

**MATERIAL Y ACTIVIDADES DE OCIO Y
TIEMPO LIBRE**

CAMPAÑA “EDUCA, NO PEGUES”

SAVE THE CHILDREN

**CON LA COLABORACIÓN DE ASDE (FEDERACIÓN DE
ASOCIACIONES SCOUTS DE ESPAÑA)**

Contraportada

COORDINACIÓN : Pepa Horno Goicoechea (Save the Children)

ELABORACIÓN :

Alejandro Benito Gómez (Save the Children)

Sara Suárez Hernández (Save the Children)

David de Miguel Martínez (ASDE)

Pepa Horno Goicoechea (Save the Children)

CORRECCIÓN :

Carmen del Molino Alonso (Save the Children)

EDICIÓN : Save the Children e INJUVE

Con la colaboración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el INJUVE y la Comisión Europea, en su programa Daphne.

Primera Edición : Enero 2000

Diseño : Pepe Freire

Maquetación : Compolito

Logotipo de la campaña : Juan Múgica

Imprime :

ÍNDICE DE TRABAJO

¿QUÉ ES LA CAMPAÑA “EDUCA, NO PEGUES”?

¿QUÉ ES EL CASTIGO FÍSICO?
EFECTOS DEL CASTIGO FÍSICO
ALGUNOS DATOS SOBRE EL CASTIGO FÍSICO
CAMPAÑA “EDUCA, NO PEGUES”
MANIFIESTO
CARTAS DE ADHESIÓN

MARCO TEÓRICO SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO

FUNCIONAMIENTO DEL GRUPO

ORGANIZACIÓN DE UN GRUPO
HABILIDADES DE COMUNICACIÓN
TOMA DE DECISIONES
ANÁLISIS Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y MANEJO DE
AGRESIVIDAD EN EL GRUPO

PARTICIPACIÓN DE LA FAMILIA EN LAS ACTIVIDADES DEL GRUPO. LA RELACIÓN MONITOR- PADRES

ANEXO DE METODOLOGÍA PARA LOS MONITORES

TÉCNICAS DE GRUPO
ACTIVIDADES PARA TRABAJAR CON LOS NIÑOS Y NIÑAS
ACTIVIDADES PARA TRABAJAR CON OTROS MONITORES
CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

PRESENTACIÓN

Estimados amigos y amigas:

Save the Children, el Comité Español del UNICEF, CEAPA (Confederación Española de Asociaciones de Padres y Madres de Alumnos) y CONCAPA (Confederación Nacional Católica de Asociaciones de Padres de Alumnos) hemos promovido la campaña “Educa, no pegues” para la sensibilización social contra el castigo físico a los niños y niñas en la familia.

Esta campaña, que cuenta ya con cincuenta organizaciones e instituciones sociales adheridas, pretende sensibilizar a la población sobre los efectos del castigo físico, propiciar el debate en nuestra sociedad, pero también promocionar formas positivas y no violentas de educación y disciplina en las familias españolas.

Para ello, consideramos necesario trabajar con los niños, niñas, adolescentes y jóvenes los contenidos de la campaña, generando un espacio de encuentro y discusión sobre sus derechos, su papel en la familia y la sociedad y el modo en que les gustaría ser tratados. Desde nuestro ámbito, uno de los cauces más propicios para este trabajo son los grupos de ocio y tiempo libre.

Hemos diseñado un material de formación para monitores de ocio y tiempo libre, que comprende unidades temáticas diferenciadas y una serie de actividades prácticas. A su vez, hemos desarrollado una serie de actividades de ocio y tiempo libre para los niños y niñas, que puedan utilizar los monitores que ya están trabajando en la actualidad.

Esperamos que el material que presentamos resulte útil tanto a los monitores de ocio y tiempo libre que trabajan actualmente con los niños y niñas, como a aquellas personas que se están preparando para hacerlo en el futuro.

Pepa Horno Goicoechea
Coordinadora de la Campaña “Educa, no pegues”

PRIMERA SESIÓN : ¿QUÉ ES LA CAMPAÑA?

ÍNDICE

¿Qué es el castigo físico?
Efectos del castigo físico en los niños, los padres y la sociedad
Algunos datos sobre el castigo físico
Campaña “Educa, no pegues”
Manifiesto
Carta de adhesión personal
Carta de adhesión de entidades públicas o privadas

Bárbara Calderón Gómez Tejedor
Comité Español de UNICEF
Luis García Campos
CEAPA
Rufino González Blanco
CONCAPA
Pepa Horno Goicoechea
Save the Children

¿Qué es el castigo físico?

Todos hemos vivido situaciones de castigo físico: la madre que le da una bofetada a su hijo intentando frenar su rabieta porque no le quiere comprar algo, el padre que zarandea a su hija cuando le ha visto pegar a otro niño, el adolescente al que se le “levanta la mano” por contestón.

El cachete o el pescozón son escenas cotidianas en nuestra vida. A la mayoría de personas que vivimos en nuestro país no nos parece nada extraño, nada que debamos cuestionarnos, y sin embargo es algo que nos hace sentir mal. Incluso muchas personas que defienden racionalmente el uso del castigo físico no pueden dejar de sentir cierto resquemor después de aplicarlo. No se sienten bien.

Existen muchas formas de entender el castigo físico y por lo tanto, muchas **definiciones**. Nosotros proponemos la siguiente:

“Castigo físico es el uso de la fuerza causando dolor, pero no heridas, con el propósito de corregir una conducta no deseable en el niño”

El azote, el capón, la bofetada son formas de castigo físico aunque no las calificamos como maltrato. Recordemos que las **diferencias entre el castigo físico y el maltrato físico** son dos:

- La **intensidad**: la existencia o no de lesiones derivadas de la violencia ejercida.
- La **intención**: la intención del maltratador no es educar.

El castigo físico es **una de las formas equivocadas de educar, pero no la única**. No se trata de sustituir el castigo físico por el maltrato psicológico sino de educar sin violencia.

Mucha gente ha sufrido castigo físico y no se ha traumatizado por ello, pero el riesgo de producir un daño emocional a los niños y niñas nos obliga, como padres y como sociedad, a buscar una alternativa.

La práctica del castigo físico está fuertemente arraigada en nuestra sociedad, en la que se ha transmitido a través de las generaciones, pero eso no la hace válida. También el trato que se daba a las mujeres hace unos años era tan distinto como equivocado e injusto. Pero no queremos declarar culpables sino **generar cambios constructivos**.

Las **motivaciones** por las cuales los padres recurren al castigo físico son variadas:

- Porque lo consideran oportuno para la educación de sus hijos.
- Por descargar sus nervios.
- Porque carecen de recursos suficientes para afrontar una situación o de estrategias para conseguir lo que quieren.
- Porque no definen bien las situaciones sociales en las que las emiten.
- Porque no se controlan emocionalmente...

Pero, **sea cual sea la justificación que se dé al castigo físico, los efectos que produce son los mismos**. El castigo físico hace daño a todos.

Al final, **la erradicación del castigo físico es una obligación ética**. El castigo físico enseña en el miedo y desde la sumisión, mermando la capacidad de los niños y niñas para crecer como personas autónomas y responsables.

Efectos del castigo físico

En los niños y niñas:

- **Daña su autoestima**, genera sensación de minusvalía y promueve expectativas negativas respecto a sí mismo.
- Les **enseña a ser víctimas**. Existe la creencia extendida de que la agresión hace más fuertes a las personas que la sufren, les “prepara para la vida”. Hoy sabemos que no sólo no les hace más fuertes, sino más proclives a convertirse repetidamente en víctimas.
- **Interfiere sus procesos de aprendizaje** y el desarrollo de su inteligencia, sus sentidos y su emotividad.

- Se aprende a no razonar. Al excluir el diálogo y la reflexión, **dificulta la capacidad para establecer relaciones causales** entre su comportamiento y las consecuencias que de él se derivan.
- Les hace sentir **soledad, tristeza y abandono**.
- Incorporan a su forma de ver la vida una **visión negativa** de los demás y de la sociedad, como un lugar amenazante.
- Crea un muro que **impide la comunicación padres-hijos** y daña los vínculos emocionales creados entre ambos.
- Les hace sentir **rabia** y ganas de alejarse de casa.
- Engendra **más violencia**. Enseña que la violencia es un modo adecuado para resolver los problemas.
- Los niños y niñas que han sufrido castigo físico pueden presentar **dificultades de integración social**.
- No se aprende a cooperar con las figuras de autoridad, se aprende a someterse a las normas o a transgredirlas.
- Pueden sufrir **daños físicos accidentales**. Cuando alguien pega se le puede “ir la mano” y provocar más daño del que esperaba.

En los padres:

- El castigo físico puede producir **ansiedad y culpa**, incluso cuando se considera correcta la aplicación de este tipo de castigo.
- **La violencia se expande**. El empleo del castigo físico aumenta la probabilidad de que los padres muestren comportamientos violentos en el futuro en otros contextos, con mayor frecuencia y más intensidad.
- **Impide su comunicación con los hijos** y deteriora las relaciones familiares.
- Cuando usan el castigo físico porque carecen de recursos alternativos, aparece una **necesidad de justificación ante sí mismo y ante la sociedad**. Al malestar por los efectos de castigo físico en los niños y niñas se suma la incomodidad de una posición incoherente o no fundamentada.

En la sociedad:

- El castigo físico aumenta y **legítima** ante las nuevas generaciones el uso de la violencia en la sociedad.
- Genera una **doble moral**. Existen **dos categorías de ciudadanos**: los niños y niñas y los adultos. A los adultos no se les puede agredir, a los niños y niñas sí.
- El castigo físico promueve **modelos familiares quebrados**:
 - Sin comunicación entre sus miembros, que se dividen, cuando este ocurre, entre agresores y agredidos.
 - No integrados en la sociedad, en conflicto con la igualdad que defiende la democracia.
- **Dificulta la protección de la infancia**. Al tolerar estas prácticas, la sociedad queda deslegitimada ante los niños y niñas como un ámbito protector.
- Se educan **ciudadanos sumisos** que han aprendido en sus primeros años de vida que ser víctima es una condición natural de los individuos que conformamos la sociedad.

Algunos datos sobre el castigo físico

Pegar a los niños y niñas es una práctica socialmente aceptada, con independencia del nivel social o del sexo de quien opine:

- Un **47% de los españoles adultos** consultados asegura que pegar es imprescindible **“algunas veces”**.
- Un **2% de las personas** que conviven con sus hijos menores de 18 años cree que **“muchas veces”** es imprescindible pegar a un niño una bofetada.
- Las **mujeres muestran una aceptación mayor del castigo físico**. Ellas pegan más, pero probablemente porque pasan más tiempo con los hijos.

- Los **jóvenes (18 - 29 años) rechazan más el castigo físico** que los adultos (30 - 60 años).
- La **clase social no influye** en la aceptación de esta práctica.

(Actitudes de los Españoles ante el Castigo Físico Infantil, 1997)

El **27,7% de los padres reconocen haber pegado a sus hijos en el último mes**, a una media de tres veces por mes, y el **2,7% reconoce haber propinado golpes fuertes**. Cuanto mayor es el grado de autoritarismo de la persona, más justifica las distintas formas de violencia.

(Violencia en ciudades de América y España, 1998)

En **distintos países europeos, las cifras de incidencia son similares** o incluso mayores (el 80% de los irlandeses mayores de edad recuerdan haber sido pegados en casa). También la aceptación hacia esa práctica violenta es similar. Por ello se han llevado a cabo campañas de sensibilización, intentando concienciar a la población y lograr la prohibición explícita del castigo físico en las legislaciones correspondientes.

El primer país que introdujo en su legislación la prohibición del castigo físico en la familia fue Suecia, después de que se realizara una campaña de sensibilización nacional en la que se consiguió que el 53% de los suecos que al comenzar la campaña tenían las bofetadas como un “instrumento indispensable” para la educación de sus hijos, pasaron a estar en contra del cualquier tipo de castigo físico. Actualmente se están desarrollando **campañas** destinadas a erradicar este fenómeno en países europeos tan distintos como **Grecia, Irlanda, Suecia o Noruega**. La sensibilización contra este fenómeno ha hecho que su erradicación sea prioritaria en las políticas sociales de los distintos países.

La aceptación social del castigo físico es un hecho. Pegan los hombres, y las mujeres, las personas de distintos medios económicos o sociales. Las autoridades religiosas, políticas y judiciales se han mostrado a favor del castigo físico en distintas ocasiones.

Esta aceptación social se refleja también en el lenguaje. Todos los idiomas tienen palabras como “zurrar”, “spanking” en inglés. Frases como “una torta a tiempo” o “un buen azote” demuestran que se trata de un recurso que se da generalmente por bueno y no sólo a nivel popular.

Los **argumentos populares** van desde considerar que todos lo hemos vivido y no nos ha pasado nada, considerarlo como algo “inherente” a determinadas culturas.

Agredir a los adultos se considera un delito, pero hacerlo con los niños y niñas se acepta como un derecho de los padres, como una forma de legitimar su autoridad y de encauzar y “hacer fuertes” a sus hijos.

Ya hemos mencionado la debilidad de estos argumentos.

Que el castigo físico sea parte de nuestra tradición no habla de su bondad ni convierte esta realidad en inmodificable. Trabajando para ello, hemos podido incorporar a nuestras sociedades a sistemas de funcionamiento democrático o universalizar determinados bienes sociales como la sanidad o la educación.

Afortunadamente, ante el castigo físico basta con la convicción y el compromiso de los padres de una generación para alterar de forma radical este panorama. Por ello es fundamental contar con **adhesiones públicas** a esta campaña. Contar con el apoyo de ciudadanos, padres y madres, miembros de asociaciones, ONG, sindicatos u organizaciones políticas es el mejor de los medios de que disponemos para erradicar el castigo físico contra los niños y niñas.

Campaña “Educa, no pegues”

Las organizaciones promotoras de la campaña, **Save the Children, el Comité Español de UNICEF, CEAPA (Confederación Española de Asociaciones de Padres y Madres de Alumnos) y CONCAPA (Confederación Nacional Católica de Padres de Alumnos)**, consideramos, desde todo lo expuesto anteriormente, que el castigo físico vulnera los derechos de la infancia y perjudica seriamente su desarrollo.

Este problema se agrava en la medida en que el castigo físico es una práctica aceptada socialmente : la mitad de la población española sigue considerando que las bofetadas son imprescindibles en algunas ocasiones.

Por eso, desde nuestra labor como organizaciones que trabajan por el bienestar de la infancia y de las familias, y con el apoyo de más de cuarenta organizaciones e instituciones sociales, estamos desarrollando una campaña de sensibilización social contra el castigo físico en la familia, de ámbito nacional, con los siguientes objetivos:

- **Sensibilizar** a la población general, y particularmente a los padres y madres, sobre las consecuencias del castigo físico.
- **Promocionar formas positivas y no violentas de educación y cuidado del niño en el ámbito familiar.**

- **Informar a los niños y niñas** sobre sus derechos e implicarles en su defensa, a través de su participación directa en las acciones que se emprendan.

Los exitosos resultados obtenidos en campañas anteriores en otros países europeos avalan la conveniencia de esta iniciativa.

Dentro de la campaña se contemplan acciones en los centros educativos, en las universidades, en los distintos tipos de asociaciones de infancia y en los medios de comunicación. Queremos impartir cursos de formación en distintas comunidades autónomas, entre los padres y los profesionales involucrados en la atención a la infancia. Al mismo tiempo, realizamos una labor de difusión de la Convención de los Derechos del Niño entre los niños y niñas de distintas edades. Se promueven debates públicos, conferencias y seminarios.

La importancia de la labor emprendida justifica un intenso y prolongado esfuerzo. Bien al contrario, estamos convencidos de que parte del éxito de nuestra propuesta se deberá al apoyo y al compromiso que están mostrando muchos ciudadanos e instituciones públicas y privadas.

Esta iniciativa está impulsada por cuatro organizaciones sociales, que desarrollan el siguiente trabajo:

Save the Children es una alianza internacional de organizaciones nacionales cuyo cometido es la defensa y promoción de los derechos de la infancia.

El Comité Español de UNICEF recibe el mandato de las Naciones Unidas de promover la protección y defensa de los derechos del niño y el logro de las metas de desarrollo humano adoptadas por la comunidad mundial.

La Confederación Española de Asociaciones de Padres y Madres de Alumnos (CEAPA) está compuesta por 47 federaciones y confederaciones provinciales y autonómicas que integran a miles de APA (asociaciones de padres). Trabaja desde 1979 por una Escuela Pública de calidad y por mejorar las condiciones de la infancia y la adolescencia.

La Confederación Nacional Católica de Padres de Alumnos (CONCAPA) se fundó en 1929 y está formada por 51 Federaciones Provinciales y 16 Confederaciones Autonómicas. Defiende la calidad de educación y el derecho de los padres a elegir libremente la educación que quieren para sus hijos.

La intención de las organizaciones promotoras es ampliar lo máximo posible el número de personas, organizaciones e instituciones públicas que dan su apoyo y compromiso a los contenidos de la campaña. Y favorecer también la **posibilidad de comprometerse con la campaña a nivel individual**. Esperamos que ese apoyo y compromiso se plasme en distintos niveles, desde la adhesión formal a la campaña hasta la convocatoria, participación u organización de actividades conjuntas.

Las instituciones y organizaciones adheridas a la campaña hasta este momento son las siguientes:

Aldeas Infantiles S.O.S. • Asamblea de Cooperación por la Paz • Asociación Española de Medicina Escolar y Universitaria • Asociación Madrileña para la Prevención del Maltrato Infantil • Asociación Salud y Familia • Asociación Vasca para la Ayuda a la Infancia Maltratada • Cáritas Española • Centro de Apoyo al Menor • Comissió de Infancia de “Justicia i Pau” • Consejo General de Diplomados en Trabajo Social • Consejo de la Juventud de España • Cruz Roja Española • Cruz Roja Juventud • E.D.E.X. • Educación sin Fronteras • Federación de Asociaciones para la Prevención del Maltrato Infantil (F.A.P.M.I.) • Federación de Asociaciones Scouts de España • Federación Española de Municipios y Provincias (F.E.M.P.) • Fundació Catalana de L’Esplai • Fundación de Derechos Civiles • Fundación Familia, Ocio y Naturaleza (F.O.N.A.T.) • Fundació Pere Tarrés • Jovepress • Liga Española de Educación y Cultura Popular • Meniños, Fundación para la Infancia • Mensajeros de la Paz • Movimiento Junior de Acción Católica • O.N.C.E. • Organización Mundial para la Educación Preescolar • Payasos sin Fronteras • Plataforma de Organizaciones de Infancia • Plataforma para la Promoción del Voluntariado • Revista Infancia (Associació de Mestres Rosa Sensat) • Revista Nuestros Hijos • Teléfono del Menor ANAR • Themis, Asociación de Mujeres Juristas • U.N.A.F. • Y.M.C.A.

