



GUÍA PARA PROFESIONALES PARA
APOYAR EL CAMBIO SOCIAL

CAN?DIDO!

C A N D O R E F U G E E S 2 . 0



ACCIONES PARA EL
EMPODERAMIENTO



Esta publicación se ha desarrollado en el marco del Programa Erasmus+ "Can Do Refugees " (2018-2021).

El programa es una asociación de las siguientes organizaciones:

AMERICAN UNIVERSITY OF
CAIRO, CAIRO, EGYPT

EUROCIRCLE,
MARSEILLE, FRANCE

PROGESTIÓN,
MADRID, SPAIN

THE UNIVERSITY OF
THESSALY, VOLOS, GREECE

VERBAND FÜR INTERKULTURELLE ARBEIT
(VIA) BAYERN, MUNICH, GERMANY

ESTE MATERIAL SE ELABORÓ EN UN PROCESO DE DESARROLLO PARTICIPATIVO CON PARTICIPANTES DE EGIPTO, FRANCIA, ALEMANIA, GRECIA Y ESPAÑA.



GESTIÓN EDITORIAL

DAVIDE GIANNELLI

LEA LAZIC

TRADUCCIÓN Y REVISIÓN

IMAN MOUTAOUAKIL

EQUIPO EDITORIAL

DAVIDE GIANELLI, FRANCIA

FLORIAN WENZEL, ALEMANIA

IMAN MOUTAOUAKIL, ESPAÑA

KATRIN KUHLA, ALEMANIA

KOSTAS MAGOS, GRECIA

LÉA LAZIC, FRANCIA

SULAF TAHA, EGIPTO

DISEÑO GRÁFICO

CHARLOTTE PERAULT, FRANCE
MANON BALAGI, FRANCE

**VERBAND FÜR
INTERKULTURELLE ARBEIT
(VIA) BAYERN, MUNICH,
GERMANY**

Project Manager
Bayern e.V., Germany
Landwehrstr. 22, 80336 München
<https://www.via-bayern.de>



**EUROCIRCLE,
MARSEILLE, FRANCE**

47 rue du Coq
13001 Marseille, France
<https://eurocircle.fr/>



**PROGESTIÓN,
MADRID, SPAIN**

Manuel Fernández Caballero, 4
Madrid 28019 España
<https://progestion.org/>



**THE UNIVERSITY OF
THESSALY, VOLOS, GREECE**

Argonafton & Filellinon,
38221 Volos, Greece
<http://old.uth.gr/en/>



**AMERICAN UNIVERSITY OF
CAIRO, CAIRO, EGYPT**

113 Kasr El Aini St., P.O. Box 2511
Cairo, 11511, Egypt
<https://www.aucegypt.edu/>





TAMBIÉN LE PUEDE INTERESAR:

[HTTP://WWW.CANDOEMPOWERMENT.EU](http://www.candoempowerment.eu)

**MÁS INFORMACIÓN DE ESTA GUÍA
EN:**

[HTTPS://CANDOREFUGEES.HOME.BLOG/](https://candorefugees.home.blog/)

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD DE LA UE

El programa Can Do Refugees, con acuerdo de subvención número 2018-1-DE02-KA204-005211, ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea / Erasmus+, bajo los estándares de la Agencia Nacional Alemana. Esta publicación refleja las opiniones de los autores, la Comisión Europea no se hace responsable de ninguno de los contenidos ni del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



 **creative
commons**





PARTICIPANTES

ADELAIDE AGOSTA

AMIRA KASSAYE

ANOUK WIJTSMA

BASTIEN BRUNEAU

CESAR DEZFULLI

CHRISTOS ALEXPOULUS

CORINNE AUFFRET-BANDOU

CYNTHIA WIJTSMA

ELEONORA BEE

ELLI KOSEK

FRANCESCA DEL BIANCHI

IMAN MOUTAOUAKIL

JULIA PFINDER

JÜRGEN BEDNARTZ

KATELIS VIGKLAS

KATRIN KUHLA

LAURA ROSALES

LAURA SANCHEZ

LEA LAZIC

MAYSA AYOUB

MARINA MOGLI

MERIT ASAAD

MERAT RAMSES

NILS HACKSTEIN


RAFIK MOATAZ

RONJA WIELTSCH

SILVIA SIMBECK

SULAF TAHA

VICTOR YOUNG



PREFACIO	1
	2
¿QUÉ ES EL CAN DO Y QUIÉN ESTÁ DÉTRAS?	2
EL ENFOQUE "CAN DO" DURANTE LOS ENCUENTROS DE PROYECTO	3
<i>"CAN DO": NUESTROS PRINCIPIOS</i>	3
<i>LOS GRUPOS</i>	5
INTRODUCCIÓN	2
"CAN DO" EN POCAS PALABRAS	8
ESTRUCTURA DE LA GUÍA	11
SECCIÓN A	12
CUÉNTAME TU HISTORIA	13
CONTRIBUCIÓN DE LA NARRATIVA A LA EDUCACIÓN DE PERSONAS REFUGIADAS	14
<i>EDUCACIÓN DE PERSONAS REFUGIADAS</i>	14
SECCIÓN B	18
EL PROGRAMA	19
MÓDULO 1	21
FOMENTO DE LA CONFIANZA Y CONTRUCCIÓN DE ESPACIOS SEGUROS DENTRO DEL GRUPO	22
<i>TOMA MI MANO</i>	22
<i>EL GESTO DEL CÍRCULO</i>	23
<i>DOS VERDADES Y UNA MENTNIRA</i>	24
<i>TU VOZ COMO TARJETA DE IDENTIDAD</i>	25



ÍNDICE

<i>EL TRADUCTOR LOCO</i>	26
<i>MIRA Y GRITA</i>	27
<i>SNAP AND CLAP</i>	28
<i>LÍNEA SOCIO-MÉTRICAL</i>	29
<i>JAK SIE MASZ? ¿CÓMO ESTÁS?</i>	30
<i>EL PASEO CARTUJIANO</i>	31
<i>BALANCE AND DANCE</i>	32
<i>A SONG FOR INCLUSION</i>	33
<i>EL ESPACIO SEGURO DENTRO DE TI</i>	34
MÓDULO 2	
COMUNICACIÓN INTERCULTURAL ; APREDIENDO DEMOCRACIA Y TRABAJO EN ANTIDISCRIMINACION	36
<i>LA HISTORIA DE MI NOMBRE</i>	37
<i>EL MAPA VIVIENTE (POSICIONAMIENTO SOCIOMÉTRICO)</i>	38
<i>DEFINIENDO LAS COMPETENCIAS INTERCULTURALES</i>	39
<i>EXPLORANDO LOS VALORES CULTURALES</i>	40
<i>¿PUEDO SENTARME AQUÍ?</i>	41
<i>VALORES DE LOS DERECHOS HUMANOS</i>	43
<i>EL DEBATE SAMURAI</i>	44
<i>LA CUERDA</i>	46
<i>¿QUIÉN TIENE QUE CAMBIAR?</i>	48
<i>EL ALIEN</i>	52
MÓDULO 3	
DEBATE, REFLEXIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	54
<i>OPEN SPACE</i>	55
<i>EL ÁRBOL DEL PROBLEMA</i>	58
LECTURAS INTERESANTES	59
BIBLIOGRAFÍA	60

