y toma de decisiones
44	3. Reunión
46	4. Producción y creatividad grupal
46	5. Aprendizaje
47	6. Evaluación participativa
50	7. Autogestión
51	8. Formación y calidad

05

+Información

55	1. Glosario
55	2. Bibliografía
56	3. Web

Introducción

01



01





En el año 2001 empezamos a publicar en la Revista «En Acción» de la Consejería de Medio Ambiente una página especializada en el trabajo educativo con grupos (**Formando grupo**) con el objetivo de ofrecer herramientas pedagógicas para la tarea cotidiana que desarrollan los grupos de voluntariado ambiental y sus coordinadores/as y ofrecer un marco teórico para sus intervenciones proambientales.

Ahora presentamos esta Guía Práctica que amplía los contenidos para la gestión de grupos de voluntariado y ofrece un conjunto de técnicas y recursos pedagógicos para la acción proambiental y el desarrollo sostenible, de manera organizada y fácil de consultar.

La Guía se divide en tres partes. La primera, desde un punto de vista teórico, trata de la gestión

de grupos de voluntariado ambiental, la segunda y tercera sobre la dinamización y el trabajo directo que ofrece orientaciones y técnicas que contribuyen a la formación del grupo y al desarrollo de actividades y proyectos desde un punto de vista práctico. Se completa con un glosario de términos que facilitan la comprensión de la guía, así como una bibliografía y algunas páginas Web sobre el tema.

Queremos que esta Guía dé respuesta a las necesidades de recursos para la formación y la acción de los/as voluntarios/as ambientales, los/as coordinadores/as de proyectos locales y de redes, así como a todas aquellas personas interesadas en poner en marcha o mejorar acciones de formación e intervención en el ámbito de la acción comunitaria para la conservación del medio ambiente y la sostenibilidad.



Gestión de grupos

02



02



1 Grupos y asociaciones de voluntariado ambiental

El Programa de Voluntariado Ambiental de la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía nace el año 1995. Surge en un año con una importante incidencia de incendios forestales. Es en ese momento cuando la administración pública se replantea su política en cuanto a la participación ciudadana organizada y la educación ambiental. Supone el reconocimiento de la necesidad y la contribución de las entidades sin ánimo de lucro y de ciudadanos/as interesados/as en la mejora de la gestión de la calidad ambiental.

Según el Informe del Instituto John Hopkins para la Fundación BBV (1995) sobre el sector no lucrativo, el número de entidades ambientales asciende a 5.518 de las 253.309 organizaciones sin ánimo de lucro que actúan hoy en España. En el voluntariado ambiental se incluyen las iniciativas que se desarrollan de forma altruista y sin ánimo de lucro, de forma libre y organizada, tareas de mejora ambiental y conservación de los recursos naturales. Estas tareas se concretan a través de proyectos estructurados de los distintos grupos y organizaciones con capacidad de



producir un impacto social, cultural, educativo y ambiental muy positivo.

Las asociaciones que desarrollan proyectos de voluntariado ambiental trabajan con diversos objetivos: desarrollo de acciones de conservación y mejora del medio natural y urbano; reivindicación y denuncia de agresiones contra el medio ambiente; organización de actividades formativas y de sensibilización a la población; divulgación de información sobre el patrimonio natural y la problemática ambiental; promoción del estudio de la naturaleza y el impacto de las actividades humanas; fomento de la participación en la resolución de problemas ambientales...

Estos objetivos se desarrollan a través de actividades: de protección, conservación y regeneración del medio natural y urbano; de formación y sensibilización a través de cursos, talleres, campañas, exposiciones, charlas, excursiones, campos de trabajo, etc...; la elaboración y edición de materiales didácticos y divulgativos; la realización de estudios sobre la situación ambiental, censos e inventarios de flora y fauna, y otros de impacto ambiental y creación de redes de voluntariado.

Las actuaciones de los/as voluntarios/as pueden tener un triple efecto como dice Castro (2000): «sobre el entorno directamente, mejorando su calidad; sobre sí mismos/as, posibilitando la adopción de actitudes y comportamientos proambientales; y como agentes mediadores ante otras personas, a las que pueden influir y educar directa y/o indirectamente».

Por tanto, es necesario destacar y reconocer que este nuevo movimiento de voluntariado ambiental trabaja para la mejora de la calidad física del entorno y también como una profunda estrategia de cambio personal, social y cultural orientada hacia una sociedad proambiental, justa y responsable.

En estos diez años de funcionamiento el Programa de Voluntariado Ambiental de Andalucía ha promovido más de 1.500 proyectos de diversa índole implicando en sus actuaciones a más de 27.000 andaluces. Cifras que dan idea de la magnitud e importancia que este movimiento altruista y participativo de conservación de los re-

cursos naturales y de promoción de la sostenibilidad está alcanzando en nuestra Comunidad.

2 Teoría de los grupos

Las acciones de Voluntariado Ambiental, se desarrollan en grupo. El grupo es el elemento esencial desde y para el que trabajamos. Por ello es fundamental conocer qué es, cuáles son sus elementos y comprender sus procesos.

2.1. Definición

Un **grupo** es un conjunto de personas con un objetivo común, que interaccionan entre sí de manera consciente e interdependiente, y que comparten valores, ideas, normas y actitudes. En su interior se generan procesos dinámicos en permanente cambio y evolución.

Hay diferentes teorías de qué es un grupo.

En 1968 Cartwright & Zander definieron al grupo como «un conjunto de individuos cuyas relaciones mutuas les hacen interdependientes en algún grado significativo».

–Según Bleger (1980) un grupo es «un conjunto de personas con un objetivo común al que intentan abordar operando como equipo. La estructura de equipo sólo se logra mientras se opera, gran parte del trabajo del grupo operativo consiste, sucintamente expresado, en el adiestramiento para operar como equipo». Es decir, «un conjunto de individuos que interaccionan entre sí compartiendo ciertas normas en una tarea».

–Pichón Riviere (1981) caracterizó al grupo como «conjunto restringido de personas que ligadas por constantes de tiempo y espacio y articuladas por su mutua representación interna se propone, en forma explícita o implícita una tarea que constituye su finalidad, interactuando a través de complejos mecanismos de sumisión y adjudicación de roles».

–Morales y Huici (1994) hablan de tres condiciones «necesarias y suficientes» para afirmar que un colectivo humano se convierta en grupo. 1: que los componentes de ese colectivo se defi-

nen como miembros del grupo; 2: que compartan las creencias grupales; y 3: que exista algún grado de actividad coordinada.

2.2. Elementos de un grupo

Partiendo de las teorías sobre grupos podemos identificar una serie de elementos fundamentales comunes a todos:

■ **Objetivo común**

Define y da sentido a la existencia del grupo, lo hace progresar, le da coherencia y cohesión.

■ **Estructura: roles**

Define la base sobre la que se genera la identidad del grupo. Establece los roles o funciones de sus miembros (centrados en la tarea, de mantenimiento del grupo, integrados en la estructura formal...).

■ **Normas**

Definen las reglas de funcionamiento del grupo. Regulan conductas y procedimientos y están orientadas hacia la eficacia y el logro de los objetivos y hacia la vida emocional del grupo.

■ **Cultura del grupo: valores y creencias**

El grupo es más que la suma de sus miembros. Las interacciones entre los mismos generan una identidad grupal propia y un espíritu de equipo por sus valores y creencias.

■ **Sistema de comunicaciones: interno y externo**

Nivel interno: de información e intercambio afectivo entre sus miembros (comunicación verbal y no verbal).

Nivel externo: entre ellos/as y con el exterior; establecen las posibilidades de intercambio y creación de redes de comunicación y acción.

■ **Clima grupal**

Define el tono afectivo en el grupo para una convivencia positiva (emociones, problemas, satisfacciones...).

2.3. Fases de la vida de un grupo

Además, como proceso dinámico, la vida de un grupo pasa por diferentes fases o momentos. Éstas no son aisladas, suelen mezclarse y se producen de manera diferente según el grupo. En cada una de ellas se aprende a desarrollar actitudes, habilidades y formas de afrontar situaciones y resolver problemas.

■ **Orientación**

Al principio no existe el grupo como tal, no hay integración. La participación de sus miembros se da desde una perspectiva individual; las relaciones se caracterizan por la inseguridad, la expectativa, la falta de orientación y la duda. Los objetivos del grupo parecen confusos, no está clara la tarea. Los roles no están identificados para la construcción del grupo. Se producen conversaciones superficiales, miradas que no confluyen...

■ **Establecimiento de normas**

Las relaciones se van haciendo más sinceras y profundas, las actitudes más abiertas, se va conociendo a las personas y se establecen normas para el trabajo en común. Durante este acercamiento pueden producirse reacciones de hostilidad o agresión, como una defensa a mostrarse y ser reconocido/a. Hay miedo al cambio, a ser atacado sobre todo si se actúa con una mentalidad estereotipada.

■ **Desarrollo de la participación:**

El clima es más relajado, hay participación de todos/as, se permiten concesiones y se tiene conciencia de pertenecer a un buen grupo. Hay una tendencia a la unanimidad, se acepta el diálogo con las normas determinadas por el grupo, se desarrolla la participación de sus miembros con miedo a disentir por no romper ese «pacto formal», el grupo no está maduro todavía. A partir de este momento podemos empezar a hablar de la posibilidad de generar pertenencia al grupo y pertinencia a la tarea.

■ **Necesidad de estructura y organización**

Hay contradicciones y desacuerdos. Los conflictos interpersonales e intragrupales que, generalmente han estado latentes desde el inicio, se

manifiestan. A veces también se dan conflictos intrapersonales e intergrupales. Hay problemas de autoridad formal, de liderazgo, de toma de decisiones... Es el momento de tomar conciencia de los límites y márgenes de libertad.

■ **Autorregulación y funcionamiento**

El grupo aprende a evaluar su proceso y controlar su funcionamiento. Se van encontrando cauces para resolver los conflictos, se trabaja con eficacia. No es que no haya conflictos, sino que hay una situación favorable para resolverlos, el grupo es capaz de modificar su propia situación. Es el momento de mayor madurez, hay una renovación de viejas expectativas que se integran con perspectiva histórica y se acuerdan otras nuevas.

■ **Final**

La finalidad del grupo es clara, por lo que su tiempo de vida está determinado por las tareas o los propósitos del mismo. Como en todos los procesos, los grupos se separan, con el tiempo se diluyen las relaciones, se pierden los contactos. Es un momento importante para motivar a sus miembros hacia nuevas experiencias.