Organismos colaboradores:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

INJUVE (Instituto de la Juventud)

Comisión Europea, en su programa Daphne

Observatorio de la Infancia

MANIFIESTO

Las instituciones y ciudadanos abajo firmantes, en el marco del décimo aniversario de la Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas, nos dirigimos a la opinión pública para **MANIFESTAR** que:

- Todo castigo físico atenta contra la integridad y la dignidad de los niños y niñas.
- Todo castigo físico es perjudicial porque enseña que la violencia es una manera de resolver conflictos.
- Todo castigo físico daña la autoestima de los niños y niñas, pudiendo producir en algunas ocasiones estados de depresión y ansiedad.
- El uso de cualquier tipo de castigo físico puede causar daños físicos serios o transformarse en otros comportamientos definidos como abuso y maltrato infantil.

Por todo ello, **PROPONEMOS** que se adopten medidas para prevenir y erradicar el castigo físico en la familia, dentro de una política global de infancia. Entre estas medidas, concretamos las siguientes:

- Generar campañas sociales que posibiliten un cambio de actitud en nuestra sociedad respecto al castigo físico.

- Elaborar programas de intervención informativos y educativos, en el ámbito familiar, profesional e institucional.
- Establecer unos cauces rápidos y adecuados, proporcionando la información necesaria sobre ellos, para posibilitar la reclamación de los niños y la denuncia institucional de los casos de castigo físico.
- Posibilitar la rehabilitación física, social y psicológica de los niños que han sufrido daños fruto del castigo físico mediante la formación de los profesionales implicados.
- Realizar estudios que permitan delimitar la magnitud, características, causas y efectos del castigo físico en nuestro país.
- Proponer a los medios de comunicación que posibiliten debates y reflexiones sobre el castigo físico, evitando todo tipo de sensacionalismo.
- Introducir en la legislación vigente las disposiciones legales oportunas para garantizar la integridad física y psíquica y la dignidad de los niños y niñas.

Por nuestra parte, nos **COMPROMETEMOS** a:

- Intensificar la promoción y la defensa de los derechos de los niños y niñas.
- Dar a conocer la Convención de los Derechos del Niño de Naciones Unidas.
- Posibilitar desde nuestro ámbito cauces de denuncia para todas las situaciones que así lo requieran.
- Promover campañas informativas tanto entre los menores como entre la población en general.
- Desarrollar los programas educativos y rehabilitadores necesarios.
- Impulsar los estudios necesarios desde nuestro conocimiento de la realidad social.
- Instar a los responsables de las políticas de infancia a comprometerse con la protección de la integridad física y dignidad de los niños y niñas, tal y como se recoge en el artículo 19 de la Convención de los Derechos del Niño de 1989.

CARTA DE ADHESIÓN PERSONAL

Yo,....., con D.N.I. Nº....., de profesión....., con residencia en....., provincia de....., Calle o Plaza....., distrito postal....., teléfono....., hago público mi apoyo a la campaña “Educa, no pegues”, de sensibilización contra el castigo físico en la familia, y mi compromiso a difundir los contenidos del manifiesto homónimo.

Me ofrezco a colaborar como voluntario/a en las actividades que se desarrollen en el marco de la misma.....(sí o no).

Quiero contribuir a generar fondos para la campaña aportando la cantidad de.....pesetas.

Fdo. D/D^a.....

CARTA DE ADHESIÓN DE ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS

Yo,, con D.N.I. N°....., como representante legal o miembro de la entidad....., con sede en....., provincia de....., Calle o Plaza....., distrito Postal....., teléfono.....y fax....., hago público el apoyo de mi entidad a la campaña “Educa, no pegues” de sensibilización contra el castigo físico en la familia, y el compromiso de difundir los contenidos del manifiesto homónimo. Por ello, permito que el nombre de la organización a la que represento se incluya en todas aquellas actuaciones de la campaña.

Como parte de nuestro compromiso, nuestra organización contribuirá a generar fondos para la campaña aportando la cantidad mínima de 10.000 pesetas. Además, deseamos hacer otras contribuciones depesetas.

Fdo. D/Dª.....

**SESIÓN SEGUNDA : MARCO TEÓRICO SOBRE
LOS DERECHOS DEL NIÑO**

ÍNDICE

**INTRODUCCIÓN A LA CONVENCION SOBRE LOS
DERECHOS DEL NIÑO DE NACIONES UNIDAS**

PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA CONVENCION

DERECHOS OTORGADOS

Pepa Horno Goicoechea
Save the Children

**INTRODUCCIÓN A LA CONVENCION SOBRE LOS
DERECHOS DEL NIÑO DE NACIONES UNIDAS**

Cuando pensamos en un niño, pensamos en futuro, no en presente, pensamos en un proyecto, no en una realidad concreta, pensamos en necesidades en el futuro, no en el presente...nos olvidamos del mismo niño o niña pensando en los adultos del mañana.

Por eso es importante reivindicar la figura del niño y niña como persona, como ser humano, con los mismos derechos, deberes y necesidades que un adulto. La Convención sobre los Derechos del Niño que aprobó la Asamblea de Naciones Unidas en 1989, y que fue ratificada por España en 1990, les proporciona por primera vez en la historia “estatuto” de personas.

Fue en el siglo XVIII cuando se reconoció por primera vez al niño como alguien con personalidad propia y necesidades específicas, pero tuvieron que pasar casi dos siglos para que se elaborara un documento de obligado cumplimiento jurídico para aquellos países que lo ratificaran. Desde esa perspectiva se puede considerar al siglo XX como el siglo de la infancia.

Pero la Convención no deja de ser un documento político si los adultos, sea cual sea nuestro posicionamiento social, no respetamos los derechos recogidos en la Convención, y no proporcionamos a los niños y niñas los cauces necesarios para poder defenderlos y promocionarlos.

Ésa es la diferencia básica entre un adulto y un niño cuando se trata de derechos humanos. Un adulto puede, la mayoría de las veces, defender sus derechos, porque tiene la autonomía y los cauces necesarios para ello. Cuando no es así, su condición se equipara a la del niño, que está indefenso y que depende de otros adultos para hacer realidad algo que, por el simple hecho de existir como persona, debería corresponderle.

Pero hay otro factor: los niños y niñas tienen una serie de necesidades evolutivas cuya satisfacción condiciona su desarrollo como personas. La indefensión de los niños y niñas los hace depender de los adultos para lograr un desarrollo armónico.

Pero para respetar algo hay que conocerlo.

- **¿Qué implicación legal tiene la Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas para los países que la ratifican ?**

La misma que cualquiera de sus legislaciones nacionales.

- **¿A quién se refiere la Convención cuando habla de “niño o niña”?**

Se refiere a cualquier persona -niños, niñas y jóvenes- menor de 18 años, viva en el país del mundo que viva (artículo 1).

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA CONVENCION?

La no discriminación: Los derechos recogidos en la Convención conciernen igualmente a todos los niños y niñas, independientemente de su raza, sexo, religión, lengua, discapacidad, opinión o antecedentes familiares. Es el principio de la protección universal.

El interés superior del niño: Cuando los adultos, las instituciones, administraciones, tribunales u organizaciones tomen decisiones que afecten a los niños y niñas, han de tener en consideración como factor principal aquello que sea mejor para ellos.

El principio de subsidiariedad: El Estado está obligado a asumir las funciones protectoras o asistenciales cuando los padres, tutores u otras personas directamente responsables de la crianza y desarrollo de los niños no sean capaces de cubrirlas.

El respeto y consideración al punto de vista del niño : Los niños tienen derecho a decir lo que piensan sobre todo aquello que les afecte. Lo que digan ha de ser escuchado con atención. Cuando los tribunales u otros organismos oficiales tomen decisiones que les puedan afectar, han de tener en cuenta lo que los niños sientan o deseen.

El principio de vigilancia, evaluación y exigencia de responsabilidades y sanciones contra aquellos países que, habiendo ratificado la Convención, atenten contra alguno de los derechos de la infancia recogidos en ella.

¿QUÉ DERECHOS OTORGA LA CONVENCION A LOS NIÑOS Y NIÑAS?

Derechos a la supervivencia:

- Derecho a la **vida**, a su supervivencia y desarrollo (art. 6)

- Derecho a la **integridad física** y a tener cubiertas las necesidades fundamentales (art. 6)
- Derecho a un **nivel de vida adecuado** para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social (art. 27)
- Derecho al **albergue** (art. 27)
- Derecho a la **nutrición** (art. 27)
- Derecho a la **salud** (art. 24)
- Derecho a los **servicios médicos**, con especial hincapié en los cuidados preventivos y la atención primaria (art. 24)
- Derecho a la **Seguridad Social** (art. 26)
- Derecho al **bienestar**
- Derecho a una **identidad** : a un nombre, a una nacionalidad y a unos vínculos familiares (art. 7, 8 y 9)

Derechos al desarrollo:

- Derecho a la **educación**: educación primaria obligatoria y gratuita, fomento de la secundaria, facilitación del acceso a la superior, información regular y garantización de su asistencia a la escuela (art. 28)
- Derecho al **juego y esparcimiento** (art. 31)
- Derecho al **ocio** (art. 31)
- Derecho a participar en **actividades culturales**
- Derecho a tener su propia **vida cultural** en caso de pertenecer a una minoría, con su idioma y su religión (art. 30)
- Derecho al **acceso a la información** adecuada (art. 17)
- Derecho a la **libertad de pensamiento, conciencia y religión**. Los Estados respetarán los derechos y deberes de guiar al niño en el ejercicio de su derecho según la evolución de sus capacidades (art. 14)
- Derecho a que el Estado brinde la **asistencia necesaria a sus padres** para desempeñar sus responsabilidades adecuadamente respecto a la crianza de sus hijos (art. 18)
- Derecho a la **recuperación y reintegración social** en caso de haber sido víctima de tortura, violencia, conflicto armado o cualquier otro abuso o explotación que así lo exija (art. 39)

Derechos a la protección:

- Derecho a ser **protegidos de toda forma de abuso y explotación** (art. 36)
- Derecho a **no sufrir prisión perpetua ni pena capital** y a no ser privado de su libertad arbitrariamente (art. 37)

- Derecho a ser **protegido de todo tipo de violencia** : abuso físico, abuso mental, abuso sexual, descuido, malos tratos, torturas, abusos del sistema de justicia criminal (art. 19)
- Derecho a **ser excluido de los conflictos armados** si es menor de 15 años (art. 38)
- Derecho a ser **protegido contra injerencias en su vida privada**, su familia, su domicilio, su correspondencia (art. 16)
- Derecho a que se le garanticen sus derechos y las garantías de un **procedimiento legal justo**, así como de asistencia adecuada para ello, en caso de haber infringido la ley (art. 40)
- Derecho a **ser protegido de la retención ilícita** del niño en el extranjero por uno de los padres o terceras personas (art. 11)
- Derecho a la **reunificación familiar** en caso de separación por el motivo que fuere (art. 10)
- Derecho a **asistencia y cuidado si ha de ser separado de sus padres** por su interés superior (art. 20)
- Derecho a que el Estado asegure las **garantías mínimas en los procesos de adopción** (art. 21)
- Derecho de **protección y asistencia** en caso de tener o solicitar el estatuto de niño **refugiado** (art. 22)
- Derecho a que se le posibilite la **autosuficiencia y la integración social a los niños mental o físicamente impedidos**, con educación y adiestramiento especiales (art. 23)
- Derecho a ser **protegido de ataques ilegales contra su honra y reputación** (art. 16).
- Derecho a ser **protegido de la explotación laboral y económica**, fijando una edad mínima para trabajar y unas condiciones determinadas para este trabajo (art. 32)
- Derecho a ser **protegido del consumo de drogas** (art. 33)
- Derecho a ser **protegido de la explotación sexual** (art. 34)
- Derecho a ser **protegido del secuestro, venta y trata de niños** (art. 35)

Derechos a la participación:

- Derecho a asumir un **papel activo en sus comunidades y naciones** (art. 15)
- Derecho a la **libertad de expresión** : buscar, recibir y difundir información en cualquier medio y país (art.13)
- Derecho a **ser oído sobre los asuntos que afectan a la propia vida**, ya sea en procedimientos judiciales o administrativos bien por sí mismos bien por un representante legal, en función de su edad y madurez (art. 12)
- Derecho de **asociación y reunión con fines pacíficos** (art. 15)

SESIÓN TERCERA: FUNCIONAMIENTO DE UN GRUPO

3.1. ORGANIZACIÓN DE UN GRUPO

IDENTIDAD
FUNCIONES
PARTICIPACIÓN
ROLES Y LIDERAZGO

3.2. HABILIDADES DE COMUNICACIÓN

3.3. EL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES EN EL GRUPO

3.4. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y MANEJO DE LA AGRESIVIDAD EN EL GRUPO

¿POR QUÉ UN TEMA SOBRE LOS CONFLICTOS?
CLAVES PARA ENTENDER UN CONFLICTO
CLAVES PARA RESOLVER UN CONFLICTO
CLAVES PARA AFRONTAR EL CONFLICTO DE MODO
CONSTRUCTIVO

Pepa Horno Goicoechea
Save the Children

3.1. ORGANIZACIÓN DE UN GRUPO

Todo grupo se crea partiendo de dos bases:

- Las personas.
- El objetivo.

Las personas suponen el **recurso** más valioso dentro de un grupo, puesto que son posibles generadoras de cualquier otro tipo de recurso adicional. Pero las personas no sólo cuentan individualmente. Dentro de un grupo se actúa como

una red de relaciones interpersonales, que muy a menudo definen el funcionamiento global del grupo.

Un grupo supone una oportunidad de **aprendizaje**. Para uno, al poder aprender tanto de sus propias habilidades como de su capacidad de relación con los demás, y para todo el grupo, al poder aprender a trabajar en un equipo, a manejar conflictos y a resolverlos, y a asumir distintos roles.

Es importante recordar que la intimidad afectiva entre los miembros del grupo no garantiza su correcto funcionamiento. El trabajo en grupo genera confianza pero no tiene por qué generar intimidad.

Para que un grupo funcione como tal, ha de percibirse así. Los viajeros de un vagón del metro no son un grupo, pero las personas pertenecientes a un departamento sí, aunque no lo hayan definido así expresamente. Un grupo tiene entidad propia, un funcionamiento interno y unas vivencias propias de un grupo, no de una persona individual.

Un grupo puede decidir trabajar en **equipo**, asumir un objetivo único de funcionamiento que guíe el trabajo de cada uno de sus miembros en función de ese fin común. Cuanto más realista sea el objetivo elegido y más vinculados se sientan los miembros del grupo con el objetivo, más eficaz será el funcionamiento del equipo. Un equipo tiene:

- Un objetivo claro de trabajo.
- Un reparto de tareas.
- Una buena coordinación entre los miembros.
- Un espacio en el cual se busca el trabajo en común y no el individualismo.

Los miembros de un grupo deberán realizar un esfuerzo especial para que sus sesgos personales y sus relaciones afectivas dentro del mismo no condicionen las decisiones del colectivo al que pertenecen.

Un grupo es como un **ser vivo**, tiene un proceso de nacimiento, desarrollo y posiblemente muerte. Pasará de una etapa a otra viviendo **crisis** vitales que repercutirán en las personas que lo componen y en el compromiso con el objetivo delimitado.

- ¿Cuál puede ser el “**nacimiento**” de un grupo?:
Un grupo que comience de cero, la escisión de un grupo anterior, la unificación de grupos que funcionaban aisladamente, un grupo que se genera para resolver un problema puntual pero luego asume una continuidad...
- ¿Cuál puede ser la “**muerte**” de un grupo?:
Cuando un grupo no progresa, carece de dinamismo, suele morir. Puede ocurrir por falta de cohesión, por la escisión del grupo en varios pequeños, por la falta de objetivos comunes, por la ruptura producida a raíz de un conflicto no resuelto o por la falta de compromiso individual de sus miembros....

- ¿Cuáles pueden ser las “**crisis de crecimiento**” de un grupo?:
Cualquier conflicto que surja en su desarrollo, si se resuelve adecuadamente.

Funciones de todo grupo:

SER ÚTILES A LOS NIÑOS Y LAS NIÑAS.	<ul style="list-style-type: none"> • Dar respuesta a los problemas de los destinatarios de nuestro trabajo. • Tener fe en lo que hacemos.
CONOCER.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer a los niños y niñas: sus necesidades, intereses.... • Reflexionar sobre nosotros y sobre cómo trabajamos.
DECIDIR, PROGRAMAR.	<ul style="list-style-type: none"> • Saber hacia dónde vamos. • Tomar decisiones. • Ser flexibles, tener la mente abierta.
ADQUIRIR RECURSOS.	<ul style="list-style-type: none"> • Captar voluntarios, renovar el grupo. • Obtener recursos económicos, materiales e infraestructura.
APROVECHAR Y REPARTIR LOS	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar y transmitir entusiasmo.

RECURSOS.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar la iniciativa y la creatividad. • Acoger a los nuevos voluntarios. • Llevar las cuentas.
MANTENER UNA ADECUADA COMUNICACIÓN Y RELACIÓN ENTRE LOS MIEMBROS.	<ul style="list-style-type: none"> • Escuchar, dialogar. • Mantener la cohesión del grupo. • Solucionar conflictos y tensiones. • Favorecer la unión.
CREAR UNA BUENA ESTRUCTURA Y DINÁMICA DE TRABAJO.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicar e informar de casos. • Plantear problemas que existan. • Buscar soluciones. • Priorizar el trabajo. • Revisar y dar salida a lo pendiente. • Repartir tareas : saber distribuir recursos y esfuerzos. • Coordinar el trabajo. • Evaluar.
RELACIONARSE CON EL EXTERIOR.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicarse con el exterior. • Informar al resto de grupos.

Podemos comparar nuestros grupos y equipos y ver qué les falta, qué se repite, qué funciona bien y qué no.

Las **tareas** son la concreción de cada función, su puesta en práctica en un tiempo determinado, en el modo acordado por el grupo y por el miembro del grupo que decida desempeñarla. Una misma función puede conllevar tareas diversas, asumidas en tiempos distintos por personas diferentes. La asignación de las tareas aumenta la participación, la motivación y la integración de los miembros del grupo. Las tareas pueden ser asignadas por el líder, el equipo directivo o de modo democrático. La elección de uno u otro modo debería venir dada por el objetivo que se persiga en el grupo y la rapidez con la que sea necesario lograrlo.

