

juegos para disolver rumores



Bilbao
Kultura arteko hiria
Ginako intelen hiria
Intercultural city

MANUAL ACTIVIDADES ANTIRUMORES
PARA PERSONAS JÓVENES

#antiRumores



BILBOKO UDALA /
AYUNTAMIENTO DE BILBAO

B
Bilbao
UDALA
AYUNTAMIENTO

REDACCIÓN Y COORDINACIÓN TEXTOS:

Jone Otero y Asier Gallastegi www.korapilatzten.com

ILUSTRACIONES:

Alex Orbe

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Vudumedia.com

EDITA

Ayuntamiento de Bilbao / Bilboko Udala
Area de Igualdad, Cooperación, Convivencia y Fiestas



Bilbao

Kultura arteko hiria
Ciudad Intercultural
Intercultural city



juegos para disolver rumores

MANUAL ACTIVIDADES ANTIRUMORES
PARA PERSONAS JÓVENES

#antiRumores

**BILBOKO UDALA /
AYUNTAMIENTO DE BILBAO**

Índice

Manual Actividades Estrategia Antirumores Jóvenes	
Presentación	6
Introducción	8
Un manual resultado de un proceso	9
Algunas ideas antes de acercarnos a las actividades	10
Un mundo de rumores	10
Dos mensajes detrás de un rumor; sueños y miedos	11
Vemos la realidad desde nuestras gafas	12
Estereotipo, prejuicio y discriminación	13
Contra los rumores y a favor de las personas	14
Habilidades que es bueno que practiquemos en este tipo de situaciones	15
Algunas claves para educadores y educadoras	16
Educando más allá de las actividades	16
Claves para la facilitación	18
Presentación de actividades	19
Leyenda	20
Actividades	22
CÍRCULOS EN EL AIRE	23
BRAZOS CRUZADOS	25
COLOR, MUEBLE, FLOR	27
EQUIPOS DIVERSOS PARA AFRONTAR PROBLEMAS DIFÍCILES	29

TODO EXCEPTO "DORMIR"	31
CINTAS DE PREJUICIOS	33
PECERA	35
EL RUMOR	37
ASOCIADAS	39
MAPA DE EMPATÍA	41
PREGUNTAS	43
TEATRO ESTATUA	45
¿QUÉ SE DICE EN INTERNET?	47
SOMOS DIFERENTES	49
REDES SOCIALES Y DIVERSIDAD	51
YO SOY TÚ	53
UNOS TANTO Y OTROS TAN POCO	55
EL PODER DE LAS PALABRAS: ¿POSITIVO O NEGATIVO?	57
ESCUCHAR PARA RESOLVER CONFLICTOS:	59
EDREDÓN DISCO RAYADO:	62
Algunas ideas finales y evaluación continua	66
Preguntas para las personas que habéis facilitado estas actividades	69
Evaluación técnica del manual	69
Enlaces y bibliografía	71

Presentación

La intervención con el colectivo de personas jóvenes, trabajando en el ámbito de la prevención y proporcionando herramientas que incidan en la mejora de las relaciones, la comunicación y la reflexión es fundamental para promover la convivencia en diversidad y la cohesión social.

Desde que pusimos en marcha la estrategia antiRumores sois muchos los y las profesionales que venís trabajando con personas jóvenes, los que os habéis interesado por la estrategia queriendo desarrollar estas actividades en cada uno de vuestros ámbitos de intervención y nos habéis solicitado apoyo y herramientas de trabajo útiles y prácticas para abordar la cuestión de los prejuicios y estereotipos vinculados a la diversidad sociocultural.

Este manual pretende dar respuesta, de forma específica, a los equipos profesionales (educadores/as, docentes, tutores/as, etc.) que intervienen con personas jóvenes para poder desarrollar acciones y dinámicas antiRumor de forma autónoma en diferentes espacios de trabajo y socialización. De esta forma, el manual incorpora una serie de conceptos básicos en torno a la estrategia y una selección de herramientas prácticas y dinámicas para llevar a cabo con el colectivo de personas jóvenes.

Este ámbito de trabajo, dedicado a la lucha contra el racismo y la discriminación se enmarca en el [II Plan Municipal de Ciudadanía y Diversidad](#) del Ayuntamiento de Bilbao cuyo objetivo es apostar por desarrollar una sociedad intercultural, en la que quepan las diferencias en un marco de igualdad y en el que se potencien la diversidad de recursos de cada ciudadana y ciudadano, para sumar y contribuir juntos en el desarrollo de la ciudad. Una ciudad en la que todos participen activamente, y en la que se ofrezcan oportunidades a todas y todos para participar en el proyecto común de convivencia.

Además de este manual, podéis también acceder a otros [recursos](#) de la estrategia antiRumores y participar de forma activa en las redes de agentes antiRumores de Bilbao.

Este manual ha sido elaborado con la colaboración de diferentes profesionales que intervienen en este ámbito, a ellas y a ellos queremos enviar nuestro más sincero agradecimiento. El diseño y la elaboración de contenidos ha estado en manos de Asier Gallastegi y Jone Otero. El contraste ha sido realizado con educadores y educadoras de los Gaztegunes de Bilbao y diferentes profesionales de la mediación, diversidad y migraciones.

Esperamos que este documento os resulte de gran utilidad en la labor tan importante que lleváis a cabo con nuestros y nuestras jóvenes, ya que vuestra contribución es fundamental en la construcción del Bilbao del futuro.

Un cordial saludo.



Itziar Urtaun Jimeno

Concejala Delegada del Area de Igualdad, Cooperación, Convivencia y Fiestas

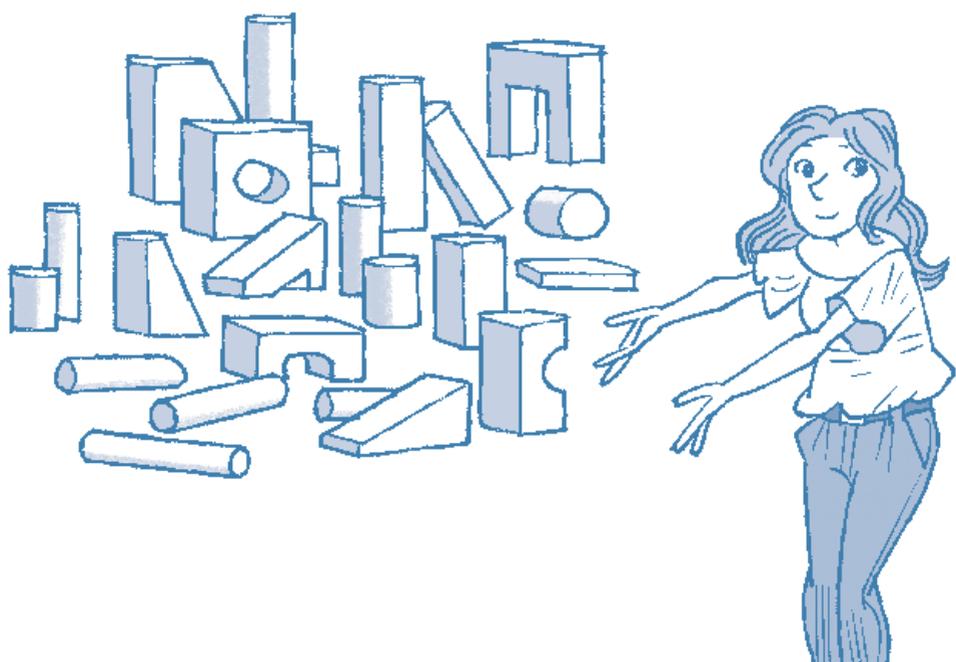
Contacto: Area de Igualdad, Cooperación, Convivencia y Fiestas. Ayuntamiento de Bilbao.

Plaza Venezuela 2, 4º planta

antirumores@bilbao.eus

www.facebook.com/bilbaociudadintercultural

Introducción



Introducción

El documento que tienes en tus manos es fruto de la apuesta del Ayuntamiento de Bilbao para trabajar desde la prevención con el colectivo de personas jóvenes. Este material se ubica en el marco de la Estrategia antiRumores del Ayuntamiento de Bilbao.

Los rumores son generalizaciones que se asignan a un colectivo de personas con el objetivo de desacreditarlas, provocando situaciones de discriminación social que afectan negativamente a la convivencia y, por tanto, al conjunto de la sociedad.

El proyecto antiRumores desarrolla una estrategia de sensibilización social de ámbito Europeo que trata de combatir los estereotipos negativos y rumores contra las personas extranjeras que se propagan en la sociedad, afectando negativamente a la convivencia de todos y todas.

El objetivo es impulsar y consolidar estrategias de comunicación y sensibilización a largo plazo con el objetivo de contrarrestar los estereotipos negativos, los tópicos y los falsos rumores que circulan sobre la inmigración y la diversidad cultural, y que dificultan la interacción y la convivencia y pueden derivar en actitudes discriminatorias y racistas. El proyecto se articula mediante la creación de una red local de personas y entidades comprometidas con los valores de la diversidad, la cohesión social y la lucha contra la discriminación.

El Ayuntamiento de Bilbao viene desarrollando esta estrategia desde el año 2013 mediante la creación de redes de Distrito e intervención con personas jóvenes a través de los Gaztegunes y centros educativos del Municipio.

En los últimos años, el Ayuntamiento de Bilbao desarrolla este proyecto en relación con entidades y otros municipios a nivel autonómico, estatal y europeo que comparten la preocupación en la lucha contra los prejuicios y estereotipos. En este sentido, el Ayuntamiento de Bilbao forma parte de la Red Europea [Intercultural Cities](#) y ha participado en el proyecto europeo [Communication for integration](#) para abordar de forma específica la lucha contra los rumores y estereotipos. El Ayuntamiento de Bilbao forma parte también de la [Red Vasca antiRumores ZAS](#)



Un manual resultado de un proceso

Este manual tiene como punto de partida el trabajo de educadores y educadoras de la red de Gaztegunes del Ayuntamiento de Bilbao, profesionales que definieron algunas de las claves de este material:

- * Necesidad de incluir algunas ideas sobre el fenómeno de la construcción y deconstrucción de rumores de una manera distendida y con un lenguaje cercano.
- * Concluir con un producto que se pueda compartir con el resto de jóvenes del municipio como resultado del trabajo de reflexión. Un manual con actividades que se puedan desplegar en recursos juveniles como los Gaztegunes. Cada una de estas actividades constaría de una descripción suficiente para ser dinamizada.
- * Disponer de un material lúdico que nos ayude a aumentar nuestras competencias en las conversaciones donde surgen rumores contra personas y colectivos. Que sirva, igualmente, como material didáctico pero, sobre todo, que invite a jugar y experimentar de manera personal o colectiva.
- * Incluir actividades y metodologías que se puedan usar sin la mediación de una persona facilitadora. Pueden ser ejercicios autogestionados.
- * Incorporar actividades que ayuden a pensar y que incluyan espacios para la gestión de emociones y la acción.
- * Disponer de un manual que se pueda ofertar a otros municipios e iniciativas antiRumores. Un material vivo que pueda estar abierto a la incorporación de nuevas inquietudes, actividades y propuestas por parte de educadores/as y de las personas jóvenes.

En este contraste experimentamos también con algunas actividades propuestas, conversamos sobre material audiovisual, compartimos experiencias con las que habíamos trabajado en diferentes barrios para destilar qué tipo de propuestas funcionaban y cuáles no. Esta reflexión fue importante para el trabajo posterior en el diseño y contraste del material que tenéis delante.

Algunas ideas antes de acercarnos a las actividades

Un mundo de rumores

“¿Sabes que Itziar no va a venir esta tarde con nosotras porque ha quedado con un grupo de amigas que conoció el otro día en la fiesta a la que no nos invitaron?”. “El otro día robaron en el instituto y no hay dudas sobre quiénes han sido; fueron esos que dices que son tan majos”. “Han sido los gitanos”. “Josu es maricón”.

¿Cuántas veces has escuchado algo sobre alguien que conoces y te ha parecido injusto? ¿Cuántas veces te has visto implicada en alguna conversación sobre otras personas escuchando información incompleta o falsa? Se trata de ocasiones en las que con datos falsos o verdaderos, a menudo sacados de contexto o generalizando, se acusa o insulta a terceras personas.

Un discípulo llegó muy agitado a la casa de Sócrates y empezó a hablar de esta manera:

- “¡Maestro! Quiero contarte cómo un amigo tuyo estuvo hablando de ti con malevolencia...”

Sócrates lo interrumpió diciendo: - “¡Espera! ¿Ya hiciste pasar a través de los Tres Filtros lo que me vas a decir?”

- “¿Los Tres Filtros...?”

- “Sí” - replicó Sócrates. El primer filtro es la VERDAD. - “¿Ya examinaste cuidadosamente si lo que me quieres decir es verdadero en todos sus puntos?”

- “No... lo oí decir a unos vecinos...”

- “Pero al menos lo habrás hecho pasar por el segundo Filtro, que es la BONDAD: ¿Lo que me quieres decir es por lo menos bueno?”

- “No, en realidad no... al contrario...”

- “¡Ah!” - interrumpió Sócrates.- “Entonces vamos a la último Filtro. ¿Es NECESARIO que me cuentes eso?”

- “Para ser sincero, no... Necesario no es.”

- “Entonces -sonrió el sabio- Si no es verdadero, ni bueno, ni necesario... sepultémoslo en el olvido...”



Es característico en este tipo de conversaciones sobre terceras personas el que nos refiramos a colectivos. Los rumores, estos sobre los que estamos trabajando en esta propuesta, muy pocas veces se refieren a personas concretas. Se trata de ideas sobre grupos de personas. Los colectivos son imposibles de identificar, son entelequias, ideas abstractas. Un día una persona con fular amarillo nos pisa y pensamos que todas las personas con fular amarillo pueden pisarnos. Es verdad que un día un miembro de este grupo nos pisó pero es extraña esta atribución por la manera de ir vestida y es mentira que todas las que usen un pañuelo de ese color tienen como intención pisarnos.

En nuestro entorno, tenemos claro quién es una “choni”, quien es un “freak”, “cani”,... Las palabras cambian pero **tendemos a construir grupos más o menos cerrados donde creemos que dentro todos y todas somos iguales**. Además, para hacer más fuerte lo que nos une, a menudo nos separamos de los otros diciendo de ellos que son de una manera diferente a nosotros.

Habitualmente, si hay un conflicto, lo aprovechamos para diferenciarnos aún más echando la culpa de lo que ocurre a esta “otra parte que no somos nosotros”. El conflicto existe y es importante que podamos afrontarlo.

Estos procesos ocurren también cuando nos referimos a **personas nacidas en otros países o hijos e hijas de personas que han migrado**. Es muy posible que hayáis escuchado mensajes que acusan a las personas que han llegado de otros países de todos los males de nuestra sociedad. Sabemos que no es verdad y aun así estos mensajes siguen rodeándonos. A veces estas afirmaciones tienen connotaciones racistas.

Dos mensajes detrás de un rumor; sueños y miedos

Socialmente nos está tocando vivir un momento extraño. Nos conectamos con toda la información a golpe de click. Esto resulta positivo porque nos permite entender otras realidades. Sin embargo, también es un rasgo definitorio del presente cierto miedo al futuro y sus incertidumbres. Sólo hay que pararse a escuchar datos como el que dice que muchos trabajos que serán normales dentro de 15 años aún no se han inventado. Todo marcha a una velocidad de vértigo. Es como si por un lado pudiéramos conectarnos con todo el potencial, imaginándonos casi en futuros de ciencia ficción, mientras que por el otro la cantidad de opciones, alternativas y posibles escenarios nos ponen alerta. Lo podemos vivir como amenaza, sintiendo miedo y adquiriendo actitudes más defensivas.