PREFACIO

Después de haber trabajado durante muchos directamente con personas migrantes y refugiadas en diferentes países europeos, nosotros (profesionales) nos dimos cuenta de la importancia de los marcos no formales para llegar a las personas migrantes y a los profesionales y lograr sentir su realidad y apreciar su viaje. Nuestra idea en este proyecto era desarrollar y experimentar nuevos métodos basados en las artes y el teatro para permitir a los profesionales conocer mejor y abordar las necesidades reales de las personas migrantes y refugiadas. Recurrimos a talleres de improvisación teatral, danza y animación para crear un espacio seguro para todos los participantes y explorar con ellos sus sueños, esperanzas y miedos.

Estamos aquí compartiendo nuestra historia para ayudar a los profesionales de todo el mundo a entender mejor la realidad que acompaña a cada una de las personas que un día decidieron huir de su patria para salvar su vida. Esperamos que nuestra historia también pueda ayudar a los profesionales a comprenderse mejor a sí mismos, tanto como nos ayudó a nosotros a apreciar mejor nuestra historia entrelazada, nuestras necesidades colectivas y la belleza de nuestra vulnerable y persistente humanidad compartida.

¿QUIÉNES SOMOS?

KATRIN KUHLA

¡Bienvenidas a todas! Gracias por vuestro interés en nuestro proyecto. Aquí les presentaremos los conceptos básicos del "Can Do", así como el enfoque y el escenario de los encuentros del "Can Do". Nuestra intención es aclarar el concepto teórico que subyace a nuestro planteamiento y hacerlo viable para los demás. Para entender el efecto del enfoque "Can Do", hay que experimentarlo: su potencial, de hecho, queda más claro una vez que se ha participado en nuestras reuniones, talleres y proyectos internacionales. No obstante, haremos todo lo posible por transmitir nuestro enfoque por escrito en este folleto. Este último, por un lado, está destinado a las personas que ya nos conocen y quieren entender nuestro trabajo en profundidad. Por otro lado, proporciona una comprensión inicial para aquellas personas para quienes el enfoque es completamente nuevo y que, con suerte, querrán tener una experiencia "Can Do" con nosotros en nuestras reuniones, talleres y proyectos.

¿QUÉ ES EL CAN DO Y QUIÉN ESTÁ DETRAS?

"Can Do" es el nombre de los proyectos de empoderamiento financiados por Erasmus+ en Alemania como asociación estratégica de la agencia nacional. El primer proyecto "Can Do" ("Can Do Empowerment") tuvo lugar de 2014 a 2017. En aquel momento, el enfoque fue desarrollado por las "madres fundadoras" **Katrin Kuhla** e **Iman Moutaouakil**, que lo han dirigido desde entonces. Katrin Kuhla ha sido la líder del consorcio en VIA Bayern desde el principio. En 2018, se aprobó el proyecto de continuación: "Can Do Refugees". "Can Do Refugees" está formado en alianza con las siguientes entidades: Progestión (España), Eurocircle (Francia), la Universidad de Tesalia (Grecia) y la Universidad Americana de El Cairo (Egipto).

En los proyectos "Can Do", organizamos encuentros de cinco días, con 2-4 participantes de cada socio del grupo, lo que hace un total de unos 15-25 participantes. En este sentido, el valor de las reuniones "Can Do" viene dado también - y principalmente- por la variedad de conocimientos de sus participantes que, independientemente de su respectiva formación (trabajadores sociales, investigadores, formadores, gestores de proyectos, etc.), han de considerarse agentes multiplicadores. Los encuentros tienen siempre un tema central, y los ejercicios que encontrarás en esta recopilación están estructurados según los temas de los encuentros que tuvieron lugar en España y Francia.

EL ENFOQUE “CAN DO” EN LOS ENCUENROS “CAN DO”

“ FUERON TRES DÍAS DE EMPODERAMIENTO. ME SIENTO CON MUCHA ENERGÍA. ESTOY AGRADECIDA POR LA ENERGÍA Y LOS NUEVOS MÉTODOS.

WIELTSCH, R.- FORMADORA

ME LLEVO A CASA EL APOYO Y LA ENERGÍA. EL ENCUENTRO ME DIO PODER. ME DIO LA SENSACIÓN DE QUE EN EL MUNDO HAY GENTE BUENA.

RAMSES, M. – INVESTIGADOR

En nuestros proyectos "Can Do", profesionalizamos y formamos a personas que vienen de los ámbitos de la educación social y cívica. El proyecto "Can Do Refugees" se centra en personas que trabajan con personas refugiadas de forma profesional o voluntaria.

“CAN DO”: NUESTROS PRINCIPIOS

Creemos que ya existen muchos métodos, enfoques y proyectos interesantes y útiles para abordar los problemas sociales. Sin embargo, los participantes en nuestros encuentros señalan el enorme impacto de los encuentros, y algunos incluso los describen como una "experiencia que cambia la vida". Este profundo impacto social y personal se deriva de nuestra base y de tres principios cruciales:

NUESTROS PRINCIPIOS: LA CONFIANZA

En la base de nuestras reuniones está la confianza. Para nosotros, crear confianza es fundamental. Sólo cuando la confianza está presente en el grupo, podemos pasar a centrarnos en el contenido y los temas. Cuando se construye la confianza entre los miembros del grupo, los temas difíciles, como la discriminación, el racismo, la psicoterapia, etc., pueden abordarse de una manera fundamentalmente diferente y a un nivel emocional mucho más profundo. En este sentido, en este manual se describen muchos ejercicios relacionados con la construcción de la confianza, que a menudo tienen su origen en enfoques pedagógicos relacionados con el arte, el teatro, la música y la danza.

ENFOQUES ORIENTADOS A LOS VALORES: HACER QUE LAS PERSONAS SEAN CONSCIENTES DE SUS PUNTOS FUERTES E INVITARLAS A UTILIZARLOS MÁS.