Los **roles** son los papeles que asume cada persona cuando está relacionándose con otros.

- **¿Como se forman?:** Surgen como necesidad del grupo, se desempeñan según las capacidades de la persona y son una oportunidad para esa persona, para ocupar un papel en el equipo.

El grupo necesita un rol.

La persona se ve útil en el grupo al desempeñar el rol.

+

La persona sabe y/o tiene capacidad para desempeñar el rol.

El rol es algo que, en parte, nos asignan y, en parte, desarrollamos.

- **¿Cambian?:** Sí. No siempre un rol está asociado a la misma persona. Es más deseable que rotemos y aprendamos todos de todo. La especialización empobrece. Además, la multiplicidad de roles en una sola persona genera una mayor integración social, más comunicación y mayor capacidad de autocrítica, aunque conlleva también un aumento de la tensión y la necesidad de negociación.
- El **liderazgo** es un tipo de rol basado en la capacidad de conectar con el pensar del grupo, la capacidad de comunicar y de transmitir entusiasmo.
 - Una persona no siempre es líder, depende del grupo y de lo que se le pida.
 - Existen distintos tipos de liderazgo: moral, efectivo, político, aparente... Pueden coexistir distintos líderes en un grupo y ser asumidos como tales dependiendo de la tarea a la que se enfrenta el colectivo. Por ejemplo, cuando se tiene que tomar una decisión, el grupo puede hacer caso a la opinión de una persona y encargar a otra que impulse y coordine su puesta en práctica.
 - El líder se hace, no nace. Es cierto que nacemos con una serie de capacidades, pero es el desempeño de roles en los grupos lo que nos hace mejorar.
 - La dependencia de un líder a la larga empobrece al resto.

Existen distintos tipos de roles en un grupo, que se asumen según la situación, el objetivo del grupo o determinadas características de la persona. Podemos clasificarlos entre:

- **Roles de tarea:** el iniciador, el que solicita información, el que da opinión, el que da información, el coordinador, el orientador, el evaluador crítico, el aportador de energía, el técnico del grupo y el "memoria".
- **Roles de mantenimiento del grupo:** el que levanta la moral, el componedor de conflictos, el que logra compromisos, el facilitador de la comunicación, el ideal del grupo, el observador y el seguidor.
- **Roles de satisfacción de necesidades individuales:** el bloqueador, el agresor, el que busca reconocimiento, el playboy, el dominador, el que busca ayuda, el representante de otros grupos.

Podemos desarrollar un poco más algunos de estos roles:

El tímido: Tiene ideas pero le cuesta formularlas. Funciona mejor en grupos pequeños, con cuyos miembros tiene confianza. En las asambleas o reuniones grandes suele permanecer callado. Asume las tareas que se le asignan pero difícilmente asume un liderazgo.

¿Cómo actuar ante un tímido?: Hágale preguntas fáciles, reafirme sus buenas intervenciones, estimule su confianza en sí mismo.

El tipo de ideas fijas: Tiene manías, insiste en ellas, habla de sus temas preferidos; cuando se lanza, lo hace de modo interminable y es muy susceptible.

¿Cómo actuar ante un tipo de ideas fijas?: Hágale volver al tema que quería, aproveche las ideas importantes que pueda emitir, trátelo con tacto pero con firmeza y trate de comprender por qué se encierra en esos temas.

El hombre de los apartes: Es distraído y distrae a los demás, puede hablar del tema o de otra cosa. Permanece al margen de la solución de los problemas.

¿Cómo actuar ante un “hombre de los apartes”? : Interpélale por medio de una pregunta fácil, directa, dirigida a su nombre específicamente, repítele la última idea expresada en el grupo y pedirle su parecer.

El tipo tieso: Trata al grupo con altanería y lejanía, parece sentirse superior a los demás.

¿Cómo actuar ante un tipo tieso?: No roce su susceptibilidad, no lo critique, si se equivoca emplee la técnica dubitativa : “sí, pero...”.

El que siempre hace preguntas: Quiere ponerle en aprietos o estaría feliz teniendo su parecer o trata de que apoye su punto de vista.

¿Cómo actuar ante el que siempre hace preguntas?: Devuelva sus preguntas al grupo, no resuelva sus problemas ni opte por una postura.

El peleador: O bien le gusta herir a los demás o bien tiene verdaderas razones para quejarse.

¿Cómo actuar ante el peleador?: Permanezca tranquilo, trate de que el grupo le aisle, dígame que trataría usted con gusto su problema en privado, escúdense en la falta de tiempo.

El quisquilloso: Le gusta llevar la contraria, oponerse por gusto o puede estar fuera de sí por preocupaciones personales.

¿Cómo actuar ante un quisquilloso?: Trate de desprender lo que hay de bueno en sus intervenciones y luego hable de otra cosa, que no le saque de quicio, hable con él individualmente y no deje que se enrede diciendo tonterías y oponiendo su parecer al del grupo.

El obstinado: Ignora sistemáticamente el punto de vista de los demás y el suyo, no quiere aprender nada de los demás.

¿Cómo actuar ante un obstinado?: Una al grupo contra él, dígame que tendrá mucho gusto en estudiar la cuestión y pídale que por el momento acepte la opinión del grupo.

El señor sabelotodo: Quiere imponer su opinión a todos, puede estar bien informado o ser un charlatán.

¿Cómo actuar ante un señor sabelotodo?: Le gusta hacer preguntas molestas, refuerce al grupo para que no se deje intimidar por este tipo de participantes. “Ese es un punto de vista interesante, veamos qué piensa de ello el grupo”.

El mudo voluntario: No muestra interés por nada, cree que su punto de vista sobre las cuestiones que se discuten está por encima o por debajo del de los demás.

¿Cómo actuar ante un mudo voluntario? Trate de despertar su interés pidiéndole su parecer sobre algo que conoce, indique el respeto que se tiene hacia su experiencia, sin exagerar y haciendo comprender al grupo su intención o explique mejor aquello que él no entiende.

El tío estupendo: Siempre dispuesto a ayudarle, seguro de sí mismo y convencido.

¿Cómo actuar ante el tío estupendo?: Supone una valiosa ayuda durante las discusiones, haga que le preste su aportación, utilícelo frecuentemente y dele las gracias.

El charlatán: Habla de todo salvo del tema, y de manera inagotable.

¿Cómo actuar ante un charlatán?: Córtelo el hilo cuando se para a respirar “Sr..... ¿No nos hemos alejado un poco del tema?”, mirando el reloj descaradamente.

3.2. HABILIDADES DE COMUNICACIÓN

Para que un grupo se desenvuelva adecuadamente, es necesario aprender unas habilidades que nos permitan desarrollar un estilo de comunicación óptimo, sobre todo por parte de los responsables de dirigir el grupo. Para ello, hemos de tener en cuenta:

Claves de la comunicación.
Habilidades de escucha activa.
Efectos de cada tipo de respuesta en la comunicación.
Expresiones “asesinas “ de la comunicación.

CLAVES DE LA COMUNICACIÓN:

Los vínculos afectivos y las experiencias vividas van creando un estilo de comunicación que, a veces, es bueno pero, a veces, no tanto. Hace falta aprender un estilo comunicativo mejor.

Para comunicarse hay que centrarse en la persona, recabar la máxima información posible sobre ella y evitar las generalizaciones a la hora de evaluarla. Se pueden hacer preguntas que faciliten hablar sobre lo que le preocupa al otro: preguntas sobre hechos concretos, aspectos emocionales, percepciones, necesidades, intereses y preocupaciones y sentimientos. Hablar sobre uno mismo, sobre teorías o sobre generalidades no favorece el diálogo. Y es necesario abrir a las personas a un diálogo consigo mismos y con los demás.

Con las respuestas a esas preguntas, podremos probablemente reubicar el problema, para darnos cuenta de que atañe a necesidades distintas en cada persona.

A partir de ahí, se pueden generar soluciones, mientras recordamos que intentarlo siempre será mejor y más productivo que no hacer nada. O casi siempre.

Las decisiones que se tomen para resolver un conflicto han de ser siempre valorando las necesidades implicadas en cada persona, buscando satisfacerlas, respetando la independencia de cada uno, incluso la subjetividad de sus valoraciones, porque es la suya. Además, hay que marcar los objetivos en el presente, no en el pasado, que ya se fue, ni en el futuro, que no conocemos. Las cosas se pueden cambiar aquí y ahora.

HABILIDADES DE ESCUCHA ACTIVA

Para lograrlo hay que crear un nivel de confianza, construido desde la empatía y el interés. Una habilidad básica para ello es la escucha activa. Conductas como las siguientes la facilitan:

- No hablar de uno mismo.
- No cambiar de tema.
- No aconsejar, diagnosticar, animar, tranquilizar, criticar, ni valorar.
- No negar ni ignorar los sentimientos del otro.
- No fingir haber comprendido si no es así.
- Demostrar que se está comprendiendo.
- No pensar en lo que se va a decir.
- Preguntar por las preocupaciones, ansiedades, necesidades y dificultades.
- Uso de paráfrasis para ver si hemos comprendido exactamente lo que se ha dicho en realidad.
- Analizar el lenguaje no verbal.
- Centrar la conversación.
- El respeto a la confidencialidad del contenido.
- Permitir los silencios.

La escucha activa ayuda a la comunicación, participación, comprensión y recapitulación de los contenidos. Favorece la creación de **enfoques nuevos**, distintos, respecto a los temas ya tratados.

Lo que se escucha es importante, pero lo que se dice también. Hace falta usar oraciones **autoafirmativas** claras y limpias que nos sirvan para decir exactamente aquello que queremos decir: no usar palabras irritantes, no culpar, no expresarse como demanda, decir cuál es realmente el problema, el grado de aflicción que supone para uno, dar el resultado esperado de forma específica y nuevas opciones constructivas.

Comunicarse no sólo es una cuestión de contenido, sino de forma. Valoremos además el efecto que puedan tener cada una de nuestras respuestas en el otro antes de emitir las.

EFFECTOS DE CADA TIPO DE RESPUESTA EN LA COMUNICACIÓN

Todas las respuestas son válidas, pero su utilidad depende del contexto y el fin perseguido.

Aconsejar y valorar

Definida como aquella respuesta cuyo fin es dar consejo o emitir un juicio de bondad

- Trasmite actitudes.
- Es útil cuando el emisor busca ser corroborado.
- Puede crear barreras e impedir la comunicación más profunda.
- Sitúa a la defensiva.
- Da a entender que tu juicio es superior.

- Es rápida y fácil, pero puede dar a entender que uno no se está tomando el interés y el tiempo para entender los problemas del otro.
- No hace que la gente se haga responsable de sus problemas.
- Expresa valores, necesidades y perspectivas propias, no las del otro.
- Ayuda cuando se ha pedido una valoración.
- Cambia la interpretación, no es “ya sé cuál es el problema”, sino “ya sé cuál es la solución”.

Analizar e interpretar

Definida como aquella respuesta hecha con la intención de proporcionar conocimientos psicológicos.

- Pone a la defensiva y desanima de la comunicación de sentimientos.
- Da a entender : “yo te conozco mejor que tú a ti mismo”.
- Confronta al otro con las consecuencias de su conducta.

Preguntar, indagar

Definida como aquella respuesta en la que se pregunta, se busca información, se quiere guiar la conversación.

- Ayuda a entender.
- Ayuda a que el emisor aclare y profundice su mensaje, a plantearse las cosas desde otro punto de vista.
- Son distintas las preguntas abiertas de las cerradas. Las cerradas provocan respuestas cortas, no profundizadas. Las abiertas animan a compartir sentimientos, muestran un interés en ayudar, pero si sólo se pregunta, hacen sentir incómodo.

Tranquilizar y apoyar

Definida como aquella respuesta destinada a reducir la ansiedad del emisor.

- Transmite interés o comprensión.
- No contribuye a clarificar las causas y soluciones del problema.
- Da a entender : “no deberías sentirte como te sientes”.
- Da apoyo y ayuda a plantearse una posible solución.

Parafrasear y comprender

Definida como aquella respuesta que persigue devolver con las propias palabras lo que la persona ha captado del mensaje del otro.

- Hace de espejo para llegar al trasfondo del tema.
- Intenta comprender los sentimientos del emisor.
- Anima a procesos de clarificación y resume para una mejor comprensión del mensaje.
- Ayuda al emisor a comprenderse a sí mismo y sus sentimientos respecto al conflicto.
- Pone el acento en lo más importante del mensaje.
- Amplía la percepción del detalle a la globalidad.

- Comunica el interés por el otro como ser humano.
- Crea empatía y favorece la escucha activa.
- Ayuda a ver el problema desde el punto de vista del otro.

EXPRESIONES “ASESINAS” DE LA COMUNICACIÓN

No hay una respuesta ideal, pero hay que recordar que la expresión tiene mucho poder. Existen expresiones que dificultan especialmente, cuando no anulan, la capacidad de comunicación como:

- Las amenazas, que generan miedo, sumisión, resentimiento y hostilidad.
- Las órdenes, que imponen autoridad.
- Las críticas, que tiran para abajo al otro.
- Los nombres denigrantes, que catalogan a los demás.
- Los “deberías”.
- Reservarse parte de la información.
- Los interrogatorios.
- Los elogios manipulativos.
- Los diagnósticos.
- Los consejos no requeridos.
- Utilizar la lógica para persuadir.
- Rehusar hablar sobre un tema.
- Cambiar de tema.
- Quitar importancia a lo expresado por el otro.
- Tranquilizar mediante la negación.

Cuando después de escuchar al otro y valorar las distintas opciones de respuesta, nos decidimos a hablar, podemos realizar después una **valoración global de la comunicación**. Pensemos en lo siguiente: la actitud corporal de quien me escucha, ¿he valorado o interpretado? (recordar que lo espontáneo es hacerlo), ¿he sido espejo que favorezca la comprensión del problema?, ¿he hecho un buen resumen del conflicto en sus puntos esenciales?, ¿recoge mi resumen de la situación las emociones de quien me está escuchando y las mías propias? y ¿utilicé las preguntas adecuadas para entenderle?

3.3. EL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES EN EL GRUPO

FASES EN LA TOMA DE DECISIONES

DESCUBRIR EL PROBLEMA SOBRE EL QUE HAY QUE

DECIDIR (PUEDE ESTAR OCULTO)

CONCRETAR AL MÁXIMO EL TEMA A DECIDIR

TENER EN CUENTA Y
DESCUBRIR LOS
BENEFICIOS SECUNDARIOS
DEL PROBLEMA

ANALIZAR LAS CAUSAS

RECODAR EL OBJETIVO
DEL GRUPO

PROPONER ALTERNATIVAS
DE SOLUCIÓN

VALORARLAS : ¿SE
ADECUAN AL OBJETIVO ?
¿CUÁLES SON SUS
CONSECUENCIAS ? ¿SON
VIABLES ?

DECIDIR

PROGRAMAR LA PUESTA
EN PRÁCTICA DE LA
DECISIÓN : QUÉ, CUÁNDO Y
QUIÉN

**POSIBLES TÉCNICAS A
UTILIZAR**

EVALUACIÓN CONTINUA
DINÁMICAS DE GRUPO

DECIDIR CUÁL ES EL
PROBLEMA, PUEDE SER
SÓLO LA CONSECUENCIA

CLIMA DE CONFIANZA
ANALIZAR EL PROCESO DEL
GRUPO

OBTENER INFORMACIÓN DE
FUENTES DIVERSAS Y CON
ENFOQUES DIVERSOS

LLUVIA DE IDEAS

VIDEOFORUM,
COMENTARIO DE NOTICIAS
RELACIONADAS, TÉCNICAS
DE PUESTA EN COMÚN

3.4. ANÁLISIS Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y MANEJO DE LA AGRESIVIDAD EN EL GRUPO

1. Introducción. ¿Por qué un tema sobre los conflictos?

2. Claves para entender un conflicto

- Nuestra actitud ante un conflicto
- Cómo surge el conflicto
- Quién se puede ver involucrado
- Etapas por las que pasa el conflicto
- Tipos de conflicto que pueden surgir
- Proceso psicológico de un conflicto

3. Claves para resolver un conflicto

- ¿Existe realmente un deseo de resolver el conflicto?
- No hay una sola salida para el conflicto. Se trata de encontrar la más adecuada

4. Claves para aprender a enfrentar un conflicto de manera constructiva

- Aprender estilos comunicativos óptimos
- Facilitar la construcción del autoconcepto de cada una de las personas involucradas desde una aceptación realista de sus posibilidades y su realidad
- Posibilitar la toma de decisiones autónoma
- Desarrollar la empatía
- Reconocer positiva e incondicionalmente al otro
- Favorecer las habilidades asertivas
- Potenciar las habilidades de razonamiento
- Disipar resentimientos y promover la interrelación cooperativa
- Desarrollar la libertad y autonomía personales
- Capacitar para el entusiasmo
- Aprender a manejar la hostilidad

INTRODUCCIÓN. ¿POR QUÉ HABLAR SOBRE LOS CONFLICTOS?

Todo el que ha trabajado con un grupo sabe que los conflictos forman parte de la evolución normal del mismo. No se pueden evitar, lo que cuenta es nuestra capacidad para enfrentarlos y resolverlos. Por eso, abordar un tema como el del uso del castigo físico, supone tocar dos temas claves en la educación de los niños y niñas con los que trabajamos:

- ¿Cómo imponemos la disciplina?
- ¿Cómo resolvemos los conflictos que van surgiendo?

Aunque existen otras motivaciones, la mayoría de las personas, cuando pegan a los niños, lo hacen o bien porque creen que es bueno para ellos, que así comprenderán el verdadero sentido de las cosas y aprenderán a respetar las normas, en definitiva, como un modo de imponerles una disciplina, o bien porque han perdido los estribos, porque la situación les ha desbordado y no han sabido qué hacer. En definitiva, porque no han sabido o podido desarrollar las habilidades necesarias para resolver el conflicto a tiempo.

Por eso, queremos hablar de conflicto. Porque forma parte de la vida diaria, de la de todos, pero en un grupo de varias personas que conviven juntas todavía más. Los conflictos son inevitables y toda la energía que gastamos en intentar evitarlos, obviarlos o negarlos resulta inútil.