A veces nos imaginamos un futuro diferente, nos imaginamos una realidad diseñada a nuestra medida. A menudo pensamos en un futuro que se parezca al pasado que conocemos. Un mundo que nos dé tranquilidad donde todo es cierto, manejable y coincide con lo que pensamos. Suena extraño pero es algo que nos ocurre. El equilibrio es una necesidad humana.

Muchas de las afirmaciones que llamamos rumores mantienen este doble mensaje:

- * Comparto un sueño. Me gustaría que las cosas fueran diferentes y además tengo ideas sobre cómo me gustaría que ocurrieran las cosas. Hay algo en el malestar que nos puede conectar con eso que nos gustaría cambiar.
- * Por otro lado, detrás también de ese malestar, está el lugar del obstáculo, del conflicto, muchas veces del miedo. En algunas ocasiones relacionado con datos reales que nos hacen estar alerta y en otros, con ideas más abstractas.

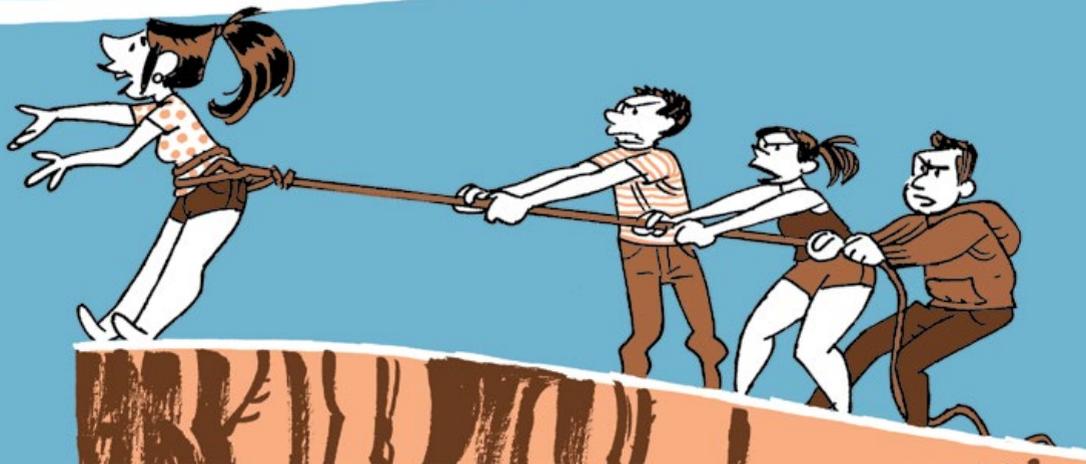
Lo hemos conversado en muchas ocasiones: ¿cómo sería ofrecernos para trabajar juntos en la construcción de los sueños?, ¿cómo conversar y apoyarnos en los momentos de conflicto y miedo?

Vemos la realidad desde nuestras gafas

La juventud es el momento en el que con más fuerza construimos nuestra identidad. Muchas de las decisiones que tomamos, apuestas, negaciones y afirmaciones son una especie de prueba para medirnos. Invertimos mucha energía en pensar qué tipo de ropa es la que va con mi personalidad, a quiénes de mis amigos o amigas me parezco o me quiero parecer. Pensamientos o actitudes que sirven para definirnos o categorizarnos de algún modo como cuando decimos "soy de las que escucha este tipo de música". Sabemos qué está sancionado y premiado en nuestra cuadrilla, del reto que significa diferenciarnos de lo que se piensa o se siente en nuestra casa,...

Es como si para saber lo que somos y decirlo, necesitaríamos de la aprobación de un montón de personas con las que nos relacionamos directa o indirectamente de manera continua: familia, sistema educativo, cuadrilla, publicidad, etc.

También las personas adultas están necesitadas de esta aprobación. También estamos atentas al número de "likes" en Instagram o Facebook. No somos ajenos a esta necesidad.



Mientras probamos a construir identidades, vamos construyendo también una manera de ver el mundo. Con el tiempo esta mirada se va haciendo más estable. Nos cuesta más cambiar. Como si todo estuviera equilibrado y cuando llegan nuevas informaciones o ganas de cuestionarnos mirásemos alrededor pidiendo permiso. Suena extraño pero es muy real.

De esta manera cuando nos acercamos a la realidad, y para ahorrar energías, no vemos todo lo que nos haría cuestionar nuestras ideas. Enfocamos nuestra atención sólo en aquello que confirma lo que pensábamos y sentíamos con antelación. Es nuestra manera de movernos por la vida.

Es algo parecido a seguir un mapa que nos guía por la ciudad, el pueblo, los barrios,... Como nos hace tanto servicio le tenemos mucho afecto y nos cuesta ver que hay cosas que no están bien o suficientemente representadas. Sólo el día que queremos llegar a una calle nueva es cuando echamos de menos ese detalle o parte del mapa que no está en ese trozo de papel o aplicación en el móvil

Estereotipo, prejuicio y discriminación

Estereotipo, prejuicio y discriminación son términos difíciles de entender por separado dado que están íntimamente relacionados.



Los **estereotipos** son atribuciones generalizadas de determinadas características de algunos miembros de un grupo al conjunto del mismo. Se atribuyen cualidades a una persona como miembro de un grupo y no se juzga desde su individualidad (Myers, 1995).

Los estereotipos suelen estar basados en datos reales, pero es la exageración y la generalización indiscriminada hacia el conjunto de los miembros de una comunidad lo que los convierte en prejuicios.



El **prejuicio** es una actitud hostil y desconfiada hacia alguna persona que pertenece a un colectivo, simplemente por su pertenencia al mismo (Allport, 1954).

La **discriminación** cultural o racismo conlleva actitudes y acciones de intolerancia y rechazo hacia grupos enteros de población que se perciben de manera homogénea, lo que limita y condiciona las interacciones sociales entre grupos y desemboca en procesos de marginación y exclusión social.

Los estereotipos son un proceso inevitable, nos permiten economizar de manera muy efectiva el esfuerzo que supone interpretar constantemente la realidad social que nos rodea. Lo que ocurre es que el estereotipo como creencia puede llevar al prejuicio como actitud y esto a la vez puede llevar a la discriminación como forma de comportamiento.

Contra los rumores y a favor de las personas

Decía el premio nobel de literatura José Saramago:

“He aprendido a no intentar convencer a nadie. El trabajo de convencer es una falta de respeto, es un intento de colonización del otro”.

Cuando nos sentimos dolidos o apelados por alguno de estos rumores y damos el paso de acercarnos a esa persona para mostrarle nuestro rechazo no es contra ella contra quién nos levantamos. Y eso a veces no queda lo suficientemente claro. Detrás de estas afirmaciones, como veíamos antes, hay muchas emociones y esas no podemos negarlas.

Además, cuando intuimos que alguien nos cuestiona en nuestra identidad, nos defendemos y fruto de ese encuentro sólo salimos más reforzados cada uno en nuestras posiciones. Si realmente queremos generar un cambio en el lugar desde donde mira esta otra persona las cosas, necesitamos enviar un mensaje previo: “No vengo aquí a cambiarte. Todo está bien”

Damos respeto para pedirlo.

Para qué queremos frenar los rumores

Estas personas están sosteniendo cosas que no nos gustan, nos duelen, las escuchamos alejadas de la realidad y de alguna manera vivimos como una amenaza para el estilo de sociedad, conversaciones y relaciones que queremos que estén cada vez más presentes en nuestro entorno. Los rumores nos enfrentan y nos necesitamos todos.

Este es nuestro objetivo final: colaborar en la construcción de relaciones positivas que no rehuyan el conflicto y que rescaten a todas las personas.

Respetamos a las personas. Escuchamos las necesidades que hay tras estas afirmaciones. Y además no colaboramos en su difusión, las cuestionamos y ponemos límites a su expresión. Estas frases construyen una sociedad que no nos gusta.

Habilidades que es bueno que practiquemos en este tipo de situaciones

El ejercicio no es sencillo y requiere de entrenamientos, espacios para ser más conscientes, momentos para parar y pensar junto a otras personas. Algunas de las competencias que deberíamos de entrenar y a las que os invitamos con estas actividades son:

Conciencia personal y de contexto

Comunicación asertiva y estrategias para la gestión de la presión de grupo

Escucha sincera

Pensamiento crítico

Regulación positiva de conflictos

Estrategias para el cambio personal

Nos proponemos entrenar habilidades para, conscientes del contexto y terreno de juego global y del momento concreto, saber escuchar, entender a la otra persona, vincularnos con ella y sus necesidades. Además, desde una actitud congruente y positiva, poner límites a las agresiones y cuestionar ciertas maneras de acercarnos a la realidad que contribuyen a círculos viciosos de desconfianza.

Algunas claves para educadores y educadoras

Este es un manual de actividades. Son herramientas, un recurso valioso para cualquier persona que quiera trabajar con otras; educadores/as, monitorado, jóvenes buscando actividades para pasar un rato y reflexionar juntos, padres y madres con sus hijos, profesorado en aula,...

Compartimos algunas ideas para las personas que pueden estar en ese papel y que quieran acercarse a este documento con objetivos educativos.

Atención. No podemos olvidarnos de la herramienta educativa más importante que tenemos: el vínculo. Esta batería de actividades quiere reforzar una manera de estar que sea significativa.

Nos parece importante rescatar esta idea en este contexto. Si en algún momento tenéis la duda de utilizar una actividad o plantear una conversación sincera y abierta, haced lo segundo. Ninguna actividad puede sustituir un espacio de relación significativo. La relación educativa es vínculo, encuentro, conversación, confianza, conexión, escucha,... Cuando surge un conflicto no esperamos a planificar una actividad para afrontarlo. En la manera que intervengamos en un desencuentro, respondamos a un insulto, reforcemos habilidades, nos mostremos congruentes,... estamos siendo educadores y educadoras. Y esto trasciende de roles formales. Lo sabemos, sólo recordadlo.

Educando más allá de las actividades

A menudo nos encontramos estas situaciones que describimos como una pauta de relación entre compañeros y compañeras. Queremos compartir algunas claves y frases con las que estamos trabajando dentro de la red de agentes antiRumores y que creemos que pueden ser de interés:

- * **No mantenemos conversaciones en espacios públicos** donde la persona puede verse comprometida y necesite afianzar su posición. Esto también sirve para las conversaciones en redes sociales. En público sólo podemos defendernos. Vamos a seguir afirmándonos; la otra persona y nosotros. Conseguimos el efecto contrario. Una frase que podemos utilizar puede ser:

“Me molesta lo que dices. Quizás podamos hablar en otra ocasión, en otro lugar, más tranquilos. No me estoy sintiendo bien, creo que no es el momento para esta conversación. No es el mejor lugar. Si estas interesada en continuar con esta conversación quizás podemos hablar en otro momento más tranquilos”



- * **Escuchamos y respetamos las emociones** de la persona con la que hablamos. Lo hacemos de manera congruente con nuestras palabras y gestos. Conectamos con su emoción. Mostramos interés ¿Cómo fue que llegaste a pensar así? Una frase que nos ayuda:

“Te escucho enfadado, indignado, asustada, como amenazada,... Me gustaría que no fuera así, yo no puedo hacer nada ahora mismo. No sé que hay detrás de esa rabia, me gustaría escucharte”

- * **Escuchamos las necesidades detrás del rumor.** No olvidamos que comprender no es igual a justificar. Detrás del rumor hay algo valioso que queremos proteger. Hay algo de lo que nos cuentan que entendemos porque sentimos una necesidad similar. Desde ese puente podemos comenzar a distanciarnos de la forma que usa y a quién responsabiliza. Puede ayudarnos decir algo así como:

“Te escucho como que sientes amenazada. Siempre ha habido cambios pero en el último tiempo van muy rápido, ¿verdad?. Nos asusta el cambio, nos gustaría que algo de lo que vivimos volviera. Para mi también es así”

- * **Respetamos también nuestras opiniones y ponemos límites.** Podemos mostrar, si el contexto lo permite, algo de vulnerabilidad. Hay un límite. Lo que tu dices y cómo lo dices me afecta. Es tu visión. Algunas frases:

“Te escucho dolido/enfadado. Quizás no eres consciente pero estos comentarios a mi también me duelen y enfadan. Te pediría que no los hicieras conmigo presente. No voy a entrar a discutirla ahora. Creo que hay que ser responsable con que tipo de conversaciones queremos seguir manteniendo. Yo no comparto esta mirada y además creo que no nos hace bien como sociedad. ¿Eres consciente del impacto de los que estás diciendo?”

- * **Podemos sugerir duda.** Son conversaciones con intención. Descolocar y sembrar la semilla de la duda es una buena estrategia. Nos puede ayudar:

“¿Siempre, siempre, siempre?... ¿Nunca, nunca, nunca? Yo he leído datos que sostienen información bastante diferente a la que planteas. Ya sé que no es un tema de datos. Que al final nos quedamos con la parte de la realidad que nos reafirma en lo que pensamos. En mi opinión generalizas, reduces,... Todos los hacemos en diferentes temas. Esto es algo mucho más complejo de lo que me cuentas. Las personas tendemos a escuchar la parte de la realidad que nos sigue confirmando. Es una necesidad humana, si no nos volveríamos locos. A veces, cuando nos sentimos con fuerza y un poco más tranquilos podemos preguntarnos si nos creemos realmente todo esto que repetimos. No los conozco a todos pero no me creo esa generalización. ¿Estás seguro de eso que estás diciendo? ¿Has contrastado tus fuentes?”

Hemos utilizado unas palabras. Lo más interesante es hacernos cada uno con las nuestras. ¿Cómo lo traducirías en tu entorno más cercano? Si avanzáis en esta tarea y nos queréis hacer llegar vuestras frases nos encantará incorporarlas en siguientes ediciones de este material.

Claves para la facilitación

Compartimos algunas claves sobre las actitudes, habilidades y conocimientos tras el ejercicio de dinamización de las actividades que recogemos en este manual:

- * Las actividades impactan sobre todo la primera vez, luego pierden su fuerza. Medid bien el momento adecuado.
- * Si tienes dudas sobre alguna de las propuestas, tienes dos opciones: aclararla con anterioridad y trabajar de una manera congruente o, quizás (no se puede hacer en todos los contextos), plantearla como una pregunta sobre la que quieres profundizar de manera más colectiva. Como un experimento. No dejes pasar la oportunidad del conflicto de ideas ni creas que se puede pasar de puntillas. La incongruencia sería la peor salida.
- * Antes de comenzar la actividad prestad atención a lo que queréis conseguir con la misma. El apartado donde invitamos a la reflexión y las preguntas e ideas que aportamos puede seros de ayuda para este objetivo.

Presentación de actividades

Estas actividades pueden ser facilitadas de una manera sencilla siguiendo los pasos descritos. Además creemos que muchas de ellas se pueden desarrollar de manera autogestionada sin ser imprescindible el trabajo de una persona profesional o adulta referente.

Creemos que hay aspectos clave, recogidos en este material, que no debemos perder de vista. Además nos parece clave de éxito que estas propuestas también puedan modificarse, mutar y adaptarse a cada realidad. Es un material vivo.