La gente aprende más fácil y más rápido, y el efecto dura más tiempo, cuando se puede trabajar con sus puntos fuertes en lugar de con sus debilidades. No analizamos los puntos débiles. Nos centramos en los puntos fuertes. La gente suele ser más consciente de sus debilidades que de sus puntos fuertes. Al centrarnos en los puntos fuertes, aumentamos la confianza, lo que permite trabajar en temas difíciles (por ejemplo, la exclusión, la discriminación, etc.). Los participantes están preparados para utilizar sus competencias para mejorar su vida cotidiana. El enfoque orientado a los recursos aumenta la motivación y el entusiasmo por todo el proceso de aprendizaje. El enfoque basado en los recursos de las reuniones "Can Do" invita continuamente a los participantes a asumir el papel de formadores y a transmitir sus conocimientos a los demás. Lo ideal es lograr que en las sesiones "Can Do" todos sean a la vez profesores y formadores.

ENFOQUE PARTICIPATIVO: INVITAR A LA GENTE A COLABORAR

Trabajamos de forma participativa. Los participantes conducen los seminarios decidiendo los temas que vamos a trabajar. Las sesiones de "Can Do" tienen un programa diario y semanal preestablecido. Existe, en este sentido, un hilo conductor, pero son los participantes quienes deciden cómo se configura este proceso. Nada ocurre sin la implicación de los participantes. Al contrario, se les invita a participar. Ellos mismos ponen en primer plano los temas que les resultan importantes, y contribuyen con las habilidades y recursos que aportan a los encuentros. De este modo, los participantes pueden identificarse con el proceso de aprendizaje y con lo que ocurre en el espacio de la formación. Este enfoque elimina la resistencia al viaje de aprendizaje - o, si la hubiera, podría resolverse más fácilmente.

Los encuentros "Can Do" reúnen a personas internacionales con diferentes perspectivas (académicas, prácticas, de voluntariado, profesionales, a largo plazo, a corto plazo, etc.). Según nuestra experiencia, la sensación de "¡No estoy solo!" y "¡En otros países hacen el mismo trabajo que nosotros!" puede ser muy estimulante. Da la sensación de pertenecer a una comunidad más amplia que se preocupa por el bienestar de los refugiados, los inmigrantes y las personas marginadas. Este es un efecto del trabajo participativo.

CAN?DO!

ENFOQUE EN EL PROCESO: GARANTIZAR QUE NUESTRO TRABAJO SEA RELEVANTE PARA LA VIDA PROFESIONAL O PRIVADA DE LOS PARTICIPANTES Y QUE PUEDA TRASLADARSE A SUS VIDAS DESPUÉS DE LAS REUNIONES

Nuestros programas de formación " Can Do " no están orientados ni a los objetivos ni a los resultados. Por el contrario, están siempre enfocadas en el proceso. Creemos, de hecho, que esta es la manera de conseguir resultados hechos a la medida de los participantes y que, por tanto, pueden tener un impacto profundo y duradero. Siguiendo la premisa básica de que "¡Las interrupciones tienen prioridad!", damos prioridad a los impulsos de los participantes sobre la agenda del curso. Nuestra experiencia demuestra que un enfoque orientado al proceso cubre los puntos esenciales de la agenda pero, al mismo tiempo, se abre a posibles desvíos, se ajusta a las prioridades de los demás y permite cambios de énfasis. En otras palabras, un enfoque centrado en el proceso puede reducir el número de temas que normalmente puedan tratarse en un enfoque más estructurado y enfocado en los objetivos, pero crea un margen para que surjan los temas que realmente preocupan e interesan a los participantes. En este sentido, este contenido suele ser más relevante para la vida cotidiana de los participantes.

LOS GRUPOS

Hay algunos contextos y encuadres de grupo particulares que son fundamentales para los encuentros de " Can Do ":

ENTORNO TRANQUILO Y RURAL Y BUENA COMIDA

Puede parecer simplista, pero un entorno tranquilo y rural, así como una buena comida, son cruciales para crear un ambiente de grupo relajado, feliz, atento y centrado. Los líderes de grupo experimentados dicen que el lugar y la comida suponen el 80% del éxito de un seminario - estamos de acuerdo con esto, aunque pueda sonar aleccionador. Es importante que todos coman juntos, por lo que las finanzas deben planificarse en consecuencia. De hecho, nuestra experiencia nos dice que comer juntos tiene un efecto unificador y armonizador en el grupo. Sólo en un ambiente enmarcado por estas condiciones pueden producirse encuentros verdaderos y significativos entre los participantes. Además, estas condiciones son esenciales para hacer realidad los recursos personales de cada uno que, una vez visibles y accionables, pueden convertirse en el núcleo del trabajo participativo. Este entorno tiene una influencia armonizadora y centrada en todo el proceso del grupo.

AGENDA VIVA

El proyecto "Can Do" está dirigido por un Comité Coordinador, con un representante de cada país asociado. Esta persona también participa en las reuniones de "Can Do" y, en estas ocasiones, asume el liderazgo de los participantes de su país. Antes de las reuniones, recoge las aportaciones de los participantes para que el Comité Coordinador establezca una primera propuesta de Agenda Viva. Esta Agenda Viva se expone en la sala del seminario, idealmente con tarjetas flexibles (pared adhesiva o tarjetas adhesivas de facilitación, etc.). El orden del día es una sugerencia del Comité Coordinador; el primer día se lleva a cabo según lo previsto pero, como se ha mencionado anteriormente, los días siguientes pueden variar en función de los intereses del grupo.

GRUPOS NOCTURNOS DE REFLEXIÓN

Todas las noches, las personas de un mismo país se reúnen en grupos de zumbidos y reflexionan sobre el día: ¿Qué ha ido bien? ¿Qué deseamos para mañana? ¿Qué le gustaría aportar a alguien? Una persona de cada país presenta las ideas y preocupaciones al resto del grupo. A partir de estas rondas, la Agenda Viva se modifica cada noche.

APOYANDO A LOS PRIMERIZOS

Debido al trabajo enfocado en los recursos, ocurre una y otra vez que las competencias de los participantes surgen durante la reunión, y luego se integran también en la Agenda Viva. A veces, los miembros del Comité Coordinador tienen que actuar como guardianas y permitir que los participantes descubran estas competencias. Las horas de la comida y las tardes son especialmente adecuadas para ello. Las reuniones de "Can Do" han acogido a menudo estos estrenos: muchos han aplicado sus métodos en inglés por primera vez, hemos tenido un bailarín de hip hop que ha enseñado su danza a los adultos por primera vez y algunas situaciones traumáticas o experiencias de discriminación se han contado por primera vez en las reuniones de "Can Do".



TIEMPO DE OCIO

Cuando la gente se divierte, se relaja y entra en un estado en el que puede absorber realmente nuevas ideas. Por eso, parte de las reuniones de "Can Do" consiste en planificar la diversión: el tercer día, siempre tenemos una tarde de "Look & See" en la que conocemos la zona local. Aquí, incluso podemos encontrar algo que pueda relacionarse con el tema general de la reunión. Para algunos días por la tarde, proponemos actividades conjuntas, que suelen ser sugeridas por los participantes. En la última velada, es obligatorio festejar toda la noche. Por lo tanto, no tiene sentido planificar cosas especialmente exigentes el último día.