2.4. Elementos que facilitan la evolución grupal

Este proceso educativo de evolución grupal no es espontáneo, es necesario estructurarlo e integrar cuidadosamente las actividades de formación de grupo en el plan diario.

El desarrollo grupal requiere que el/la coordinador/a realice sus intervenciones en un orden secuencial dependiendo del grupo y su evolución.

Algunas conductas positivas con respecto a la tarea y a la vida del grupo facilitan el trabajo, su madurez, consolidación y eficacia. Los elementos que la facilitan son:

■ **Objetivos**

- Definir objetivos claros, concretos, evaluables y consensuados por todo el grupo.
- Reforzar al grupo cuando logra los objetivos propuestos.
- Revisar los objetivos en caso necesario.
- Generar un clima de flexibilidad.

■ **Liderazgo y roles**

- Potenciar elementos dinamizadores que muevan al grupo de manera participativa.
- Compartir el liderazgo.
- Asumir la responsabilidad de cada uno/a en las tareas a desempeñar.
- Distribuir las funciones según las aptitudes y actitudes de cada persona.

■ **Clima socio-afectivo**

- Estimular la confianza, el aprecio por uno/a mismo/a y por los/as demás, la espontaneidad y la cooperación.
- Favorecer la satisfacción de las necesidades personales: deseo de ser aceptado/a y comprendido/a, necesidad de ser considerado valioso/a, deseo de tener éxito/reconocimiento, necesidad de afecto.
- Fomentar la comunicación sincera y la interacción.
- Reducir las tensiones que se produzcan en el grupo y facilitar situaciones favorables para tratar y/o resolver los conflictos.

■ **Evaluación del grupo**

- Organizar actividades de evaluación periódica y colectiva.

- Reformular objetivos, metodología, etc... cuando se considere necesario.

- Evaluar los procesos emocionales que puedan darse en el grupo.

- Hacer consciente al grupo de su propio proceso.

- Motivar hacia nuevas experiencias.

2.5. Tratamiento de conflictos

El conflicto es un fenómeno propio de todos los seres vivos. Se da en todas las épocas y edades y afecta a la vida de las personas y los grupos. El conflicto en sí no es algo negativo, puede ser positivo, depende del valor que le demos y cómo lo gestionemos.

Los conflictos pueden ser intrapersonales, interpersonales o intergrupales. Los identificamos por sus consecuencias destructivas y nuestra incapacidad para abordarlos de manera constructiva. Los cambios nos dan miedo. No se trata de rehuirlos, de rendirse o negarlos, se trata de hallar la mejor manera de resolverlos ya que pueden ser elementos de renovación, cambio personal y social. A veces no se resuelven, pero se crean situaciones favorables para abordarlos.

El objetivo de «la resolución positiva de conflictos» es el reestablecimiento de la armonía original, de la comunicación y la cooperación en las relaciones humanas. Lo que se procura es que las partes implicadas, dentro del mismo sistema donde se generan, encuentren por ellas mismas formas de resolverlos de manera efectiva y definitiva, actuando sobre las causas que los originan y promoviendo los cambios necesarios.

En un conflicto intervienen distintos factores:

■ **Las personas**

Tenemos que identificar quiénes son: ¿Quiénes están involucrados directa o indirectamente?, ¿Qué papel e influencia tienen?, ¿A qué voluntad, interés o motivación responden?, ¿Cuáles son sus sentimientos respecto al conflicto?.

Personalizar el conflicto sólo sirve para confundir el problema, al valorar el conflicto en términos

personales ponemos en peligro nuestra autoestima. Por ello hay que separar las personas del conflicto, los sentimientos de los hechos.

■ **El problema**

Hay que identificar y reconocer cuál es el problema y diferenciar si se trata de un conflicto esencial o innecesario.

Innecesario: producido por mala comunicación, estereotipos, desinformación...

Esencial: cuando hay áreas de discrepancia, intereses, necesidades, voluntades distintas, diferencias en cuanto al procedimiento a seguir, valores...

■ **El proceso**

El conflicto pasa también por distintas fases. Por ello, es importante conocer su evolución e identificar los momentos críticos.

La comunicación suele deteriorarse a medida que se intensifica el conflicto; las acusaciones y las generalizaciones se mezclan; se distorsiona la realidad y se pierde la perspectiva. A veces cuando tenemos un problema hablamos de él, pero no con la/s personas implicadas, así el problema se complica, se consolidan los estereotipos.

Los/as mediadores/as trabajan con los grupos para reestablecer la comunicación. No resuelven los conflictos sino que facilitan que las personas encuentren sus propias soluciones. Trabajan con las partes implicadas desde un esquema de «ganar-ganar» (todas las partes ganan). Su capacidad está en estructurar y dirigir un proceso que respete la diversidad, acepte la complejidad de los temas y entienda el contexto. Por ello, deben entender la naturaleza de los conflictos y estar preparados/as para responder a sus características especiales ya que suelen ser situaciones confusas.

3 Coordinación de Grupos

La coordinación de un grupo tiene como objetivo la creación, mantenimiento y supervisión del mismo. El/la coordinador/a de grupo es la persona que facilita, guía y orienta el proceso educativo y se pone al servicio de las ideas básicas del

proyecto sin apropiárselas, ya que deben ser entendidas y suscritas por todos/as.

La persona que asume la responsabilidad ha de ser aceptada por el grupo, independientemente de cómo haya sido elegida. Esto dependerá en gran parte de la capacidad de generar relaciones interpersonales de calidad y en cómo haga efectiva la propuesta de «trabajar juntos».

Existen diferentes formas de asignar este rol:

- Elección democrática: el grupo toma conciencia de la necesidad de un/a coordinador/a y de la capacidad de algún miembro para desempeñar la función.
- Espontáneamente: cuando un/a miembro capacitado/a se ofrece o lo asume directamente.
- Impuesto: por un poder jerárquico superior.



3.1. Funciones de la coordinación

Las funciones que desarrolla un/a coordinador/a son las siguientes:

■ **Pedagógica**

Proponer y compartir modelos educativos: de relación, valores, comportamiento e interpretación del entorno.

■ **Didáctica**

Facilitar el aprendizaje. Ayudar a que los/as miembros del grupo descubran o elaboren la

información que necesiten estimulando la reflexión. Seleccionar los contenidos y la metodología según los objetivos.

■ **Organizativa**

Organizar actividades, infraestructuras, equipo, monitores, presupuesto...

■ **Animación/Dinamización**

Favorecer canales de comunicación internos del grupo y con el exterior, implicándose activamente. Ofrecer elementos para la madurez y autorregulación del grupo. Crear las condiciones para que los/as miembros del grupo puedan descubrir y experimentar distintas formas de colaboración.

■ **Mediación**

Facilitar la prevención, tratamiento y resolución positiva de conflictos. Ser intermediarios/as entre los/as participantes y el entorno.

■ **Supervisión y evaluación**

Organizar y realizar la supervisión de las actividades, infraestructuras, equipos, grupos, presupuesto, desarrollo del programa y la evaluación participativa.

■ **Seguridad**

Velar por la seguridad de los/as participantes: normas, salud, seguros de los/as participantes.

■ **Representación de la Entidad**

Informar, presentar y organizar.

3.2. Tipologías de coordinación o liderazgo

Hay diferentes formas de liderar un grupo. La más efectiva para el aprendizaje en las acciones de Voluntariado es la democrática o participativa. A continuación puedes ver, en el cuadro comparativo de tipologías, cómo son sus actuaciones ante distintas situaciones (Tabla 1).

T1 Tipologías de coordinación o liderazgo			
Situaciones	AUTORITARIO	DEMOCRÁTICO	LAISSEZ-FAIRE
Elección del coordinador/a y toma de decisiones	Elegido o designado. Decisiones unívocas sin admitir discusión.	Elegido democráticamente. Decisiones negociadas.	No importa. Decisiones individuales.
Actuación del coordinador/a	Directivo en cuanto al contenido y al procedimiento. No tiene en cuenta las ideas y propuestas del grupo.	No directivo en cuanto al contenido, sí en cuanto al procedimiento.	La forma de dirigir es «no dirigir». El grupo actúa solo.
Desarrollo de las tareas	Admite aportaciones pero no discusión. Se hace responsable de todo lo que ocurre.	Facilita y organiza el trabajo. Responsabilidad compartida con el grupo. Evalúa los procesos.	No se organizan las tareas. Todos expresan sus deseos pero nadie asume la responsabilidad.
Productividad y satisfacción del grupo	Alta sin satisfacción. Puede generar agresividad, clima negativo y falta de cohesión. Si el/la coordinador/a desaparece en el proceso, el grupo también.	Positiva y satisfactoria. Sin tensión ni agresividad y si la hay, se canaliza. Espíritu de grupo aunque el coordinador/a desaparezca. Respeta y promueve la creatividad/diversidad.	Escasa o ninguna. Satisfacción posible para algunos miembros. Proceso desordenado, confuso, inmaduro, inseguro y pasivo, a veces agresivo. Ineficaz.

Dinamización y técnicas de trabajo: el grupo

03



03



Las técnicas de trabajo con grupos son herramientas pedagógicas que facilitan el proceso de aprendizaje grupal de manera participativa y el desarrollo de habilidades cognitivas y afectivas.

Favorecen el conocimiento y la madurez de uno/a mismo/a y del grupo, desarrollan la eficacia y organización de las actividades, facilitan la reflexión y creación de nuevas ideas y formas de acción, y nos ayudan a recuperar y reconocer la experiencia y a valorar lo aprendido.

Su uso adecuado favorece la liberación del potencial personal y grupal y nos ayudan a mejorar la eficacia y la satisfacción. Lo importante es aprender a utilizarlas y adaptarlas a las necesidades y realidad del grupo, «realizar muchas» no garantiza la eficacia de la intervención.

Hay una serie de elementos y criterios para su elección y uso:

■ **Objetivos**

Las técnicas deben orientarse hacia el logro de un objetivo establecido previamente y en función del mismo.

■ **Participantes y características**

El número de participantes determina una de las condiciones para la selección y desarrollo de las técnicas. El tamaño sí importa. También tendremos que conocer el sexo, edad, estudios, experiencias, motivaciones, pertenencia a otros grupos, origen cultural,...

■ **Madurez y aspectos socioculturales**

Saber cuál es el nivel del grupo, si han trabajado juntos, si tienen experiencia previa en el uso de las técnicas. Así como conocer cuál es el momento del grupo y las necesidades del entorno (construcción de procesos grupales o búsqueda de soluciones rápidas).