Al comienzo de la descripción planteamos una serie de etiquetas que nos ayudan clasificar cada una de las propuestas:

- * En relación a la intensidad de la actividad pensamos en propuestas de calentamiento, reflexión y profundización. Creemos que cada una de estas actividades pueden desarrollarse de manera autónoma y también vemos que un trabajo de mayor calado podría ser el resultado de unir tres actividades cada una con una intensidad y en el orden propuesto.
- * Sabiendo que esta es una realidad mucho más mezclada también proponemos una clasificación por estrategias más racionales, emocionales y prácticas. Todas miran de manera integral a la persona y además vemos que esta clasificación nos puede ayudar para acertar mejor con las propuestas, el contexto, los objetivos,...
- * Además incluimos una mirada a los tres niveles en los que podemos enfocar estas actividades; un trabajo más individual, relacional o de contexto.
- * Por último algunas claves sobre los temas que trabajamos en cada una de las actividades; estrategia antirumor, comunicación, percepción, grupo, experiencia,...

No hacemos una propuesta diferenciada por edades. Creemos que los criterios con los que ordenamos las actividades sirven para una orientación suficiente. Una misma actividad puede responder a las necesidades de una u otra edad en función del tema presentado o del tipo de preguntas con las que orientar la reflexión posterior.

PROFUNDIDAD:

Clasificación que sirve para entender el nivel de reflexión sobre las ideas que exige cada actividad

CALENTAMIENTO (01)	Es un primer acercamiento al tema. Las actividades que corresponden a este nivel pueden servir para introducir por primera vez un contenido.
REFLEXIÓN (02)	La idea que se pretende trabajar se ha tratado con anterioridad y el ejercicio demanda un punto de reflexión mayor. Igualmente, puede suceder que el grupo con el que se trabaja tenga un carácter más reflexivo y las actividades que se sitúan en este nivel sirvan también para presentar o internarse por primera vez en una cuestión.
PROFUNDIZACIÓN (03)	Corresponde al nivel más intenso, que exige una implicación más profunda o transversal (emocional, racional,...) por parte de las personas que constituyen el grupo a la hora de abordar y experimentar la actividad y el tema.

CENTRO:

Hace alusión al lugar desde el que se plantea la actividad o aquello a lo que se pretende apelar con cada ejercicio

RAZÓN	Se recurre al discurso, al relato o a los constructos a través de los cuales se interpreta el mundo.
EMOCIÓN	Se refiere al modo en el que las personas participantes experimentan las distintas situaciones que se proponen en las actividades.
ACCIÓN	Son las actividades que invitan a la acción para incidir en la realidad y provocar cambios en ella.

NIVEL:

Responde al alcance que se pretende desde la actividad

INDIVIDUAL	Incluso aunque el ejercicio se trabaje en equipo, las actividades que se sitúan en este nivel van dirigidas a una reflexión que requiere, sobre todo, de una introspección particular.
COLECTIVO	Consiste en una construcción reflexiva en grupo
CONTEXTO	Son las actividades que se fundamentan en los elementos del entorno que influyen directamente sobre los comportamientos, formas de pensar y/o sentir.

HABILIDADES:

Son las capacidades que se quieren entrenar en estas actividades.

COMUNICACIÓN ASERTIVA	Transmitir las propias ideas, opiniones o sentimientos de un modo adecuado, respetuoso y firme, incluso cuando el entorno resulta hostil o existe un elemento de presión de grupo. Mantenemos la posición y cuidamos la relación.
ESCUCHA SINCERA	Escuchar a otras personas sin resistencia y prejuicio, con una intención real de comprender lo que la otra persona trata de explicar, atendiendo a elementos distintos, como el discurso o la actitud corporal de quien habla.
AUTOCONOCIMIENTO	Tomar conciencia sobre el modo en el que se está, se vive y se piensa en el mundo. Entender ese comportamiento y las cosas que se despiertan o se desactivan en cada persona individualmente y qué lo provoca. Comprender la forma en la que se establecen las relaciones y su motivo.
PENSAMIENTO CRÍTICO	Analizar, entender o evaluar la manera en la que organizamos los conocimientos que pretenden interpretar y representar el mundo, en particular las opiniones o afirmaciones que en la vida cotidiana suelen aceptarse como verdaderas.
REGULACIÓN CONFLICTOS	Favorecer las condiciones necesarias para la gestión de desencuentros y de dialogar con personas que manejan ideas diferentes a las propias
ESTRATEGIA PARA EL CAMBIO	Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones e incorporar nuevas informaciones y experiencias para ampliar mapas personales

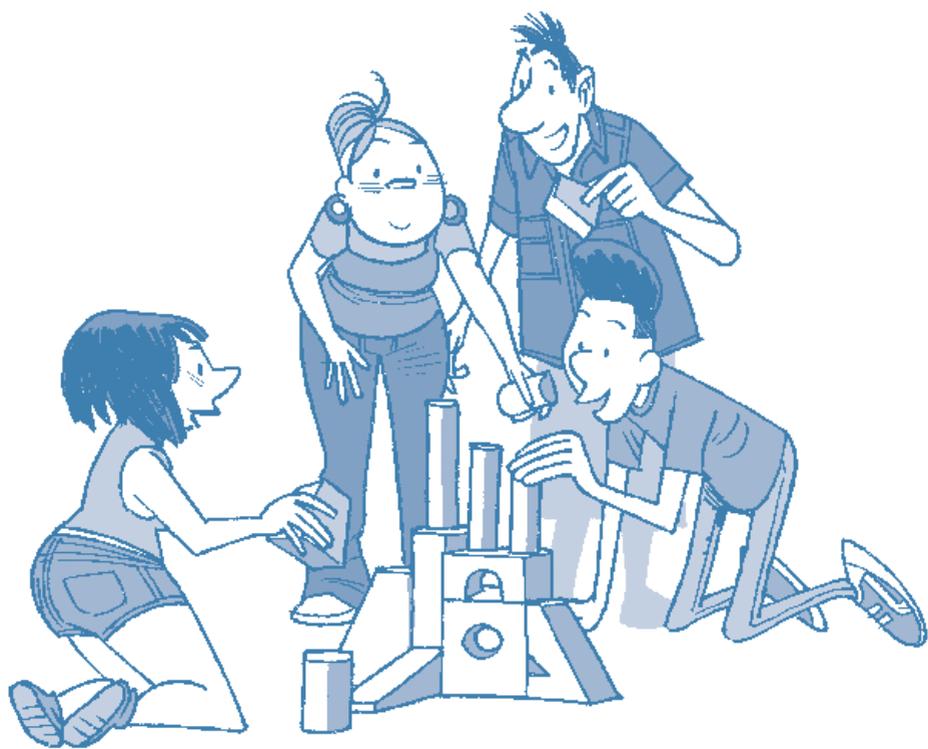
ETIQUETAS:

palabras utilizadas para describir el contenido de las actividades de manera breve, concisa y entendible

Proponemos la siguiente guía para navegar de manera sencilla por las actividades:

ACTIVIDAD	PROFUNDIDAD			CENTRO			NIVEL			HABILIDADES						#
	CALENTAMIENTO	REFLEXIÓN	PROFUNDIZACIÓN	RAZÓN	EMOCIÓN	ACCIÓN	INDIVIDUO	COLECTIVO	CONTEXTO	COMUNICACIÓN ASERTIVA	ESCUCHA SINCERA	AUTOCONOCIMIENTO	PENSAMIENTO CRÍTICO	REGULACIÓN CONFLICTOS	ESTRATEGIA PARA EL CAMBIO	ETIQUETAS
CÍRCULOS EN EL AIRE	*			*			*				*	*				#percepción
BRAZOS CRUZADOS	*				*		*				*	*				#sueño, #miedo, #experiencia
COLOR, MUEBLE, FLOR	*			*				*					*			#aprendizaje, #inteligencia colectiva
ESCUCHAR PARA RESOLVER CONFLICTOS			*		*		*				*			*		#comunicación, #escucha, #empatía
EQUIPOS DIVERSOS PARA AFRONTAR PROBLEMAS DIFÍCILES		*				*		*			*				*	#diversidad, #reflexión, #construcción, #acercamiento
TODO EXCEPTO DORMIR	*			*				*				*	*			#percepción, #estereotipo, #rumor
CINTAS DE PREJUICIOS	*							*				*	*	*		#percepción, #estereotipo, #comunicación, #imagen, #rumor
EDREDÓN DISCO RAYADO		*				*	*			*				*	*	#presidengrupo, #asertividad, #antiRumor
PECERA			*		*			*		*	*			*		#antiRumor, #comunicación, #discurso, #sueño, #miedo
EL RUMOR		*		*				*			*		*			#rumor, #relato, #escucha, #percepción
ASOCIADAS			*		*			*					*			#grupo, #estereotipo, #percepción, #relato, #rumor
MAPA DE EMPATÍA			*		*		*				*		*			#escucha, #apertura, #diversidad
PREGUNTAS			*			*	*			*	*	*			*	#comunicación, #escucha, #prejuicio
TEATRO ESTATUA		*			*		*				*	*				#escucha, #corporalidad, #regulación, #expresión, #herramienta
QUÉ SE DICE EN INTERNET	*			*				*					*			#rumor, #estereotipo, #internet
SOMOS DIFERENTES	*			*			*	*			*	*				#común, #diversidad
REDES SOCIALES Y DIVERSIDAD		*				*	*			*			*		*	#internet, #rumores, #estrategia
YO SOY TÚ	*				*		*				*					#escucha, #empatía
FRASES ANTIRUMOR			*	*			*			*	*	*			*	#antiRumor, #comunicación
UNOS TANTO Y OTROS TAN POCO			*		*				*				*	*		#desigualdad, #prejuicio, #conflicto
EL PODER DE LAS PALABRAS	*			*				*					*		*	#lenguaje, #percepción, #comunicación

Actividades



Círculos en el aire

Objetivos:

Explorar la posibilidad de que los puntos de vista dependen del lugar en el que cada persona se sitúa y descubrir nuevos puntos donde acomodarse en sistemas complejos.

Resultados:

Adquirir conciencia sobre la tendencia que se tiene de que cada persona se comprenda dentro del sistema y vivir la realidad de un único modo mientras se sitúa "al enemigo ahí fuera".

Requisitos de partida:

Bolígrafo o lápiz



Explicación:

Paso 1. Coger un bolígrafo o un lápiz

Paso 2. Se levanta el brazo con el boli en la mano y empiezan a dibujarse círculos en el aire con él en la dirección de las agujas del reloj. Debe mirarse el boli y los círculos que se están dibujando en el aire.

Paso 3. Ahora, despacio, mientras se dibujan los círculos en la dirección de las agujas del reloj, el brazo debe ir bajando hasta que lo que se vea del boli sea el tapón.

Paso 4. Preguntar: “¿en qué dirección se está moviendo el boli?”. Las personas participantes se darán cuenta de que el círculo que dibujan ya no gira en dirección a las agujas del reloj.

Ideas y preguntas para la reflexión:

¿Qué ha pasado? Lo que ha cambiado es la perspectiva. ¿Cuál ha sido la reacción inicial? ¿Cuáles han sido las primeras palabras que se han pasado por la cabeza y las primeras que han salido por la boca? ¿Cuál ha sido el lenguaje utilizado para explicar qué ha sucedido? ¿Nos pasa esto con las personas? ¿Las juzgamos cuando sólo somos capaces de verlas de una manera? Si recuerdas el último conflicto que viviste, ¿se trataba de una discusión sobre la realidad o sobre las diferentes perspectivas? ¿Cómo sería cambiar de perspectiva en ese tipo de situaciones? “No hablamos sobre lo que vemos; vemos aquello sobre lo que podemos hablar”, frase de Fred Kofman.

Variaciones:

Ninguna

Fuente:

Booth, L. Meadows, D. (1995) “The systems thinking playbook” EEUU Ed.Turning Point

PROFUNDIDAD			NIVEL			CENTRO		
01	02	03	INDIVIDUAL	COLECTIVO	CONTEXTO	RAZÓN	EMOCIÓN	ACCIÓN
✳			✳			✳		
HABILIDADES						ETIQUETAS		
COMUNICACIÓN ASERTIVA	ESCUCHA ACTIVA	AUTO-CONOCIMIENTO	PENSAMIENTO CRÍTICO	REGUL. POSITIVA DE CONFLICTOS	ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO	#percepción		
	✳		✳					

Brazos cruzados

Objetivos:

A animar a quienes participan a observar las emociones incómodas o desagradables asociadas a los miedos como modo de entendimiento y desarrollo.

Resultados:

Aumentar la conciencia sobre los desafíos auto-impuestos para cambiar la forma en la que cada persona piensa.

Requisitos de partida:

Ninguno.



Explicación:

Paso 1. Se le pide al grupo que crucen los brazos, adoptando así una postura corporal como cuando se vive el aburrimiento.

Paso 2. Se pregunta: “Observad cómo un brazo queda sobre el otro. ¿Se siente natural? ¿Os resulta cómodo?”

Paso 3. Se pide que descruen sus brazos y lo vuelvan a hacer. Esta vez, el brazo que estaba encima, deberá quedar abajo. Probablemente, las personas sientan que no están cómodas.

Ideas y preguntas para la reflexión:

Se vincula la analogía física de sentir incomodidad cuando se cruzan los brazos de una manera no habitual, con las experiencias cognitivas y emocionales que se tienen cuando se está aprendiendo o enfrentando algo nuevo o diferente. Es lo que puede suceder cuando alguien conoce o se cruza por la calle a una persona de otra cultura, por ejemplo.

Algunas preguntas que plantear al grupo: “¿Cómo podemos hacer para, respetando y cuidando nuestra necesidad de sentir comodidad y seguridad, a la vez sentir el potencial de nuevas formas de hacer y seguir aprendiendo? Es sencillo pedir a otra persona que modifique su manera de pensar. Sin embargo, ¿cómo es para nosotros o nosotras cambiar algo tan sencillo como un gesto? ¿Qué puede ayudarnos en esos momentos de cambio?”

Variaciones:

Juntar las manos entrelazando unos dedos con otros. Desenlazar las manos y juntarlas de nuevo entrelazando los dedos esta vez atrasando su posición.

Fuente:

Booth, L. Meadows, D. (1995) “The systems thinking playbook” EEUU Ed.Turning Point

PROFUNDIDAD			NIVEL			CENTRO		
01	02	03	INDIVIDUAL	COLECTIVO	CONTEXTO	RAZÓN	EMOCIÓN	ACCIÓN
✳			✳				✳	
HABILIDADES						ETIQUETAS		
COMUNICACIÓN ASERTIVA	ESCUCHA ACTIVA	AUTO-CONOCIMIENTO	PENSAMIENTO CRÍTICO	REGUL. POSITIVA DE CONFLICTOS	ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO	#experiencia, #necesidades, #sueño, #miedo, #comunicación, #emoción		
	✳	✳						

Color, mueble, flor

Objetivos:

Se piensa en la propia individualidad, en la propia singularidad y creatividad. Sin embargo, la socialización es más fuerte de lo que se percibe. Este ejercicio permite entender que quizá quienes hayan dado respuestas más diferentes dentro del grupo, puedan llevar a otras a pensar o a moverse fuera de sus modelos mentales. Quizá resulte interesante escuchar a quienes no coincidieron en las respuestas para establecerse como la mejor fuente de aprendizaje y comprensión.

Resultados:

Reflejar cómo con frecuencia el pensamiento automático puede obstaculizar el aprendizaje y la comunicación

Requisitos de partida:

Papel y bolígrafo o lápiz.