CAN?DO!

INTRODUCCIÓN

"CAN DO" EN POCAS PALABRAS

DAVIDE GIANNELLI

El objetivo de "Can Do Refugees 2.0" es apoyar y habilitar a los profesionales y voluntarios que trabajan con refugiados, solicitantes de asilo y, en general, con personas de origen migratorio. En este sentido, esta guía propone una serie de herramientas prácticas y métodos innovadores que mejorarán su desarrollo profesional en términos de conocimientos, habilidades y competencias. El amplio abanico de materiales que encontrarás en las siguientes páginas -metodología, marco teórico, ejercicios de fomento de la confianza y actividades principales- se testaron durante dos formaciones que tuvieron lugar en Madrid, España, y en Marsella, Francia. En estas ocasiones, la confianza, la participación y el empoderamiento han sido, al mismo tiempo, conceptos centrales y motores principales. De hecho, si bien el empoderamiento, entendido como proceso de autocapacitación y como apoyo profesional a las personas, ha representado el objetivo último de cada taller, su éxito y eficacia se han basado totalmente en las relaciones de confianza y en el compromiso sincero de cada participante, ya sea formador o alumno. El empoderamiento, en este sentido, se alcanzó a través de la participación que, a su vez, se vio favorecida por la construcción progresiva de un ambiente de confianza mutua.

Más concretamente, el contenido de esta recopilación refleja los elementos centrales que se identificaron durante una evaluación participativa de las necesidades, que se llevó a cabo en todos los países socios. Esto puso de manifiesto la necesidad de repensar la práctica del apoyo profesional a los refugiados frente a la intensificación, en los últimos seis años, de los flujos migratorios hacia las fronteras europeas. En otras palabras, el aumento del número de personas que se desplazan hacia Europa implica también la responsabilidad, tanto para las instituciones internacionales como para los profesionales locales, de ampliar -en términos de recursos- y profundizar -en términos de enfoque- el compromiso con la integración y la inclusión social para satisfacer eficazmente las necesidades de la población refugiada. En el intento de reflejar estas necesidades, la propia composición del consorcio refleja una trayectoria migratoria: la participación de un país de habla árabe (Egipto), de dos países de tránsito (España y Grecia), y de dos países de destino (Francia y Alemania), pretende evidenciar las etapas que suelen atravesar los refugiados a lo largo del viaje migratorio.

Esto último, de hecho, no sólo constituye una experiencia severa y a menudo traumática, sino que también puede dar a los refugiados la posibilidad de crear y mantener vínculos con su país de origen, con el país de acogida y con los de tránsito, todo al mismo tiempo, con consecuencias significativas en la construcción de la identidad y el sentido de pertenencia (Cherti y McNeil, 2012). Además, aunque la situación de los refugiados debe analizarse en el contexto de la respectiva sociedad de acogida, un proceso justo de integración debe conllevar una serie de objetivos que se aplican en todos los países. Entre ellos se encuentran los esfuerzos por permitir a los refugiados alcanzar y desarrollar todo su potencial, proteger sus derechos humanos, prevenir su marginación y fomentar la cohesión social y la convivencia (ACNUR, 2014). En este sentido, la evaluación puso de manifiesto la necesidad de que los profesionales reciban formación y estén capacitados para:

- Nociones de pedagogía del trauma para apoyar a las personas que han sufrido violencia y abusos;
- Formación intercultural para tratar positivamente los diferentes sistemas de creencias, códigos culturales y valores;
- Métodos para contrarrestar los estereotipos y crear narrativas más inclusivas;
- Herramientas para que los agentes multiplicadores puedan desarrollar un apoyo personalizado y basado en los derechos.

Para ello, esta recopilación reúne actividades y métodos que pertenecen a cinco aspectos clave del trabajo con los refugiados: comunicación intercultural, antidiscriminación, pedagogía del trauma, derechos de la mujer, educación para la ciudadanía y la democracia. Además de la evaluación de las necesidades, la identificación de estas áreas clave, y el desarrollo de todo el proyecto en sí, depende en gran medida de dos pilares: en primer lugar, la necesidad de abordar y abordar los riesgos de la exclusión social y la pobreza, como se señaló en la Estrategia Europa 2020 de junio de 2010. Además, con el estallido de la pandemia del COVID-19, esta necesidad se ha convertido inequívocamente en una urgencia: en particular, varias investigaciones ya han demostrado que, en toda la sociedad, el distanciamiento y el aislamiento social han afectado gravemente a nuestros mundos sociales, al bienestar y al sentido del yo, con efectos preocupantes en la educación, el empleo, las relaciones, etc.

Y aunque las pandemias y las consiguientes medidas de actuación afectan a poblaciones enteras, no lo hacen a todas por igual: lo más importante es que son los grupos vulnerables y desfavorecidos de nuestras sociedades los que probablemente paguen los costes desproporcionados de la crisis (Brooks et al, 2020). Entre ellos se encuentran las personas con empleos precarios, las minorías y las comunidades étnicas, los inmigrantes y los refugiados, las mujeres y los niños, así como personas mayores (como objetivo potencial de comportamientos abusivos). En su reciente revisión, Brooks et al. (2020) encontró fuertes evidencias de las consecuencias adversas del aislamiento, incluyendo no sólo el bajo estado de ánimo y la depresión, sino también el aumento de la sospecha, la desconfianza, la estigmatización y la interrupción de la solidaridad social. Para contrarrestar estos fenómenos, "Can Do" ha tratado de reunir a las personas en un proceso de aprendizaje experimental: para que se involucren, se interesen, sean proactivas y, finalmente, se empoderen.

El segundo pilar está representado por la necesidad de incluir a los propios refugiados en dicho proceso. De hecho, no existe un enfoque único para la inclusión, y medirla sin la participación de los refugiados y sin comprender sus necesidades específicas puede provocar intervenciones erróneas, dependencia, marginación y, en última instancia, aislamiento. La inclusión es, en este sentido, un proceso bidireccional dinámico y gradual que, para ser eficaz, significativo y enriquecedor, requiere la participación de todas las partes.