Aún más, el conflicto es saludable. Resolver un conflicto es un reto y al superarlo supone una crisis de crecimiento para todos los que lo vivieron. También corremos el riesgo de quedarnos anclados en él, es cierto, por eso hemos de aprender a resolverlos.

Hablemos del conflicto: de lo que supone para nosotros, de las armas que creemos tener para resolverlo, de aquellas que tenemos aunque no lo sospechemos y de aquellas otras que podemos aprender. Hablemos de nuestra actitud ante ellos. Aprendamos ciertas habilidades. Y sobre todo, practiquémoslas. Es el único modo de aprenderlas de verdad.

CLAVES PARA ENTENDER UN CONFLICTO

NUESTRA ACTITUD ANTE UN CONFLICTO

Cuando hablamos de un conflicto, solemos hacerlo en términos negativos: un conflicto es un problema, un inconveniente, algo que estorba la marcha normal de las cosas, algo que no sabemos muy bien si podremos solucionar. Sin embargo, si somos capaces de pararnos un momento, valorar el transcurso de nuestra vida, los conflictos que hemos vivido, las cosas que han cambiado después, cómo somos ahora y cómo éramos antes de vivirlos.. podríamos caer en la cuenta de lo siguiente:

- Creemos que un conflicto es un problema, cuando en realidad es una oportunidad.
- Creemos que un conflicto es algo excepcional, cuando forma parte de la vida diaria y del curso natural de las relaciones humanas.
- Percibimos los conflictos como una amenaza, porque nos obligan al cambio, a cuestionarnos cosas ya establecidas que dábamos por válidas.
- Creemos que los conflictos son una cuestión de ideas o intereses del presente, cuando en realidad es una cuestión de necesidades ancladas en el pasado de cada persona.
- Tenemos la impresión de que un conflicto es algo inamovible cuando forma parte de la dinámica de cualquier grupo, y nos obliga al cambio, a la creatividad y a la reestructuración del entorno.
- Nos sentimos inseguros porque sabemos que en lo que acabe el conflicto no depende del tipo de conflicto al que nos enfrentemos, o del tema del que trate, sino de nuestro modo de afrontarlo.
- ...

El conflicto es, por tanto, una oportunidad para que las personas se conozcan más y mejor, para que los vínculos afectivos se fortalezcan y se construyan puentes nuevos de comunicación. Pero evidentemente hay un riesgo: a veces el conflicto parece estancarse, volverse tan grande y tan grave que ya no sabemos qué hacer, es como si nos superara. Estas páginas pretenden ser, entre otras cosas, una ayuda para esas situaciones.

UN CONFLICTO PUEDE SURGIR POR...

Un conflicto es parte del ciclo natural de la vida y de las relaciones, así que motivos hay tantos como personas:

- Por un choque de intereses.
- Por actuar sin reflexionar.
- Por una falta de comunicación entre las personas.
- Por la implicación afectiva de las personas en el grupo.
- Por la agresividad encubierta.
- Por la propia espiral del conflicto....

¿QUIÉN SE VE INVOLUCRADO EN UN CONFLICTO?

Todos en algún momento, incluso podemos estar inmersos en varios conflictos al mismo tiempo.

Un conflicto se desarrolla en una situación determinada, entre unas personas con una historia individual, una serie de actitudes ante el problema y una percepción determinada del mismo. Las personas tienen unos determinados propósitos a conseguir. Para lograrlos, eligen una forma de afrontar el problema. Adquieren un estilo en el manejo de conflictos.

Existen factores personales que van a condicionar la resolución del conflicto como las preferencias de estilo a la hora de afrontar los problemas, las suposiciones que hacemos sobre las causas de los comportamientos de los demás, la percepción que tenemos del problema o la experiencia previa con la que contamos a la hora de enfrentarlo.

Realizamos una autoevaluación de las habilidades de las que creemos disponer para afrontar el problema, una especie de examen interior inconsciente, condicionados por nuestras vivencias de éxito y fracaso en otros conflictos del pasado y por la expectativa de resultados que tengamos en ese momento. Todos esos factores personales se plasman en un **marco de decisión** según el cual cada uno de nosotros decidimos qué vamos a hacer ante el conflicto.

¿CUÁLES SON LAS ETAPAS POR LAS QUE PASA UN CONFLICTO ?

Un conflicto es un suceso dentro de unas relaciones personales. Como tal, es algo dinámico, que evoluciona y cambia. Hoy sabemos que casi todos los conflictos pasan por varias etapas, en las cuales resulta más o menos difícil solucionar las cosas.

1. **Oposición potencial.** Las partes ponen de manifiesto el conflicto con un enfrentamiento, en el que parecen sostener posturas opuestas e irreconciliables.
2. **Personalización** del conflicto por parte de cada persona involucrada según la percepción del problema que tenga la persona y los sentimientos que tenga involucrados en él. Depende de las personas, la valoración de las cosas puede venir especialmente teñida por la afectividad.
3. Cada persona desarrolla comportamientos que definen un **estilo de manejo de conflictos**:

Competencia: oposición abierta, enfrentamiento de las partes, firmeza y repetición de los argumentos y control de la conducta personal.

Colaboración: hacerse valer uno mismo además de invitar a otros a que expongan su perspectiva, aceptar las diferencias, buscar información adicional conjunta y analizar las debilidades y puntos fuertes de cada persona involucrada.

Compromiso: moderación y voluntad de hallar el punto medio entre las partes.

Evitación: retirarse, demorar o evitar la respuesta, desviar la atención o suprimir las emociones personales. Ante un conflicto, la postura de retirarse es una elección inteligente cuando el problema no nos incumbe, pero no lo es si lo hacemos para castigar a la otra parte.

Adecuación : estar de acuerdo, ceder, reconocer los errores propios, darse por vencidos, convencerse de la poca importancia del problema y apaciguar los ánimos.

4. **Resultados :** mayor o menor desarrollo y fortaleza del grupo.

¿QUÉ TIPOS DE CONFLICTOS PUEDEN SURGIR?

Como ya hemos señalado, los motivos por los que puede surgir un conflicto son muchos, pero pueden afectar a áreas distintas. Por eso, podemos establecer las siguientes categorías:

- Conflicto de relación
- Conflicto de información
- Conflicto de valores
- Conflicto estructural
- Conflicto de intereses

Conflicto de relación:

Aquél que surge entre dos o más personas, a lo largo de una relación y en el que se ven implicadas emociones fuertes, falsas percepciones o estereotipos y una falta de comunicación.

Conflicto de información:

Ocurre cuando se da una información falsa o no se da suficiente información. También cuando existen distintos puntos de vista de lo que es importante, distintas interpretaciones de la información o distintos procedimientos de evaluación de esa información.

Conflicto de valores:

Surge cuando las personas tienen una escala de valores distinta y han de tomar una decisión que les afecta a todos.

Conflicto estructural:

Viene dada por el funcionamiento del grupo: la definición de los roles, la estructura de la situación, los condicionamientos temporales, las relaciones geográficas y físicas, una distribución desigual del poder y responsabilidades y un control desigual de los recursos disponibles.

Conflicto de intereses:

Cuando las partes tienen intereses de procedimiento o psicológicos contrapuestos.

Sea el tipo de conflicto que sea, por el tema que sea, puede estar en estado latente, no sacarse a la luz, que todos o casi todos sepan que está ahí pero nadie hable de él, o ser ya un conflicto manifiesto, del que todos los implicados estén al tanto, porque ha habido una confrontación directa que lo ha sacado a la luz.

Además, recordemos que a veces el conflicto puede ser también interior, estar dentro de nosotros mismos. Cuando uno de los miembros del grupo está viviendo un conflicto, es probable que esta situación afecte a los demás, aunque el conflicto no tenga que ver con ellos.

¿CUÁL ES EL PROCESO PSICOLÓGICO DE UN CONFLICTO?

Independientemente de las etapas del conflicto que se manifiestan al exterior, el conflicto pasa por un proceso psicológico, subyacente a estas etapas y que determina la resolución del mismo.

- Escalada del conflicto.
- Estancamiento del conflicto.
- Desescalada del conflicto.

Escalada del conflicto:

- Las partes pasan de tácticas suaves a tácticas duras.
- Se transforma sucesivamente el conflicto, modificándose el problema conforme se intensifica. Al final uno ya no sabe muy bien qué motivó el conflicto.
- Se pasa de problemas específicos a problemas genéricos.
- Se critica la persona, en vez de la conducta.
- Se da un incremento del número de personas involucradas, a menudo se involucra a amigos, otros miembros del grupo etc.
- Se producen cambios en la organización social.

Pero podemos preguntarnos por qué se produce la escalada del conflicto, qué tipo de pensamientos hacen que nos bloqueemos aunque queramos resolver el problema:

- **Percepción selectiva** de la realidad: percibimos aquello que buscamos percibir para contrastar nuestras suposiciones y hacemos atribuciones causales a las conductas de los demás según éstas nos beneficien o no.
- El fenómeno de las **profecías autocumplidas** por el cual hacemos una definición falsa de la realidad que provoca un comportamiento nuevo de la otra persona que convierte nuestra suposición en realidad. Aquello que tememos se vuelve real. Las actitudes siempre van unidas al comportamiento, lo autorreforzamos sin saberlo.
- **Entrampamiento** y apego excesivo a los compromisos previos: evaluamos desde el pasado los costes y beneficios futuros, cuando las decisiones sólo deben basarse en las consecuencias futuras de las acciones. Cuanto más tiempo pasa, más costosa nos parece cualquier salida al problema. Un conflicto se resolverá cuando las partes involucradas pasen de mirar al pasado a mirar al futuro.

Estancamiento del conflicto:

Llega un momento del proceso en que las personas empiezan a comprender que las cosas difícilmente pueden ir a peor, o se quedan como están o mejoran. Se pasa de un intento de derrotar al otro al deseo de colaborar con él.

Puede ocurrir por:

- El fracaso de las tácticas competitivas empleadas hasta ahora.
- El agotamiento de los recursos personales.
- La pérdida del apoyo social.
- Cuando los costes se vuelven inaceptables.
- Por el deseo de salvar la cara.

Desescalada del conflicto:

Llega un momento en el que, además de que el proceso como está no se puede mantener, comienza a haber una voluntad de las partes implicadas de resolver el conflicto, aunque sólo sea por desbloquear la situación. Entonces:

- Aumenta el contacto y la comunicación entre las partes.
- Las partes en conflicto reaccionan menos defensivamente.
- Las personas empiezan a comprender las motivaciones y sensibilidades, las distintas perspectivas y los sesgos que configuran el marco de decisión de cada persona.
- Se construyen momentos de encuentro, empezando por problemas fáciles, que faciliten el compromiso posterior.
- Se introducen objetivos comunes.

CLAVES PARA RESOLVER UN CONFLICTO

- **La primera clave es : ¿Existe realmente un deseo de resolver el conflicto?**

Los conflictos tienen siempre una razón de ser. Todas las personas involucradas lo mantienen porque sacan algún tipo de beneficio de él, aunque nos parezca difícil de creer. Un beneficio que en los primeros momentos es superior al que pudiera derivarse de resolverlo. Es lo que llamamos **ganancias secundarias** del conflicto.

Para desbloquear la situación, para que las cosas cambien, hay que recordar que cada uno ha de empezar consigo mismo. Tengo que empezar por cambiar yo.

Se pueden poner “peros” varios a la solución del conflicto, **actitudes** personales que pueden dificultar enormemente su resolución como la injusticia, el orgullo, la necesidad de que te pidan disculpas, el deseo de vengarse, el dolor, el enfado, el resentimiento o la necesidad de querer tener razón.

Los factores que sacan de nosotros mismos esas actitudes pueden ser las **necesidades reprimidas**, nuestra propia historia personal sin resolver o algunas cualidades nuestras que nos resultan inaceptables y queremos ocultar.

Estas actitudes provocan además **distorsiones perceptivas** que sesgan nuestra evaluación de las cosas, y disminuyen nuestra consciencia de la subjetividad de nuestros juicios.

Además, nuestros “peros”, nuestras actitudes y nuestras distorsiones crean un **clima** en el que se desarrolla el conflicto y que establece una relación cíclica entre el clima del grupo y la interacción dentro de éste. Todos hemos vivido situaciones en el que el ambiente parece volverse insostenible, como si fuera una bomba de relojería a punto de estallar.

Cuantas más personas están involucradas, más importante resulta este factor a la hora de valorar los recursos de los que disponemos para resolver el conflicto.

- **La segunda clave es darse cuenta de que no hay una sola salida para el conflicto, sino que se trata de encontrar la solución más adecuada.**

1. Una de las salidas es la NEGOCIACIÓN:

La negociación es la salida “política” al conflicto. El conflicto no se tiene por qué resolver, pero se llega a un acuerdo que desbloquea la situación y permite a las personas seguir funcionando. Este tipo de salidas resulta fundamental para enfrentar los conflictos en ámbitos empresariales y sociales, pero en la familia ha de ser un primer paso en la resolución del problema.

Es importante recordar que negociar debe ser una estrategia puntual, no una constante. Aunque las necesidades de cada uno no queden adecuadamente satisfechas, se cambia el clima y se generan posibilidades nuevas para hacerlo.

2. Otra de las salidas es la AGRESIVIDAD:

La agresividad no es un fenómeno individual, sino social. Existen pautas sociales que fomentan la violencia como un modo de resolver los problemas:

- Existen mecanismos formales e informales de resolución agresiva de conflictos, justificados socialmente, como el castigo físico.
- Existen reglas sociales que regulan agresivamente algunas situaciones.
- Existe un proceso de socialización en la agresión (familia, TV).

Aún así, es conveniente distinguir entre la agresividad constructiva y la destructiva. La primera supone fuerza vital, contempla al otro como posible cooperador, y plasma un deseo de aceptar el conflicto. La

agresividad destructiva, sin embargo, implica el uso de la violencia, anula la libertad, está alimentada por el pasado y el resentimiento, ve al otro como un adversario y no desea resolver el conflicto, sino recrearse en él.

La violencia puede ser física y psíquica, permanecer latente o ponerse de manifiesto, partir de la situación o de la organización de las cosas o bien ser personal y directa. Pero sea del tipo que sea, debemos contemplarla como una salida inadecuada a un conflicto.

3. La salida más constructiva es la RESOLUCIÓN del conflicto

Resolver un conflicto supone satisfacer las necesidades de las personas implicadas en él, fortalecer las relaciones y enfocar los recursos que ha sido necesario desarrollar hacia un crecimiento del grupo.

Lograrlo depende en gran medida de cómo lo afrontemos. Es importante desarrollar determinadas habilidades que nos permitan plantar cara al problema de un modo positivo.

CLAVES PARA APRENDER A AFRONTAR UN CONFLICTO DE MANERA CONSTRUCTIVA

No se trata de prevenir conflictos, puesto que ya hemos dejado claro que no se pueden evitar, que es un esfuerzo inútil. Se trata entonces de aprender a sacar el máximo partido de las situaciones conflictivas, de hacer que sirvan para algo bueno. Ésa debe ser la perspectiva que, como educadores, debemos vivir en la educación de los niños y niñas. Estar preparados y poder ir más allá de las apariencias.

Para ello, hace falta fomentar determinadas habilidades en uno mismo :

1. Aprender estilos comunicativos óptimos

El contenido de este apartado corresponde al punto 3.2.

2. Facilitar la construcción del autoconcepto realista y positivo de cada una de las personas implicadas en el conflicto

- Las expectativas que tienen las personas con autoridad sobre nosotros tienden a cumplirse (a eso lo llamamos efecto Pigmalión).
- No sólo es necesario saberse aceptado, hay que sentirse aceptado.
- Educar las actitudes personales para aceptar la fragilidad y la debilidad propias y ajenas.
- No fomentar la resignación sino la aceptación gozosa de la realidad.
- Entender el conflicto como parte de esa realidad.

3. Posibilitar la toma de decisiones autónomas dentro del grupo

Para tomar una decisión, necesitamos información sobre la que sustentarla. Por eso, el primer paso de esta habilidad es dar la información sobre el problema a todos los miembros del grupo. Después hemos de crear una situación no estructurada en la que se favorezca la interacción. Hacen falta espacios compartidos, pero espacios de calidad, con las normas mínimas y la espontaneidad máxima.

De esos espacios saldrá la asunción de un objetivo común: una decisión. Pero ha de ser con la conformidad de todos, que las decisiones familiares sean de

todos, bien porque cada uno esté de acuerdo, bien porque las acepte, pero de todos.

De todos modos, es importante tener como referencia que se pueden tomar decisiones autónomas de tres maneras:

- De **modo autocrático**, cuando los educadores asumen la responsabilidad única y total de las decisiones, aceptando las consecuencias, pero entonces no garantizan la conformidad de todos los implicados con la decisión tomada.
- De **forma consultiva**, hablando sobre ello y teniendo en cuenta la opinión de todos, pero decidiendo al final sólo los educadores.
- De **modo grupal**, en cuyo caso la decisión sí es de todos, y la asunción de las consecuencias también.

Cada persona y en cada situación habrá de valorar cuál de las decisiones es la más conveniente y acatar las consecuencias si uno se equivoca en la elección. Asumir un error es una de las formas más claras de ser autónomo.

La autonomía requiere tolerancia puesto que cada persona tendrá en la medida de sus posibilidades la opción de tomar sus propias decisiones. Igualmente, la autonomía requiere práctica. Ninguna habilidad se adquiere de la noche a la mañana, y la de la autonomía lleva mucho tiempo conseguirla.

4. Desarrollo de la empatía

Resulta fundamental para resolver un conflicto distinguir entre la empatía y la simpatía. Empatizar es comprender al otro desde sus necesidades y sus intereses, simpatizar con alguien es hacer de esas necesidades e intereses algo nuestro. Empatizar es un requisito fundamental para poder comprender a otra persona, pero simpatizando con ella sesgamos nuestra percepción y tomamos una actitud subjetiva respecto al conflicto, que no lo beneficia a él, aunque nos haga sentir mejor a nosotros mismos.

La empatía es algo que se aprende, que resulta difícil de adquirir. Existen cosas que la hacen más difícil y cosas que la favorecen.

Obstáculos a la empatía:

- Dominación.
- Manipulación.
- Quitar poder de decisión al otro.
- Negación.

Estimuladores de la empatía:

- Trabajar las relaciones independientemente del problema.
- Compartir momentos de vida para crear vínculos entre las personas.
- Elegir el lugar y el momento para la profundidad.