Explicación:

Paso 1. Cada persona escribe la primera palabra que le venga a la cabeza relacionada con las siguientes categorías:

- Color
- Mueble
- Flor

Paso 2. Se pregunta al grupo cuántas personas han elegido el color “rojo” cuando han escuchado “color”, o cuántas personas han elegido “azul”. Para la palabra “mueble”, ¿cuántas personas se han decidido por una “silla” o una “cama”? ¿Y para las flores? ¿“Rosa”? ¿“Margarita”?

Lo más probable es que la mayoría del grupo haya escogido lo mismo. Se puede preguntar: “¿Qué creéis que sucede? ¿Por qué? ¿Respondería lo mismo alguien de vuestra edad de Siria? ¿O de México? ¿De Australia?”

Ideas y preguntas para la reflexión:

El contexto influye en el modo en el que se entiende el mundo o se plantean las respuestas a algunas preguntas. Eso influye también en la manera en la que un grupo de personas entiende a otro grupo de personas que siente diferente. Es como una percepción compartida. Sin embargo, la mayoría de las veces una de las herramientas más potentes con la que cuenta una persona, para ampliar su perspectiva y salirse del pensamiento compartido de su contexto, es escuchar a otras que no formen parte de él.

Se puede preguntar: “¿Conocéis a alguien de otro lugar? ¿Cómo es vuestra relación? ¿Entendéis algunas cosas de manera diferente? ¿Alguna vez esa relación ha hecho que os replanteéis algo sobre vuestra realidad?”

Variaciones:

Ninguna

Fuente:

Booth, L. Meadows, D. (1995) “The systems thinking playbook” EEUU Ed.Turning Point

PROFUNDIDAD			NIVEL			CENTRO		
01	02	03	INDIVIDUAL	COLECTIVO	CONTEXTO	RAZÓN	EMOCIÓN	ACCIÓN
✳					✳	✳		
HABILIDADES						ETIQUETAS		
COMUNICACIÓN ASERTIVA	ESCUCHA ACTIVA	AUTO-CONOCIMIENTO	PENSAMIENTO CRÍTICO	REGUL. POSITIVA DE CONFLICTOS	ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO	#aprendizaje, #inteligencia colectiva		
			✳					

Equipos diversos

Objetivos:

Reflexionar sobre el potencial de la diversidad cuando existe la necesidad de responder a retos complejos.

Resultados:

Entender que la diversidad de las expresiones y capacidades es inevitable y forma parte de cada persona y de la cotidianidad. Propiciar un reconocimiento colectivo de las aptitudes, ideas y capacidades que entremezcladas sirven para plantear una respuesta.

Requisitos de partida:

Un grupo de personas, papeles, rotuladores y papel o pizarra.



Explicación:

Paso 1. En un grupo de alrededor de 6/8 personas todas escriben 4 cosas prácticas y concretas que les gusten o sepan hacer. Cada una de estas se apuntan en un papel.

Paso 2. Con este listado particular delante, cada persona debe pensar qué tipo de proyectos se podrían poner en marcha. Por ejemplo, del listado de una de las personas se obtienen algunas de las siguientes prácticas: cocinar, andar en bicicleta, fotografiar y orientarse bien con Google Maps. Parece natural plantear entonces una excursión en bicicleta (es necesario llevar comida, trazar una ruta y documentar el viaje). Estos proyectos pueden colocarse en una lista que se llame "Proyectos individuales desde competencias personales".

Paso 3. Volvemos a hacer una puesta en común. Vamos a hacer un listado con las habilidades que se repiten. El reto ahora es pensar qué tipo de proyectos, aventuras u objetivos podrían alcanzarse desde estas competencias compartidas. El nombre de esta lista podría ser: “Desde nuestras competencias en común”

Paso 4. Se crea una última lista donde se sitúan el resto de aficiones o aptitudes en las que no se ha coincidido. Se trata de competencias particulares que se pueden poner al servicio de un proyecto compartido. ¿Qué tipo de proyectos se podrían generar? Se recogen estas ideas en un listado que se titule “Posibles proyectos juntando nuestras fuerzas”.

Ideas y preguntas para la reflexión:

Se pueden plantear las siguientes preguntas: “¿De qué cosas os habéis dado cuenta? ¿Erais conscientes de vuestras habilidades y de lo que podéis hacer con ellas? ¿Conocías las del resto de personas del grupo? ¿Os ha sorprendido compartir alguna afición con alguien? ¿Cómo ha sido abrir el foco al potencial de lo que podéis hacer desde diferentes habilidades y perspectivas?

¿Qué proyectos os han parecido más interesantes: los que se hacían mezclando las habilidades de distintas personas o los que habéis planteado de manera individual?

Todas estas competencias tienen algo de pensar, sentir y hacer. ¿Dónde aprendisteis estas habilidades? ¿De quién aprendimos? ¿Superando qué obstáculos o retos adquirimos estos saberes? Cuando tenemos un objetivo común las diferencias parecen ser un valor en lugar de una dificultad. También hay algo a valorar en todo lo que no sabemos hacer. Es también la puerta a que otra persona pueda aportar y sentirse necesario.

Variaciones:

Tras este ejercicio podríamos pensar en algún proyecto o proyectos en los que estemos implicados. Podríamos dibujar algunos círculos en el suelo, uno para cada proyecto, y colocar dentro de estos las competencias que creemos claves para lograr este objetivo. Sería un ejercicio que además nos ayudaría a generar dinámicas de mayor compromiso: ¿Conseguir que otras personas compartan con nosotros este espacio? ¿Organizar un campamento? ¿Mantener un blog colectivo?...

Fuente:

Elaboración propia

PROFUNDIDAD			NIVEL			CENTRO		
01	02	03	INDIVIDUAL	COLECTIVO	CONTEXTO	RAZÓN	EMOCIÓN	ACCIÓN
	*			*				*
HABILIDADES						ETIQUETAS		
COMUNICACIÓN ASERTIVA	ESCUCHA ACTIVA	AUTO-CONOCIMIENTO	PENSAMIENTO CRÍTICO	REGUL. POSITIVA DE CONFLICTOS	ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO	#diversidad #construcción, #acercamiento		
	*				*			

Todo excepto dormir

Objetivos:

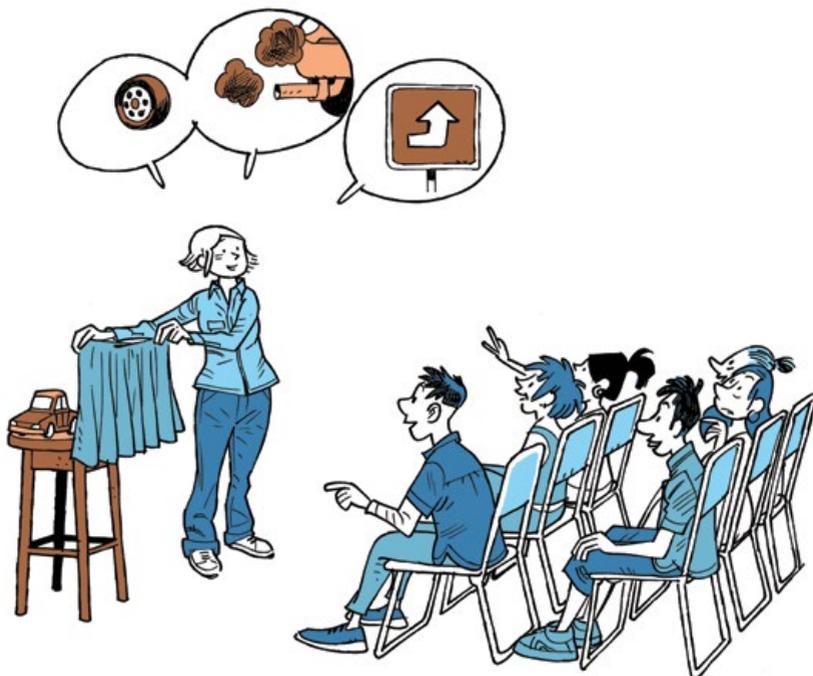
Entender las asociaciones que hace la mente.

Resultados:

Comprender cómo la mente añade información asumiéndola como real y hecho objetivo. Esto es algo que también se hace con las personas.

Requisitos de partida:

Un papel con la lista de palabras que se propone en “Explicación” y un bolígrafo o lápiz.



Explicación:

Paso 1. Se reparte un papel a cada persona con la siguiente lista de palabras:

- Cabezada
- Sueño
- Cama
- Silencio
- Siesta
- Almohada
- Noche
- Manta
- Pijama
- Alarma despertador

Paso 2. Todas las palabras juntas tienen un elemento en común relacionado con una necesidad básica: “dormir”. Esto es algo que la persona moderadora no debe evidenciar. Tras 10 segundos en los que deben mirar la lista, se les pide a las personas que participan que den la vuelta a la hoja y escriban tantas palabras como recuerden de la lista, sin hablar.

Paso 3. Se pide que levanten la mano a quienes hayan escrito la palabra...: “sueño”/“pijama”/...?

Y, ¿quién ha escrito la palabra “DORMIR”? Tras responder esta última pregunta, las personas bajarán sus manos y darán la vuelta al papel para descubrir que “DORMIR” no está en la lista.

Ideas y preguntas para la reflexión:

Las palabras, conversaciones y relaciones cobran sentido en un contexto. Dar sentido se parece a unir ideas y hacer asociaciones. A veces éstas ayudan a crear algo nuevo, mientras que en otras ocasiones sirven para repetir lo conocido. ¿Cómo podéis ser más conscientes de estas asociaciones y lo que implican? ¿Cómo podéis, en tiempo real, daros cuenta de las asociaciones que estáis haciendo, y comprobar su adecuación? ¿Os sucede con otras personas? ¿Cómo puede influir esto a la hora de relacionaros?

Variaciones:

Pensábamos en algunos ejercicios de lectura donde se sustituyen letras por números y seguimos siendo capaces de leerlos...

Fuente:

Booth, L. Meadows, D. (1995) “The systems thinking playbook” EEUU Ed.Turning Point

PROFUNDIDAD			NIVEL			CENTRO		
01	02	03	INDIVIDUAL	COLECTIVO	CONTEXTO	RAZÓN	EMOCIÓN	ACCIÓN
✳				✳		✳		
HABILIDADES						ETIQUETAS		
COMUNICACIÓN ASERTIVA	ESCUCHA ACTIVA	AUTO-CONOCIMIENTO	PENSAMIENTO CRÍTICO	REGUL. POSITIVA DE CONFLICTOS	ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO	#percepción, #estereotipo, #rumor		
		✳	✳					

Cintas de prejuicios

Objetivos:

Analizar cómo influyen los estereotipos en la comunicación.

Resultados:

Entender cómo la imagen que una persona genera en torno a un colectivo u otra persona (y las características que se le atribuyen) condicionan el modo en el que se establecen las relaciones.

Requisitos de partida:

Se preparan cintas para colocar alrededor de la cabeza con diversos estereotipos: "ligón", "pesado", "listilla", "pelota", "madre", "persona mayor", etc.



Explicación:

Paso 1. Se colocan a la altura de la frente las cintas sin que sean vistas por la persona que se las pone.

Paso 2. Una vez todas las personas tienen las cintas puestas, se propone un tema a discutir. Cada cual tratará a las demás personas, durante la discusión, en base a lo que para ella significa el estereotipo que le ve en la frente. No hay que decir abiertamente lo que pone, sino tratar a esa persona con la idea que se tiene de una persona que respondiera a esa "etiqueta".

Paso 3. Se lanza la pregunta: ¿cuál creéis que era vuestro personaje? ¿Cómo os habéis sentido? ¿Ha influido en vuestro comportamiento el modo en el que el resto se relacionaba con vosotros? ¿En la forma en la que os trataban?

Ideas y preguntas para la reflexión:

¿Cómo afecta a la comunicación la primera imagen que te formas de alguien? ¿O la que te dan? ¿Cómo os habéis sentido? ¿Se valora lo mismo la palabra de todo el mundo?

Variaciones:

Podrían colocarse estos roles en una cinta o papel pegado a la espalda y que quienes participan se muevan por el espacio en el que se desarrolla la actividad. Dando vueltas por la sala las personas se acercarán las unas a la otras, tratándose como a personas que cumplen con ese rol o característica sin nombrarla en ningún caso.

Fuente:

Seminario de Educación para la Paz Asociación Pro Derechos Humanos (1996) "La Alternativa del Juego II" Madrid Ed.Los libros de Catarata

PROFUNDIDAD			NIVEL			CENTRO		
01	02	03	INDIVIDUAL	COLECTIVO	CONTEXTO	RAZÓN	EMOCIÓN	ACCIÓN
✳				✳		✳		
HABILIDADES						ETIQUETAS		
COMUNICACIÓN ASERTIVA	ESCUCHA ACTIVA	AUTO-CONOCIMIENTO	PENSAMIENTO CRÍTICO	REGUL. POSITIVA DE CONFLICTOS	ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO	#percepción, #estereotipo, #comunicación, #imagen, #rumor		
	✳	✳	✳					

Pecera

Objetivos:

Visualizar las dificultades para llegar al consenso y favorecer su consecución.

Resultados:

Toma de conciencia sobre los comportamientos o reacciones que se activan cuando se confrontan realidades distintas.

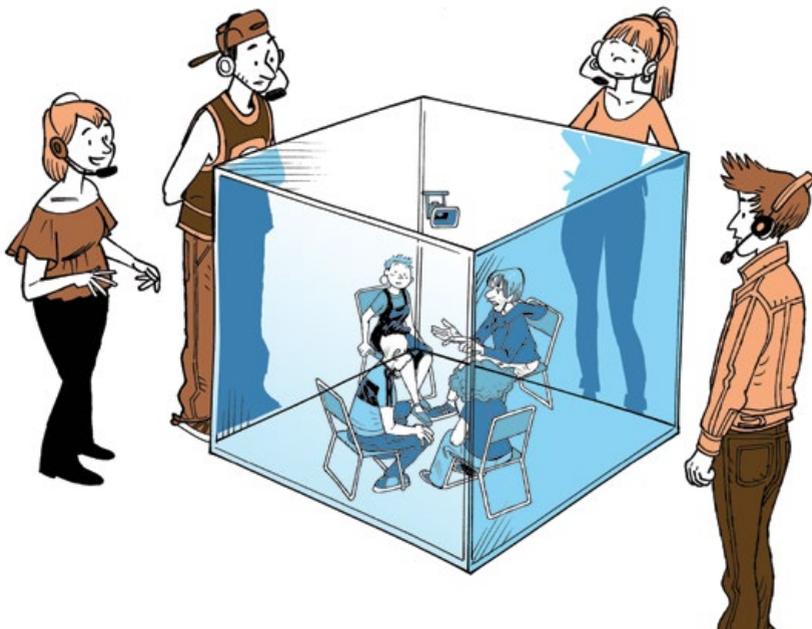
Requisitos de partida:

4/5 personas se reúnen en un círculo de sillas. El resto de personas se colocan a unos metros de ellos conformando otro círculo de sillas más amplio. Van a conversar/discutir sobre un tema "Las cosas serían más fáciles si todas las personas fueran iguales"

Explicación:

Paso 1. El grupo que va a discutir se coloca en el centro y el resto a su alrededor. En el caso de ser portavoces, su grupo se sitúa a su espalda.