■ **Espacio y tiempo**

Conocer previamente el lugar: espacios, mobiliario, luz, infraestructuras y materiales. Valorar y distribuir el tiempo: mañana, tarde o noche; sesiones cortas o largas.

■ **Coordinación**

Formular los objetivos y las instrucciones de la técnica de forma clara y correcta. Crear y mantener un clima favorable para las relaciones interpersonales y el desarrollo de la tarea. Reflexionar y evaluar con el grupo el desarrollo y resultados de la técnica.

Las técnicas de trabajo en grupo que aparecen a continuación ayudan a la formación del grupo, abarcan todas las etapas y dimensiones desde la constitución del mismo. Son fáciles de aplicar, dinámicas, motivadoras y facilitan el aprendizaje de manera participativa.

1 Presentación y conocimiento

El primer contacto del grupo es muy importante. Hay que crear un ambiente de confianza, dinámico y distendido y establecer las bases para que la comunicación entre los/as miembros se desarrolle de forma fluida y respetuosa.



T. 1. Baile de presentación

■ **Objetivo**

Romper el hielo. Conocerse a partir de objetivos e intereses comunes.

■ **Desarrollo**

El/la coordinador/a plantea la pregunta: ¿Qué es lo que más te interesa o te gusta de la actividad?. Los/as participantes escriben una o dos ideas en un papel o post-it y lo ponen encima de su ropa en

un sitio visible. Se pone música y todos/as bailan y tratan de identificar a aquellos/as que tienen las mismas ideas o parecidas y se cogen de la mano siguiendo el ritmo. Una vez que se formen los grupos, paramos la música y damos un tiempo para intercambiar opiniones o intereses. Se vuelve a poner la música para facilitar el paso de un grupo a otro en función de los intereses compartidos o para formar nuevas alianzas. Después cada grupo expone en plenario por qué se unió y los/as miembros del grupo se presentan unos/as a otros/as.

■ **Materiales**

Post-it, bolis, radio-cassette/reproductor de CDs y banda sonora.

T. 2. Parejas famosas

■ **Objetivo**

Romper el hielo y conocerse.

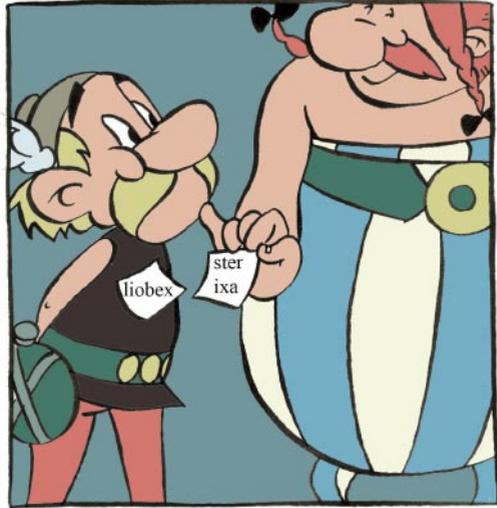
■ **Desarrollo**

El/la coordinador/a escribe en tarjetas los nombres de cada una de las parejas famosas de la realidad o de la ficción, pero cambiando el orden de las letras. Por ejemplo: Romeo/meRoo - Julieta/iluJeta, Camarón/maarCon - Tomatito/tomtíaTo, Asterix/tirexAs - Obelix/elOixb,

Se reparte una tarjeta por participante, se coloca en un lugar visible del cuerpo y se les dice que tienen que encontrar a su pareja. Una vez localizada tendrán unos minutos para completar la ficha de ¿Quién es Quién?, o para intercambiar algunos datos sobre sí mismos. Después, la presentación será cruzada, es decir yo te presento a tí y tú me presentas a mí.

■ **Variación**

Las parejas inventan e interpretan un momento de la vida de sus personajes.



■ **Materiales**

Tarjetas o Post-it.

T. 3. ¿Quién es quién?

■ **Objetivo**

Conocer los nombres, experiencias e ideas previas de los/as participantes y compartirlas.

■ **Desarrollo**

A cada participante se le entrega una ficha. Se forman parejas y se dan 10 minutos para completar la del compañero/a. Presentamos a nuestra pareja de forma cruzada. Después todas las fichas se colocan en un lugar visible en el aula y se abre el apartado de contactos. El/la coordinador/a puede tomar notas para hacer un resumen de las cosas compartidas.

■ **Materiales**

Ficha (F1) y bolis.

F1

¿Quién es quién?



(dibujo de tu compañero/a)

Nombre y Apellido: _____ «Alias»: _____

Vengo de: _____

Estudios: _____

Otros conocimientos que traigo: _____

Experiencias en actividades medioambientales: _____

Aficiones: _____

Expectativas: _____

CONTACTOS:

¿Qué te gusta de mí?, ¿Dónde te irías conmigo?, ¿Qué pensaste al verme?

2 Cohesión e identificación grupal

El grupo ya se conoce, es el momento de trabajar en su identificación como grupo para profundizar en su cohesión y favorecer el aprecio y la autoestima.

T. 4. La Telaraña

■ Objetivo

Fomentar un clima de integración grupal.



■ Desarrollo

Los/as participantes se colocan de pie y en círculo. El/la coordinador/a coge el extremo de un ovillo y lo lanza a una persona del grupo diciéndole una aptitud y/o actitud positiva que haya identificado en él/ella. Luego, éste/a toma la punta del ovillo y lo lanza a otro/a compañero/a y así sucesivamente hasta que todos/as queden entrelazados por la «telaraña». Después, la última persona que se quedó con el ovillo deberá devolverlo a la anterior, y así sucesivamente, expresando lo que sintió al recibir el refuerzo positivo de su compañero/a.

Finalmente el/la coordinador/a hará los comentarios oportunos para reforzar al grupo, ya que esa imagen simboliza la forma en que tejemos nuestras redes de comunicación.

■ Variación

Si tienes una luz negra y pinturas fluorescentes para el ovillo, pruébalo. Descubrirás nuevas dimensiones de la comunicación en un grupo.

■ Materiales

Ovillo de lana o cuerda de cáñamo.

T.5. En Busca del Tesoro... alguien que

■ Objetivo

Facilitar que los/as participantes se conozcan un poco más. Animar a que interactúen con el máximo número de compañeros/as. Fomentar actitudes de investigación en el grupo.

■ Desarrollo

Se distribuyen las fotocopias y se pide a los/as participantes que se muevan por el aula y que busquen a una persona por apartado. Cuando la encuentren deberán escribir su nombre en la línea de puntos. Pasados 10 minutos se reúnen todos/as en círculo y se comentan las respuestas para ver con quién tienen cosas en común, lo que aprendiste de los compañeros/as y que antes no sabías etc...

■ Materiales

Ficha (F2) y boli.

F2

En busca del tesoro

1. Participe por primera vez en un curso para coordinadores de proyectos locales

2. Haya leído un libro/revista sobre flora y fauna de otro continente

3. Le guste la música folk

4. Haya participado en una reforestación

5. Tenga un amigo/a en otro país

6. Tenga el mismo número de pie que tú

7. Sepa otro idioma

8. Le guste ir descalzo

9. Le guste trabajar en equipo

10. Tenga la costumbre de madrugar los sábados

11. Haya participado como voluntario/a en algún programa

12. Le guste viajar solo/a

13. Una persona cuyo color favorito sea el azul

14. Visite por primera vez el lugar donde se celebra la actividad

15. Lea la Revista «En Acción» de Voluntariado Ambiental

3 Formación de subgrupos

También es importante el trabajo en pequeños grupos. Facilita la eficacia en la gestión del grupo y el trabajo cooperativo. Pueden constituirse de distintas formas.



T.6. Mi familia de animales

■ Objetivo

Facilitar la formación de pequeños grupos de manera lúdica. Ayudar a la desinhibición de sus participantes.

■ Desarrollo

El/la coordinador/a, dependiendo del número de grupos que desee organizar, escribe (o dibuja) en tarjetas el nombre de varios animales (burro, rana, cerdo, pato...) y le entrega una a cada participante. Estos/as tendrán que interpretarlo mediante mímica y sonidos y se agruparán por «familias». De esta forma los subgrupos quedarán constituidos.

■ Materiales

Tarjetas o post-it, rotulador.

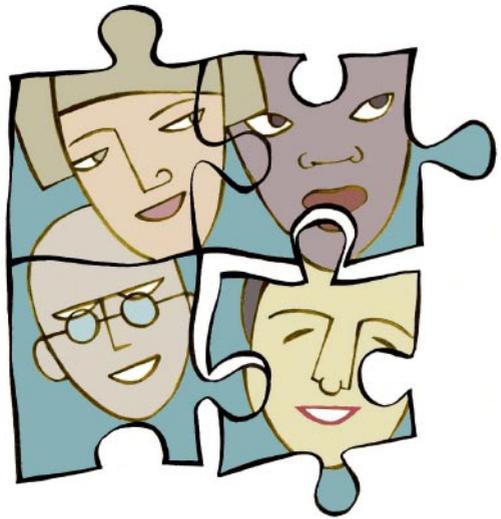
T.7. Los puzzles

■ Objetivo

Fomentar actitudes de cooperación para la organización interna del grupo y la formación de pequeños grupos.

■ Desarrollo

El/la coordinador/a elige varias fotografías, dibujos o tarjetas según el número de subgrupos que desee formar. Se recortan en tantas piezas como participantes y se reparte una a cada uno/a. Todos/as se levantan y, sin hablar, intentan cooperar para componer los puzzles. Una vez completados, los subgrupos quedarán constituidos.

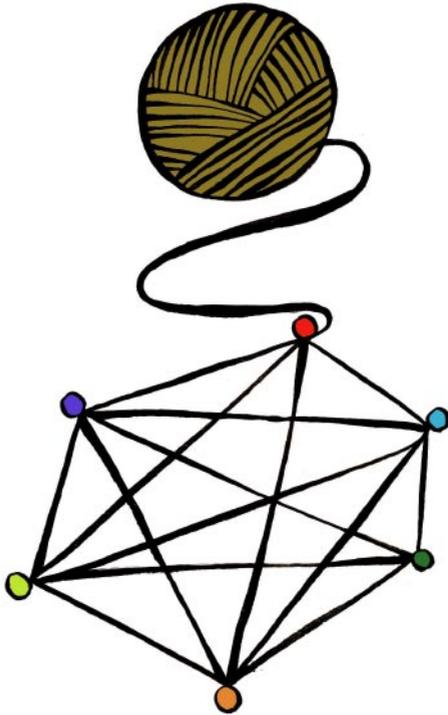


■ Materiales

Fotografías, dibujos o tarjetas, tijera.