Pero, ¿cómo podemos comprender y empatizar con las emociones del otro? Aprender a manejar nuestras emociones es el primer paso para poder comprender las de los demás. Si nuestras emociones nos dominan, no tendremos capacidad para llegar a las de nadie más. Hemos de aprender a no negarlas, a descargarlas si nos resultan excesivas de forma privada y segura, a ser tolerantes con las descargas emocionales de los demás y a no vengarse, quejarse o criticar las emociones de otros.

Es importante aprender a enfocar las emociones, explorando y analizando los procesos inconscientes que las causan:

- Tus pensamientos atraen los acontecimientos de tu vida.
- A lo que te resistes es lo que recibes.
- La situación que observas te proporciona información sobre ti.

Comunicar las emociones puede ser un estímulo para cambios positivos dentro del grupo. Sólo hay que tener claro cuáles son los objetivos que perseguimos al hacerlo. He aquí algunas preguntas que pueden guiar nuestro análisis:

- ¿Por qué siento esto?
- ¿Qué quiero cambiar al decirlo?
- ¿Por qué necesito librarme de este sentimiento?
- ¿De quién es el problema realmente?
- ¿Cuánto del problema me pertenece?
- ¿Cuál es el mensaje no expresado que comunica la situación?

Como educadores, a veces resulta muy difícil expresar los sentimientos ante los niños y niñas con los que trabajamos, porque nos hace sentir débiles y vulnerables a sus ojos. Del mismo modo, hay periodos o momentos del desarrollo del niño en los que soportar y encauzar sus descargas emocionales resulta francamente difícil. Pero es fundamental sabernos comunicar desde las emociones, puesto que es éste el nivel en el que transcurre la mayor parte de la vida de un grupo.

5. Reconocimiento positivo incondicional del otro

La persona, como tal, tiene derecho a esperar de nosotros respeto, igual que nosotros de ella. Pero reconocer su valor es un paso más, es el respeto positivo e implica:

- Establecer niveles de confianza e intimidad.
- Tolerar las diferencias.
- Cooperar para crear comunidad.

6. Favorecer habilidades asertivas

La asertividad es el modo de expresión de nuestras propias necesidades de forma serena, con la máxima objetividad posible y persiguiendo una comprensión mayor de uno mismo y de los demás. Este tipo de expresión implica:

- La escucha atenta y el control emocional.
- Solicitar aclaraciones cuando no se haya comprendido algo.
- Cuando se considere necesario, sugerir y pedir cambios de forma, al recibir una crítica.
- Eliminar las distorsiones en la información recibida: reformular, resumir y verificar.
- Admitir los hechos y mostrar una actitud frente a ellos.
- Solicitar y sugerir alternativas de solución.
- Pedir disculpas cuando sea necesario.
- Aceptar las responsabilidades.
- Manifestar comprensión y rectificar lo necesario.
- Mostrar los sentimientos de modo personalizado.

7. Potenciar habilidades de razonamiento

Para resolver un conflicto, hay que ser capaz de razonar. Y razonar es una habilidad que creemos tener perfectamente desarrollada hasta que la realidad nos pone a prueba. Es una habilidad que requiere esfuerzo y tiempo, puesto que implica una serie de capacidades que se adquieren de modo progresivo, como:

- Pensamiento divergente.
- Fluidez de razonamiento.
- Explicar las causas y consecuencias de los conflictos.
- Comprender las críticas.

8. Disipar resentimientos y promover la interrelación cooperativa entre las partes

Fomentar una actividad común entre las distintas partes de un conflicto es a menudo el primer paso para su resolución. En este punto, un grupo, como núcleo de relación, juega con ventaja, porque la convivencia crea mil pequeñas ocasiones de cooperación.

Cuando dos o más personas cooperan, aprenden modos positivos de relación que pueden generalizarse al ámbito conflictivo y disipar resentimientos asociados a acontecimientos del pasado. Un conflicto se resuelve cuando las partes pasan de mirar al pasado a mirar al futuro y de competir a cooperar.

9. Desarrollo de la libertad y autonomía personales

Aunque resulte paradójico, para resolver un conflicto hay que respetar la autonomía personal de las partes implicadas, y su libertad de elección. Y esto es igual para padres e hijos. Para ello es necesario:

- Conocer los límites de nuestra libertad y la de los demás.
- Fomentar el interés por el mundo.
- Fomentar la capacidad de percibir la realidad.
- Trabajar la capacidad de expresión y creatividad.
- Ejercer la libertad responsable.
- Respetar los derechos del otro, una vez que se conocen.
- Compartir espacios.
- Reconocer las propias carencias.

10. Capacitar para el entusiasmo

La actitud con la que enfrentamos los problemas es ya parte de su solución, porque configura nuestra percepción de la situación y, desde ahí, nuestras acciones y nuestras relaciones con los demás. Por eso, es fundamental trabajar una actitud positiva en cada persona respecto a las posibilidades de cada situación, respecto a sí mismo, a las relaciones y a los demás. Para lograr una actitud positiva es necesario fomentar:

- La motivación.
- La capacidad de descubrimiento.
- La capacidad de sorpresa.

11. Aprender a manejar la hostilidad

Cuando una persona elige la agresividad como salida a un conflicto, y todos lo hacemos en ocasiones, hay que saber afrontarla, estar preparado para darle una respuesta constructiva y positiva, no evitarla ni esquivarla. Para ello podemos seguir las siguientes pautas orientativas:

¿QUÉ HACER?

- Reconocer la irritación de la persona y hacer ver que le comprendes.
- Escuchar cuidadosamente. Antes de responder, aguardar que la persona exprese su irritación.
- Mantener una actitud abierta acerca de qué es lo que está mal y qué debería hacerse.
- Ayudar a la persona a afrontar la situación cuando percibe su mal comportamiento.
- Si es posible, invitar amablemente a la persona a un área privada.
- Sentarse con la persona para hablar con calma.
- Mantener un tono de voz calmado y bajar el volumen.
- Reservarte tus propios juicios acerca de lo que “debería” y no “debería” hacer la persona irritada.

- Empatizar con la persona irritada sin necesidad de estar de acuerdo con ella, una vez su hostilidad se ha reducido.
- Expresar tus sentimientos después del incidente y pedirle que en sucesivas ocasiones se conduzca de otro modo.
- Pedir ayuda a otra persona si percibes que no puedes afrontar esta situación.

¿QUÉ NO HACER?

- Rechazar la irritación o tratar de calmar a la persona.
- Negarse a escuchar.
- Defenderse antes de haber escuchado y conocido las distintas versiones del problema.
- Avergonzar a la persona por su mal comportamiento.
- Continuar la confrontación de gritos en un área pública.
- Mantenerse de pie habiendo lugares de asiento.
- Elevar el volumen de voz para hacerte oír.
- Saltar a las conclusiones acerca de lo que “debería” o no “debería” hacer la persona irritada.
- Argumentar y razonar acerca de las ventajas de conducirse de otra manera.
- Ocultar tus sentimientos después del incidente.
- Continuar intentándolo a pesar de percibirte poco hábil para afrontar esta situación.

**SESIÓN CUARTA: PARTICIPACIÓN DE LA
FAMILIA EN LAS ACTIVIDADES DEL GRUPO.
LA RELACIÓN MONITOR-PADRES**

ÍNDICE

**INFLUENCIA DE LOS DISTINTOS MEDIOS EN EL
DESARROLLO DEL NIÑO**

LA RELACIÓN MONITOR-PADRES

**PROPUESTAS PRÁCTICAS PARA FAVORECER EL
ENCUENTRO PADRES-MONITORES**

Alejandro Benito Gómez
Save the Children
Pepa Horno Goicoechea
Save the Children
Sara Suarez Hernández
Save the Children

El grupo, como el individuo, se desenvuelve en una **red social** por la que se ve influido. Si, además, el grupo persigue un objetivo educativo, no puede analizarse su labor sin hacer referencia a los otros sistemas educativos que influyen en las personas que lo componen, como la familia, la escuela, el barrio o los medios de comunicación.

En el caso de un grupo de ocio y tiempo libre, el papel de la familia nos parece esencial. La **familia** es la encargada de la crianza y la educación de los niños en los primeros años de vida, y su labor condiciona la socialización posterior de la persona. Por eso, cuando los niños llegan al grupo, traen una carga personal de historia compartida que va a determinar su modo de adaptarse al funcionamiento del grupo.

Lograr que los padres favorezcan este proceso y participen de las nuevas vivencias que tienen sus hijos debería convertirse en objetivo de trabajo de un monitor. Como criterio de actuación, hay que lograr la **complicidad** básica de la familia con los objetivos educativos que nos marquemos en el grupo.

Pero todos sabemos que las relaciones entre los monitores y los padres no siempre favorecen ni la complicidad con los objetivos educativos del grupo, ni la participación de las familias en ellos.

Existen familias que **participan** en las actividades, que se mantienen informadas de cuándo, cómo y para qué van a realizarse, pero hay otras que contemplan el grupo como una posibilidad de descargar su responsabilidad educativa, desentendiéndose de las actividades que se realizan en él.

Hay monitores que se plantean la relación con los padres como un estorbo, algo que puede perjudicar su trabajo, pero la mayoría es consciente de la necesidad de involucrarles en su labor educativa. Sin embargo, muchos se limitan a mantenerles informados de las actividades que se realizan con sus hijos, sin establecer ninguna otra relación con ellos.

Es importante que seamos conscientes en nuestro trabajo de la influencia que tienen en el aprendizaje del niño los **modelos familiares**, la **estructura** que compone la familia y los **roles de funcionamiento** que se han establecido dentro de la misma.

Sólo si sabemos hasta qué punto pueden determinar la eficacia de nuestro trabajo, sabremos lo importante que resulta conocerlos, no tanto para intervenir en ellos sino para saber cómo están influyendo en nuestro trabajo y poder favorecerlo o contrarrestarlo adecuadamente.

Además, es importante recordar que podemos convertir el entorno en el que viven los niños en fuente de motivación para ellos y en un recurso educativo valioso a integrar dentro de nuestro trabajo.

Para que nuestra actuación educativa pueda resultar adecuada, hemos de valorar tanto la **dinámica familiar**, como la **dimensión afectiva** de la misma. Además, existen dos aspectos claves inherentes a la dinámica familiar que condicionan la valoración que el niño o la niña hagan del funcionamiento del grupo: **la distribución de tareas en función del sexo y los roles de autoridad establecidos en la familia.**

Normalmente establecemos cuatro modelos de familia, según cómo manejen los padres el rol de autoridad: las de padres autoritarios, las de padres permisivos, las de padres democráticos y las de padres indiferentes.

Los **padres autoritarios** toman las decisiones sobre la vida de los hijos sin consultarles, deciden cuándo, cómo y por qué realizan cada una de sus actividades diarias, independientemente de que al niño le interese o no. Justifican sus decisiones por ser los padres y punto.

Los **padres permisivos** son los que difícilmente establecen una norma o un límite, dejan que sus hijos decidan sus actividades guiados por sus apetencias, y que las abandonen igualmente.

Los **padres democráticos** se caracterizan por dialogar las decisiones con sus hijos, consensuándolas en la medida de lo posible, pero tomando la responsabilidad última de las mismas, como parte obligada de su responsabilidad paterna.

Por último, los **padres indiferentes** parecen funcionar independientemente de sus hijos, no pasan tiempo con ellos, ni se ocupan de sus actividades. Suelen desconocer sus actividades y, por lo tanto, no pueden establecer unas normas de convivencia, porque ésta no existe.

Aunque, como toda clasificación, resulta un poco limitada para analizar la complejidad de algunas realidades, si nos puede resultar gráfica a la hora de analizar las expectativas que el niño o niña tiene cuando ingresa en un grupo acerca de cómo va a ser tratado en él. Y, por ejemplo, ése es un dato que podemos obtener del conocimiento de la familia.

Si surgen problemas con el niño, es todavía más importante para nuestra labor conocer la influencia que pueden tener la actitud familiar y la relación que consigamos establecer con los miembros representativos de la misma en ámbitos diversos del aprendizaje infantil:

- El aprendizaje de **límites y normas**: Resulta difícil transmitir normas que no se tienen ya interiorizadas a esas edades o se tienen de un modo arbitrario. En ese caso, muchos monitores suelen optar por crear algo así como “un mundo aparte” en el que establecen una relación diferente con el niño, que actúa conforme a un **modelo relacional distinto**, pero que limita al tiempo pasado en el grupo. Es una opción positiva, porque les ofrecemos una alternativa, pero limitada en su eficacia y aumentará con seguridad la oposición de los padres, que recelarán de la influencia de los monitores en el niño. En este punto, el **castigo físico** nos plantea un problema: enseñar al niño que no se le va a pegar cuando haga las cosas mal, enseñarle a hacerse responsable de su comportamiento más allá de la reacción del adulto. Y, sobre todo, concienciar a los padres de que pegar no sólo no educa sino que hace daño. Enseñarles, con el ejemplo y el diálogo, desde nuestra posición de monitores que trabajan con sus hijos, que existen otras formas de imponerles límites o sancionar sus conductas.

- En lo **afectivo, emocional** : el límite entre el afecto y la sobreprotección es más difícil de establecer para un padre que para un monitor, pero hay que respetar su postura. El chantaje emocional, el abandono o las carencias afectivas son problemas a los que podemos enfrentarnos, pero ¿cómo paliarlos si rompemos el acceso a la familia?
- En lo **escolar, cultural**, pueden existir carencias, bien por falta de atención, bien por falta de motivación. Es por eso que muchos de los grupos de ocio y tiempo libre, especialmente los que trabajan con familias multiproblemáticas, han complementado sus actividades con actividades extraescolares.
- En las **actitudes y valores**. Los modelos familiares se interiorizan y se reproducen. Problemas como el consumo de drogas, las actitudes violentas o el racismo son valores que estamos obligados a contrarrestar y que pueden además plantearnos problemas de conciencia.

Por todo ello, debemos establecer los siguientes **objetivos** a conseguir en la relación con la familia:

- Que los padres, madres y personas responsables **conozcan nuestro trabajo**: nuestras actividades, los objetivos y la razón de ser de las mismas.
- Que, en la medida de lo posible, **se involucren en las actividades**. Siendo parte de ellas, pueden conocer la labor educativa que realizamos y nosotros podemos lograr que nuestra labor sea eficaz más allá de las actividades en sí.
- Sobre todo, **crear espacios de comunicación y relación** que posibiliten el encuentro. El encuentro no garantiza la comunicación, pero la posibilita y nos proporciona datos valiosos sobre los niños con los que trabajamos.

Pero, **¿cómo podemos lograr llevar estos objetivos a la práctica?**

No existe una única manera adecuada o válida, puesto que cada caso depende de la familia de la que tratemos, del niño o niña con el que trabajemos y de nuestras propias posibilidades e infraestructura.

He aquí **algunas ideas prácticas** que puedan servir de ayuda:

1. Para que los padres participen de las actividades que realizan sus hijos, hay un requisito evidente: **mantenerles informados**. El modo en que lo hagamos puede variar, pero es recomendable proporcionar una información inicial, que incluya el calendario de actividades del año y una información periódica respecto a cada una de las actividades que desarrollemos. A veces, la información inicial cae en el olvido, pero les da la oportunidad de planificar su participación en las actividades, en caso de querer hacerlo. Por eso, y dados nuestros objetivos, es un requisito que no nos podemos saltar.
2. Teniendo en cuenta que la legislación obliga a obtener autorización por escrito del padre, madre o tutor legal de un niño para que éste asista a cada

actividad, los padres pueden y deben recibir una **información detallada** sobre las mismas.

3. La **entrega de las autorizaciones** puede suponer un espacio de encuentro entre monitores y padres. Si se solicita que se entreguen en persona, en vez de enviarse por correo o a través de los niños, puede aprovecharse la oportunidad para iniciar una relación con ellos.
4. Existen actividades que pueden favorecer especialmente el encuentro entre las familias y los monitores del grupo, como las **fiestas de inicio o final de curso**, destinadas a los niños y a sus familias. Constituyen espacios lúdicos favorables para la conversación, el intercambio de opiniones sobre las vivencias de los niños o las actividades que se realizan, sus limitaciones, sus posibilidades o cualquier idea nueva que pueda surgir. Cuando las planifiquemos, es importante valorar el tipo de niños con el que trabajamos y la posibilidad real de sus familias de asistir a estas actividades.
5. En las actividades especiales que duren más de un día, es importante **convertir el momento de la llegada de los niños, así como el de su recogida, en algo más que un mero trámite**. La presencia de los monitores da confianza a los padres a la hora de dejar a sus hijos en sus manos y el conocimiento de las familias proporciona a los monitores datos importantes sobre los niños con los que van a trabajar. Además, si existe alguna duda respecto a la actividad puede aclararse adecuadamente antes de iniciarla. Igualmente, en el momento de la recogida los monitores pueden proporcionar a las familias datos relevantes respecto a cómo se ha desenvuelto el niño en la actividad.
6. Fomentar las **actividades de barrio o de calle** puede ser importante, sobre todo para aquellos grupos que desarrollen su trabajo en una zona geográfica determinada. En este tipo de actividades pueden participar los padres o pueden ser espectadores casuales de las mismas, pero en cualquier caso las familias serán partícipes de ellas.
7. Dentro de las actividades que puede desarrollar un grupo, podemos **favorecer aquellas actividades que contemplen elementos de la familia**. Por ejemplo, hacer un árbol genealógico del grupo, diseñar una casa con cosas que les gusten a los niños de sus casas...Actividades que impliquen a los padres sin obligarles a participar de un modo activo son precisamente las que quizá más les motiven a ello.
8. Cuando tratamos con familias especialmente difíciles, cuyos padres no se conocen porque nunca han aparecido en las actividades, hemos de **intentar establecer al menos un contacto** con ellos. Para ello, podemos utilizar la excusa de acompañar al niño a casa un día que la actividad haya acabado especialmente tarde.
9. Otra forma de establecer ese contacto sería aprovechar que el niño se olvida algo en el local, para llevárselo a casa. La dificultad de este encuentro es enorme cuando la familia se ha negado reiteradamente a colaborar. Puede

que los padres se nieguen a colaborar con los monitores de todas las maneras, pero por el bien de los niños con los que trabajamos, debemos intentar que participen en su proceso educativo.

10. Por último, consideramos fundamental **atender a las características diferenciales de cada niño y de la familia** de la que proviene, sobre todo si trabajamos con minorías étnicas. Si no nos informamos adecuadamente y ponemos cuidado en respetar sus tradiciones, podemos dificultar una relación que es la base de la integración del niño en el grupo, tanto más cuanto que estos niños, por sus circunstancias, pueden presentar de por sí problemas de integración.