Paso 2. Comienza la discusión entre las personas que están en el centro. El grupo de afuera tiene como misión observar y analizar los roles que se están dando, las posturas que están bloqueando el consenso o las dificultades de comunicación que haya, entre otras



Paso 3. Se puede plantear la posibilidad de que el grupo de detrás:

- **A.** Pueda pasar algún mensajes por escrito y que ante una propuesta, que no estuviera discutida, se pueda plantear la posibilidad de dar uno o dos minutos para que quienes llevan la portavocía consulten con el grupo.
- **B.** Pueda cambiar a otro grupo que tiene una postura diferente.

Paso 4. Se toma una decisión o se cierra la dinámica.

Variaciones:

En el caso de que en el Paso 3 se dé el caso B, la reflexión se amplía por la aportación que traerán las personas que “se han movido de pensamiento” y han vivido la experiencia desde al menos dos lugares distintos.

Ideas y preguntas para la reflexión:

¿Cómo os habéis sentido? ¿Todo el mundo puede aceptar la decisión tomada? ¿Habéis sentido que se os ha representado bien? ¿Qué ha favorecido la comunicación? ¿Que la ha perjudicado? ¿Cómo han sido las reacciones de las personas? ¿Cómo se han manifestado sus pensamientos/emociones en sus cuerpos? ¿Y en los vuestros? ¿Están más cerca o más lejos de entenderse? ¿Que frases y posturas han ayudado a acercarse? ¿Cuales han contribuido a lo contrario?

ACERCAMIENTO	
FRASES	POSTURAS CORPORALES, TONO,...
Ejemplo: "Ya sé lo que dices, yo también lo he sentido más de una vez. ¿Pero has pensado que...?"	Brazos abiertos, se muestran las palmas de las manos, el tono es suave pero firme.
ALEJAMIENTO	
FRASES	POSTURAS CORPORALES, TONO,...
Ejemplo: "Eso que dices no tiene ningún sentido"	Brazos entrelazados, cuerpo inclinado hacia atrás, entrecejo fruncido, volumen de voz más alto, tono grave.

Fuente:

Inspirada en: Seminario de Educación para la Paz Asociación Pro Derechos Humanos (1996) “La Alternativa del Juego II” Madrid Ed.Los libros de Catarata

PROFUNDIDAD			NIVEL			CENTRO		
01	02	03	INDIVIDUAL	COLECTIVO	CONTEXTO	RAZÓN	EMOCIÓN	ACCIÓN
		✳		✳				✳
HABILIDADES						ETIQUETAS		
COMUNICACIÓN ASERTIVA	ESCUCHA ACTIVA	AUTO-CONOCIMIENTO	PENSAMIENTO CRÍTICO	REGUL. POSITIVA DE CONFLICTOS	ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO	#antiRumor, #comunicación, #discurso, #sueño, #miedo, #emoción		
✳	✳			✳				

El rumor

Objetivos:

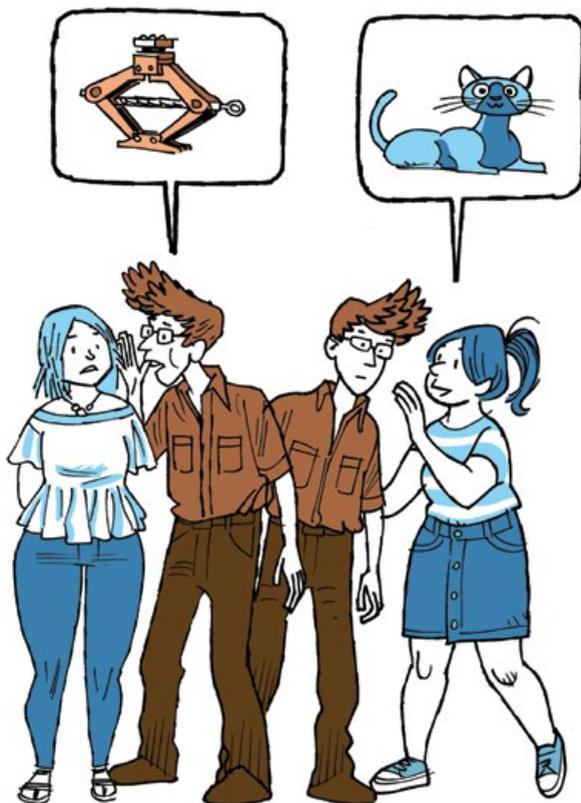
Reflexionar sobre la distorsión de un mensaje que se da por no tenerlo claro. Por lo general, se queda en la memoria aquello que más llama la atención, o lo que se considera más importante.

Resultados:

Toma de conciencia acerca del modo en el que llegan las noticias y acontecimientos y cómo se dan a conocer. Reconocimiento del interés y de la interpretación que se les da. Desarrollo del pensamiento crítico.

Requisitos de partida:

Mensaje escrito.



Explicación:

Paso 1. La persona que coordine prepara un mensaje escrito. Por ejemplo:

“483 personas están atrapadas bajo un derrumbe. Tras el paso del ciclón, se inició el rescate. Se han movlizado miles de personas llevando medicinas, vendas y otros elementos. Sin embargo, dicen que no fue un accidente, sino que fue un secuestro, pues hay gente con mucho dinero entre los atrapados”.

Paso 2. Se pide un mínimo de 6 personas voluntarias que se enumeran. Todas menos la primera salen del sitio donde estén. El resto del grupo es testigo del proceso de distorsión que se le da al mensaje; su cometido es además el de anotar lo que va variando de la versión inicial.

Paso 3. Quien coordina lee el mensaje al nº1, luego se llama al nº2. El nº 1 le comunica al nº2 lo que le fue leído, sin ayuda de nadie. Así sucesivamente, hasta que pasen todas las personas que esperan fuera.

Paso 4. La última persona, en lugar de repetir el mensaje oralmente, lo escribe en la pizarra, si es posible. A su vez, la persona moderadora anotará el mensaje original para comparar.

Ideas y preguntas para la reflexión:

¿Qué ha pasado? ¿Os ha ocurrido alguna vez algo similar? ¿Por qué creéis que ocurre este fenómeno? ¿Hablaban de vosotros/as o erais quienes transmitisteis un mensaje distorsionado? ¿Cuáles fueron las consecuencias? ¿Cómo os sentisteis cuando os disteis cuenta del error? ¿Qué aprendisteis para siguientes ocasiones? La realidad pesa toneladas. Es difícil retener y percibir todos los detalles, motivo por el que se reduce, distorsiona, se asimila parcialmente, o se mezcla con otros datos. Es algo que se hace por salud, para no enloquecer. Muchas veces se busca que las nuevas historias coincidan con las anteriores, lo que permite a las personas seguir pensando lo mismo.

Variaciones:

El contenido, el texto original, puede adecuarse.

Fuente:

Inspirada en: Bustillo, G. Vargas, L. Marfán, M. (1995) “Técnicas participativas para la educación popular” Madrid Ed. Popular

PROFUNDIDAD			NIVEL			CENTRO		
01	02	03	INDIVIDUAL	COLECTIVO	CONTEXTO	RAZÓN	EMOCIÓN	ACCIÓN
	✳			✳		✳		
HABILIDADES						ETIQUETAS		
COMUNICACIÓN ASERTIVA	ESCUCHA ACTIVA	AUTO-CONOCIMIENTO	PENSAMIENTO CRÍTICO	REGUL. POSITIVA DE CONFLICTOS	ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO	#rumor, #relato, #escucha, #percepción, #colectivo, #sueño, #miedo,		
	✳		✳					

Asociadas

Objetivos:

Tomar conciencia sobre la información que se construye en relación a otras personas o colectivos en base a estereotipos.

Resultados:

Identificar rumores.

Requisitos de partida:

Papel, post-it, pizarra y bolis o rotuladores para escribir.



Explicación:

Paso 1. Se hacen 3 equipos dentro del grupo. Al primero se le da una palabra clave que el resto de los grupos aún no debe conocer. Por ejemplo: "GITANA". (Otras posibles: niña, niño, inmigrante, político, funcionario, profesor, negro, negra,...). El equipo debe pensar en palabras asociadas a esa palabra. Tendrán un tiempo limitado para hacerlo. Esta palabra estará situada en el centro de una diana con tres niveles y escribirán estas palabras en el círculo posterior (círculo 2, empezando a contar desde el centro).. Los otros dos grupos trabajan igual y de manera paralela con otra palabra similar.

Paso 2. El conjunto de palabras que ha elaborado el primer grupo pasará al segundo con una condición: no sabrán cuál es la palabra clave (se tapa la palabra del primer círculo). Leyendo esta lista de palabras el grupo escribe otra en el último círculo (el tercero empezando a contar desde el centro) inspiradas en las anteriores. El segundo grupo pasa su trabajo al tercero y este al último y siguen trabajando.

Paso 3. Se descubre la palabra clave. El tercer grupo tendrá que enfrentar el reto de crear una definición de la palabra clave ("GITANA") con todas las palabras asociadas y recogidas en la diana.

Ideas y preguntas para la reflexión:

¿Qué ha sucedido? ¿Cómo suena la definición que ha hecho el tercer grupo? ¿Qué implica? ¿Qué descubris? ¿Cómo os alejan u os acercan los atributos que asociáis con determinados colectivos o personas? ¿Desde dónde lo hacéis? ¿Es por el contexto? ¿Se debe a los miedos/necesidades/sueños particulares?

Variaciones:

Ninguna.

Fuente:

Desconocida

PROFUNDIDAD			NIVEL			CENTRO		
01	02	03	INDIVIDUAL	COLECTIVO	CONTEXTO	RAZÓN	EMOCIÓN	ACCIÓN
		*		*			*	
HABILIDADES						ETIQUETAS		
COMUNICACIÓN ASERTIVA	ESCUCHA ACTIVA	AUTO-CONOCIMIENTO	PENSAMIENTO CRÍTICO	REGUL. POSITIVA DE CONFLICTOS	ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO	#grupo, #experiencia, #estereotipo, #percepción, #relato, #rumor		
			*					

Mapa de empatía

Objetivos:

Entender la realidad de otra persona o colectivo, haciendo un esfuerzo por comprender e interpretar aquellos elementos que la construyen como persona.

Resultados:

Desarrollar la escucha activa, las sensibilidades que envuelven distintas realidades adquiriendo una actitud de apertura y empática.

Requisitos de partida:

Una cartulina grande (o varias, si en lugar de hacerlo con todo el grupo se quiere dividir a las personas en subgrupos) con el mapa de empatía trazado, sin rellenar (únicamente el esqueleto). Para crear el mapa de empatía, se dibuja un gran círculo en el centro. Debe haber espacio para escribir dentro de él. Se le pueden añadir ojos y orejas para que sea una gran "cabeza". Se etiquetan las zonas que están alrededor del círculo central de la siguiente manera: escuchar, pensar, ver, decir, sentir y hacer. El dibujo resultante podría ser así:

Explicación:

Paso 1. Se pide al grupo que piense en una persona que sienta muy distinta a él. Cuando lo haya elegido, se le pide que ponga nombre a esa persona (esa persona puede representar a un colectivo).

Paso 2. El grupo intenta describir, desde el punto de vista de esa persona, cuál es su experiencia respondiendo a las categorías de los verbos añadidos previamente.

Paso 3. Se hace un ejercicio de síntesis: ¿qué quiere esa persona?, ¿qué fuerzas le sirven de motivación?, ¿qué se puede hacer por ella?



Ideas y preguntas para la reflexión:

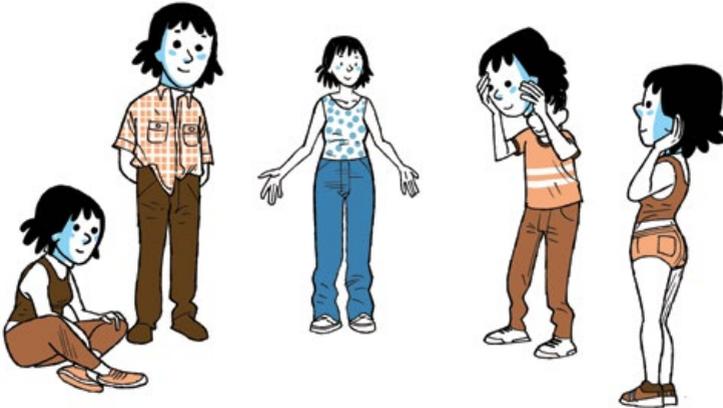
¿Cómo ha sido intentar entender a otra persona? ¿Cómo ha sido intentar describir su realidad? ¿Lo habéis logrado? ¿Es real lo que se ha dibujado o se sigue haciendo desde la subjetividad? ¿Influyen los estereotipos? ¿Influyen los prejuicios? ¿Ha habido desacuerdo en el grupo o ha sido sencillo? Implicarse en un ejercicio así, que supone ponerse en la piel de otra persona, ¿cambia la forma en la que entendéis vuestro mundo? ¿Cambia la manera en la que entendéis el suyo? ¿Habéis visto elementos comunes? Por ejemplo, en los sueños y aspiraciones o en los miedos y frustraciones.

Variaciones:

Este ejercicio puede hacerse en todo el grupo o dividiendo a las personas que participan en subgrupos. En este último caso, podría ser interesante que cada equipo se centrará en una persona (/colectivo) diferente. Al finalizar, habría que realizar una reflexión a dos niveles. Por un lado, sobre lo concreto: la persona que ha sido la base del mapa de empatía. Por otro, general, sobre el proceso.

Fuente:

Gray, D. Brown, S. Macanufo, J. (2010): "Gamestorming". EEUU. Ed. Booket.
(Idea original es de Scott Matthews, de XPLANE)



PROFUNDIDAD			NIVEL			CENTRO		
01	02	03	INDIVIDUAL	COLECTIVO	CONTEXTO	RAZÓN	EMOCIÓN	ACCIÓN
		*	*				*	
HABILIDADES						ETIQUETAS		
COMUNICACIÓN ASERTIVA	ESCUCHA ACTIVA	AUTO-CONOCIMIENTO	PENSAMIENTO CRÍTICO	REGUL. POSITIVA DE CONFLICTOS	ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO	#escucha, #emociones, #apertura, #diversidad, #sueño, #miedo		
	*	*			*			

Preguntas

Objetivos:

Conocer los rumores, lo que esconden, y adquirir estrategias comunicacionales para combatirlas.

Resultados:

Entender desde dónde se reproduce el rumor y adquirir herramientas para intentar desarticularlo o incidir sobre la persona que lo reproduce.

Requisitos de partida:

Papel y boli

Explicación:

Paso 1. Se pide a una de las personas del grupo que exprese una afirmación que para ella sea verdad en relación a un colectivo o personas del estilo: "Todos ----- son -----"

Paso 2. En el caso de que algunas personas no conecten con ninguna de estas frases, se pide que se pongan en el papel de alguien que sí lo hace. El resto de personas van a experimentar con algunas de las frases que se han recogido en la introducción de este material.



Paso 3. Se forman pequeños grupos y se escriben una o dos frases que sirvan para:

1. Escuchar y respetar las emociones de la persona con la que se habla. Se hace de manera congruente con palabras y gestos propios y naturales. Se conecta con su emoción y se muestra interés.
2. Escuchar las necesidades detrás del rumor. Comprender no es igual que justificar. Detrás del rumor hay algo valioso que se quiere proteger. Hay algo de lo que se cuenta que se entiende porque existe una necesidad similar. Desde ese puente es posible comenzar a distanciarse de la forma que se usa y del responsabilizar a otras personas.
3. Respetar también las propias opiniones y poner límites. Se puede mostrar, si el contexto lo permite, algo de vulnerabilidad. Hay un límite. Sirven frases como: "Lo que tú dices y cómo lo dices me afecta. Es tu visión".
4. Sugerir duda. Son conversaciones con intención de descolocar y sembrar la semilla de la duda es una buena estrategia.