ESTRUCTURA DE LA GUÍA

Para abordar todos los aspectos clave que hemos identificado hasta ahora, esta recopilación se divide en dos secciones principales: **La sección A** consiste en un artículo académico que fue escrito por el socio del consorcio de la Universidad de Tesalia/. Su intención, en este sentido, es proporcionar un marco teórico que respalde y legitime el enfoque de " Can Do ". En particular, "Cuéntame tu historia": La contribución de las narrativas a la educación de los refugiados" explora la importancia de las narrativas en nuestra vida cotidiana, y su papel en la construcción de nuestra propia identidad y de la imagen de identidad que nos formamos para los demás. Más concretamente, el artículo considera el uso de las narrativas como uno de los medios más importantes en la implementación de la educación intercultural y de refugiados para apoyar y promover la autodeterminación del sujeto y la libre expresión, aceptación e intercambio de sus referencias culturales.

La sección B presenta, en cambio, el corpus de actividades que se llevaron a cabo durante los dos encuentros " Can DO " que tuvieron lugar en Francia y España. Cada ejercicio se describe en profundidad y se desglosa para tener en cuenta el enfoque pedagógico, los resultados del aprendizaje, el tamaño ideal del grupo, el marco temporal, los posibles requisitos específicos, así como consejos y recomendaciones para los formadores y facilitadores. En concreto, los módulos se dividen de la siguiente manera: El módulo 1 se compone de 13 ejercicios de fomento de la confianza, cuyo objetivo es crear, progresivamente, un espacio seguro y una atmósfera de confianza mutua dentro del grupo. Algunas actividades están diseñadas específicamente para conocerse, establecer las reglas básicas de la formación y reflexionar colectivamente sobre los valores, las identidades y el posicionamiento de cada participante en la sociedad. El módulo 2 consta de 11 actividades que tratan de la comunicación intercultural, el aprendizaje de la democracia y el trabajo contra la discriminación. El objetivo del módulo es desarrollar una conciencia intercultural más profunda, para cuestionar los propios modelos y comportamientos naturales, especialmente cuando se buscan privilegios y libertad personal. De este modo, también se pretende sacar a la luz dilemas y conflictos, tanto en la sociedad como en uno mismo, para trabajar en el reconocimiento de la igualdad de derechos de cada individuo a la libertad y la no discriminación. Por último, el módulo 3 pretende facilitar la reflexión grupal e individual, así como la resolución de problemas. Agrupa 2 actividades que se relacionan con temas como la educación para la ciudadanía, los derechos de las mujeres y la pedagogía del trauma. Más concretamente, el módulo está diseñado para ayudar a las personas a reconocer su potencial, a aprender a pensar de forma crítica y a pasar a la acción para lograr un cambio positivo en la propia vida y en la comunidad. En cierto modo, las actividades pretenden aprender a dejar aflorar conscientemente los sentimientos positivos para restablecer un espacio interior seguro.



SECCIÓN A



CUÉNTAME TU HISTORIA

LA CONTRIBUCIÓN DE LAS NARRATIVAS A LA EDUCACIÓN DE LAS PERSONAS REFUGIADAS

KOSTAS MAGOS

Nuestra vida cotidiana se compone de un conjunto de narraciones. Las narraciones no sólo son una importante forma de comunicación, sino también una herramienta para entender e interpretar el mundo. A través de las narraciones compartimos nuestros pensamientos y acciones, nos juzgamos a nosotros mismos y a los demás. A través de las narraciones construimos tanto nuestra propia identidad como la imagen de identidad que nos formamos para los demás. Al mismo tiempo, las narraciones son un canal importante para transmitir valores, códigos y referencias culturales, pero también estereotipos y prejuicios, lo que pone de manifiesto la necesidad de un enfoque crítico.

Bruner (1986) sostiene que las narrativas operan en dos niveles paralelos. El primero se refiere a la toma de conciencia y el segundo a la acción. La acción que sigue a la toma de conciencia es la que puede llevar al desarrollo de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes. De este modo, las narrativas funcionan como los hilos de una alfombra de colores. Se trata de una alfombra que nunca está completa, ya que sus colores y diseños están en un proceso de transformación constante. Algunos de los hilos-narrativa anteriores pueden ir desapareciendo poco a poco, ya que los conocimientos y actitudes más antiguos asociados a ellos están sujetos a cambios, mientras que se añaden nuevos hilos-narrativa como resultado de nuevas audiencias y experiencias.

El poder de las narrativas es un factor clave para su uso en la educación y especialmente en la educación intercultural. Ésta se centra en la gestión positiva de la alteridad, el respeto a la diversidad cultural y el desarrollo de la empatía (Nieto, 2004). La educación intercultural está directamente relacionada con el desarrollo de la comunicación intercultural y el uso de las narrativas es una gran herramienta para lograrlo, ya que a través de ellas se escuchan las "voces auténticas" de los narradores (Schwartz, 2001). En este contexto, las narrativas pueden ser uno de los medios más importantes en la implementación de la educación intercultural que apoya y promueve la autodeterminación del sujeto y la libre expresión, aceptación e intercambio de sus referencias culturales.

La aparición de las voces auténticas de los individuos y, a través de ella, la constatación de las relaciones de poder y las desigualdades sociales observadas entre los miembros de la mayoría dominante y los grupos de población minoritarios, es también un objetivo clave de la pedagogía crítica (Giroux, 1993). El uso de la narrativa en el contexto de la pedagogía crítica tiene las características de la "narrativa crítica" (Aveling, 2001). Las narrativas críticas se centran en la identificación y la lucha contra los estereotipos y la discriminación, y suelen estar asociadas a las llamadas narrativas "covered" (Clandinin y Connelly, 1996).

Las narrativas "covered" son narraciones que no expresan claramente lo que realmente quieren decir, debido al miedo consciente o inconsciente del narrador. Este miedo suele estar asociado a las opiniones del narrador que difieren de las dominantes. Si el narrador expresa sus verdaderos puntos de vista, teme entrar en conflicto con los miembros del grupo dominante, hecho que puede provocar su discriminación, incluso su exclusión social. La categoría de narraciones cubiertas incluye a menudo las narraciones de individuos que no son miembros del respectivo grupo dominante, como las narraciones de inmigrantes y refugiados.

EDUCACIÓN PARA PERSONAS REFUGIADAS

La educación para personas refugiadas, así como la formación de formadores de refugiados, ha sido un área importante de la educación en las últimas décadas. La creciente afluencia de refugiados a los países europeos ha llevado a los gobiernos de muchos países, así como a la Unión Europea como organismo colectivo, a buscar políticas eficaces para la inclusión social y educativa de la población refugiada. Para ello, se han llevado a cabo numerosas actividades de investigación, así como numerosas acciones y programas con el objetivo principal de incluir a la población refugiada en el ámbito social y educativo. El programa "Can Do Refugees 2.0", en cuyo marco se creó el manual que tiene en sus manos, es uno de los programas europeos mencionados que tiene como objetivo destacar e intercambiar buenas prácticas para la formación de los profesionales que tratan con los refugiados.