4 Comunicación y redes

La comunicación es la clave de todos los procesos humanos. Es importante ser conscientes de lo que ocurre en ellos tanto a nivel verbal como no verbal y analizar y profundizar sobre cómo establecemos nuestros canales y redes para la comunicación.



se compara. Los/as participantes serán testigos del proceso de distorsión en la comunicación y de cómo varía de la versión original.

■ **Materiales**

Texto del mensaje, papel y bolígrafos.

T.9. Cadena, círculo, estrella

■ **Objetivo**

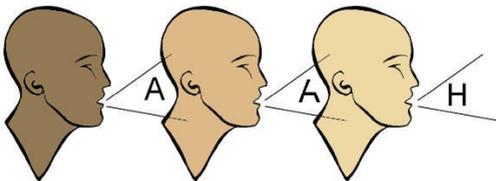
Comprobar los efectos de las distintas Redes de comunicación al desarrollar una tarea.



T.8. El rumor

■ **Objetivo**

Comprobar cómo la información se distorsiona a partir de las interpretaciones subjetivas.



■ **Desarrollo**

El/a coordinador/a prepara un texto sobre algún acontecimiento. Se pide que 5/6 voluntarios/as salgan del aula. A continuación, el primer voluntario/a entra en el aula y se le lee el texto y se le pide que se lo cuente al segundo y así sucesivamente hasta llegar al sexto. Éste explica al grupo la versión tal y como se la han contado. Luego se lee el original y

■ **Desarrollo**

Primero se pintan en la pizarra 5 símbolos (cuadrado, circunferencia, rombo, pentágono, triángulo). Se forman 3 grupos y a cada uno se le da un modelo distinto de red de comunicación (cadena, círculo, estrella). Si es «en círculo», formarán un círculo, etc... y establecerán su comunicación de esa forma para resolver la tarea. Cada equipo recibe un sobre con 4 tarjetas, cada una con un signo geométrico y tiene que averiguar cuál es el símbolo que le falta mediante comunicación no verbal, boli y papel.

Se reflexiona y evalúan las diferentes redes de comunicación en cuanto a rapidez, exactitud, organización, papel del coordinador/a, grado de satisfacción en el desarrollo de una tarea.

■ **Materiales**

Pizarra/veleda, tiza/rotulador, sobres, tarjetas, papel, bolis y ficha (F3).

F3

Cadena, círculo, estrella

	CÍRCULO	CADENA	ESTRELLA
RAPIDEZ (muy escasa, escasa, grande, muy grande)			
EXACTITUD (muy escasa, escasa, grande, muy grande)			
ORGANIZACIÓN (inestable, estable)			
PAPEL DEL COORDINADOR/A (indefinido, claro, muy claro)			
SATISFACCIÓN (muy escasa, escasa, grande, muy grande)			

5 Cooperación grupal

Experimentar el proceso de cooperación es fundamental para aprender a trabajar en grupo. Hay que crear condiciones favorables para conseguir un buen resultado a través del trabajo de equipo, fomentando la cooperación y no la competitividad.



T.10. Tatuajes

■ Objetivo

Comunicarnos a través de formas no verbales y experimentar la interdependencia.

■ Desarrollo

Los/as participantes se ponen en círculo mirando hacia fuera y cierran los ojos. Al compás de una música, el/la coordinador/a tatúa a cada uno/a en una parte del cuerpo. Cuando todos/as estén tatuados, abren los ojos y, sin hablar, tratan de juntarse por colores. Para esta tarea tendrán cooperar y usar otros lenguajes. Cuando se hayan formado los grupos usaremos la palabra.

■ Materiales

Pinturas de maquillaje de colores, radio-cassette o reproductor de CDs.

T.11. El puente

■ Objetivo

Vivir un proceso de trabajo cooperativo a través de la construcción de un puente. Analizar los

elementos e implicaciones que conlleva a nivel personal, grupal e intergrupal.

■ Desarrollo

El/la coordinador/a divide al grupo en 4 subgrupos. Cada uno tendrá que construir una parte del puente. Todas tienen que ser **idénticas** y al final encajar perfectamente. Cada una se construirá en un lugar diferente, en una hora. Se elige a un/a representante por grupo que podrá reunirse con los/as otros/as un máximo de tres veces (en un espacio previamente acordado). El primer encuentro será a los 10 minutos de iniciar la técnica y durará 5 minutos. Los/as representantes acordarán los otros 2 encuentros. También habrá un observador/a de cada grupo con una ficha de registro. Una vez concluido el tiempo se reúnen los 4 grupos para unir las partes del puente. La prueba final será que un «cochecito» lo cruce sin que se caiga.



■ Observaciones

Los/as representantes no pueden llevar partes del puente a los encuentros: solo pueden usar lápiz y papel. Los grupos sólo pueden utilizar los materiales entregados por la organización, aunque unos tengan más que otros ya que todos no son necesarios.

■ Materiales

16 rollos de papel higiénico, 2 ovillos de cuerda de cáñamo, 4 rollos de fixo, 4 barritas de pegamento, 1 tijera, 4 cutex, 4 cañitas/pajitas, 4 cartulinas, 8 lápices, folios, 4 mesas y «el cochecito», ficha (F4).

REGISTRO PARA OBSERVADORES

ELEMENTOS	ALGUNAS CUESTIONES	RESULTADOS
Normas	¿Cómo se inicia el trabajo?, ¿Cómo se organiza?, ¿Se respetan las reglas?	
Estructura (roles)	¿Quién toma la iniciativa?, ¿Cómo se distribuye el Liderazgo?, ¿Cuáles son los Roles?, ¿Cómo se toman las decisiones?	
Sistema de comunicación: interno y externo	¿Funciona el/la representante?, ¿Cómo informa de sus Negociaciones?	
Cultura del grupo: valores y creencias	¿Qué es más importante: el objetivo final o el método?, ¿Qué valores se perciben en el grupo?, ¿Qué sentimientos?	
Clima grupal	¿Cuál es el clima de trabajo?	
Cohesión	¿Se concentran en la resolución de la tarea o en otras cosas?, ¿Hay sintonía grupal?	

6 Coordinación

Cuando desarrollamos la función de coordinación es necesario analizar y profundizar sobre la forma en la que establecemos los diferentes estilos de coordinación y liderazgo. Ésta en gran medida determina el éxito o fracaso de una actividad.



T.12. Mi pueblo ideal

■ Objetivo

Experimentar los efectos de los distintos estilos de coordinación al desarrollar las tareas y las relaciones de los/as participantes.

■ Desarrollo

El objetivo es construir un pueblo ideal en 30 minutos. Cada grupo tendrá un coordinador/a. Previamente explicamos a 3 voluntarios/as que cada uno/a de ellos/as va a representar un estilo de coordinación o liderazgo: democrático, autoritario y laissez-faire (ver cuadro de tipologías de coordinación). Formamos 3 equipos, entregamos un juego de plastilinas y una cartulina a cada coordinador/a que establecerán la relación con los/as miembros de su equipo según un estilo determinado. Una vez concluido el trabajo evaluamos qué ha ocurrido en cada equipo en cuanto a toma de de-

cisiones, desarrollo de tareas, productividad, satisfacción grupal y actuación del coordinador/a. Por último, reflexionamos sobre cuál es la mejor forma de coordinación y comunicación.

■ Materiales

3 cartulinas y plastilina de colores y Cuadro tipologías de coordinación.

7 Tratamiento de conflictos y mediación

El tratamiento alternativo de conflictos entiende que es posible trabajar con el esquema «ganar-ganar» (todas las partes implicadas ganan).

T.13. Juegos de rol

■ Objetivo

Experimentar situaciones de conflicto a las que un grupo y/o una persona puede enfrentarse. Analizar las diferentes actitudes y comportamientos frente a situaciones o hechos concretos.

■ Desarrollo

Seleccionamos un problema o una situación. Por ejemplo: vertido de residuos, incendio forestal, organización de una campaña de limpieza del litoral... Definimos en equipos el problema o situación que vamos a representar y seleccionamos los comportamientos y actitudes que se han producido. Caracterizamos a los personajes que vamos a representar, asumiendo su rol/papel. Se representa ante el grupo y lo analizamos.

Esta técnica es interesante para la prevención y resolución de conflictos. Se puede utilizar para hacer un primer diagnóstico sobre las situaciones que nos encontramos, para preparar una actividad y prever cómo se va a desarrollar, los comportamientos y actitudes, posibles conflictos y para evaluar. También para la resolución, ya que nos ayuda a ponernos «en la piel» del otro/a e inventar soluciones creativas.

El/la coordinador/a no participa directamente en la técnica. Facilita el trabajo y controla las situaciones conflictivas que se puedan generar. Es interesante tener observadores o grabar en vídeo.

■ **Variación**

Para experimentar el proceso de mediación elige un/a mediador/a por cada parte implicada y sigue el guión de la Tabla 2.

■ **Materiales**

Disfraces, documentación, periódicos, papel y bolis.



T2**El proceso de Mediación****■ La entrada y presentación**

El/la mediador/a explica su papel y cómo va a ser el proceso: facilita el diálogo y la comunicación, nunca emite juicios de valor ni impone una solución, su participación es aceptada por las partes, que tienen la última palabra y controlan el tiempo.

Establece un ambiente de confianza, muestra interés por el problema de manera imparcial (no tiene una solución predeterminada).

■ La conciliación

El/la mediador/a da prioridad a las necesidades de las partes: crea el espacio para que se desahoguen y escuchen al otro/a.

Facilita la decisión conjunta de la estrategia a seguir y se compromete con el proceso.

■ La explicación

Las partes exponen cómo ven el problema, aclaran lo que les preocupa, sus necesidades e intereses, lo que les une y lo que les separa.

El/la mediador/a resume lo esencial, se comprueba que las partes lo han entendido y se escribe.

■ Las soluciones y su negociación

Se generan alternativas conjuntamente o por separado que satisfagan a las partes y se crea un clima de cooperación por fases: acuerdos principales y secundarios.

■ El acuerdo

El acuerdo es «su» acuerdo y no el nuestro. Debe ser claro y realista y significar lo mismo para ambas partes.