Paso 4. La persona que está en el rol de expresar un rumor está atenta a las frases que le van diciendo el resto de sus compañeros y compañeras. Si reacciona de alguna manera, puede hacerlo. Si no, simplemente puede compartir si se siente bien o mal, más cerca o más lejos del grupo.

Paso 5. La persona que mantiene un rumor escucha las frases y presta atención a cómo le sientan. ¿Cuál es su reacción? ¿Cómo le afectan? Las personas que preguntan e interaccionan con esta persona también están atentas a cómo sus frases resuenan en ellas. ¿Qué frase ha provocado enfado? ¿Qué pensamientos se han despertado en ese momento?

Ideas y preguntas para la reflexión:

¿Habéis sido respetuosos en el trato? ¿Qué frases han sido las que más efecto han tenido? ¿En qué se diferenciaban del resto? ¿Qué les permitía acercarse o abrirse?

Variaciones:

Usar algunas frases que puedan estresar la situación o experimentar con algunas frases que hayan sido utilizadas en alguna otra situación y que no hayan funcionado. El espacio puede usarse como un lugar de entrenamiento y exploración.

Fuente:

Elaboración propia

PROFUNDIDAD			NIVEL			CENTRO		
01	02	03	INDIVIDUAL	COLECTIVO	CONTEXTO	RAZÓN	EMOCIÓN	ACCIÓN
		✳	✳					✳
HABILIDADES						ETIQUETAS		
COMUNICACIÓN ASERTIVA	ESCUCHA ACTIVA	AUTO-CONOCIMIENTO	PENSAMIENTO CRÍTICO	REGUL. POSITIVA DE CONFLICTOS	ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO	#escucha, #rcomunicación, #antiRumor, #prejuicio, #colectivo		
✳	✳	✳			✳			

Teatro estatua

Objetivos:

Encontrar colectivamente los caminos por los cuales una situación que provoca incomodidad, pueda convertirse en una situación liberadora.

Resultados:

Toma de conciencia sobre las manifestaciones del cuerpo en situaciones diferentes. Esto permite comprender el comportamiento de la otra persona y el propio en situaciones de conflicto.

Requisitos de partida:

El grupo se divide en dos, una mitad se convierte en estatua y mientras que la otra hace de espectadora. Esta situación se invierte después. Hace falta papel y boli.

Explicación:

Paso 1. Se comienza con juegos de calentamiento: moverse por el espacio; adoptar actitudes corporales que responden a determinados estados (miedo, curiosidad, desprecio, cuidado,...) o representar a distintos animales. Son sólo algunos ejemplos.



Paso 2. Se divide el grupo en dos (equipo A y equipo B). Cada equipo intenta buscar una situación concreta que refleje esos problemas o situaciones que sienten como injustos y escriben una frase que explique esta situación. Un título y una breve descripción. . Podría elegirse, por poner un caso, una situación donde una persona mantuvo un rumor que nos molestó.

Paso 3. Un grupo (A) sale al escenario y permanece de pie a espaldas del otro grupo (B). El animador o animadora lee lo expresado por el grupo espectador (B), lo repite y da unos segundos, alrededor de 30 segundos. Cuando da un golpe o realiza una señal ya convenida, cada miembro del grupo actor (A) se da la vuelta y lo expresa corporalmente sus emociones al escuchar la afirmación. Esta expresión es espontánea. Volvemos a leer la sentencia.

Paso 4. Cada espectador y espectadora va modificando por turno las estatuas, hasta que todas las personas de este grupo estén de acuerdo con la expresión colectiva del problema, que será la “estatua real”. Una escultura colectiva aprovechando las esculturas individuales.

Paso 5. Se construye de igual modo la imagen liberada de dicha opresión, que puede ser propuesta por el grupo espectador o replanteada por el equipo de actores y actrices hasta lograr la estatua ideal.

Paso 6. Si el grupo está preparado, se da un tiempo para que cada persona salga de esta postura más conflictiva como a cámara lenta buscando otra postura que vaya construyendo una escultura donde cada representante se sienta mejor.

Ideas y preguntas para la reflexión:

¿De qué modo habéis interpretado las formas que adquirían las estatuas? ¿Qué tenían en común las estatuas antes de ser liberadas? ¿Qué hacía falta para liberarlas? ¿Cual ha sido el primer paso para pasar de una escultura a la otra? ¿Cómo habéis vivido el proceso? ¿Os fijáis en la corporalidad del resto cuando os relacionamos? ¿Y en la vuestra propia?

Variaciones:

Se pueden invertir los papeles, los actores (grupo A) se convierten en espectadores (grupo B) y viceversa.

Fuente:

Asociación pro Derechos Humanos. Seminario de Educación para la Paz. (1990) “Aprender a Jugar. Aprender a vivir”

PROFUNDIDAD			NIVEL			CENTRO		
01	02	03	INDIVIDUAL	COLECTIVO	CONTEXTO	RAZÓN	EMOCIÓN	ACCIÓN
	✳		✳				✳	
HABILIDADES						ETIQUETAS		
COMUNICACIÓN ASERTIVA	ESCUCHA ACTIVA	AUTO-CONOCIMIENTO	PENSAMIENTO CRÍTICO	REGUL. POSITIVA DE CONFLICTOS	ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO	#escucha, #corporalidad, #regulación, #expresión, #herramienta		
	✳	✳						

¿Qué se dice en internet?

Objetivos:

Comprender el poder del espacio (internet y redes sociales) para difundir y viralizar contenidos e ideas que pueden describir o influir en el modo en el que entendemos a otras personas.

Resultados:

Desarrollar la capacidad de identificar las connotaciones o significados de contenidos, comentarios o ideas difundidas en internet.

Requisitos de partida:

Cualquier dispositivo con conexión a Internet; ordenadores, móviles,... Lo mejor es que pueda haber una navegación en paralelo desde diferentes grupos de trabajo.



Explicación:

Paso 1. Se busca información en el buscador de Google sobre diferentes colectivos con una frase que tenga una construcción sencilla como: “Los/as ----- son -----”

- “Los gitanos son...”
- “Las inmigrantes vienen...”
- “Los jóvenes son...”
- “Las niñas son...”
- “Las políticas nos...”
- “Los refugiados son...”
-

Paso 2. El buscador Google tiende a completar estas frases mientras se escriben. Es lo que se denomina “predicciones”, “búsquedas predictivas” o “autocompletar”. Es una opción que se puede desactivar. Las consultas de búsqueda que ofrece la función “Autocompletar” son un reflejo de la actividad de búsqueda de todos los usuarios y usuarias de Internet y del contenido de las páginas web que Google indexa. Si se inicia sesión en una cuenta privada de Google y está habilitado el historial web, también es posible que aparezcan sugerencias de consultas basadas en búsquedas relevantes que se hayan hecho anteriormente.

El ejercicio consiste en atender a estas frases y conversar sobre ellas.

Ideas y preguntas para la reflexión:

¿Cómo ha sido la exploración? ¿Os han sorprendido los resultados? ¿Habla de las ideas más predominantes? ¿Creéis que puede tener efecto en las personas que se encuentran estas frases en sus búsquedas?

Variaciones:

Utilizar algunas de estas frases o etiquetas en otras redes sociales. Buscar, por ejemplo, “inmigrante” en Youtube y ver cuáles son las primeras cinco entradas y qué tipo de información se arroja sobre este colectivo.

Fuente:

Elaboración propia

PROFUNDIDAD			NIVEL			CENTRO		
01	02	03	INDIVIDUAL	COLECTIVO	CONTEXTO	RAZÓN	EMOCIÓN	ACCIÓN
✳				✳		✳		
HABILIDADES						ETIQUETAS		
COMUNICACIÓN ASERTIVA	ESCUCHA ACTIVA	AUTO-CONOCIMIENTO	PENSAMIENTO CRÍTICO	REGUL. POSITIVA DE CONFLICTOS	ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO	#escucha, #social, #contexto, #colectivo		
			✳					

Somos diferentes

Objetivos:

Reconocerse como seres individuales y diferentes entre sí.

Resultados:

Reflexionar sobre la importancia de la diferencia para la identidad individual de cada persona.

Requisitos de partida:

Papel y boli.



Explicación:

Paso 1. Se dan 10 minutos para que cada persona de manera individual elabore dos listas: en una escribirán los rasgos que creen tener en común con el resto de compañeras y compañeros, mientras que en la otra plasmarán las características que les diferencian del resto.

Paso 2. Se forman grupos de unas 6 personas. Cada participante del grupo expone al resto el resultado de sus reflexiones y a continuación, de manera conjunta, se elaboran dos únicas listas (rasgos comunes y rasgos diferentes) que, según sus opiniones, les caracterizan. Para hacerlo tendrán 30 minutos.

Paso 3. A continuación, un o una portavoz de cada grupo leerá en voz alta sus listas. Al mismo tiempo, alguien tomará nota de ello en la pizarra. Al acabar, entre todas las personas participantes intentarán hacer una síntesis de los resultados obtenidos, subrayando las coincidencias entre los grupos y viendo si existen unos rasgos definitorios comunes.

Ideas y preguntas para la reflexión:

Sería interesante abrir un pequeño debate con preguntas como: “¿Qué criterios solemos utilizar para identificarnos con otras personas? (sexo, edad, apariencia física, personalidad, gustos, ideas, origen,...). Y, para diferenciarnos, ¿qué ha sido más fácil: encontrar criterios de identificación o de diferencia? ¿Las diferencias son un obstáculo o un factor favorable para la relación interpersonal? ¿Qué aportan las diferencias a cada persona?, ¿y al conjunto de la colectividad social? ¿Qué diferencias aceptamos en otras personas? ¿Cuáles son las diferencias que nos separan?”.

Variaciones:

Variaciones: Hacer un “listado de las cosas que soy” y otro “listado de las cosas que no soy”. Una vez redactadas estas listas, las personas pueden pasearse, a la vez, por el espacio diciendo: “Soy alto, soy abierto, soy,...”. Cuando se acaba con la primera, se hace lo mismo con la segunda, aquella en la que se ha recogido lo que “no soy”. El juego consiste en que cada persona diga en voz alta, mientras se mueve por el espacio, que es aquello que cree que no refleja su personalidad o su ser.

Fuente:

Grasa,R. Reig, D. (1998). “Imágenes y estereotipos”. Barcelona. Ed. Pau.

PROFUNDIDAD			NIVEL			CENTRO		
01	02	03	INDIVIDUAL	COLECTIVO	CONTEXTO	RAZÓN	EMOCIÓN	ACCIÓN
✳			✳	✳		✳		
HABILIDADES						ETIQUETAS		
COMUNICACIÓN ASERTIVA	ESCUCHA ACTIVA	AUTO-CONOCIMIENTO	PENSAMIENTO CRÍTICO	REGUL. POSITIVA DE CONFLICTOS	ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO	#común, #diversidad		
	✳	✳						

Redes sociales y diversidad

Objetivos:

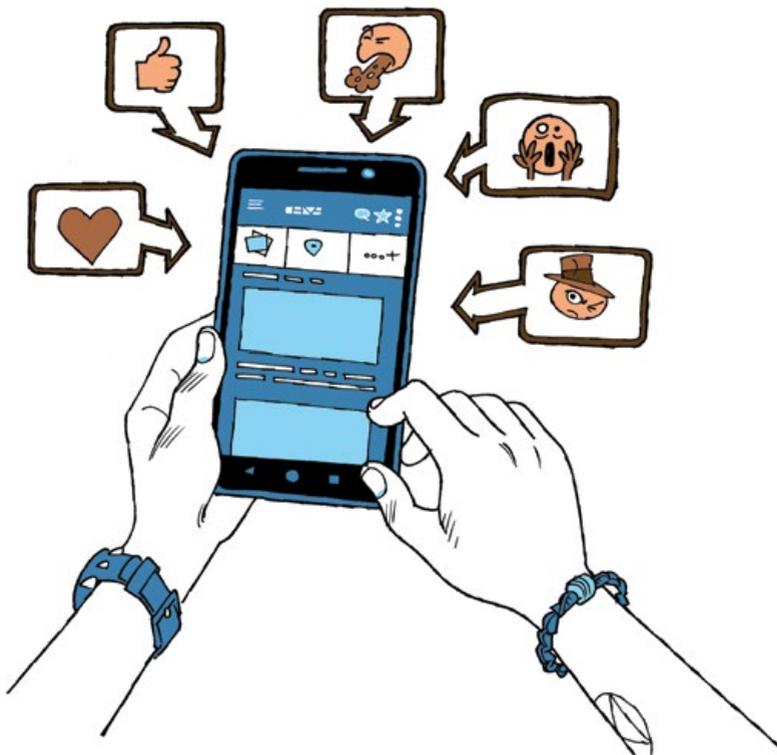
Reflexionar sobre el impacto de las redes sociales en la construcción de la identidad y la relación con otras personas.

Resultados:

Adquirir conciencia sobre los contenidos que se comparten y los comentarios negativos y positivos que se hacen sobre colectivos y personas en redes sociales. Obtener herramientas para no alimentarlos o detenerlos.

Requisitos de partida:

Una pizarra o panel en el que apuntar conclusiones compartidas y dispositivos móviles (ordenador, tablet, móvil...).



Explicación:

Paso 1. Preguntar al grupo qué redes sociales utilizan. Apuntarlas en la pizarra y escoger, entre todas las personas participantes, las 3 que más usen.

Paso 2. ¿Qué diferencia hay entre esas redes sociales? ¿Qué registro se utiliza? ¿Cuáles son las “normas”? ¿Para qué se usan? En esta última pregunta el grupo puede hablar sobre el tipo de contenido que comparten y qué esperan de cada uno de los espacios. Incluso, sería interesante que explicaran también para qué lo utilizan sus iguales.

Paso 3. Se divide el grupo en equipos pequeños y cada uno de éstos se centra en una red diferente. La misión es la siguiente: cada persona entra en su perfil de la red social que le haya tocado (en el caso de no tener un perfil, se pone con otra persona) e intenta identificar de qué manera se siente afectada por lo que se piensa sobre su persona. Además, debe descubrir qué piensa del resto de actualizaciones y comentarios de otras personas. Es decir, que entren en sus perfiles, hagan lo que acostumbra a hacer, pero con las gafas de búsqueda puestas.

Paso 4. Se comparten los hallazgos (si los hay).

Ideas y preguntas para la reflexión:

¿Qué interacciones se dan? ¿De qué forma sirven esas interacciones para construir vuestra identidad? ¿Cuáles os ayudan a reforzar vuestra identidad? ¿Cuáles la cuestionan? ¿Cuáles os hacen sentir bien? ¿Cuáles mal? ¿Es importante que valoren vuestras actualizaciones? ¿Qué ocurre si no lo hacen? ¿Habéis detectado insultos o maltrato en redes sociales? ¿Cómo reaccionasteis? ¿Habéis intentado alguna vez cortar un hilo o denunciar un contenido? En ese caso, ¿cuál ha sido vuestra experiencia? ¿Qué podéis hacer las próximas veces que detectéis algo así?

Variaciones:

¿Que creéis que dirían personas que os conocen por vuestro perfil en Instagram? ¿Se equivocarían? ¿Cómo es escuchar lo que piensan? ¿Os afecta? ¿Es algo que hacéis con otras personas?