Cabe mencionar que el tema de la educación para personas refugiadas es de gran interés en la literatura científica educativa más amplia. El estudio de la literatura saca a la luz ejemplos muy interesantes de educación de personas refugiadas, la mayoría de los cuales utilizan y apoyan los principios y las técnicas de enseñanza del aprendizaje experimental.

CAN?DO!

un educador interculturalmente competente aborda cada identidad cultural como una identidad dinámica que se co-forma cada vez en interacción con las identidades de los demás. Es obvio que un profesional que se ocupe de la integración educativa y social de las personas refugiadas debe tener las características mencionadas de un educador interculturalmente capaz. Al mismo tiempo, debe conocer y utilizar eficazmente las técnicas adecuadas que apoyan el conocimiento y el intercambio cultural, pasos necesarios para crear las condiciones para la inclusión de los refugiados. Como se ha mencionado anteriormente, entre estas técnicas es importante el papel de la narrativa.¹

[artículo en extracto. Pueden consultar el original en inglés en la página oficial del proyecto.]





SECCIÓN B



EL PROGRAMA

En las siguientes páginas, presentamos el corpus de actividades que se llevaron a cabo durante los dos encuentros "Podemos hacer" que tuvieron lugar en Francia y España. El contenido de este plan de estudios está dirigido específicamente a los profesionales y voluntarios que trabajan con refugiados, solicitantes de asilo y, en general, con personas de origen migratorio. Su objetivo, en este sentido, es proporcionarles una serie de herramientas prácticas y métodos eficaces que apoyen su práctica diaria y mejoren su desarrollo en términos de conocimientos, habilidades y competencias. En particular, describimos en profundidad cada actividad desglosándola según el enfoque pedagógico, los resultados del aprendizaje, el tamaño específico del grupo, el marco temporal, los recursos humanos y materiales, así como consejos y recomendaciones para formadores y facilitadores. Para permitirle adaptarse y dar forma a su seminario en función de los intereses y actitudes de los participantes, así como de los suyos, hemos preferido no proporcionar ningún tipo de hoja de ruta o programa preestablecido. Tenga en cuenta, sin embargo, que el enfoque "Podemos hacer" -tal como se describe en las primeras páginas- requiere una serie de ajustes y se abre a una variedad de dinámicas que deben tenerse en cuenta para que la formación sea eficaz y significativa. A la hora de la puesta en práctica, por ejemplo, combinamos diferentes métodos y enfoques, según el contenido y su dificultad para el proceso. Algunos contenidos, de hecho, se transmiten mejor mediante ejercicios dinámicos, en los que se agitan tanto el cuerpo como la mente. Algunos necesitan más atención, como cuando entregamos aportes teóricos, mientras que otros necesitan ser discutidos durante un paseo al aire libre -también conocido como "Spatiamentum", como nos enseñaron los monjes cartujos. Los formadores están ahí para identificar la mejor manera de transferir y compartir los conocimientos según el grupo, y para analizar tanto los obstáculos epistemológicos como los epistémicos.

CAN?DO!

En cuanto a la estructura del programa, los módulos se dividen de la siguiente manera:

MÓDULO 1

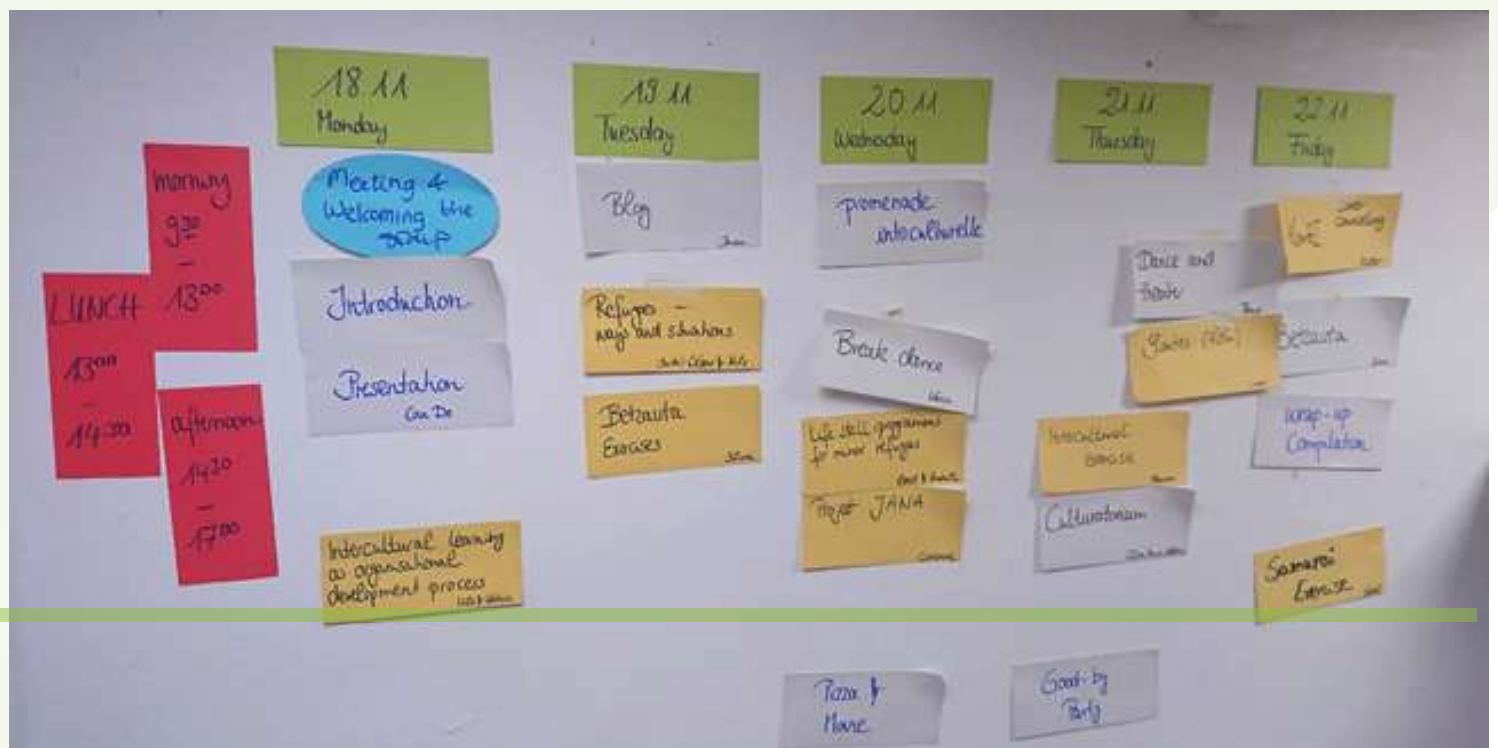
El módulo 1 se compone de 13 ejercicios de fomento de la confianza cuyo objetivo es crear, progresivamente, un espacio seguro y un ambiente de confianza compartida dentro del grupo. Algunas actividades están diseñadas específicamente para conocerse, establecer las reglas básicas de la formación y reflexionar colectivamente sobre los valores, las identidades y el posicionamiento de cada participante en la sociedad.