T.14. Estudio de casos

■ Objetivo

Favorecer la expresión de ideas en torno a un problema, la toma de conciencia, la búsqueda de soluciones consensuadas y la capacidad de análisis crítico.

■ Desarrollo

Elegimos el tema/conflicto y elaboramos un «caso» a resolver. Este debe estar lo mejor detallado posible para que pueda ser comprendido por todos/as. Puede estar relacionado con el momento del grupo, recogido de una noticia de prensa o TV, o inventar una situación.

El/la coordinador/a lo entrega y da un tiempo para su lectura, de manera individual o colectiva, dependiendo del objetivo. En pequeños grupos se elaboran propuestas de solución y posteriormente el gran grupo evalúa cuáles son las más adecuadas y por qué.

Es una técnica muy útil, ya que al trabajar sobre problemas concretos como si fueran ajenos, facilita otra perspectiva y se trabaja sin miedos.

■ Materiales

Ejemplar del «caso», papel y bolis, pizarra.

8 Interculturalidad

En nuestras actividades la presencia de voluntarios/as, chicos/as de «otras culturas» es una nueva realidad. La incorporación de estas personas nos anima y ayuda a pensar las cosas desde nuevos puntos de vista.

Es necesario que analicemos y contrastemos nuestros comportamientos ante la diversidad y la imagen que tenemos del «otro» para superar estereotipos y prejuicios. Valorar positivamente la diversidad para desarrollar actitudes abiertas ante aportaciones de otras culturas. Crear un clima de aceptación y acogida, favorecer la empatía y promover el conocimiento de otras culturas: de acogida y de origen. Por ello hablamos de la adquisición de nuevas competencias inter-

culturales como conjunto de saberes, habilidades y valores.

T.15. Albatros

■ Objetivo

Sensibilizar al grupo ante manifestaciones de otras culturas, promoviendo actitudes de respeto y tolerancia para superar prejuicios y estereotipos.



■ Desarrollo

Se invita a los/as participantes a hacer un «viaje» a la cultura «Albatros» de origen desconocido. Previamente, en el interior del aula se ha preparado todo un escenario: dos filas de sillas dejando un espacio entre ellas para los/as participantes y otro lugar privilegiado para los personajes de «Albatros» con algún tipo de decoración distintiva. Velas y música ambiental.

Los personajes son: 1 maestro/a de ceremonia, 2 sacerdotisas y 1 guardián de la cultura, que han de disfrazarse para no ser reconocidos y que no respondan a ningún patrón cultural conocido.

El guardián invita a los/as participantes a la ceremonia. Uno/a a uno/a los hace pasar al interior con gestos de bienvenida, y las sacerdotisas colocan a las mujeres en el suelo y a los hombres en sillas.

Una vez situados, las sacerdotisas se saludan de forma ceremoniosa y vuelven al lado del maestro/a haciendo una reverencia. A continuación ofrecen comida y bebida a los/as visitantes. El/la maestro/a deberá probarlo antes y dar su consentimiento mediante un sonido gutural acompañado de un instrumento musical (palos de lluvia...). El trato será distinto para hombres y mujeres. A éstas la comida y la bebida se les pueden dar directamente a la boca, pero los hombres tendrán que cogerlas con la mano. Una vez ofrecidas la comida y la bebida (2 recorridos completos), las sacerdotisas tocarán suavemente el cuerpo de todos/as antes de despedirles con muestras de agradecimiento.

En «Albatros» se le da un gran valor a las caricias, a la sonrisa, al contacto directo con la tierra (papel fundamental de la mujer por estar íntimamente unida a ella)... En la evaluación podemos preguntar: ¿Qué significado tiene cada gesto?, ¿Por qué valoramos otras culturas según nuestros patrones?, ¿Cómo se forman nuestros prejuicios y estereotipos?, ¿Cómo podemos superarlos?

■ **Materiales**

Disfraces o telas, abalorios, velas, comida, bebida, cuencos, instrumento musical, sillas, radio-cassette/reproductor de CDs y música.

T.16. El museo de las estatuas

■ **Objetivo**

Conocer las imágenes (estereotipos) que tenemos de los/as demás. Analizar sus causas, efectos y proponer alternativas positivas para su transformación.

■ **Desarrollo**

De pie, en círculo y mirando hacia fuera el/la coordinador/a dice una palabra, da una palmada y todos/as se dan la vuelta y representan lo que ésta les sugiere. Las imágenes se congelan como si fueran estatuas. Pasados unos segundos pedimos al grupo que, sin cambiar de postura, busquen a otras estatuas parecidas y se junten quedando congeladas otra vez. Por turnos, observamos y analizamos cada grupo de estatuas. El/la coordinador/a pregunta: ¿Qué vemos?, ¿Qué nos sugiere?... Los/as demás participantes expresan su opinión e interpretación.

Los/as participantes se vuelven a colocar por composiciones y el/la coordinador/a explica que dará 5 palmadas, a cada una de ellas las estatuas darán un paso para formar una imagen positiva. Se observan y se reflexiona sobre las estrategias de cambio y transformación.

En la evaluación se pregunta ¿Cómo os habéis sentido?, ¿Qué os ha sorprendido?, ¿Con cuáles os habéis identificado?... Se responde de manera individual y/o colectiva (por grupos de estatuas) de forma crítica y sincera.

■ **Materiales**

Un espacio amplio e imaginación.

Palabras clave: racismo, guerra, hambre, soledad, miedo, interculturalidad...

Dinamización y técnicas de trabajo: proyectos y actividades

04



04



Las técnicas de trabajo en grupo que aparecen a continuación ayudan a la planificación, gestión, desarrollo y evaluación de nuestros proyectos y actividades. Para aplicarlas adecuadamente te recomendamos que si todavía no lo has hecho, leas primero en la página 21 los elementos y criterios pedagógicos para su elección y uso.

1 Planificación

Una adecuada planificación facilita el éxito de la acción voluntaria. Si la planteamos de manera participativa, se transforma en un poderoso recurso educativo.



T.17. El huevo volador

■ Objetivo

Conocer los elementos básicos para el diseño de un proyecto de voluntariado. Vivir el proceso de planificación participativa, el trabajo en equipo y la toma de decisiones. Evaluar los proyectos, analizar sus efectos y tomar conciencia del proceso. Disfrutar con el vuelo...

■ Desarrollo

Se trata de crear una «máquina voladora» para que los huevos lleguen a tierra «sanos y salvos». Para su construcción tenemos 45 minutos. Formamos 4 grupos que eligen a una persona para formar parte del Jurado y hacer de observadores. El/la coordinador/a reparte los materiales y los grupos construyen sus respectivos huevos voladores.

A continuación pasamos a la presentación pública ante el Jurado (previamente se habrá reunido con el/la coordinador/a para unificar criterios). Cada equipo explica cómo lo han construido, cómo se llama y cómo creen que va a volar. Después, desde un lugar apropiado, se les hace volar.

El Jurado, una vez comprobado que el huevo no se ha roto, pronuncia su veredicto y explica los criterios en los que se han basado.

El/la coordinador/a pregunta sobre una serie de cuestiones para hacer la evaluación (ver Tabla 3).

Finalmente cada equipo hace su autoevaluación y desarrolla una serie de estrategias y conceptos claves para la planificación de futuras actuaciones.

■ Materiales

4 huevos crudos, 4 cajas de cañitas/pajitas, 1 ovillo, 4 rollos de fixo, 4 rollos de papel higiénico, 4 tijeras, 4 bolsitas, folios, 4 lápices, 4 fotocopias de Hojas de registro y un espacio con altura suficiente para que el huevo pueda volar.

Una vez realizada la técnica, puedes aplicar este sencillo y práctico recurso a la planificación de proyectos y actividades (Tabla 4).



T3

Cuestiones para la evaluación de la actividad

Pensando en el proyecto/producto:

Integridad del huevo:

¿el proyecto fue seguro y beneficioso para los/as destinatarios/as voluntarios/as, comunidad?

Originalidad de la máquina:

¿fue innovadora?

Precisión del itinerario de vuelo:

¿se desarrolló de la forma prevista?

Nombre y presentación:

¿son atractivos?

Uso de los recursos:

¿se hizo buen uso de los mismos?

Pensando en el trabajo de equipo y el proceso:

¿Cuáles han sido las dificultades y/o aspectos positivos del trabajo grupal?

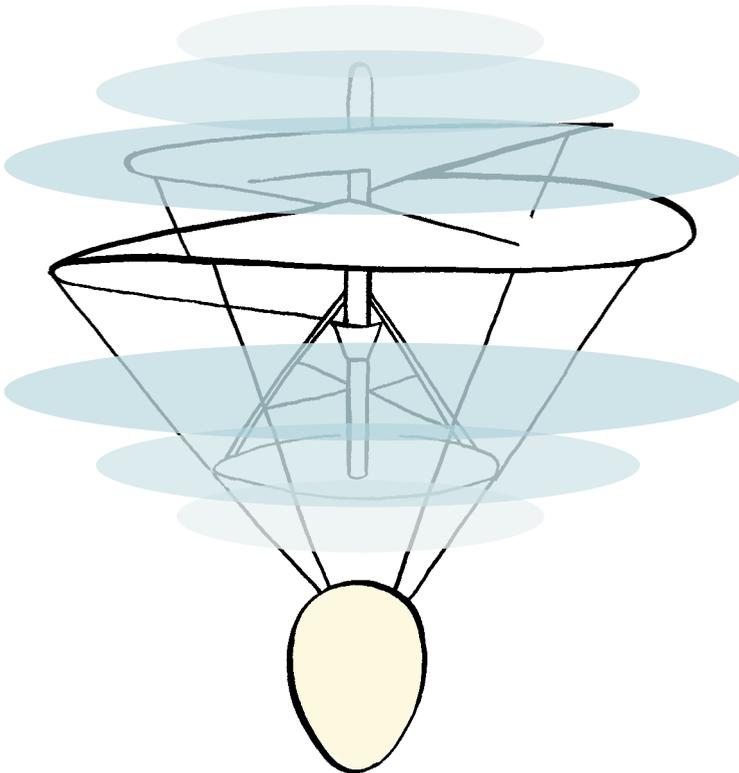
¿Cómo se han tomado las decisiones?

¿Cómo se han tratado los conflictos?

¿Cómo ha sido la comunicación en el grupo?

¿Cómo se ha gestionado el tiempo?

¿Te reconoces a ti mismo/a en el producto final?



