

"La buena enseñanza consiste más en plantear buenas preguntas que en dar buenas respuestas".

Josef Albers (1888-1976)

Una gran forma de hacer que los participantes piensen en los contenidos es formular preguntas. Los capacitadores experimentados usan las preguntas para verificar la comprensión, generar curiosidad, fomentar el pensamiento crítico y motivar a los participantes. Una buena pregunta no solo tiene que estar bien formulada. También tiene que preguntarse en el momento correcto y estar planteada de forma tal que genere interés y responsabilidad. Para preguntar de manera eficaz, se debería hacer lo siguiente:

- Reflexionar acerca del tipo de pregunta que se formula.
- Dar tiempo para que los participantes piensen las respuestas.
- Escuchar activamente las respuestas de los participantes.

A continuación, se explican las recomendaciones mencionadas.

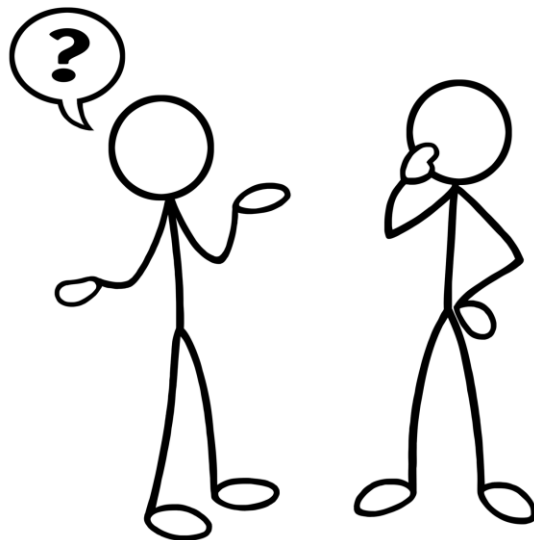
Tipos de preguntas

Las preguntas, así como las respuestas, tienen distintos niveles de complejidad (Elliot, 2013). En función de la pregunta que se formule, los participantes harán un análisis profundo o simplemente harán memoria. Se pueden usar preguntas abiertas o cerradas según el tipo y el nivel de respuestas que se busca.

Preguntas cerradas

Se pueden utilizar las preguntas cerradas cuando se busca una respuesta específica. Suelen comenzar con palabras como dónde, cuándo o quién. La mayor parte de las preguntas cerradas se contestan con una o dos palabras (Stanley & Presser, 1979).

Las preguntas cerradas pueden resultar útiles para evocar información simple, verificar la comprensión, hacer que los participantes contribuyan con la lección o enfocar la lección en una dirección específica. En general, las respuestas a las preguntas cerradas se eligen de un conjunto de opciones reducido o limitado.



Ejemplos de preguntas cerradas:

- ¿Cuáles son los 3 pasos para tratar el agua de consumo?
- ¿Quién es el miembro de la familia que trata el agua?
- ¿De dónde obtienen el agua?

Preguntas abiertas

Las preguntas abiertas no restringen o influyen las respuestas de los participantes. Se pueden usar para fomentar el pensamiento crítico y permiten que los participantes demuestren comprensión, practiquen con el contenido, compartan anécdotas personales y opiniones, o profundicen respuestas simples (Stanley & Presser, 1979).

Las preguntas abiertas suelen comenzar con las palabras qué o cómo, o con frases como "cuéntenme acerca de..." o "describan...".

Una cuestión para tener en cuenta: generalmente, las preguntas abiertas que comienzan con por qué pueden hacer que las personas se pongan a la defensiva. Si opta por comenzar una pregunta con por qué, considere las connotaciones que la pregunta pueda tener. Para evitar eso, tal vez prefiera formular la pregunta de otra manera.

Ejemplos de preguntas abiertas:

- ¿Qué obstáculos tenemos en el camino cuando intentamos usar un filtro de bioarena?
- ¿Cómo contribuye el agua contaminada con el ciclo de la pobreza?
- Cuéntenme sobre alguna situación en la que se hayan enfermado por beber agua contaminada.
- Describan la peor letrina que hayan usado.

Tiempo para pensar

Los estudios han mostrado que los participantes necesitan al menos **3 segundos** para pensar antes de responder una pregunta o ampliar la respuesta de otro participante (Stalh, 1994). Al dar un taller, uno prepara las clases por anticipado y sabe los tipos de preguntas que hará. En cambio, los participantes no están preparados. Cuando uno formula una pregunta, los participantes deben escuchar activamente, procesar la información, relacionarla con conocimientos previos, determinar la respuesta y luego responder verbalmente; todo en una fracción de segundo.

Necesitan tiempo para evocar la información y procesarla en el cerebro. Al tiempo que se les asigna a los participantes para hacer eso se lo llama "tiempo para pensar". El tiempo para pensar afecta la capacidad de respuesta, la motivación y la calidad de la respuesta de los participantes (Rowe, 1986).