5. ANEXO DE METODOLOGÍA

ÍNDICE

TÉCNICAS DE GRUPO

ACTIVIDADES PARA LOS NIÑOS Y NIÑAS

ACTIVIDADES PARA FORMAR A OTROS EDUCADORES

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

Alejandro Benito Gómez
Save the Children
Pepa Horno Goicoechea
Save the Children
David de Miguel Martínez
ASDE
Sara Suárez Hernández
Save the Children

TÉCNICAS GRUPALES

En este apartado de la guía describiremos diferentes técnicas que permitirán trabajar en el grupo de ocio y tiempo libre diferentes aspectos de la campaña “Educa, no pegues”.

Para elegir y desarrollar una u otra técnica habrá que tener en cuenta la situación, el tema escogido y las características del grupo de niños y niñas,

Las técnicas de grupo que desarrollaremos serán las siguientes:

- JUEGO DE ROLES
- ESTUDIO DE CASOS
- CUCHICHEO
- ASAMBLEA
- LLUVIA DE IDEAS
- PHILIPS 66

A continuación, te ofrecemos una serie de temas dentro del marco de la campaña que puedes trabajar con estas técnicas de grupo:

- Derechos de la infancia
- Participación familiar: Responsabilidad/ derechos
- Estrategias alternativas a la violencia familiar
- Resolución de conflictos de manera constructiva.

JUEGO DE ROLES

DESCRIPCIÓN:

Se determinan los papeles, las características de la situación o los problemas o temas a tratar. Se reparten entre los miembros del grupo, participando el resto como observadores. El grupo estudia la conversación que mantienen los que representan los papeles, observando las relaciones que se han establecido entre ellos, la repercusión en el auditorio o las frases y gestos significativos. Al final se realiza una puesta en común.

Es necesario delimitar y repartir los papeles entre los miembros de cada grupo. El resto de los participantes a los que no se les ha asignado un papel participarán como observadores.

También es importante delimitar el problema a tratar y la situación ficticia en la que se va a desarrollar el trabajo. Se estudian las relaciones establecidas entre las personas que han asumido cada rol, sus diálogos, la repercusión en el grupo o sus gestos significativos. Se finaliza con una puesta en común de todas las valoraciones.

OBJETIVOS:

- Analizar una situación problemática propuesta al grupo, reviviendo los aspectos conflictivos y evaluando las diferentes posturas desde las que se puede afrontar.
- Buscar soluciones analizando la realidad.

DESARROLLO:

Preparación previa:

Esto comprenderá:

- Elección de los miembros del grupo de actores.
- Asignación de papeles.
- Estudio de la asunción del papel elegido.
- Previsión del escenario.

Ejecución:

Se debe exponer el problema o situación, describiéndolo con toda precisión.

Posteriormente, se pedirán voluntarios que deseen participar en la representación encarnando los diferentes papeles o personajes que intervienen en ella, asumiendo el resto del grupo el papel del observador. Los actores podrán interpretar libre y espontáneamente los papeles tal y como se les ocurra. Cuando se considere que la acción ha puesto de manifiesto la suficiente información como para ser debatida se da por finalizada la escenificación. A continuación se abre el debate. Los primeros en tomar la palabra serán los actores explicando lo que han pretendido hacer. Luego todos los miembros del grupo intercalarán opiniones sobre el tema escenificado.

ESTUDIO DE CASOS

DESCRIPCIÓN:

Presentándose un caso real se le pide a los niños que lo resuelvan como crean conveniente. En pequeños grupos intercambian los argumentos y opiniones gracias a las cuáles han llegado a tomar una postura determinada. Se ponen en común las soluciones y se sacan conclusiones.

OBJETIVOS:

- Estimular pensamientos originales.
- Animar a tomar decisiones.
- Descubrir el conocimiento de partida de cada participante sobre el tema, para valorar los cambios que se han producido fruto de las actividades.

DESARROLLO:

Preparación previa:

El monitor plantea la situación al grupo explicándosela, leyéndosela, entregándosela por escrito o a través de audiovisuales y, a continuación, facilita la consigna de forma precisa y clara; por ejemplo: “ ... Aquí tenéis una situación X que debéis de analizar detalladamente siguiendo el cuestionario adjunto, disponéis de X minutos”. A continuación de la propuesta, los niños y niñas pueden plantear preguntas que les permitan comprender mejor el caso.

Ejecución:

A continuación, en grupos reducidos, los asistentes intercambian ideas y analizan los diferentes aspectos del caso presentado. Posteriormente cada grupo expondrá sus conclusiones. El monitor invita a todo el grupo a entresacar las dos o tres conclusiones más importantes que se podrán debatir y evaluar.

CUCHICHEO

DESCRIPCIÓN:

Un grupo reducido trata de manera informal un tema durante un tiempo determinado con un coordinador elegido entre ellos mismos. Esos coordinadores sintetizan lo hablado en el grupo.

OBJETIVOS:

- Favorecer el intercambio y la cooperación.
- Intercambiar ideas.
- Obtener rápidamente una visión sobre el nivel de comprensión de un tema.
- Reflexionar y desarrollar la capacidad de síntesis.

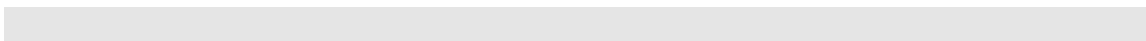
DESARROLLO:

Preparación previa:

Esta técnica no suele requerir una preparación previa, simplemente el monitor deberá prever en qué momento invitará al grupo a debatir un asunto de interés, que se someterá a discusión.

Ejecución:

Se dividirá a los participantes en grupos reducidos o en parejas. A continuación se invita al debate y se formula una pregunta concisa y clara. Se abre el diálogo simultáneo o intercambiando opiniones entre los miembros del grupo, en voz baja para no molestar a los demás, intentando llegar a un consenso entre el grupo. Posteriormente cada grupo informa sobre los resultados de la discusión, se extraen las conclusiones pertinentes y se llega a la síntesis final.



ASAMBLEA

DEFINICIÓN:

El grupo en pleno se reúne con la finalidad de abordar algún asunto o problema que le afecta. Se establecerá un diálogo que tiene como meta informar y tomar acuerdos.

OBJETIVOS:

- Perfeccionar el uso de la comunicación oral.
- Participar en las decisiones del grupo.
- Ejercitar las reglas del diálogo.
- Saber sintetizar.
- Expresar libremente las propias ideas.

DESARROLLO:

Preparación previa:

El monitor y el grupo de niños, a la hora de prepararlo, deben tener en cuenta las funciones del coordinador y secretario y los procedimientos a seguir (tiempo, orden de intervención, forma de toma de decisiones...).

Ejecución:

El coordinador de la asamblea tomará la palabra en primer lugar y explicará el objetivo de la misma, así como el proceso que se seguirá. En este momento se puede utilizar las técnicas de dinámicas de grupo que se explicarán más adelante: grupo de discusión, rol playing... Al finalizar la asamblea, el coordinador o secretario, según se haya estipulado, sintetiza los aspectos más importantes, calendario para aplicar los acuerdos, continuidad, etc.

LLUVIA DE IDEAS

DESCRIPCIÓN:

Se solicita al grupo que produzca el máximo de ideas sobre el tema propuesto sin hacer ningún tipo de valoración. Seguidamente se realiza una ronda de preguntas aclaratorias. A continuación se dedica un tiempo a analizar, transformar y valorar ideas, eligiendo las más acertadas.

OBJETIVOS:

- Estimular la capacidad creadora.
- Crear un clima positivo de comunicación.
- Promocionar ideas y soluciones no convencionales.

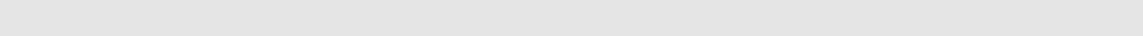
DESARROLLO:

Preparación previa:

El monitor limitará el tema con precisión. Es recomendable que el grupo disponga de un tiempo previo a la reunión para pensar sobre el tema.

Ejecución:

El monitor precisa con claridad y exactitud el tema, establece el problema que debe afrontarse. Avisa que cada uno puede expresar lo que quiera y como quiera, de una forma libre e informal, y lo que se le ocurra, no siendo objeto de discusión ni de réplica. Durante el tiempo de expresión irá tomando nota de todas las ideas expresadas, subrayando las que sean más sugerentes, para resaltarlas al final cuando se han terminado las intervenciones.



PHILIPS 6.6

DESCRIPCIÓN:

Se invita a los participantes a formar grupos de seis miembros que durante seis minutos dialogan sobre el tema que se propongan. Transcurrido el tiempo, se reúne el gran grupo y comunican sus conclusiones. Tras escuchar todas las conclusiones, se reúnen otra vez los grupos, este proceso se puede repetir tres o cuatro veces. Al final el gran grupo prioriza las sugerencias emitidas durante todo el proceso.

OBJETIVOS:

- Ampliar la base de comunicación y participación.
- Posibilitar la discusión y el intercambio de los puntos de vista de partida individuales.
- Acelerar el proceso de intercambio.

DESARROLLO:

Preparación previa:

Es una técnica fácil que no requiere una preparación previa. Al monitor le corresponde delimitar el tema con precisión.

Ejecución:

El monitor expone al grupo brevemente cómo se desarrollará la sesión y cómo ha de trabajar cada grupo de 6 personas.

Cada grupo deberá elegir un coordinador y un secretario. Inmediatamente, cada miembro expone durante un corto espacio de tiempo su punto de vista sobre el tema, se escuchan todas las opiniones, se discuten y se procura llegar a un acuerdo.

Transcurrido el tiempo de 6 minutos, los secretarios leen los acuerdos de cada grupo, de esta manera el grupo adquiere información, efectúa concreciones y clarifica posibles dudas.

Conviene recordar, las reglas de A. Osborn, psicólogo norteamericano creador de la técnica:

- Nadie puede adoptar una actitud crítica. La crítica limitaría la creatividad.
- Las ideas que van apareciendo en el desarrollo de la técnica se asocian libremente sin restricción.
- Deberá evitarse la repetición.

**ACTIVIDADES PARA TRABAJAR CON NIÑOS Y NIÑAS
SOBRE LA FAMILIA Y LOS DERECHOS DEL NIÑO**

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:

HISTORIA DE BURROS

DIFICULTAD: 2

DURACIÓN: 30 minutos.

DESTINATARIOS: A partir de 10 años.

Nº DE PARTICIPANTES: A partir de 15 personas.

DEFINICIÓN: Se trata de analizar y comentar unas viñetas que reflejan situaciones concretas.

OBJETIVOS:

- Favorecer la capacidad de análisis.
- Favorecer la observación del conflicto.
- Estimular la búsqueda de soluciones creativas a los conflictos.

CONTENIDOS:

- Análisis.
- Conflicto.
- Comunicación.
- Resolución de conflictos.

METODOLOGÍA:

Motivación:

El trabajo que se va a realizar es un análisis de una situación determinada.

Consigna de partida:

Observar de modo individual la fotocopia que se entrega a cada participante, analizarla y exponer por escrito lo que os sugiere.

Desarrollo:

1. Repartir una viñeta a cada participante. Cada uno pone por escrito lo que sugiere la viñeta.
2. Distribución en pequeños grupos (entre cuatro y seis participantes según el número total).
3. Comentar lo trabajado individualmente en el grupo pequeño y sacar varias conclusiones.
4. Puesta en común del trabajo realizado en los grupos pequeños, extrayendo conclusiones comunes.

MATERIALES:

- Fotocopias de la viñeta.
- Papel y bolígrafos.
- Rotafolios o pizarra.

PREPARACIÓN: Fotocopiar las viñetas según el número de participantes.

SUGERENCIAS:**EVALUACIÓN:**

Se puede trabajar los siguientes temas:

- Competitividad/cooperación.
- Soluciones creativas y cooperativas para los conflictos.
- Sentimientos durante la dinámica.

Se puede desarrollar cada tema con preguntas específicas.

FUENTE: La alternativa al juego II
Seminario de educación para la paz.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:

**MONTAJE FOTOGRÁFICO SOBRE LOS
DERECHOS DEL NIÑO Y LA NIÑA**

DIFICULTAD: 2

DURACIÓN: 7 horas.

DESTINATARIOS: A partir de 6 años.

Nº DE PARTICIPANTES: A partir de 10 personas.

DEFINICIÓN: Se trata de realizar un montaje fotográfico sobre los derechos del niño en su realidad cotidiana.

OBJETIVOS:

- Desarrollar la imaginación y la creatividad.
- Conocer y comprender los derechos de la infancia.
- Ser capaz de relacionar imágenes y derechos.

CONTENIDOS:

- Derechos de la infancia.
- Fotografía.
- Relación entre derechos y contexto cotidiano.

METODOLOGÍA:

Motivación:

Se va a realizar un montaje fotográfico y cada equipo dispondrá de una cámara fotográfica.

Consigna de partida:

Formación de grupos de menos de 7 participantes. Facilitar a cada equipo una cámara fotográfica habiendo explicado anteriormente los diferentes derechos del niño y la niña.

Desarrollo:

1. Realizar un montaje fotográfico en referencia a uno de los derechos de la infancia en pequeños grupos.
2. Realizar un montaje fotográfico con las fotos obtenidas.
3. Reunirse para que cada grupo pequeño explique cómo ha realizado el montaje y el significado de cada fotografía.

MATERIALES:

- Pizarra y tizas.
- Cámaras fotográficas (el número dependerá del de participantes)
- Rotuladores, cartulinas...
- Carretes de fotografía.

PREPARACIÓN: Preparación del material.

SUGERENCIAS:

Cada grupo puede elegir aquel derecho que le resulte más interesante o significativo, en vez de trabajar las fotografías de todos los derechos.

EVALUACIÓN:

Se pueden trabajar los siguientes temas:

- Comprensión de los derechos del niño y la niña.
- Grado de contextualización de los derechos en su realidad.
- Trabajo en equipo.

Se realizan preguntas a partir de la exposición de los diferentes trabajos..

FUENTE: “Haz que se cumplan tus derechos”
SCOUTS DE ESPAÑA Y UNICEF.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:

LOS DERECHOS Y LA PRENSA

DIFICULTAD: 2

DURACIÓN: 60 minutos.

DESTINATARIOS: A partir de 11 años.

Nº DE PARTICIPANTES: A partir de 10 personas.

DEFINICIÓN: Elaboración de un mural con reportajes de prensa sobre los derechos del niño y la niña.

OBJETIVOS:

- Reconocer y reflexionar sobre las distintas situaciones que se dan actualmente en las que hay niños y niñas privados de sus derechos.
- Valorar su propia situación y la de los demás niños y niñas con respecto a los derechos de la infancia.

CONTENIDOS:

- Derechos de la infancia.
- Análisis y comprensión de documentos escritos.
- Imagen de la infancia en los medios de comunicación.

METODOLOGÍA:

Motivación:

Se va a realizar un gran mural con recortes de prensa relacionados con los derechos del niño.

Consigna de partida:

Formación de grupos de menos de 7 participantes. Dar a cada equipo diferentes periódicos y revistas, así como los materiales para hacer el mural.

Desarrollo:

1. Formación de equipos (se puede realizar con una pequeña dinámica de formación de grupos).
2. Se reparten los diferentes materiales descritos anteriormente y los participantes comienzan a seleccionar las noticias que valoren más interesantes.
3. Realización del mural.
4. Exposición por parte de los diferentes grupos del mural que han elaborado y debate sobre los temas más interesantes que hayan aparecido.

MATERIALES:

- Cartulinas.
- Pegamento.
- Periódicos y revistas.
- Tijeras.
- Rotuladores.

PREPARACIÓN:

Preparación del material.

SUGERENCIAS: Como actividad adicional, se puede escribir una carta colectiva a un periódico exponiendo las conclusiones.

EVALUACIÓN:

Se pueden trabajar los siguientes temas:

- Comprensión sobre los derechos del niño y la niña, y su grado de cumplimiento.
- Grado de contextualización de los derechos en la realidad.
- Trabajo en equipo.
- Analizar los criterios que han seguido a la hora de la selección de noticias.

Se pueden realizar preguntas a partir de la exposición de trabajos.

FUENTE: “Haz que se cumplan tus derechos”
SCOUTS DE ESPAÑA Y UNICEF.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:

**LAS ORGANIZACIONES Y LOS
DERECHOS DE LA INFANCIA**

DIFICULTAD: 2

DURACIÓN: Diferentes días.

DESTINATARIOS: A partir de 12 años.

Nº DE PARTICIPANTES: A partir de 10 personas.

DEFINICIÓN: Recoger diferente información sobre las distintas organizaciones que trabajan en la defensa y promoción de los derechos de la infancia.

OBJETIVOS:

- Conocer las diferentes organizaciones que trabajan en la defensa y promoción de los derechos de la infancia.
- Conocer las diferentes acciones que llevan a cabo cada una de estas organizaciones.

CONTENIDOS:

- Organización No Gubernamental.
- Derechos de la Infancia.
- Comunicación escrita y clasificación de datos.

METODOLOGÍA:

Motivación:

Existen numerosas organizaciones que están empeñadas en defender los derechos de los niños y las niñas y en contribuir al desarrollo de un mundo más solidario y más justo.

Consigna de partida:

Formación de grupos de menos de 3 participantes, dándoles a conocer un directorio dónde figuren diferentes organizaciones que defiendan los derechos del niño y la niña.

Desarrollo:

1. Formación de equipos (se puede realizar con una pequeña dinámica de formación de grupos) y explicación de la actividad.
2. Se seleccionan las diferentes organizaciones que trabajan por los derechos de la infancia en un directorio que se le da a cada equipo.
3. Elaboración de cartas, solicitando información sobre la organización y las actividades que realizan.
4. Recopilación y clasificación de las diferentes respuestas que se hayan obtenido.

MATERIALES:

- Directorio de ONG.
- Folletos y propaganda sobre ONG.
- Folios, bolígrafos, sellos y sobres.

PREPARACIÓN: Conseguir los materiales necesarios para el desarrollo de la actividad.

SUGERENCIAS: Se puede variar la actividad, modificando la primera parte, y dando a cada grupo dos o tres organizaciones concretamente.

EVALUACIÓN:

Se pueden trabajar los siguientes temas:

- Analizar las dificultades que han tenido en el desarrollo de la actividad.
- Grado de conocimiento de las organizaciones y sus acciones.
- Capacidad de comprensión y de relación.
- Grado de satisfacción con la actividad.

FUENTE: “Haz que se cumplan tus derechos”
SCOUTS DE ESPAÑA Y UNICEF.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:

CONTRA TUS DERECHOS

DIFICULTAD: 3

DURACIÓN: 30 días.