F5

El huevo volador

HOJA DE REGISTRO

Miembros del equipo:

Nombre de la «Máquina voladora»:

Itinerario de vuelo (dibujo):

Vista lateral

Vista desde arriba

Sólo para los/as miembros del jurado:

Criterios	0	1	2		Puntuación
Integridad del huevo				x6	
Originalidad de la máquina				x2	
Precisión del itinerario				x3	
Nombre y presentación				x1	
Belleza de la máquina				x2	
Uso de recursos				x3	
TOTAL					



ELEMENTOS DE UN PROYECTO

El **título del proyecto**: indica de qué trata. Es importante ser creativo/a.

1 **¿Por qué?: Fundamentación**

Explica el origen de la idea o su necesidad/potencial y los antecedentes del diagnóstico previo. Argumenta los criterios utilizados para elegir la estrategia y señala los efectos positivos para sus destinatarios/as. Incluye datos estadísticos, estudios, legislación y previsiones sobre el comportamiento futuro del problema y/o potencial.

2 **¿Qué?: Naturaleza del proyecto**

Define la idea central. Identifica el programa del que forma parte y la Entidad o Colectivo del que surge.

3 **¿Para qué?: Objetivos**

Define los logros que pretendemos alcanzar de manera clara, realista y evaluable. Da coherencia al conjunto de actividades a desarrollar.

Objetivos generales: propósitos centrales. Objetivos específicos: pasos que hay que dar para alcanzar los generales ó que derivan del hecho de lograrlos.

4 **¿A quién/es?: Destinatarios/as**

Describe sus características, incluye todos los datos disponibles.

5 **¿Dónde?: Localización**

Identifica su ubicación geográfica (región, conjunto rural, comarca...) y el lugar específico de su funcionamiento (zona, sector, barrio...). Incluye mapas o gráficos.

6 **¿Cómo?: Metodología**

Es el desarrollo secuencial e integrado de actividades que define el método de trabajo para alcanzar los objetivos. Indica de forma concreta el conjunto de actividades, técnicas o procedimientos a desarrollar. Explica cómo se organizan, suceden y coordinan en el tiempo. Describe el proceso a desarrollar por fases como procesos unitarios. Podemos incluir aquí la evaluación o bien abrir un capítulo final.

7 **¿Cuándo?: Calendario**

Establece plazos para su realización. Determina la duración de las actividades. Elabora gráficos de apoyo ya que facilitan la visión de conjunto.

8 **¿Con quién/es?: Recursos humanos**

Describe la cantidad y calidad de personas necesarias, sus funciones y tareas. Considera si se requiere formación o actividades de preparación.

9 **¿Con qué?: Recursos materiales y financieros**

Recursos materiales: Infraestructuras, materiales, herramientas, equipos necesarios...

Recursos financieros: Presupuesto (costes-ingresos) y financiación (fuentes).

2 Análisis y toma de decisiones

Es fundamental hacer un análisis colectivo sobre los temas de interés para tomar decisiones consensuadas.

T.18. Diagnóstico participativo (DAFO)

■ Objetivo

Analizar colectivamente una realidad o situación. Participar en la búsqueda de soluciones y en la elección consensuada de acciones.

■ Desarrollo

El coordinador dibuja el cuadro propuesto con aspectos positivos (fortalezas y oportunidades) y negativos (debilidades y amenazas).

En grupo o en pequeños grupos dependiendo del número de participantes, se completa el cuadro. Después, se discute cada uno de los elementos y se valora cómo influyen en la realidad. A partir de este análisis conjunto, elaboramos propuestas concretas de acción para cambiar o transformar la situación.

Por último, seleccionamos por orden de importancia las acciones a desarrollar con criterios consensuados.

■ Materiales

Pizarra o papel continuo, rotuladores.

T.19. Lluvia de ideas por tarjetas

■ Objetivos

Realizar un diagnóstico, intercambiar ideas sobre lo que un grupo conoce o piensa sobre un tema, sistematizar experiencias, planificar acciones, evaluar y elaborar conclusiones colectivas.

■ Desarrollo

El/la coordinador/a escribe los temas que se van a tratar en un tablón/papel continuo por columnas. Se pide a los/as participantes que escriban una idea en tarjetas o post-it (de forma individual o grupal) y se colocan en el tablón. Después, se revisa cada columna para comprobar que todas están en su lugar y se analizan las ideas de cada conjunto de tarjetas. Por último, se analizan e interpretan las relaciones que hay entre ellas y se elaboran ideas, conclusiones o propuestas colectivamente.

■ Materiales

Papel continuo, tarjetas o post-it, bolis.

T5

Elementos del diagnóstico participativo

+	-
FORTALEZAS	DEBILIDADES
(Internas: todo lo positivo que tenemos como grupo, recuperar experiencias, intereses comunes...)	(Internas: obstáculos y/o limitaciones que nos impiden avanzar, necesidades concretas, problemas...)

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
(Externas: posibilidades de aplicación, programas en marcha, apoyos y contactos, impacto...)	(Externas: obstáculos o problemas que no dependen de nosotros/as...)

3 Reunión

La reunión es un instrumento de trabajo de uso cotidiano y continuo. Es necesario que el/la coordinador/a sepa conducirla. El desarrollo de una reunión requiere garantizar la libertad de expresión y la participación de todos a través del diálogo, la confrontación y la discusión. Su duración puede ser diversa al igual que el número de participantes. Cuanto mayor sea el grupo, mayor será el riesgo de que derive en una «conferencia» o en la pasividad de algunos/as participantes ante la imposibilidad de diálogo.

Tipos de reunión:

► De información:

permiten escuchar y expresar ideas, experiencias, sugerencias y propuestas sobre un tema.

► De comunicación:

permiten explicar una situación, un proyecto/actividad, pedir información y detalles.

► De discusión:

permiten comprobar las distintas posiciones, conciliar puntos de vista o conflictos de interés y generar las bases de un acuerdo.

► De análisis:

permiten el estudio de aspectos particulares de un tema para generar orientaciones sobre las decisiones a tomar.

► De formación:

permiten formar a los/as nuevos/as participantes y a todos/as en general sobre políticas, programas y problemas concretos a través de la libre discusión, el desarrollo de un lenguaje común, actitudes, normas, valores y conductas compartidas.

T.20. Discusión de gabinete

■ Objetivo

Llegar a conclusiones concretas y rápidas sobre un tema. Tomar decisiones a partir de hechos concretos.

■ Desarrollo

El/la coordinador/a prepara un texto donde plantea un tema (problema o potencial). Se reparte a los/as participantes y se da tiempo para que consulten, analicen o investiguen. El grupo elige a un/a participante como «presidente/a» para dirigir la sesión y a un/a «secretario/a» para anotar los acuerdos. El/la «presidente/a» inicia la sesión planteando el tema, exponiendo los distintos aspectos que hay que debatir y da su opinión sobre posibles soluciones/propuestas. Se fija un tiempo para las intervenciones de cada miembro del grupo y para la discusión general. Se expone cada opinión sobre el tema y las propuestas de solución planteadas por el presidente de manera ordenada. Se abre una discusión general, teniendo en cuenta toda la información recogida y las opiniones expuestas. Se redactan los acuerdos y decisiones, que anota el secretario, y por último, se leen y verifican.

Cuando organizamos una reunión debemos tener en cuenta los diferentes elementos de cada fase de una reunión (Tabla 6).

■ Materiales

Texto, papel, bolis y documentación si fuera necesaria.

T6

Fases de la reunión

ANTES	DURANTE	DESPUÉS
<ul style="list-style-type: none"> • Definir los objetivos y valorar si es realmente necesaria y el momento oportuno. • Fijar los temas a debatir y darlos a conocer con tiempo a los/as participantes para prepararla. • Redactar el orden del día y prever un tiempo máximo para cada punto. • Elegir fecha, lugar y hora adecuadas a los/as participantes. • Preparar documentación, materiales y las condiciones del espacio de reunión. • Convocar sólo a las personas que puedan contribuir de manera constructiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de los/as participantes, orden del día y objetivos. Asegurarse de que todos/as han comprendido el significado y la importancia de los temas a debatir. • Introducir la reunión, definir el tema/problema, exponer las reglas para el debate, suscitar preguntas, coordinar las intervenciones, favorecer la expresión de propuestas constructivas y la participación activa, la formación de subgrupos si fuera necesario, resumir las intervenciones, recoger ideas y formular conclusiones durante la reunión y tomar nota. • Controlar los obstáculos que puedan interponerse para su eficaz desarrollo (interferencias, teléfonos, prejuicios, cuestiones de procedimiento...). • Terminar a la hora prevista, evaluar el funcionamiento de la reunión y recoger opiniones y sugerencias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un informe sobre conclusiones y acuerdos/desacuerdos. • Difundirlo entre los/as participantes y otras personas interesadas.



4 Producción y creatividad grupal

Es el momento de favorecer la producción creativa y el trabajo cooperativo del grupo desde el compromiso y la participación activa.



T.21. Phillips 6'6

■ Objetivo

Discutir y analizar un tema de forma simultánea, potenciando la intervención de los/as participantes en un corto período de tiempo.

■ Desarrollo

Una vez formulado el tema, se divide al grupo en equipos de 6 personas que, en 6 minutos, elaborarán conclusiones consensuadas. Una vez transcurrido el tiempo, se hará la puesta en común en gran grupo. Cada equipo tendrá un/a secretario/a que tomará nota en un rotafolio y hará de portavoz.

■ Variante

Adapta el número de personas y el tiempo de discusión al número total de participantes 5'5, 3'3.

■ Materiales

Papel, bolis, rotafolio.

T.22. El noticiero popular

■ Objetivo

Realizar un diagnóstico sobre un tema o situación y hacer una interpretación del mismo.

■ Desarrollo

Se divide a los participantes en pequeños grupos (según lugar de procedencia o por temas...). Tienen que elaborar una noticia sobre un tema. Una vez realizadas se exponen (por ejemplo: imitando a un/a locutor/a de radio o TV). Cada grupo anotará si hay información que no conocía, si hay información incorrecta y se contrasta y completa con otros datos disponibles.

Se vuelve a trabajar en pequeños grupos con las noticias y se elaboraran «editoriales» (interpretaciones) del tema. Por último, se debaten entre todos y se editan.

■ Materiales

Documentación, papel y bolis.

5 Aprendizaje

Las siguientes técnicas sirven para trabajar en la adquisición de contenidos teóricos, aclarar conceptos y resolver dudas fomentando la producción grupal.