Consejo para los capacitadores

Al formular una pregunta, cuente hasta cinco mentalmente antes de pedirle a un participante que responda.

Pensar, agruparse y compartir

Se suele usar la técnica "pensar, agruparse y compartir" en combinación con el tiempo para pensar. Consiste en formular una pregunta, dar tiempo para que los participantes piensen en una respuesta individualmente, pedirles que compartan la respuesta con un compañero y luego con toda la clase.

Esa técnica aumenta la confianza de los participantes porque les da tiempo para corroborar la respuesta con un compañero antes de compartirla con todos. También hace que todos los participantes se ocupen de pensar en una pregunta específica, aunque solo tal vez algunos compartan la respuesta con todos.



Consejo para los capacitadores

1. Haga una pregunta dirigida a todo el grupo.
2. Espere 5 segundos.
3. Pídales a los participantes que debatan la respuesta con un compañero. Indíqueles que tienen una cantidad específica de tiempo para eso, por ejemplo: 1 minuto.
4. Pídales a los participantes que compartan las respuestas con todo el grupo. La cantidad de participantes que compartan las respuestas depende de la cantidad de tiempo disponible y del tamaño del grupo.

Escucha activa y preguntas de reflexión

La escucha activa es una parte integral del proceso de realización de preguntas eficaces y de creación de un entorno seguro de aprendizaje. Cuando las personas son escuchadas, se sienten comprendidas. Escuchar de forma activa alienta la participación de las personas y la comunicación abierta de experiencias, pensamientos y sentimientos, y al mismo tiempo aumenta la sensación de confianza (Mineyama, Tsutsumi, Takao, Nishiuchi, & Kawakami, 2007).

A un participante se le puede mostrar que uno está escuchando de manera activa al hacer contacto visual, asentir con la cabeza cuando sea apropiado y parafrasear la respuesta del alumno usando palabras propias. También se pueden usar preguntas de reflexión. Ese tipo de preguntas ayudan a aclarar el significado e impulsan a los participantes a que amplíen sus ideas.

Algunos ejemplos de preguntas de reflexión:

- ¿Podría expandir/desarrollar...?
- ¿Hay algo más que le gustaría añadir?
- ¿Qué le hace pensar eso?
- ¿A qué se debe esto?
- ¿Cuál piensa que es la solución?
- ¿Cómo se relaciona esto con...?
- ¿Qué tipo de cosas podría...?

Podemos verificar la comprensión, fomentar el pensamiento crítico, generar oportunidades significativas para practicar y aumentar el aprendizaje mediante el uso de preguntas eficaces, el tiempo para pensar y las técnicas como "pensar, agruparse y compartir". Cuando escuchamos activamente las respuestas de los participantes, contribuimos con la creación de un entorno de aprendizaje seguro y con la profundización de la comprensión de los participantes.

Bibliografía

Elliot, L. A. (2013). How Teachers Use Structure-Based Learning in their Practice. Toronto, Ontario. Consultado en: <https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/35814>

Mineyama, S., Tsutsumi, A., Takao, S., Nishiuchi, K., & Kawakami, N. (2007). Supervisor's attitudes and skills for active listening with regard to working conditions and psychological stress reactions among subordinate workers. *Journal of Occupational Health*, 81-87. Consultado en: http://joh.sanei.or.jp/pdf/E49/E49_2_01.pdf

Rowe, M. B. (1986). Wait Time: Slowing down may be a way of speeding up! *Journal of Teacher Education*. Consultado en: <http://www.sagepub.com/eis2study/articles/Budd%20Rowe.pdf>

Stalh, R. J. (1994). Using "Think-Time" and "Wait-Time" Skillfully in the Classroom. *ERIC Digest*, 43-50. Consultado en: <http://www.ericdigests.org/1995-1/think.htm>

Stanley, H., & Presser, S. (1979). The Open and Closed Question. *American Sociological Review*, 44(5), 692-712.

CAWST (Centro de Tecnologías Asequibles de Agua y Saneamiento)
Calgary, Alberta, Canadá
Sitio web: www.cawst.org / Correo electrónico: resources@kawst.org
Bienestar a través del agua... Mejorando la vida de las personas a nivel mundial
Última actualización: marzo de 2015.

El contenido de este documento es abierto y gratuito. Usted es libre de:



- **Compartir:** copiar, distribuir y difundir este documento.
- **Editar:** adaptar este documento.



Bajo las siguientes condiciones:

- **Atribución.** Deberá atribuírsele a CAWST el crédito de ser la fuente original del documento. Por favor, incluya nuestro sitio web: www.cawst.org.

CAWST y sus directores, empleados, contratistas y voluntarios no asumen ninguna responsabilidad ni dan ninguna garantía respecto de los resultados que puedan obtenerse a partir del uso de la información proporcionada.