DESTINATARIOS: A partir de 12 años.

Nº DE PARTICIPANTES: A partir de 10 personas.

DEFINICIÓN: Elaborar dibujos sobre situaciones donde no se cumplan los derechos del niño y la niña, y crear un debate aportando posibles soluciones para estas situaciones.

OBJETIVOS:

- Conocer los derechos de los niños y las niñas.
- Saber detectar situaciones en las que se incumplan los derechos de la infancia.
- Conocer qué se hace ante situaciones de incumplimiento de los derechos de la infancia.

CONTENIDOS:

- Derechos de la Infancia.
- Injusticia social.
- Descripción de situaciones.
- Participación.

METODOLOGÍA:***Motivación:***

A menudo, nuestros derechos son vulnerados, porque ni siquiera sabemos que los tenemos o porque no sabemos muy bien cómo defenderlos. Veamos cómo.

Consigna de partida:

Cada participante dibujará en un folio una situación en la que no se respeten los derechos de la infancia.

Desarrollo:

1. Cada participante dibujará una situación de incumplimiento de los derechos de la infancia.
2. Se reunirán en grupos de tres y comenzarán a comentar los diferentes dibujos (se podrá realizar varias veces el comentario en pequeños grupos, según el número de participantes).
3. Puesta en común y debate sobre diferentes situaciones donde los derechos de la infancia no son respetados.
4. Realizar una lluvia de ideas sobre propuestas para que los derechos de la infancia se cumplan y sobre qué puede aportar cada uno para ello.
5. Elaboración de las conclusiones finales del grupo.

MATERIALES:

- Folios.
- Rotuladores, pinturas, lápices.

PREPARACIÓN: Preparar los diferentes materiales.

SUGERENCIAS: Se puede desarrollar con posterioridad a la actividad una exposición con los dibujos trabajados.

EVALUACIÓN:

Se puede trabajar los siguientes temas:

- Analizar las dificultades que han tenido en el desarrollo de la actividad.
- Se puede comentar alguna situación personal que haya vivido algún participante en su vida cotidiana.

Se puede compaginar con la actividad, intercalando las preguntas apropiadas durante el desarrollo de la misma.

FUENTE: “Haz que se cumplan tus derechos”
SCOUTS DE ESPAÑA Y UNICEF.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:

META/DESEO

DIFICULTAD: 2

DURACIÓN: 30 minutos.

DESTINATARIOS: A partir de 6 años.

Nº DE PARTICIPANTES: A partir de 15 personas.

DEFINICIÓN: Se trata de describir conflictos y buscar soluciones en grupo.

OBJETIVOS:

- Aprender a explicar todos los detalles de un conflicto.

- Estimular la imaginación y creatividad en la búsqueda de soluciones.
- Favorecer el apoyo del grupo ante los conflictos.

CONTENIDOS:

- Conflicto.
- Cooperación en el grupo.
- Búsqueda de soluciones.

METODOLOGÍA:

Motivación:

El trabajo que se va a realizar es un análisis de una situación determinada.

Consigna de partida:

Formación de grupos con menos de 7 participantes.

Desarrollo:

1. Se comienza hablando en voz alta de los problemas que cada cual tiene en su mente, sin discutirlos. Se escriben de forma que todas las personas del grupo lo vean.

2. Un participante escoge el problema de la lista que le parezca más significativo (probablemente será uno de los que haya sugerido), y lo explica detalladamente al grupo, para que todos lo entiendan.

3. A continuación todos los participantes dicen una "Meta/Deseo" o un "deseo fantasía" que les gustaría que ocurriese si todo fuera posible (esto abre una variedad de posibilidades para la situación y ayuda de definirla más claramente).

4. Después, cada cual da una solución, práctica y realista, que pueda solucionar el problema. Las Metas/ Deseos y las soluciones se escriben y se entregan a la persona que ha sugerido el problema.

El proceso se repetirá para cada uno de los participantes.

MATERIALES:

- Pizarra y tizas.

PREPARACIÓN: Preparación del material.

SUGERENCIAS:

EVALUACIÓN:

Se puede trabajar los siguientes temas:

- Qué aportaciones se han hecho.

- Soluciones creativas y cooperativas para la resolución de conflictos.
- Sentimientos durante la dinámica.

Se puede desarrollar intercalando preguntas en la actividad.

FUENTE: La alternativa al juego I
Seminario de educación para la paz.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:

LA ISLA DESIERTA

DIFICULTAD: 3

DURACIÓN: 30 minutos.

DESTINATARIOS: A partir de 11 años.

Nº DE PARTICIPANTES: A partir de 12 personas.

DEFINICIÓN: Se trata de planificar la vida en una isla, después de un naufragio, trabajando en grupo.

OBJETIVOS:

- Desarrollar la imaginación para buscar soluciones creativas a los conflictos.
- Estimular la capacidad de tomar decisiones individualmente y en grupo.

CONTENIDOS:

- Conflicto.
- Toma de decisiones.
- Búsqueda de soluciones.
- Trabajo en equipo

METODOLOGÍA:

Motivación:

El trabajo que se va a realizar en equipo transcurre en una isla, y después de que vosotros, cada equipo, habéis naufragado.

Consigna de partida:

Se divide el colectivo en grupos pequeños de 5-7 personas y se les facilita a cada uno un plano de la isla. Cada grupo pequeño trabajará independientemente. Es bueno que en cada uno esté presente un observador.

Desarrollo:

1. El escenario para cada uno de los grupos es el siguiente:

“...Sois los únicos supervivientes de un naufragio. Habéis llegado a esta isla (se dan cinco minutos para elegir el punto de la isla al que se ha llegado, luego no se podrá modificar) con la marea, la cual ha arrastrado también algunos restos del barco: un baúl y algunas maderas”.

2. Se les da el mapa de la isla, donde también está la lista de los restos del naufragio que ha traído el mar.

3. Cada grupo tiene que planificar las próximas tres semanas: reconocimiento de la isla, búsqueda de alimentos y agua, organización del trabajo, lugar y forma de vida, postura frente a la tribu, respuesta ante posibles enemigos, posibilidades de rescate....

4. Después de 30 minutos, se ponen en común las estrategias y se pasa a la evaluación.

MATERIALES:

- Pizarra y tizas.
- Fotocopias del plano de la isla.

PREPARACIÓN:

Fotocopiar el plano de la isla.

SUGERENCIAS:

EVALUACIÓN:

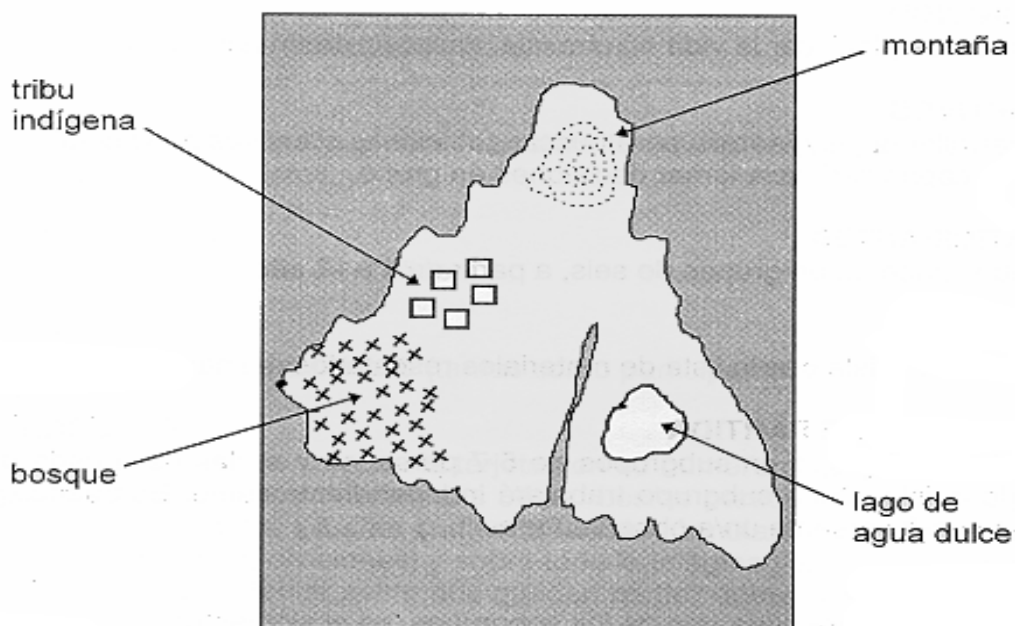
Se pueden trabajar los siguientes temas:

- Cuál fue el proceso de toma de decisiones.
- Roles que hubo en el grupo.
- Problemas que surgieron y soluciones aportadas.

Se puede guiar el ejercicio con preguntas.

FUENTE: La alternativa al juego II
Seminario de educación para la paz.

MAPA DE LA ISLA



BAÚL ENCONTRADO EN LA COSTA: 2 rifles, 1 caja de municiones, 1 hacha, 1 caja de cerilla, 1 cuerda, 1 lona, 1 navaja, 1 botiquín de primeros auxilios, 6 latas de carne concentrada, 6 cajas de leche.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD :

EL COLLAGE

DIFICULTAD : 3

DURACIÓN : 90 minutos.

DESTINATARIOS : A partir de los 10 años.

Nº DE PARTICIPANTES : A partir de 12 personas.

DEFINICIÓN : Consiste en desarrollar un juego de competición para analizar las actitudes y formas de resolución de conflictos de cada participante, ofreciendo pautas.

OBJETIVOS :

- Analizar las actitudes y formas de resolución de conflictos que provoca una dinámica competitiva, así como diferentes maneras de afrontarla.
- Conocer técnicas de resolución de conflictos.
- Favorecer el apoyo del grupo ante los conflictos.

CONTENIDOS :

- Conflicto.
- Cooperación en el grupo.
- Búsqueda de soluciones.
- Competitividad.

METODOLOGÍA :

Motivación :

Se va a trabajar en tres equipos y se ha de conseguir realizar un collage con el material del que se dispone en un tiempo determinado.

Consigna de partida :

División de los participantes en tres grupos.

- Cada grupo tiene 20 minutos para realizar un collage que represente los cuatro conflictos diferentes que se puedan dar en la familia.
- Todas las partes del collage han de estar pegadas a la cartulina y rotuladas menos el título.
- Antes de cumplirse los 20 minutos se han de entregar los collages al animador.

Desarrollo :

1. Una vez ofrecidas las consignas generales y dividido el grupo se reúne a los observadores y se les explica su papel (ver anexo).
2. A continuación se les da un tiempo, antes de comenzar el trabajo, para que se organicen
3. Justo antes de comenzar se le explica a cada grupo por separado la consigna su equipo (ver anexo), informándoles claramente que nadie puede salirse del papel asignado.
4. Una vez explicados los papeles a todos los grupos, se coloca el material en el centro y se da la señal de inicio.

MATERIALES :

- 4 cartulinas.
- 1 barra de pegamento.
- 1 rotulador.
- 1 revista atrasada.

PREPARACIÓN :

Preparación del material y designación de observadores.

SUGERENCIAS :**EVALUACIÓN :**

En esta dinámica la evaluación es la parte fundamental.

- Se comienza con una rueda en la que cada uno sin entrar en debate cuenta cómo se ha sentido, ¡sólo sentimientos!
- Después los observadores cuentan lo más objetivamente posible el desarrollo del juego, explicando a todo el grupo cuál es la consigna específica del grupo que ha detectado.
- A continuación se puede abrir un debate sobre las actitudes que se han dado y se dan en un ambiente de competición. ¿Qué resultados se han obtenido con las diferentes actitudes : violentas, pasivas, no violentas.. ? ¿Se han dado respuestas efectivas a los conflictos que hayan podido surgir ? ¿Qué tipo de respuestas ? ¿Qué conflictos en la vida familiar se han planteado y qué posibilidades hay de solución?

FUENTE : Educación intercultural. Colectivo AMANI.

ANEXO UNO

CONSIGNAS ESPECÍFICAS

OBSERVADORES/AS :

No intervenís en ningún momento. Tomad nota de todo lo que ocurra, por ejemplo :

- La estrategia que elabora el grupo.
- Su forma de organizarse.
- Las relaciones con los otros grupos.
- Frases significativas.
- ...

PRIMER GRUPO :

Vuestro objetivo es ganar por encima de todo, para ello os está permitido cualquier cosa. No cooperéis con los otros grupos y no deberéis arriesgaros a que otro grupo pueda hacer un collage mejor que el vuestro.

SEGUNDO GRUPO :

Trabajad en vuestro collage sin meteros con nada ni con nadie. Vuestra postura es rehuir las dificultades o conflictos. Nunca os enfrentéis. Ante órdenes o agresiones, vuestra postura es la sumisión y el acatamiento. Mientras no se metan con vosotros, continuad trabajando.

TERCER GRUPO :

Vuestra consigna principal es que todo grupo tiene derecho a realizar su mural. Deberéis afrontar los conflictos que puedan producirse de forma positiva.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD :

NUESTRA FAMILIA

DIFICULTAD : 3

DURACIÓN : 60 minutos.

DESTINATARIOS : A partir de los 11 años.

Nº DE PARTICIPANTES : A partir de 10 personas.

DEFINICIÓN : Consiste en que cada participante desarrolle un gráfico sobre su actitud ante la familia.

OBJETIVOS :

- Conocer cuánto tiempo estamos con nuestra familia.
- Conocer las actitudes que tenemos ante la familia.

CONTENIDOS :

- Comunicación familiar.
- Relación familiar.
- Análisis de situaciones.

METODOLOGÍA

Motivación

Se va a trabajar en tres equipos y tenéis que conseguir realizar un gráfico con el material del que disponéis en un tiempo determinado.

Consigna de partida:

Cada participante hace un gráfico en el que aparezcan las horas en que cada miembro de la familia está en su casa.

Desarrollo:

1. Una vez diseñado el gráfico, cada participante subraya en colores las distintas actitudes que mantenemos en casa en el tiempo en que permanecemos junto al resto de la familia :

- Azul: actitud fría y pasiva.

- Rojo: actitud agresiva.
- Naranja: actitud dialogante y cariñosa.
- Verde: comunicación de proyectos e ilusiones.
- Morado: actitud de silencio y tristeza.
- Amarillo: actitud de fiesta y alegría.

2. Se discuten los resultados, descubriendo, a la vista del cuadro, aspectos y detalles nuevos. La discusión se puede orientar hacia una posible toma de decisiones. Se debe tener en cuenta la diversidad de familias.

MATERIALES :

- Papel y bolígrafo.
- Lápices de colores.

PREPARACIÓN : Preparación del material

SUGERENCIAS :

EVALUACIÓN :

Los temas que se pueden trabajar son los siguientes :

- Actitud ante la familia.
- Nivel de confianza.
- Modelos de relación con los padres y madres.

FUENTE : “Haz que se cumplan tus derechos”. Scouts de España y UNICEF

**ACTIVIDADES PARA TRABAJAR CON OTROS
MONITORES**

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD : OBJETO IMAGINARIO

DURACIÓN : 30 minutos.

DESTINATARIOS : Grupo, clase (... a partir de 6 años).

DEFINICIÓN : Se trata de presentarse lanzando y gesticulando objetos imaginarios.

OBJETIVOS :

- Aprender los nombres.
- Estimular la creatividad.
- Ejercitar el lenguaje gestual.

CONTENIDOS:

- Juego de presentación para un grupo que en el que no se conozcan los participantes.

METODOLOGÍA :

Todos los participantes en un círculo. Una persona empieza gesticulando con las manos para explicar al grupo el objeto imaginario que va a pasar o lanzar a ... (nombre de la persona a quien se la envía).

La persona receptora debe realizar la recogida en función del objeto que le pasan y proseguir el juego. La persona que recibe un objeto puede transformarlo en otro antes de enviarlo de nuevo. Así, cada participante recibe un objeto (con todos los gestos) y lo convierte en otro (con todos los gestos). El juego continúa hasta que todos hayan participado.

MATERIALES : Los materiales son imaginarios.

PREPARACIÓN :

Consignas de partida: los gestos de lanzar y recibir deben ir en relación al peso y tamaño del objeto.

SUGERENCIAS: Se puede hacer diciendo verbalmente cual es el objeto que se pasa, o no decirlo y que sea el grupo el que tenga que adivinarlo.

EVALUACIÓN :

FUENTE : G. Brown

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD : LA ORGANIZACIÓN

DURACIÓN :

DESTINATARIOS : A partir de 18 años.

Nº DE PARTICIPANTES : A partir de 8.

DEFINICIÓN : Se trata de organizarse para hacer un trabajo colectivo y ver qué papeles o roles asume cada uno dentro del grupo.

OBJETIVOS :

- Dar importancia al trabajo colectivo.
- Planificar el trabajo.

CONTENIDOS :

- Trabajo en grupo.
- La planificación.
- Los roles en el grupo.

METODOLOGÍA :

1. Se forman equipos, como máximo de ocho personas.
2. En cada equipo, quien coordina, nombra un observador (un ojo), el cual debe fijarse en cómo se organiza el grupo para realizar el trabajo.
3. A cada equipo se le entrega el material necesario y se les dice que tienen quince minutos para construir aviones (o cualquier otro objeto). El equipo que tenga más producción es el que gana.
4. Terminado el tiempo, se hace una puesta en común donde cada grupo va mostrando su "producción" y se ve cuál fue el ganador.
5. Empezando por el grupo ganador, se cuenta cómo realizaron el trabajo, los problemas que tuvieron, etc. El coordinador va apuntando en la pizarra.
6. Una vez que el grupo relata cómo trabajó, el observador narra cómo vio trabajar al grupo.
7. Posteriormente se pasa a la discusión general de lo que se anotó en la pizarra.

MATERIALES : Tijeras, pegamento, papel (un lote para cada equipo) pizarra o algo similar.

PREPARACIÓN :

SUGERENCIAS :

Para aquellos que les gusten las variantes, aquí va una:
La misma mecánica, sólo que se hacen dos etapas de producción:

Primera: igual que la anterior, pero en la puesta en común se muestra la producción y las anotaciones del compañero que está observando sin discusión.

Segunda fase: volviendo al trabajo de grupos bajo las mismas condiciones, con la indicación de corregir lo que los observadores han dicho.

Se comparan los resultados de las dos fases y se realiza la discusión.

Esta variante ayuda a profundizar en la importancia de evaluar críticamente el trabajo colectivo de manera permanente, para ir aprendiendo de los errores.