Fuente:

Elaboración propia.

PROFUNDIDAD			NIVEL			CENTRO		
01	02	03	INDIVIDUAL	COLECTIVO	CONTEXTO	RAZÓN	EMOCIÓN	ACCIÓN
	*				*	*		
HABILIDADES						ETIQUETAS		
COMUNICACIÓN ASERTIVA	ESCUCHA ACTIVA	AUTO-CONOCIMIENTO	PENSAMIENTO CRÍTICO	REGUL. POSITIVA DE CONFLICTOS	ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO	#internet, #rumores, #estrategia		
*		*			*			

Yo soy tú

Objetivos:

Desarrollar habilidades comunicativas y capacidad empática.

Resultados:

Toma de conciencia sobre las formas de escucha que resultan agradables para incorporarlas en los comportamientos.

Requisitos de partida:

Papel y boli



Explicación:

Paso 1. Se pide que cada persona piense en la persona con la que más cómoda se siente. Una personas a la que le confiaría algo importante. Se trata de la persona con la que se siente escuchada, comprendida, a salvo. Debe pensar qué hace que se sienta de ese modo. Qué caracteriza su escucha, cómo lo hace..

Paso 2. Se comparten esos rasgos y se explican, profundizando más en ellos. De algún modo, se “traza” al/la “buen/a escuchador/a”.

Ideas y preguntas para la reflexión:

¿Las personas escuchan de la misma manera? ¿Qué se puede hacer para lograr un parecido en esa actitud de escucha con la persona en la que habéis pensado? ¿Seríais capaces de adquirir su comportamiento? ¿Podríais intentar escuchar así a otras personas?

Variaciones:

Hacerlo por parejas.

Fuente:

Elaboración propia

PROFUNDIDAD			NIVEL			CENTRO		
01	02	03	INDIVIDUAL	COLECTIVO	CONTEXTO	RAZÓN	EMOCIÓN	ACCIÓN
	*		*				*	
HABILIDADES						ETIQUETAS		
COMUNICACIÓN ASERTIVA	ESCUCHA ACTIVA	AUTO-CONOCIMIENTO	PENSAMIENTO CRÍTICO	REGUL. POSITIVA DE CONFLICTOS	ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO	#escucha, #empatía		
	*							

Unos tanto y otros tan poco

Objetivos:

Lograr una mejor comprensión sobre conflictos causados por las desigualdades de partida.

Resultados:

Comprensión sobre cómo los puntos de partida de las personas en distintas situaciones generan desigualdades que, además, se constituyen como fuente de conflicto.

Requisitos de partida:

Cartulinas, reglas, lápices, tijeras y celo.

Explicación:

Paso 1. Se divide el grupo en equipos, de modo que queden repartidos equitativamente. Dos de los equipos gozarán de privilegios, mientras que otros dos tendrán menos recursos para desarrollar el reto que se plantea en el juego.

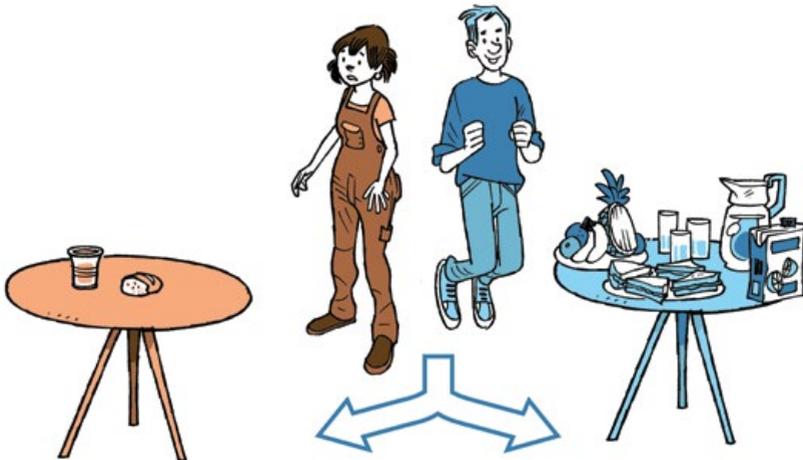
Paso 2. Antes de explicar en qué consiste la prueba, el material se repartirá de la siguiente forma:

Equipo 1: 2 cartulinas, 3 reglas, 3 lápices, 1 tijeras y mucho celo.

Equipo 2: 1 cartulina, 3 reglas, 3 lápices, 3 tijeras y mucho celo.

Equipo 3: 7 cartulinas y poco celo.

Equipo 4: 8 cartulinas y poco celo.



Paso 3. Cada equipo contará con una persona que se dedique a observar. Conviene que las personas que van a desempeñar este rol no conozcan, hasta el momento de la evaluación, las instrucciones que, oralmente o por escrito, han recibido. Son éstas: pueden moverse libremente por la sala, pero sin intervenir en el juego ni, con la palabra ni con los gestos. Si observan alguna infracción de las normas, la pondrán de manifiesto. Su misión consiste en tomar nota de lo que dicen y hacen los y las participantes. Deben fijarse, muy especialmente, en qué tipo de intercambios realizan y cuál es el proceso de producción de los cubos.

Paso 4. Se dan las consignas del juego. Se trata de fabricar cubos de cartulina de 8 cm de arista. Las aristas deberán pegarse con celo. No se aceptarán cubos que no estén acabados de manera impecable.

Paso 5. Sólo pueden utilizar el material que han recibido, pero dado que cada equipo recibe cantidades diferentes de material, pueden negociar intercambios entre ellos. Para llevar a cabo las negociaciones, cada equipo habrá escogido, entre sus componentes, una representante.

Paso 6. Ganará” el equipo que haya conseguido hacer más cubos y en buenas condiciones.

Paso 7. Se apunta el número de cubos de cada equipo. Quienes han estado observando exponen lo que han visto en la dinámica.

Ideas y preguntas para la reflexión:

¿Qué ha pasado? ¿Cómo os habéis sentido quienes no lo habéis conseguido? ¿Cómo os habéis sentido quienes más cubos habéis creado? ¿Cómo ha sido el proceso? ¿Cómo lo habéis vivido quienes habéis observado? ¿Sucede esto en la realidad? ¿Y qué consecuencias tiene? ¿Dónde os situaríais? ¿Cómo os relacionais con las personas del otro equipo? ¿Qué imagen os generáis de las personas del otro equipo? ¿Marca distancia o cercanía?

Variaciones:

Pueden cambiarse los cubos por otros materiales y “productos”

Fuente:

Inspirada en: Grasa,R. Reig, D. (1998). "Convivir con los demás. Cuadernos Linguapax". Barcelona. Ed. Pau.

PROFUNDIDAD			NIVEL			CENTRO		
01	02	03	INDIVIDUAL	COLECTIVO	CONTEXTO	RAZÓN	EMOCIÓN	ACCIÓN
		✱			✱		✱	
HABILIDADES						ETIQUETAS		
COMUNICACIÓN ASERTIVA	ESCUCHA ACTIVA	AUTO-CONOCIMIENTO	PENSAMIENTO CRÍTICO	REGUL. POSITIVA DE CONFLICTOS	ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO	#desigualdad, #conflicto, #prejuicio		
			✱	✱				

El poder de las palabras

Objetivos:

Comprender el poder que tienen las palabras que se utilizan para describir a una persona o colectivo

Resultados:

Identificar las connotaciones (negativas o positivas) que tienen las palabras que tanto a nivel colectivo como individual son utilizadas para explicar un colectivo o una persona.

Requisitos de partida:

Pizarra u ordenador y proyector



Explicación:

Paso 1. Se proyectan o se presenta un listado de palabras que pueden utilizarse para describir la diversidad. Palabras:

- Abundancia
- Colorido
- Desigualdad
- Diferencia
- Desacuerdo
- Genialidad
- Heterogeneidad
- Originalidad
- Riqueza
- Unión
- Raro
- Diversidad de opciones

Paso 2. Se consensua el significado de las palabras y se hace un esfuerzo por clasificarla en una de las siguientes columnas:

- Negativo
- Positivo
- No sabemos

Ideas y preguntas para la reflexión:

¿Qué sucede con las palabras? ¿En algunas el significado es el mismo pero el sentido (carga positiva o negativa) diferente? ¿Qué palabras soléis utilizar para describir a quienes percibís diferentes? ¿Las palabras de qué columna son más utilizadas en ese caso?

Variaciones:

Es una actividad que tiene su versión libre y gratuita en internet. En lugar de escribir las palabras en la pizarra y dibujar las columnas, se puede directamente proyectar el juego desde el ordenador.

Fuente:

UNESCO (2013): “Diversidades: el Juego de la Creatividad”.
 Disponible en: <http://www.diversidades.net/floone/downloads.html>

PROFUNDIDAD			NIVEL			CENTRO		
01	02	03	INDIVIDUAL	COLECTIVO	CONTEXTO	RAZÓN	EMOCIÓN	ACCIÓN
✳				✳		✳		
HABILIDADES						ETIQUETAS		
COMUNICACIÓN ASERTIVA	ESCUCHA ACTIVA	AUTO-CONOCIMIENTO	PENSAMIENTO CRÍTICO	REGUL. POSITIVA DE CONFLICTOS	ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO	#lenguaje, #percepción, #comunicación		
			✳					

Escuchar para resolver conflictos

Objetivos:

Practicar la escucha activa y la empatía a través de la experiencia.

Resultados:

Tomar conciencia sobre los modos de escucha activa a través de una reflexión introspectiva y grupal que lleve a un cambio en el modo en el que cada persona lo hace.

Requisitos de partida:

Tener identificados en varios papeles los distintos roles que puede adquirir una persona que escucha a otra.



Explicación:

Paso 1. Se le pide a una persona voluntaria que cuente una preocupación. Se le pide a otra que se ofrezca para escuchar. A la primera se le pide que prepare su tema durante un minuto. A la segunda se le da en privado un papelito para que lo lea indicando la manera en la que va a escuchar a la primera persona. Algunas sugerencias:

- Interrumpir: hablar, bostezar, estirarse, temblar, llorar, patelear.
- Mostrar interés: postura corporal, expresión de la cara y la mirada. Realizar preguntas para ayudar a la otra persona a expresarse.
- Aconsejar: dar soluciones (“Lo que necesitas hacer es...”).
- Mostrar alegría: agrado por escucharle.
- Interpretar: analizar, intelectualizar, juzgar, criticar, dar tu opinión... (“lo que a ti te pasa es...”).
- Mostrar respeto: todo lo que tenga que decir, sus palabras, lo que piensa y cómo se siente, son dignos de plena consideración.
- Razonar: darle la razón o hacerle ver que la tiene (“¿no te das cuenta que...?”).
- Mostrar confianza en su capacidad: “Sé que puedes hacerlo y vas a hacerlo”; “estoy segura de tu éxito”; “tú eres la persona indicada para hacerlo”.
- Restar importancia: “no te apures”; “no te preocupes”; “eso no es nada”.
- Mostrar aprecio: valorarle, recordarle sus cualidades.
- Contar experiencias personales similares.
- Asegurar: “has hecho siempre lo mejor que has podido”, “no tienes culpa de lo sucedido”.
- Afectarse: conmocionarse por la angustia de la persona que habla.
- Mantener contacto visual y físico: prestar atención a su mirada, tocarle respetuosamente, ofrecerle la mano. Se puede pedir permiso.
- Contar a otras personas lo que te cuentan como confidencial.
- Animar: a tomar la iniciativa. Puede ocurrir en alguna ocasión que quien hable no tenga ganas. Animarle a que haga “como si tuviera ganas”. Posiblemente enseguida aparezcan.

Paso 2. Se analiza lo sucedido con cada una de las formas de escuchar practicadas. Se buscan otras dos personas voluntarias que quieran realizar la experiencia. Es muy interesante que todas las personas del grupo hagan esta actividad. Si hay tiempo, se colocan todas las personas por parejas y se reparte un papelito a las que escuchan. Los roles pueden intercambiarse después (quien antes hablaba, ahora escucha y viceversa).

Ideas y preguntas para la reflexión:

Al final de cada turno se comenta lo sucedido y se descubre lo que ponía en el papelito. Se puede hacer una lista con las reacciones que son útiles a la hora de ayudar en la resolución de conflictos y otra lista con las reacciones que no son útiles. ¿Cómo son los diálogos entre vosotras y/o vosotros? Se pueden escribir cosas como: “cuando alguien me manda callar, me enfado”.

Otras preguntas útiles para que las personas adquieran conciencia sobre sus aptitudes e identifiquen igualmente sus áreas de mejora son: “¿En qué actitud os reconocéis normalmente cuando os relacionais? ¿Sois capaces de mantener una buena escucha cuando sentís una emoción fuerte (miedo o enfado, por ejemplo)? ¿Qué cambia?”

Variaciones:

Esta actividad puede realizarse de dos maneras. Una pareja (persona que habla y persona que escucha) puede hacer el ejercicio delante del resto del grupo. Al finalizar, todas las personas reflexionan sobre lo que ha sucedido. Otro modo es organizar distintas parejas dentro del grupo, cada una con distinto rol de “oyente”. Al finalizar, se hace una puesta en común y una reflexión conjunta. Interesante que se puedan vivir diferentes roles o maneras de escuchar. Tras permanecer un tiempo interrumpiendo, pasamos a mostrar interés y luego a contar experiencias similares. Por ejemplo. Estaremos atentas a los cambios.

Fuente:

Ejercicios para la estimular la ESCUCHA ACTIVA Educarueca. Recuperado de <https://pazuela.files.wordpress.com/2016/12/12-actividades-de-escucha-activa-16.pdf>

PROFUNDIDAD			NIVEL			CENTRO		
01	02	03	INDIVIDUAL	COLECTIVO	CONTEXTO	RAZÓN	EMOCIÓN	ACCIÓN
		*	*				*	
HABILIDADES						ETIQUETAS		
COMUNICACIÓN ASERTIVA	ESCUCHA ACTIVA	AUTO-CONOCIMIENTO	PENSAMIENTO CRÍTICO	REGUL. POSITIVA DE CONFLICTOS	ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO	#comunicación, #escucha, #empatía		
	*			*				

Edredón disco rayado

Objetivos:

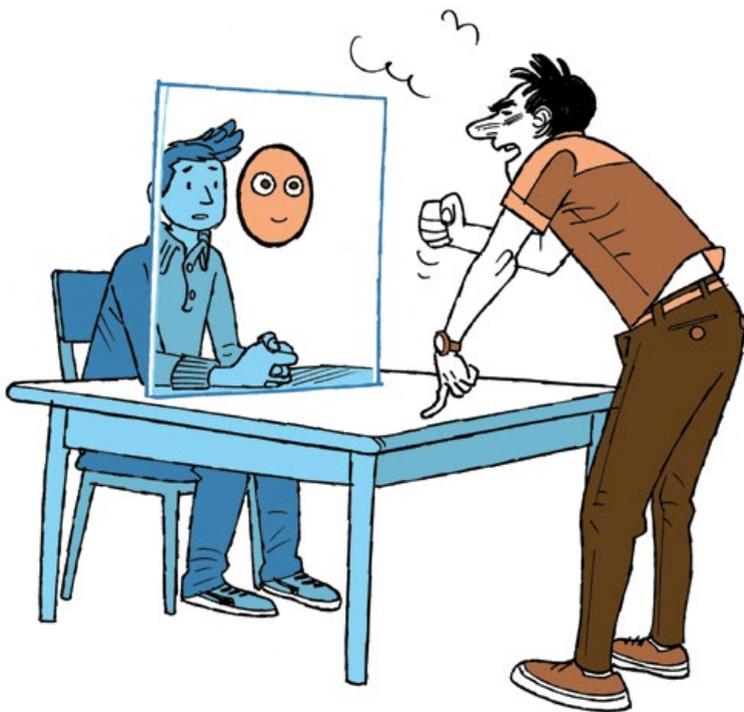
Favorecer la afirmación en la propia persona. Se trata de dotar a la persona de herramientas para no ceder ante la presión de grupo o ante a otra persona que pretende influir.