T.23. La pecera

■ Objetivo

Profundizar sobre un tema y/o analizarlo, partiendo del conocimiento previo que los/as participantes tienen sobre el mismo.

■ Desarrollo

Los/as participantes se enumeran del 1 al 3 y se forman 3 grupos. Cada uno se pondrá en círculo

rodeando al anterior. El grupo 1 debate el tema elegido hasta llegar a alguna conclusión. Mientras, el segundo grupo observa y, una vez concluido el debate, opina sobre las conclusiones del primero. El tercer grupo observa y da su opinión sobre cómo llegaron a las conclusiones los otros grupos. Después de la primera ronda, el grupo 2 pasa al centro y luego el grupo 3. Finalmente el/la coordinador/a hace una síntesis general y plantea nuevas preguntas que ayuden a profundizar sobre el tema.

■ **Materiales**

Papel, bolis

T.24. La liga del saber

■ **Objetivo**

Presentar el contenido de la actividad, partiendo del conocimiento previo que los/as participantes tienen sobre un tema. Repasar las ideas principales del contenido de la actividad y aclarar dudas.

■ **Desarrollo**

La técnica se basa en simular un concurso de radio o T.V. El/la coordinador/a prepara una serie de preguntas sobre el tema. Se forman varios equipos (6-8 participantes), se eligen portavoces de grupo y se establece un orden de participación.

El/la coordinador/a formula una pregunta. Cada equipo, a través de su representante, responderá lo más rápidamente posible, nunca más de 1 minuto. Una vez que un equipo haya dado una respuesta, preguntará a los/as demás si es correcta o no. Al que más preguntas responda, se le invita a una ronda.

■ **Materiales**

Papel, bolis, reloj.

6 Evaluación participativa

La evaluación participativa es un proceso sistemático en el cual recogemos y analizamos una información sobre un proyecto y/o activi-

dad, con la intención de aplicar ese análisis a su mejora y facilitar la toma de decisiones colectiva. Facilita reconocer y analizar qué ha sucedido en un periodo de tiempo concreto, comparar lo que pretendíamos conseguir y cómo íbamos a hacerlo, con lo que hemos obtenido y cómo se ha llegado a ese resultado; replantear aspectos del proyecto sobre la marcha, plantear cuáles y cómo pueden ser las futuras intervenciones, conocer el impacto social y ambiental del trabajo que desarrollamos.

Es una parte importante del aprendizaje, no hay que dejarla para el final. Cuando es colectiva y participativa es un poderoso instrumento de formación y cohesión, permite reconocer nuestro trabajo, reflexionar sobre él y reorientarlo si se considera necesario.

T.25. Antes y después

■ **Objetivo**

Evaluar los cambios cualitativos producidos por el desarrollo de la actividad.

■ **Desarrollo**

Al finalizar la actividad o una fase, se pide a los participantes que escriban en un folio 3 o 4 frases de la siguiente manera:

«Yo pensaba que
Y ahora creo que»

Se dan 10 o 15 minutos para que las completen individualmente y luego se leen en grupo. Se hace una valoración cualitativa y se reflexiona sobre los cambios producidos en cuanto a actitudes, conocimientos etc...

■ **Materiales**

Folios y bolis

T.26. El mapa del tesoro

■ **Objetivo**

Reflexionar sobre el proceso formativo y/o de investigación seguido.

■ **Desarrollo**

Dividimos el grupo en subgrupos de 5 o 6 personas. Elaboramos colectivamente un mapa (como el de los/as piratas) describiendo el camino recorrido a lo largo del proceso educativo. El punto de partida será el momento en que se empezó. Las diferentes etapas de la ruta para alcanzar el tesoro serán aquellas ideas o situaciones que se han trabajado. El tesoro será aquello que valoramos como el resultado más importante, lo que hemos obtenido colectivamente.

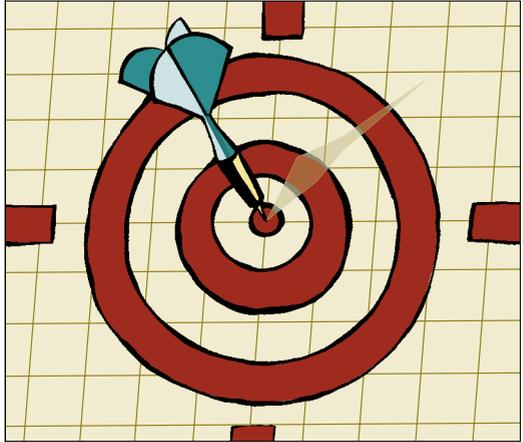
El mapa quedará dibujado sobre papel continuo, en la arena... Finalmente hacemos una puesta en común en Asamblea.



■ **Materiales**

Papel continuo y rotuladores de colores.

T.27. La diana



■ **Objetivo**

Evaluar de manera cuantitativa diferentes aspectos de la actividad.

■ **Desarrollo**

En una cartulina dibujamos una diana y la dividimos en tantos espacios como aspectos queramos evaluar. Cada persona señalará con un punto cada uno de los aspectos, teniendo en cuenta que cuánto más próximo al centro de la diana se sitúe, mejor será la puntuación. Una vez completado por todos/as, hacemos una Asamblea de evaluación.

■ **Materiales**

Cartulina, rotuladores.

Según qué, cuándo y cómo queramos evaluar existen diferentes tipos de evaluación (Tabla 7).

1 Evaluación de necesidades/contexto:

Evalúa el contexto y la realidad sobre la que vamos a intervenir a partir de un diagnóstico de las necesidades, problemas y oportunidades de y con el grupo. Permite establecer objetivos y tomar decisiones sobre la planificación de la intervención.

Criterios: ¿quiénes participan en el análisis de la realidad? ¿Cuál es la percepción social y la explicación de la realidad por parte de los/as participantes? ¿Hay diferencia entre el discurso aparente y el discurso latente sobre la realidad estudiada?...

2 Evaluación del diseño:

Evalúa la coherencia y aplicabilidad del diseño del proyecto. Ayuda a dar forma, estructurar y concretar propuestas, proyectos, actividades y a tomar decisiones sobre la estructuración de los mismos, sobre el equipo, calendario, equipamientos, recursos y presupuestos.

Criterios: ¿hay coherencia entre análisis de la realidad, objetivos generales y específicos, actividades y metodología? ¿Responden los objetivos a las necesidades? ¿Son coherentes con la filosofía de la organización? ¿El planteamiento metodológico es el adecuado para los objetivos y las actividades? ¿Existen o se prevén los recursos necesarios?...

3 Evaluación del proceso/desarrollo:

Guía el proceso de desarrollo del programa. Evalúa cómo y cuál ha sido el proceso de intervención (organización interna, métodos y técnicas utilizadas, nivel de participación, satisfacción). Ayuda a introducir cambios y ajustes durante el desarrollo.

Criterios: *Programa en general:* ¿se desarrolla el programa cómo se pretendía? ¿Cuáles son los puntos fuertes y débiles? ¿Puede haber una mejora con las mismas condiciones y recursos? ¿Cuáles son los ajustes necesarios?

Participantes: ¿cómo llegan éstos/as al programa? ¿Se llega al grupo de personas previsto? ¿Cómo evoluciona el grupo? ¿Qué grado de participación y satisfacción se consigue? ¿Hay una demanda? ¿Se cubre?

Contenido/actividades y metodología: ¿la importancia dada a cada actividad es la apropiada? ¿Los métodos se emplean con eficacia?

Recursos: ¿tenemos los recursos necesarios? ¿Se utilizan de manera adecuada? ¿Se pueden mejorar?

Equipo: ¿funciona adecuadamente? ¿Cómo son las reuniones? ¿Son productivas? ¿Están bien organizadas y distribuidas las tareas? ¿Asume cada uno/a su responsabilidad? ¿Hay conflictos? ¿Se tratan y resuelven de manera constructiva? ¿Cómo se interacciona con los/as participantes?

4 Evaluación de resultados/impacto:

Evalúa los efectos tanto positivos y pretendidos como negativos y no buscados en relación a necesidades y objetivos. Se hace al final, facilita la toma de decisiones sobre continuidad y/o modificación de programas, actividades e intervenciones.

Criterios: ¿qué efectos positivos y negativos ha producido el programa? ¿Se han cubierto las necesidades reales? ¿Hasta qué punto se han cumplido los objetivos? ¿Ha habido resultados inesperados? ¿Ha habido un cambio de actitudes y/o opinión en los/as participantes? ¿Se llegó al grupo de participantes previsto? ¿Cuáles son sus características? ¿Se podría haber conseguido lo mismo con menos esfuerzo, tiempo, dinero...? ¿Funcionó el equipo adecuadamente? ¿Cuál ha sido el impacto en los medios de comunicación? ¿Y en la sociedad en general?...

7 Autogestión

La Tecnología «Espacio Abierto» es una forma de organizar encuentros y eventos creativos en grupos de 5 a 1.000 personas. Los/as participantes crean y gestionan sus propias agendas y sesiones de trabajo sobre un tema para sesiones de un día, de tres, o una reunión semanal. Es una práctica líder desde hace 15 años en el ámbito internacional.

¿Qué es?

Harrison Owen (1989), su creador, dice: «La Tecnología Espacio Abierto es una forma rápida, barata y sencilla de mejorar encuentros o reuniones productivas. Permite a las personas experimentar una organización de calidad distinta, en la cual los grupos de trabajo son autogestionados, el liderazgo compartido, la diversidad un recurso, no un problema, es una experiencia compartida y divertida. En resumen, se dan las condiciones para un cambio organizativo fundamental».

¿Cuándo y por qué?

El Espacio Abierto funciona mejor cuando el trabajo a realizar es complejo, las personas y las ideas diversas, la necesidad de tratamiento y resolución de conflictos es grande y se dispone de poco tiempo. Consigue de una forma sencilla y potente que la gente y las organizaciones se pongan en acción cuándo y dónde sea necesario. Aparentemente hay falta de estructura e improvisación, pero no es así, está muy estructurado: se ajusta a la gente y al trabajo con tanta perfección que pasa desapercibido.

¿Cuáles son los resultados?

El resultado es una serie de informes escritos (uno por sesión), con estrategias de actuación. Después, se puede desarrollar un proceso de planificación-acción para establecer equipos de trabajo y mantener la motivación e impulso.

- 1 Todos los temas importantes son tratados.
- 2 Los temas son dinamizados por los/as participantes más cualificados.