MÓDULO 2

El módulo 2 consta de 11 actividades que tratan de la comunicación intercultural, el aprendizaje de la democracia y el trabajo contra la discriminación. El objetivo del módulo es desarrollar una conciencia intercultural más profunda, para cuestionar los propios patrones y comportamientos naturales, especialmente cuando se buscan privilegios y libertad personal. De este modo, también se pretende sacar a la luz dilemas y conflictos, tanto en la sociedad como en uno mismo, para trabajar en el reconocimiento de la igualdad de derechos de cada individuo a la libertad y la no discriminación.

MÓDULO 3

El módulo 3 pretende facilitar la reflexión grupal e individual, así como la resolución de problemas. Agrupa 2 actividades que abordan los temas de la educación para la ciudadanía, los derechos de las mujeres y la pedagogía del trauma. Más concretamente, el módulo está diseñado para ayudar a las personas a reconocer su potencial, a aprender a pensar de forma crítica y a pasar a la acción para lograr un cambio positivo en la propia vida y en la comunidad. En cierto modo, las actividades pretenden aprender a dejar aflorar conscientemente los sentimientos positivos para restablecer un espacio interior seguro.



MÓDULO 1

FOMENTO DE LA CONFIANZA Y CREACIÓN DE ESPACIO SEGURO DENTRO DEL GRUPO.

En este módulo, presentaremos 13 actividades que se pusieron en práctica durante nuestros seminarios internacionales de Madrid y Marsella. En cierto modo, estas actividades representan las premisas de cualquier reunión eficaz de "Podemos hacer": su objetivo, de hecho, es crear, progresivamente, un espacio seguro y una atmósfera de confianza mutua dentro del grupo. Las actividades de fomento de la confianza están diseñadas específicamente para conocerse, establecer las reglas básicas de la formación y reflexionar colectivamente sobre los valores, las identidades y el posicionamiento de cada participante en la sociedad. Del mismo modo, invitan a los participantes a comprometer tanto su mente como su cuerpo para reunir, en este sentido, energía positiva y un sentimiento de cohesión.

TOMA MI MANO

TAMAÑO GRUPO

Al menos 5 participantes

TIEMPO

10 minutos

ESPACIO

un espacio donde se pueda mover libremente

RECURSOS

(MATERIALES)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD-PASOS

1. Los participantes comienzan a moverse libremente por la sala;
2. cuando se encuentran con alguien, se presentan diciendo su nombre
3. después, "toman" el nombre de la otra persona (se intercambian los nombres) y siguen caminando
4. cuando conozcan a otra persona, se presentarán diciendo el nombre que tomaron anteriormente;
5. los participantes siguen conociendo gente y presentándose con el nombre de la última persona que han conocido;
6. una vez que un participante (A) conoce a alguien (B) que se presenta con su propio nombre (B se presenta como A), sale del juego
7. la actividad termina cuando todos los participantes han conocido a una persona que utiliza su propio nombre, o cuando sólo hay uno o unos pocos nombres utilizados por la mayoría de los participantes

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

- Conocerse mutuamente
- Conocer los nombres de todos los participantes

CONSEJOS (COSAS A TENER EN CUENTA/ DIFERENTES VERSIONES):

EL GESTO DEL CÍRCULO

TAMAÑO GRUPO

Al menos 5 participantes

TIEMPO

10 minutos o más, dependiendo del tamaño del grupo.

ESPACIO

sala grande para que los participantes formen un círculo.

RECURSOS

(MATERIALES)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD-PASOS

1. Los participantes se colocan en círculo;
2. Se pide a uno de los participantes que haga un gesto (con o sin sonido); puede ser un movimiento sencillo como decir "adiós" con la mano,
3. el siguiente participante del círculo debe imitar exactamente la acción o el movimiento, con la misma expresión facial,
4. Esto se repite hasta que todos los participantes hayan tenido un turno para imitar la primera acción/movimiento

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

- Crear una atmósfera de confianza y tranquilidad en el grupo
- Tomar conciencia de su lenguaje corporal
- Tomar conciencia del poder de la comunicación no verbal en los grupos interculturales
- Para fortalecer y potenciar la comunicación que los participantes tienen entre sí.
- Para construir la cohesión y la sincronización del grupo
- Para desarrollar el enfoque y la concentración

CONSEJOS (COSAS A TENER EN CUENTA/ DIFERENTES VERSIONES):

DOS VERDADES Y UNA MENTIRA

TAMAÑO GRUPO	De 5 a 20 participants
TIEMPO	10 minutos o más, dependiendo del tamaño del grupo
ESPACIO	espacio suficientemente grande para el libre movimiento
RECURSOS (MATERIALES)	·Lápices/bolígrafos/rotuladores ·Post-it/papel y cinta adhesiva

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD-PASOS

1. Todos reciben un post-it, cinta adhesiva y un bolígrafo;
2. se pide a los participantes que escriban dos verdades y una mentira sobre sí mismos (algo que los demás probablemente no sepan sobre ellos)
3. todos los participantes se pegan el papel al pecho y se pasean libremente
4. en reuniones individuales, hablan entre ellos y averiguan cuál es la afirmación falsa
5. una vez que lo averigüen, siguen caminando individualmente por la sala hasta que conozcan a una nueva persona con la que puedan mantener una conversación similar;
6. dependiendo del tamaño del grupo, la actividad termina cuando todos han tenido la oportunidad de conocer a cada persona, o después de un tiempo determinado, por ejemplo, después de 10 intercambios.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

- Conocerse mutuamente
- Iniciar un debate sobre los prejuicios y las "imágenes" que se tienen de las personas

CONSEJOS (COSAS A TENER EN CUENTA/ DIFERENTES VERSIONES):

El ejercicio también es adecuado para personas que ya se conocen un poco. El formador puede sugerir a los alumnos que escriban verdades y mentiras que no sean fáciles de detectar/ adivinar. El animador puede optar por añadir una evaluación/reflexión de la actividad. Para iniciar un debate sobre los prejuicios y las "imágenes" que se tienen de las personas. En el momento de la reflexión, surgirá el tema de los prejuicios y las "imágenes" sobre la otra persona; porque a veces la gente se sorprenderá al aprender cosas nuevas sobre una persona que no esperaba.

Como variante del juego, las verdaderas afirmaciones pueden no revelarse hasta el final del ejercicio, cuando todos se sientan en círculo.