EVALUACIÓN :

En la discusión final se puede analizar la importancia de la planificación, la dirección, en el caso de un trabajo colectivo, el reparto de tareas y roles y la utilización de los recursos.

También se puede analizar los factores relacionados con el trabajo colectivo: compartir conocimientos, el valor de la crítica y autocrítica (por ejemplo, se puede discutir a partir del papel que juega el observador).

FUENTE : “Técnicas participativas para la educación popular”. Laura Vargas, Graciela Bustillos y Miguel Marfán

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: CRECER PARA ABAJO

DURACIÓN: 90 minutos.

DESTINATARIOS: A partir de 18 años

Nº DE PARTICIPANTES: Sin delimitar

DEFINICIÓN: Ampliar nuestras vistas. Ver que existen diferentes perspectivas: la de los niños, la de los adultos, etc.

OBJETIVOS:

- Hacer que los participantes se den cuenta de que su propia perspectiva no es necesariamente la única forma de ver el mundo.
- Hacer que se den cuenta de las ventajas e inconvenientes de cada punto de vista.

CONTENIDOS:

- Adquirir habilidades.
- Resolución de conflictos.

METODOLOGÍA:

1. El monitor lee en alto la historia.
2. Se hacen parejas. Cada una escribe en un papel las ventajas de crecer para arriba en una columna y las de crecer para abajo en otra. Pueden utilizar las ideas que aparecen en la historia y cualquiera que se les ocurra.
3. Los participantes se juntan en grupos de 4 a 6 personas y pueden dibujar, representar o mantener un diálogo entre Milo y el chico de la historia, añadiendo nuevos elementos.

MATERIALES: Ficha de trabajo.

PREPARACIÓN: Ficha de trabajo : HISTORIA DE CRECER PARA ABAJO

“Se dice, que todo depende de como se miren las cosas”, repitió la voz. Milo. Se dio la vuelta y se encontró mirando fijamente a dos zapatos marrones perfectamente limpios. De pie, justamente delante de él (si es que puedes utilizar la expresión estar de pie, para alguien que está suspendido en mitad del aire) había otro chico de aproximadamente su edad, cuyos pies estaban a un metro del suelo.

“¿Cómo te lo montas para mantenerte ahí arriba ?”, preguntó Milo, ya que esto era lo que más le llamó la atención.

“Eso mismo te iba a preguntar yo”, le respondió el chico, “... tu debes ser mucho más viejo de lo que pareces para estar de pie sobre el suelo”.

¿Qué quieres decir ?, preguntó Milo.

“Mira”, dijo el chico, “en mi familia todo el mundo nace en el aire, con su cabeza en la altura exacta que va a tener cuando sea una persona adulta, y después

crecemos hacia el suelo, cuando ya hemos alcanzado nuestra altura definitiva tocamos el suelo. Por supuesto, algunos de nosotros nunca llegan a tocar el suelo, independientemente de lo viejos que sean, pero creo que es igual en todas las familias. Tu debes ser muy mayor, ya tocas el suelo”.

“¡Oh, no!, dijo Milo seriamente, “En mi familia todos empezamos desde el suelo y vamos creciendo hacia arriba, y nunca sabemos qué altura alcanzamos hasta que no llegamos a ella”.

“¡Qué sistema tan tonto!”, dijo el chico. “Entonces tu cabeza está cambiando continuamente de altura y siempre ves las cosas de diferente forma. Cuando tienes quince años, no ves las cosas como cuando tenías diez y cuando tengas veinte todo volverá a cambiar”.

“Supongo que sí”, dijo Milo, que nunca había pensado en este asunto.

“Nosotros siempre vemos las cosas desde el mismo ángulo”, continuó el chico, “Es mucho mejor así, además es mucho mejor crecer hacia abajo que hacia arriba. Cuando eres pequeño no te puedes hacer daño cayéndote porque estás en el aire, y no puedes meterte en problemas por ensuciarte los zapatos de barro, ya que aquí arriba no hay barro”.

“Es cierto”, pensó Milo.

EVALUACIÓN:

1. ¿Cuál fue tu primera sensación al escuchar la historia?
2. ¿Te gustaría vivir en un mundo así?
3. ¿Crees que te puede ayudar a comprender a otras personas o grupos de personas el darte cuenta de que hay diferentes puntos de vista?
4. ¿Te ha pasado alguna vez que estás muy cerrado en tu punto de vista y no comprendes el de los demás?

FUENTE : Adaptado de Schniedewind & Davison. “Educación intercultural”. Colectivo AMANI.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: CULPAR A LA VÍCTIMA

DURACIÓN: 45 minutos.

DESTINATARIOS: A partir de 18 años.

Nº DE PARTICIPANTES: A partir de 8 participantes.

DEFINICIÓN: Ampliar nuestra perspectiva. Experimentar la discriminación.

OBJETIVOS:

- Aprender experimentalmente el significado de “culpar a la víctima”.
- Ayudar a los participantes a hacer paralelismos entre las experiencias del grupo y la sociedad, a propósito de que algunas personas tienen más ventajas y privilegios que otras (en función de la raza, en función de la edad...)
- Hacer comprender a los participantes que esperar que todo el mundo alcance los mismos objetivos en nuestra sociedad y juzgarles en función de si los han alcanzado o no, es injusto cuando las oportunidades no son idénticas.

CONTENIDOS:

- Discriminación causada por tener conocimientos de partida diferentes.
- Conflictos.
- Ampliación de perspectivas.

METODOLOGÍA :

1. El monitor o monitora divide al grupo en dos partes, y los separa físicamente. Se acerca al primer grupo y le dice :

“Tenéis que hacer un collage con tema libre. Disponéis de esta cartulina y papel celo. También podéis utilizar todos los elementos de la naturaleza que queráis. Tenéis 15 minutos para hacerlo y entregarlo”.

2. El monitor se acerca al segundo grupo y les dice :

“Niji paro cuñe, as perizna, lad ferisu, valquia refonda, fsij veru candor. Le roxo antarema zoletsoa ñame hetidco pes bagime. Tenéis 15 minutos”.

3. El monitor no admite preguntas de los participantes. Si insisten, les repite que hagan lo que les ha dicho. Cuando acabe el tiempo, anima a los que han hecho el collage y culpabiliza a los que no fueron capaces de hacer su tarea.

MATERIALES: Una cartulina y papel adhesivo.

EVALUACIÓN:

1. ¿Cómo te has sentido?
2. ¿Ha habido alguien capaz de rebelarse contra la discriminación en las valoraciones del monitor? ¿Cómo lo ha hecho?
3. ¿Crees que puede haber algún paralelismo entre esta situación y la del castigo físico?

FUENTE : Adaptado de Schiniedewind & Davison. “Educación intercultural”. Colectivo Amani

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: ME DIO LA COMIDA

DURACIÓN: 40 minutos.

DESTINATARIOS: A partir de 18 años.

Nº DE PARTICIPANTES: 10 personas.

DEFINICIÓN: Trabajar las percepciones distintas que tenemos de una misma situación.

OBJETIVOS:

- Hacer que los participantes se den cuenta de cómo, ante una misma situación, influyen las expectativas que nos hacemos de los demás.
- Trabajar en propuestas de resolución de conflictos.

CONTENIDOS:

- Percepciones.
- Resolución de conflictos.
- Castigo físico.

METODOLOGÍA:

Se divide el grupo en dos partes. Una de las mitades se sale de la sala o se separa de la otra mitad. El monitor o monitora lee la primera situación a un grupo y éste tiene que valorar la conducta del personaje adulto y, por otro lado, proponer cómo les hubiera gustado que se resolviera la situación. Después tienen que apuntar las respuestas a ambas cuestiones.

Cuando termine con el primer grupo, se reúne con el segundo, les lee la segunda situación y el grupo debe responder a las preguntas y apuntarlas. En el caso de que haya dos monitores, cada uno se encarga de la mitad y trabajan simultáneamente.

Cuando los dos grupos han acabado su trabajo se reúnen y el monitor les explica las dos situaciones y se comparan las respuestas anotadas.

MATERIALES : Copia de las fichas de las situaciones.

PREPARACIÓN: Preparar dos fichas, una con cada situación.

SITUACIÓN 1:

Manolito tiene 8 años y come muy poco porque no le gustan las comidas. Sus padres han terminado de comer y él sigue sentado en la mesa, sólo porque le han dicho que no va a levantarse hasta que no acabe la comida.

Manolito acaba de tirar el plato y la comida al suelo. Su madre le da una bofetada.

SITUACIÓN 2:

Manolito tiene 8 años, come muy poco porque no le gustan las comidas. Está en un campamento y todos sus compañeros y compañeras han terminado de comer. El sigue sentado en la mesa, sólo porque los monitores le han dicho que no va a levantarse hasta que no termine la comida.

Manolito acaba de tirar el plato y la comida al suelo. El monitor le da una bofetada.

SUGERENCIAS:**EVALUACIÓN:**

Se pueden trabajar los siguientes temas:

- Analizar las dificultades que han tenido en el desarrollo de la actividad.
- ¿Había diferencias entre las valoraciones que los grupos realizabas respecto al personaje de la madre y del monitor?
- ¿Había coincidencias entre las respuestas de cómo les hubieses gustado que se resolviese la situación?
- Grado de satisfacción de la actividad.

FUENTE: Adaptación de la dinámica del dilema del colectivo AMANI por Save the Children

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: TEATRO FORO

DURACIÓN: En un grupo de teatro, ya con cierto rodaje, entre tres y dieciocho horas.

DESTINATARIOS: A partir de 12 años

Nº DE PARTICIPANTES: Sin delimitar.

DEFINICIÓN:

OBJETIVOS:

- Denunciar las situaciones de injusticia que se dan en nuestra sociedad, haciendo tomar parte al público pasivo en la búsqueda de soluciones.

CONTENIDOS:

- Conflictos puntuales.

- La planificación del cambio.

METODOLOGÍA:

1. Creación de un grupo mediante juegos y ejercicios.
2. Ejercicios de expresión que ayuden a exteriorizar corporalmente los conflictos vividos.
3. A partir de los conflictos que vayamos sintiendo, ir paulatinamente dando forma a un guión básico. Éste se puede construir a partir de un problema o conflicto que haya tenido algún participante y no se haya resuelto satisfactoriamente. El guión presentará el conflicto entre el protagonista y las personas que le impiden resolverlo. Los participantes y los posibles espectadores deben identificarse con el problema.
4. Paulatinamente perfilar el guión, dar forma a la puesta en escena y definir los personajes. La pieza termina o se interrumpe cuando el protagonista intenta y fracasa en la búsqueda de una solución. Debe acabar de forma que deje a los espectadores incómodos con el desenlace.
5. Previamente a la puesta en escena es necesaria la realización de una serie de ejercicios de calentamiento en los que tanto actores como los espectadores participan. Estos ejercicios crearán un clima de cercanía que favorecerá la participación del público en la resolución del conflicto.
6. Se representa la pieza.
7. El moderador pregunta al público si están de acuerdo con el modo en que se han desarrollado los acontecimientos. Les explica que :
 - La representación se va a repetir tal cual, y que es ahora cuando los espectadores pueden intervenir para cambiar el desarrollo del conflicto. Cualquier miembro del público, que tenga una propuesta, dirá ALTO y los actores y actrices se congelarán, e indicarán a qué actor quieren suplantar y desde qué momento.
 - Se trata de dar una solución desde el papel del oprimido y, por tanto, es a éste a quien se debe sustituir.
 - Se intenta cambiar el curso de los acontecimientos desde la personalidad e ideología del personaje que suplantan.
 - Se evitará dar una solución intelectualizada de los problemas, prefiriendo una solución vivenciada a través de la acción. “No lo expliques, demuéstralo”. (En este momento se enfrentarán a la presión de los demás actores y a la dificultad que supone modificar la realidad).
8. Cuando el espectador entre en escena y manifieste su alternativa, los demás actores deberán responder a las nuevas situaciones de acuerdo con la personalidad del personaje que representan.
9. Se intentan otras situaciones de igual modo.

MATERIALES: No se necesita un material especial, pero si alguien quiere puede disfrazarse para identificarse más con algún personaje.

PREPARACIÓN: Para hacer grupos hay muchas formas, por ejemplo distribuir tarjetitas con triángulos, con círculos, con cuadrados.... Los que

tengan las mismas tarjetas se ponen en el mismo lado. O, el juego de las habichuelas saltarinas que consiste en que todos los participantes están saltando. A continuación se ponen en grupos de dos, al grito de ¡habichuelas saltarinas de dos! Siguen saltando y se repite el proceso de gritar ¡habichuelas saltarinas!, hasta el número de participantes que debe haber en cada grupo.

SUGERENCIAS: El animador media la escena, facilitando las intervenciones, animando al público a ofrecer nuevas soluciones, resumiendo, agilizando, etc.

EVALUACIÓN: El teatro foro, además de ser un medio de expresión y denuncia, es un laboratorio para ensayar transformaciones sociales.

FUENTE: Adaptado de Rosa Luisa Márquez. "Educación intercultural". Colectivo AMANI

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: AFIRMACIONES EN GRUPO

DURACIÓN: 90 minutos.

DESTINATARIOS: Grupo o clase, a partir de 8 años

Nº DE PARTICIPANTES: A partir de 5.

DEFINICIÓN: Se trata de conocer los puntos de acuerdo y desacuerdo sobre temas susceptibles de opinión.

OBJETIVOS:

- Conocer las distintas valoraciones de los participantes del grupo.
- Aprender a respetar las posturas de los demás.
- Fomentar la comunicación y el diálogo.

CONTENIDOS:

- Juego de comunicación en grupo.
- Castigo Físico.

METODOLOGÍA: Se elige el tema del castigo físico para opinar sobre él. Cada participante escribe en una tarjeta sus ideas. Posteriormente, se hace una puesta en común escribiendo en una pizarra las afirmaciones sobre las que hay acuerdo y en las que hay desacuerdo. Luego se entabla el debate.

MATERIALES: Útiles para escribir, tarjetas y pizarra.

SUGERENCIAS: Para garantizar que no se monopolice la palabra y que todo el mundo participe, se puede dar al principio del debate 3 cerillas a cada persona. Cada vez que alguien quiere hablar, tendrá que poner una cerilla en el centro, no pudiendo hablar más cuando se le acaben.

EVALUACIÓN:

1. ¿En qué estriban las diferencias?
2. ¿Cómo se actúa cuando hay desacuerdo?
3. ¿Se respeta la opinión de los demás compañeros y compañeras?

FUENTE : Según una idea de M-Jelfs.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: DESCUBRE TU MONSTRUO

DURACIÓN: 90 minutos.

DESTINATARIOS: A partir de 18 años.

Nº DE PARTICIPANTES: Sin determinar.

DEFINICIÓN: Se trata de identificar los roles de un grupo que ya lleve un tiempo funcionando.

OBJETIVOS: Cada persona puede situarse y situar a los demás, y luego comparar las diferentes adjudicaciones de papeles.

CONTENIDOS:

- Roles en el grupo.
- Percepción interpersonales.

METODOLOGÍA: Distribuir el dibujo a todos los miembros del grupo. Después se deja un tiempo de reflexión individual, en el que cada persona se adjudica un dibujo y explica por qué. Luego se realiza una puesta en común, en la que cada persona pueda valorar la diferencia entre su percepción del grupo y la de los demás.

MATERIALES:

- Dibujo de los “monstruos”.
- Bolígrafo.

PREPARACIÓN:

SUGERENCIAS: El dibujo lleva un monstruo que dice “yo”, se puede aceptar y asignar sólo a los demás o bien hacer caso omiso y asignarse también a sí mismo. Después de la identificación personal, se puede establecer el debate a nivel general, partiendo de los dibujos, sin especificar personas, para evitar que algún participante se pueda sentir mal.

EVALUACIÓN:

¿Cuál es el rol que te has adjudicado en el grupo? ¿Cuál te han adjudicado los demás?

¿Cómo te has sentido ante el rol que te han adjudicado los demás? ¿Ha habido diferencia entre las distintas personas del grupo?

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN
DE MONITORES DE OCIO Y TIEMPO LIBRE**

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

Sexo:
Edad:

1. ¿Cómo conociste la campaña “Educa, no pegues”?
2. ¿Por qué has asistido a este curso?
3. Evalúa del 1(nada adecuado) al 5 (muy adecuado) los siguientes aspectos del curso:
 - Utilidad de los materiales
 - Utilidad de las actividades propuestas
 - Adecuación de los contenidos a la realidad de tu experiencia como monitor de ocio y tiempo libre
 - Facilidad para la expresión de tus preocupaciones y el debate
 - Aportaciones del grupo
 - Conocimientos del formador y su adecuación al nivel del grupo
4. ¿Ha cambiado tu forma de valorar el castigo físico en la educación de los niños y niñas?
5. ¿Consideras importante trabajar el tema con los padres, monitores y niños desde el tiempo libre?
6. ¿Te parece que este curso y los materiales te han aportado herramientas para trabajar el tema en el futuro?
7. ¿Qué actividades y contenidos te parecen más interesantes y aplicables de los propuestos en el marco de la campaña y cuáles menos?

8. ¿Qué actividades y propuestas harías para trabajar esta campaña?

9. Valora el curso en general:

1(no me gustó nada).....5(me gustó mucho)

10. ¿Deseas hacer algún otro comentario?

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

Alzate Sáez de Heredia, “Análisis y resolución de conflictos. Una perspectiva psicológica”, Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco, 1998

Burguet, Marta, “El educador como gestor de conflictos”, Editorial Desclée de Brouwer, 1999

Cornelius, Helena y Faire, Shoshana, “Tú ganas, yo gano. Cómo resolver conflictos creativamente y disfrutar con las soluciones”, Editorial GAIA 1995

Costa Cabanillas, Miguel y López Méndez, Ernesto, “Manual para el educador social, Afrontando situaciones” Ministerio de Asuntos Sociales, Dirección General del Menor y la Familia, 1996

Davis, Martha, McKay, Matthew y Eshelman, Elizabeth R., “Técnicas de autocontrol emocional”, Editorial Martínez Roca, 1985

Folch y Camarasa, Luis, Folch y Soler, Luis y Folch y Soler, Jordi, “Educar a los hijos cada día es más difícil”, Eumo Editorial, 1999

Tomás Folch, Marina y Gimeno Soria, Javier, “La resolución de conflictos. Curso de formación para equipos directivos”, Ministerio de Educación y Ciencia, 1993

Caja de Herramientas del Curso de Capacitación para el Entrenamiento en Tratamiento de Conflictos, Centro de Investigación para la Paz, Gobierno Vasco, 1998