3 En un corto período de tiempo (uno o dos días), todas las ideas importantes, debates, datos, recomendaciones, conclusiones, preguntas, se registran en un Informe comprensible, impreso y se dan en mano a los/as participantes al terminar.

4 Los resultados están disponibles para las organizaciones a tiempo real, para que los/as agentes socioculturales y ambientales puedan desarrollar propuestas.

¿Quién participa?

Cualquiera de los/as destinatarios/as de las acciones de Voluntariado Ambiental. También otros/as agentes sociales, educativos, culturales, ambientales, etc... y de todos los niveles posibles de una organización.

Las sesiones son coordinadas por un equipo (compuesto por el/la dinamizador/a de cada sesión y un/a miembro de la organización).

T.28. Espacio abierto («OPEN SPACE TECHNOLOGY»)

■ Objetivo

Crear y gestionar Agendas y sesiones de trabajo sobre un tema de importancia estratégica por los/as participantes.

■ Desarrollo

1 Presentación

Los/as participantes se reúnen en plenario para la sesión de apertura. Se sientan en círculo para indicar que todos/as son responsables en la actividad. El/la coordinador/a señala el tema de trabajo, describe los principios del Espacio Abierto y explica su gestión.

Principios:

- Estar preparado para... ¡la sorpresa!
- Cualquier persona que llegue es... ¡la adecuada!
- Pase lo que pase es... ¡lo único que podía ocurrir!

- Cuando se acaba... ¡se acaba!
- Si no aprendes... ¡te vas!
- ¡No te aburras!

2 Creación de la Agenda

Cualquiera con inspiración puede proponer una o más sesiones temáticas, por ejemplo (taller, grupo de debate...) creando un simple póster con el título de la sesión y su nombre. Luego, explica brevemente al grupo el contenido, elige un espacio y un tiempo.

3 Inscripción

Los posters de las sesiones se colocan en la pared (en forma de Agenda gigante) y cada uno/a se inscribe en la sesión/es que desee. En esta fase hay negociación, si hay propuestas de temas similares, pueden decidir formar grupos. También se puede pedir que las sesiones se ajusten en el tiempo para hacer posible la participación.

4 Sesiones

Los/as participantes se autogestionan y buscan lo que les interesa, asistiendo a las sesiones o transformándose en: «abejas» (moviéndose de sesión en sesión) o «mariposas» (participando con conversaciones espontáneas y esporádicas).

5 Informe de la sesión

En cada sesión un/a voluntario/a toma notas y prepara un informe.

6 Plan de Acción

Muchas veces se incluye una sesión final de planificación en la que los/as participantes priorizan acciones y forman equipos autogestionados para llevar a cabo los proyectos.

7 Reflexión

El Espacio termina con una sesión plenaria en la que los/as participantes reflexionan sobre lo ocurrido. Al final cada uno/a recibe informes de la/s sesión/es.

■ Materiales:

Un gran espacio, un salón plenario y sillas móviles para ponerlas en círculo. Otros más pequeños para las sesiones. Un ordenador por cada 20 participantes y una impresora. Papel, bolis, papel continuo, fijo, rotuladores gordos. Comidas y bebidas.

8 Formación y calidad

La calidad en las acciones formativas ambientales garantiza las condiciones y los procedimientos para que cada grupo de voluntarios/as aprenda aquello que necesita y así pueda mejorar y/o transformar la realidad en la que actúa.



Los indicadores de calidad para las actividades educativas que organizamos se aplican a los diversos aspectos de la gestión, organización y coordinación de un proceso de formación y/o acción voluntaria. Si vas a poner en marcha o participas en alguna, ten en cuenta las siguientes recomendaciones.

1 Análisis de necesidades formativas/diagnóstico

Se recoge información sistemática y sistematizada sobre el ámbito de la realidad donde se actúa para identificarlas e interpretarlas. Se hace una descripción y análisis de los datos significativos y del perfil del grupo destinatario (intereses y necesidades).

2 Diseño/planificación

Es coherente con el contexto, las necesidades y el grupo, incluyendo objetivos, contenidos, metodología, evaluación, calendario, recursos, etc. Los/as participantes comparten el planteamiento de la acción formativa y toman decisiones.

3 Objetivos

Son coherentes, alcanzables y responden a las necesidades formativas. Describen el logro de actitudes, habilidades y conocimientos.

4 Contenidos

Se estructuran a partir de las necesidades. Son adecuados y necesarios para lograr los objetivos. Se agrupan y/o secuencian de manera coherente con las fases de la propuesta metodológica.

5 Metodología

Es coherente con los objetivos y el diagnóstico. Estructura el proceso de aprendizaje personal y grupal concretando técnicas y actividades. Facilita el aprendizaje de conocimientos, actitudes y habilidades. Se adapta al proceso y experiencia del grupo, está orientada a la práctica y al impulso de procesos participativos.

6 Recursos y materiales didácticos

Se definen y estructuran las actuaciones destinadas a garantizar los medios materiales, humanos y financieros. Se prevén la documentación, recursos, seguros etc... necesarios.

7 Evaluación

Se aplica de manera sistemática para los objetivos, contenidos, metodología, participantes y formadores, coordinación, recursos, transferencia y resultados. Existen criterios, técnicas e indicadores y se prevén actuaciones que reorienten el proceso de aprendizaje y participación. Después se constata su impacto y evolución.

8 Transferencia/Memoria

Existe un documento escrito y/o audiovisual que refleja los aspectos más relevantes de la acción formativa, los resultados obtenidos y propuestas para su transferencia.

+ Información

05



05



1 Glosario



- ▶ **Dinamización:** proceso que promueve la sensibilización, la motivación para la acción y la participación de personas y colectivos en la toma de decisiones y la organización del tejido social.
- ▶ **Evaluación:** proceso en el cual se recoge y analiza sistemáticamente una información sobre un programa, actividad o intervención con la intención de aplicar ese análisis a su mejora y facilitar la toma de decisiones sobre el mismo.
- ▶ **Grupo:** conjunto de personas con un objetivo común que interaccionan entre sí de manera consciente e interdependiente y que comparten valores, ideas, normas y actitudes. En su interior se generan procesos dinámicos en permanente cambio y evolución.
- ▶ **Interculturalidad:** proceso de aprendizaje personal y social cuyo objetivo es la promoción de las relaciones positivas entre personas y grupos de diversas culturas y experiencias. Se basa en el reconocimiento mutuo, la igualdad en la dignidad y valora positivamente la diversidad.
- ▶ **Mediación:** proceso en el que una parte neutral trabaja con dos o más partes en conflicto, por voluntad de éstas, para ayudarlas a conseguir su propia solución, generando reconocimiento y revalorización de las partes desde el esquema Ganar-Ganar y no Ganar-Peder.
- ▶ **Planificación:** proceso mediante el cual se ordenan en el tiempo las tareas necesarias para la realización de actividades previamente determinadas.
- ▶ **Proyecto:** secuencia ordenada de decisiones sobre tareas y recursos para lograr unos objetivos en unas determinadas condiciones. Conjunto de actividades interrelacionadas y coordinadas entre sí para producir servicios o bienes capaces de satisfacer y resolver necesidades y problemas.
- ▶ **Rol:** papel o función que representa una persona con un fin determinado.
- ▶ **Técnicas de trabajo con grupos:** herramientas pedagógicas que facilitan el proceso de aprendizaje grupal de manera participativa y el desarrollo de habilidades cognitivas y afectivas.
- ▶ **Tratamiento de conflictos:** forma de comprender e intervenir positivamente en la prevención y/o resolución de conflictos de manera pacífica y no-violenta actuando sobre las causas.
- ▶ **Voluntariado:** movimiento social de personas o grupos que desarrollan sus actuaciones de manera voluntaria, libre, organizada y sin ánimo de lucro.
- ▶ **Voluntariado ambiental:** iniciativas desarrolladas por personas o grupos de forma altruista, libremente y sin ánimo de lucro, dirigidas a la conservación de los recursos naturales y a la promoción de la sostenibilidad.

2 Bibliografía

- Cascón P. y Martín C. 1995: *La alternativa del juego. Juegos y dinámicas de educación para la paz*; Ed. Asociación Pro-Derechos Humanos. Seminario de Educación para la Paz. Los Libros de la Catarata, Madrid.
- Castro, R. de (Coord.) 1998: *Voluntariado ambiental. Participación y conservación del Medio Ambiente*; Ed. Junta de Andalucía.
- Castro R. de 2000: *Voluntariado Ambiental. Claves para la acción proambiental comunitaria*; Barcelona: Graó.
- Castro, R. de 2002: *Voluntariado, altruismo y participación activa en la conservación del medio ambiente. Intervención Psicosocial*, 11 (3), 317-331.



- Núñez T. y Loscertales F. 1996: *El grupo y su eficacia. Técnicas al servicio de la dirección y coordinación de grupos*; Ed. EUB, Barcelona.
- Orlick T. 2001: *Juegos y deportes cooperativos. Desafíos divertidos sin competición*; Ed. Popular, Madrid. 3ª edición.
- Pallarés M. 1990: *Técnicas de grupo para Educadores*; Ed. ICCE, Madrid. 7ª edición.
- Vargas L. y Bustillos G. 1998: *Técnicas participativas para la Educación Popular*; Ed. Popular, Madrid. 3ª edición.

3 Web

Estas son algunas Webs sobre voluntariado a nivel andaluz, estatal e internacional:

www.juntadeandalucia.es/medioambiente

www.voluntariado.net

www.idealistas.org

www.canalsolidario.com

www.pangea.org

www.europa.eu.int/youth

www.salto-youth.net/links/volunteering.html

www.unv.org

www.worldvolunteerweb.org

www.unesco.org/ccivs

www.sciint.org

www.humana.org

• Colectivo AMANI 1994: *Educación Intercultural. Análisis y resolución de conflictos*; Ed. Popular. Madrid.

• Colectivo AMANI (Juan Gómez Lara, Ed.) 2004: *La Escuela Intercultural: regulación de conflictos en contextos multiculturales*, Ed. Los Libros de la Catarata. Madrid.

• Consejería de Medio Ambiente 2002: *Voluntariado ambiental. Experiencias en España, Europa y América*; Ed. Junta de Andalucía.

• Costa M. y López E. 2002: *Los secretos de la dirección*; Ed. Pirámide. Madrid.

• Lafraya S. 2001-2005: «Formando grupo»; *Enacción. Revista de Voluntariado Ambiental*; Ed. Consejería de Medio Ambiente. Junta de Andalucía. Números: 1-15.