Resultados:

Adquisición de herramientas para la comunicación asertiva.

Requisitos de partida:

Se juega por parejas, intercambiando los roles después de un tiempo. Se da un minuto de silencio, antes de empezar, para meterse en situación.



Explicación:

Paso 1. Una de las personas que compone la pareja interpela a la otra sobre una actitud, un defecto, una situación,...

Paso 2. La persona interpelada puede responder de las siguientes maneras:

a Edredón:

- Frente a un hecho indiscutible, responder: “es cierto”

Ejemplo:

-Yo veo en mi colegio a gente de otros países

- Es cierto

- frente a una opinión, responder: “es posible”

Ejemplo (continúa la conversación):

- Y le aprueban todo porque es de fuera

- Es posible

- Frente a un argumento de razón, responder: “es lógico”

Ejemplo:

- No saben hablar euskera y les aprueban los exámenes aunque tengan peores resultados que yo

- Es lógico

Se trata de una técnica que sirve para que la otra persona no se sienta juzgada y, en su lugar, se sienta escuchada (aunque no se afirme lo que está diciendo). Esto la predispone en una actitud positiva para comenzar un diálogo en el que poder disolver o contrastar ese tipo de sensaciones o rumores.

b. Disco rayado. Se utiliza cuando la presión por parte de la otra persona es muy fuerte (porque insiste mucho, por ejemplo). En ese caso, lo que esta técnica propone es repetir una y otra vez la primera respuesta que se ha dado (por parte de la persona a la que se está intentando influenciar) hasta que la primera se canse y pueda darse paso al diálogo de otro modo o terminar la conversación. Ejemplo de diálogo:

- ¿Por qué no quieres llevar maquillaje?

- Porque me parece incómodo.

- ¿Pero no estarías más guapa con maquillaje?

- Puede, pero me parece incómodo.

- Ay, chica, no sé... Yo creo que estarías más favorecida con maquillaje.

- Ya. Me parece incómodo.

Paso 3. Ideas y preguntas para la reflexión: ¿qué actitudes se han dado? ¿Qué es preciso evitar? ¿Habéis sentido cada vez más una sensación de refuerzo/incitación al diálogo? ¿O habéis sentido que caminabais hacia un enfrentamiento?

Ideas y preguntas para la reflexión:

¿Cómo afecta a la comunicación la primera imagen que te formas de alguien? ¿O la que te dan? ¿Cómo os habéis sentido? ¿Se valora lo mismo la palabra de todo el mundo?

Variaciones:

Variaciones: algunas parejas pueden hacer la técnica del edredón y otras la del disco rayado. Dentro de la pareja los roles se pueden intercambiar después de un rato. La energía es finita. No todas las situaciones permiten profundidad y un intercambio sincero buscando lugares comunes. A veces puede ser interesante ceder a la tentación de discutir. No es fácil y estas estrategias pueden ayudar a experimentar con una manera de permanecer en modo ahorro. Quizás después haya posibilidad de conversar.

Fuente:

Fuente: Basado en Seminario de Educación para la Paz Asociación Pro Derechos Humanos (1996) “La Alternativa del Juego II” Madrid Ed.Los libros de Catarata

PROFUNDIDAD			NIVEL			CENTRO		
01	02	03	INDIVIDUAL	COLECTIVO	CONTEXTO	RAZÓN	EMOCIÓN	ACCIÓN
	*		*					*
HABILIDADES						ETIQUETAS		
COMUNICACIÓN ASERTIVA	ESCUCHA ACTIVA	AUTO-CONOCIMIENTO	PENSAMIENTO CRÍTICO	REGUL. POSITIVA DE CONFLICTOS	ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO	#grupo, #individuo, #presióndegrupo, #asertividad, #antiRumor,		
*				*	*			

Evaluación



Algunas ideas finales y evaluación continua

Presentamos una serie de preguntas para la reflexión. No mires demasiado los resultados. Permite que las preguntas te lleguen dos veces; una cuando las respondes y otras cuando vuelves a mirar esa puntuación en la que te has posicionado. ¿Qué dice de ti en las relaciones? Quizás puedas retomar estas preguntas dentro de un tiempo y comparar tus respuestas.

A veces ayuda dibujar la sensación que tienes después de responder estas preguntas. Seguramente, la siguiente vez que te acerques a las preguntas las respuestas varíen y puedas ver la diferencia en lo que dibujes.

Te proponemos que indiques del 1 al 6 tu grado de acuerdo o desacuerdo, siendo 1 nada de acuerdo y 6 totalmente de acuerdo.

1. Creo que tengo una visión personal muy ajustada a lo que realmente pasa. La realidad no es muy diferente a lo que yo siento y pienso que es.

 1 2 3 4 5 6

2. Si tengo una idea que me parece justa, no me dejo influenciar por otras conversaciones que me quieran convencer de lo contrario.

 1 2 3 4 5 6

3. Me interesa sinceramente la mirada de la otra persona y su recorrido e historia para llegar a pensar lo que ahora está expresando por diferente que sea a lo que yo siento y pienso.

 1 2 3 4 5 6

4. Soy capaz de escuchar a otra persona sin anularme por ello.

 1 2 3 4 5 6

5. Puedo enunciar mensajes difíciles de manera clara.

 1 2 3 4 5 6

6. Puedo afirmarme a mí mismo sin aplastar a la otra persona.

 1 2 3 4 5 6

7. Presto atención a los comportamientos humanos y al modo en el que se relacionan las personas y se construyen los discursos.

 1 2 3 4 5 6

8. Me conecto con la parte de mí que me permite no sólo escuchar con la razón, sino también con la parte que me posibilita entender con el corazón y expresarme sin agresiones verbales.

 1 2 3 4 5 6

9. Me preocupo de lo que ocurre y de lo que cada persona experimenta.

 1 2 3 4 5 6

10. En una discusión intento abordar la cuestión desde una perspectiva de cooperación, entendiendo que no gano contra otra persona, sino que gano con otra persona.

 1 2 3 4 5 6

11. Nunca sustento ideas preconcebidas, prejuicios.

1 2 3 4 5 6

12. Siempre reconozco mi responsabilidad en lo que me sucede, en lugar de acursar a otras personas y renunciar a mi capacidad de actuar (“el problema es mi madre, mi profe, la mala suerte,...”)

1 2 3 4 5 6

13. Interpreto con facilidad las sensaciones físicas, emociones y sentimientos propios y ajenos que me ofrecen información sobre las necesidades

1 2 3 4 5 6

14. Cuando identifico a alguien en actitud agresiva, hago un mayor esfuerzo por entender sus necesidades y así bajar sus defensas y recuperar el diálogo.

1 2 3 4 5 6

15. Me presto atención a mí misma/o. Eso me tranquiliza y me permite acoger más fácilmente al resto de personas.

1 2 3 4 5 6

16. Escucho mis propios juicios sobre otras personas y busco las necesidades ocultas por debajo de cada uno, asumiéndolos poco a poco.

1 2 3 4 5 6

17. Antes de establecer comunicación con otras personas, soy consciente de mi emoción

1 2 3 4 5 6

18. Soy capaz de mantener la calma a pesar de la intensidad de mis emociones.

1 2 3 4 5 6

19. Expreso mi rabia de forma constructiva y respetuosa.

1 2 3 4 5 6

20. El tono de la voz de una persona me dice, generalmente, mucho más que las palabras mismas.

1 2 3 4 5 6

21. Cuando he tenido una discusión o pelea con otra persona, durante un tiempo pienso en ella, pero después tomo distancia y consigo seguir sin que eso que ha sucedido me condicione

1 2 3 4 5 6

¿Has respondido a las preguntas?

Si te apetece, puedes sumar tu autoevaluación de las 21 preguntas y reflexionar con nosotros:

21 / 42

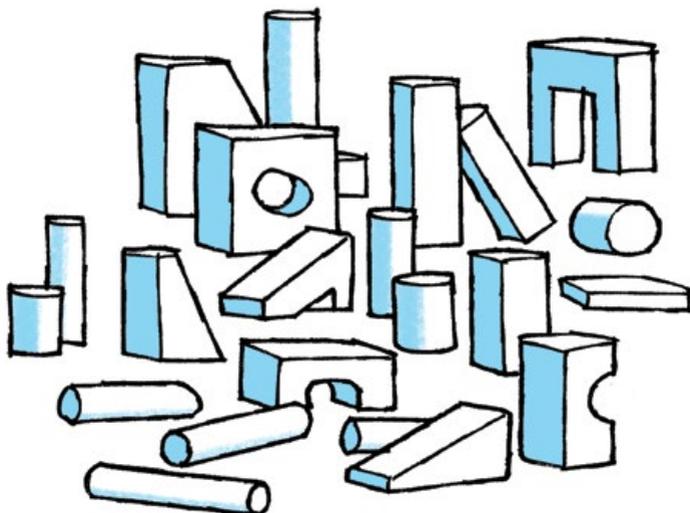
¿Que sería lo peor que te pudiera pasar si permites que alguna de las cosas que escuchas y no acabas de hacer tuyas te hicieran dudar? ¿Cómo sería cuestionar que tu manera de acercarte a la realidad solo es una de las posibles? Quizás este manual puede seguir siendo un buen lugar al que volver de vez en cuando. Quizás también hay algo que podemos aprender de tu mirada. ¿Entramos en contacto y nos cuentas?

42 / 84

Los lugares intermedios pueden ser un sitio cómodo o un sitio de tensión, ¿cómo es para ti?. ¿Has descubierto cuáles son tus retos más personales? ¿Conoces otras personas más diestras que tú en esas habilidades? Quizás puedas encontrarte con ellas y/o observarlas. ¿Qué hacen distinto? Y no te olvides de seguir cultivando lo que ya sabes hacer y te funciona. ¡Ánimo!

84 / 126

Venías con los deberes hechos. Seguramente te ha tocado vivir en entornos donde has podido ver la diversidad como una virtud. No todas las personas han tenido la misma suerte. Si no ha sido así y has ido ganando esta actitud con mucho esfuerzo... ¡Felicidades! Necesitamos de historias como la tuya. Seguimos encontrándonos.



Preguntas para las personas que habéis facilitado estas actividades y queréis aprender de la experiencia:

1. ¿Qué tipo de actividades te han parecido más significativas?
2. ¿Has encontrado alguna dificultad para afrontar alguna actividad porque no compartías la propuesta de contenido detrás de ella? ¿Qué preguntas te han surgido que crees importante explorar antes de volver a facilitar una sesión similar?
3. ¿Han influido en ti o te han marcado de algún modo las reflexiones y los puntos a los que ha llegado el grupo con el que has trabajado?
4. ¿Han interferido tus propios prejuicios, ideas o posturas en el desarrollo de las actividades?

Evaluación técnica del manual

Si has podido trabajar con estas propuestas, nos interesa conocer tu opinión:

- ¿Te han servido las ideas ofrecidas en la introducción para acercarte a este manual y este contenido?
- ¿Te han servido las habilidades planteadas para el establecimiento de objetivos a la hora de emprender una actividad con el grupo?
- ¿Has echado de menos otro nivel de profundización?
- ¿Los recursos planteados te han parecido suficientes o habría que ampliar los medios?
- ¿Has trabajado con alguna otra actividad propia o de algún otro manual que creéis pudiera completar esta propuesta?
- ¿Parten las actividades de la experiencia de las personas con un lenguaje claro y adaptado?
- ¿Has modificado alguna de las actividades para adaptarla a vuestra realidad? ¿Cómo ha sido?
- ¿Las actividades te han servido con el colectivo con el que trabajas? ¿Echas de menos algunas claves que pudieran mejorar el manual?
- ¿Has descubierto alguna incongruencia o aspecto que crees deberíamos de revisar?
- ¿Quieres compartir la experiencia que has tenido con otras personas?

Nos interesa mucho vuestra opinión. Gracias de antemano

Si podéis enviarnos vuestras respuestas estaremos encantados de recibirlas para mejorar este material.

antirumores@bilbao.eus

Enlaces y bibliografía



Enlaces y bibliografía

- Allport, G. (1954). "The Nature of prejudice". Cambridge, Mass.: Addison-Wesley
- Booth, L. Meadows, D. (1995) "The systems thinking playbook" EEUU Ed. Turning Point
- Breton, P. "Argumentar en situaciones difíciles: Qué hacer ante un público hostil, las afirmaciones racistas, el acoso, la manipulación y las agresiones en todas sus formas" (2005) Ed Paidós
- Bustillo, G. Vargas, L. Marfán, M. (1995) "Técnicas participativas para la educación popular" Madrid. Ed. Popular
- Cascón, P. Martín, C. (1995) "La alternativa del juego I y II" Ed. Libros de la Catarata
- Grasa, R. Reig, D. (1998). "Convivir con los demás. Cuadernos Linguapax". Barcelona. Ed. Pau.
- Grasa, R. Reig, D. (1998). "Imágenes y estereotipos". Barcelona. Ed. Pau.
- Gray, D. Brown, S. Macanuff, J. (2010) "Gamestorming" Barcelona. Ed. Booket
- Myers, D. (1995): "Psicología Social". México: McGraw-Hill.
- Neubauer, H. "Fama" (2013) Ed. Siruela
- Rosenberg, M "El sorprendente propósito de la rabia" (2014) Ed Acanto
- Sunstein, C. "Rumorología: Cómo se difunden las falsedades, porque nos las creemos y que se puede hacer" (2010) Ed Debate
- UNESCO (2013): "Diversidades: el Juego de la Creatividad".
- Van Stappen, A. "Cuaderno de Ejercicios de Comunicación no Violenta" (2010) Ed. Terapias Verdes
- Asociación pro Derechos Humanos. Seminario de Educación para la Paz. (1990) "Aprender a Jugar. Aprender a vivir"

Links

<http://www.bilbao.net>
<http://www.facebook.com/Bilbaociudadintercultural>
<http://zurumurrurikez.eus>
<http://www.coe.int/en/web/interculturalcities/anti-rumours>
<http://www.educatolerancia.com/ciberodio-recursos-educativos>
<http://www.movimientocontralaintolerancia.com/>
<http://www.gitanos.org>

Los textos e imágenes generadas para esta publicación están licenciadas bajo Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional

Usted es libre de:

Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

Adaptar — remezclar, transformar y crear a partir del material para cualquier finalidad, incluso comercial.

Esta licencia está aceptada para Obras Culturales Libres.

El licenciadore no puede revocar estas libertades mientras cumpla con los términos de la licencia.

Bajo las condiciones siguientes:

Reconocimiento — Debe reconocer adecuadamente la autoría, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de una manera que sugiera que tiene el apoyo del licenciadore o lo recibe por el uso que hace.

Las actividades publicadas con anterioridad en otras publicaciones siguen manteniendo su licencia original.





Bilbao

Kultura arteko hiria
Ciudad intercultural
Intercultural city



Bilbao

UDALA
AYUNTAMIENTO