TU VOZ COMO CARTA DE IDENTIDAD

TAMAÑO GRUPO	De 20 a 30 participantes
TIEMPO	30 minutos
ESPACIO	Espacio abierto
RECURSOS (MATERIALES)	

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD-PASOS

Parte A

- Pide a todos que se pongan de pie formando un círculo. Empieza por relajar todas las partes del cuerpo. Estira los brazos, agita las piernas, relaja los hombros;
- Cuando todo el grupo se sienta cómodo con la relajación de su cuerpo, puedes empezar la "ducha sensorial";
- Ducha sensorial: se recorren los 4 elementos:
- Fuego: frotar cada parte del cuerpo con las manos
- Tierra: Dando forma a tu cuerpo como si fueras un escultor trabajando en la estatua de tu cuerpo
- -Agua: Quitando el agua de tu ropa
- Aire: (si el grupo se conoce) Soplar suavemente sobre el compañero que está a tu lado, si no, te quedas quieto y sientes el aire o te soplas suavemente a ti mismo

Parte B

- Globo moribundo: inhala y luego exhala como un globo moribundo en tu vientre. Mientras exhalas, silba como un globo que se va vaciando lentamente: este ejercicio ayuda a calentar la voz;
- Canta tu nombre;
- A. En un círculo tomamos un ritmo chasqueando los dedos, luego dices tu nombre cantándolo o haciendo un ruido o una onomatopeya. Todo el grupo repite tu nombre después de ti
- B. Una vez completada una ronda, añades un movimiento a tu nombre y todos lo repiten de nuevo. Si crees que el grupo lo necesita, puedes repetir más de una ronda.
- Sigue diciendo tu nombre con tu gesto y uno a uno todos dicen su nombre y su gesto. El resultado es una pieza polifónica con todos los nombres.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

- Respetar tu cuerpo, entrenar tu respiración y encontrar el sonido y la musicalidad de tu nombre
- Conocer el temperamento de cada uno a través de la comunicación expresiva para conectarse con los demás.

CONSEJOS (COSAS A TENER EN CUENTA/ DIFERENTES VERSIONES):

No juzgues el sonido de los participantes y ayúdales a sentirse cómodos pronunciando su nombre. Si alguien no tiene ganas de participar, no le obligues a hacerlo.

EL TRADUCTOR LOCO

TAMAÑO GRUPO

De 10 a 20 participantes

TIEMPO

30 minutos

ESPACIO

RECURSOS

(MATERIALES)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD-PASOS

1. Los participantes forman grupos de 3 personas que hablan al menos 2 idiomas diferentes,
2. En cada grupo una persona será designada como el "profesor" que se presentará en su lengua materna; una persona que no habla la misma lengua es el "intérprete", tiene que traducir simultáneamente en la lengua común del grupo lo que dice el profesor, la tercera persona es el "intérprete de la lengua de signos" y tiene que traducir simultáneamente en la lengua de signos, utilizando la mímica y los gestos,
3. Cada pequeño grupo tiene 5 minutos para preparar la "escena de actuación". Incluso en los grupos pequeños el profesor no traduce ni explica su discurso a los otros dos miembros,
4. Cada grupo presenta su escena delante del resto del grupo
5. Una vez que todos han terminado, el formador entabla un debate en grupo

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

- Unir a los participantes a través de la risa
- Crear un buen ambiente en el grupo
- Trabajar la comunicación no verbal y la comunicación intercultural
- Desarrollar un espíritu de cooperación en el grupo
- Mostrar diferentes estrategias de comunicación y apoyar la comunicación no verbal como forma importante de comunicación

CONSEJOS (COSAS A TENER EN CUENTA/ DIFERENTES VERSIONES):

Como los participantes no hablan la misma lengua materna, los que tienen que traducir deben improvisar su traducción. Tienen que dejarse llevar y reírse de los resultados obtenidos. El absurdo creado por el malentendido es el mismo para todos los participantes. Al principio, deja que los participantes elijan su papel. Si hay tiempo suficiente y el grupo no es demasiado grande, el animador puede proponer que se cambien los papeles dentro del grupo para experimentar los otros papeles que se representan. En lugar de presentarse a sí mismo, también se puede dar al profesor un tema específico sobre el que hablar. Si no hay una lengua común en el grupo, la actividad puede llevarse a cabo manteniendo sólo al "profesor" y al "intérprete de lengua de signos" o haciendo que el "intérprete" traduzca en su propia lengua.

MIRA Y GRITA

TAMAÑO GRUPO

Al menos 5 participantes

TIEMPO

5 minutos

ESPACIO

una sala donde los participantes puedan estar de pie

RECURSOS

(MATERIALES)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD-PASOS

1. Los participantes se colocan en un círculo cerrado (hombro con hombro),
2. El facilitador les invita a relajar su cuerpo y a mirar al suelo,
3. El facilitador empieza a contar y, al llegar a 3, los participantes levantan la cabeza y miran a los ojos de otra persona, elegida espontáneamente,
4. Si, por casualidad, dos participantes se miran mutuamente, ambos gritan en voz alta y salen del círculo,
5. Los que no tienen contacto visual con su "elegido" vuelven a empezar la actividad,
6. El juego continúa hasta que cada persona hace contacto visual con otro participante

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE:

- Conocer a los demás
- Crear una atmósfera relajada en el grupo
- Utilizar la comunicación no verbal
- Para dinamizar y desarrollar la concentración
- Para liberar tensiones

CONSEJOS (COSAS A TENER EN CUENTA/ DIFERENTES VERSIONES):

Esta actividad se adapta bien para el final de una sesión de formación.

SNAP AND CLAP

TAMAÑO GRUPO

Al menos 5 participantes

TIEMPO

10 minutos

ESPACIO

Una sala donde los participantes puedan formar un círculo

RECURSOS

(MATERIALES)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD-PASOS

1. El grupo se coloca en círculo,
2. Uno de los participantes comienza chasqueando los dedos y luego el de al lado hace lo mismo hasta que todos los participantes hayan hecho lo mismo,
3. Una vez que el movimiento llega de nuevo a la primera persona, ésta cambia el chasquido por el aplauso y el círculo vuelve a girar hasta llegar de nuevo a la primera persona,
4. Todo el mundo sigue haciendo el mismo movimiento/sonido hasta que llega de nuevo a él o ella,
5. Puedes seguir cambiando los movimientos todo lo que quieras.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE:

- Conocer a los demás
- Crear una atmósfera relajada en el grupo
- Utilizar la comunicación no verbal
- Para dinamizar y desarrollar la concentración
- Para liberar tensiones

CONSEJOS (COSAS A TENER EN CUENTA/ DIFERENTES VERSIONES):

LÍNEA SOCIO-MÉTRICA

TAMAÑO GRUPO

Hasta 30 participantes

TIEMPO

20-40 minutos dependiendo del tamaño del grupo

ESPACIO

un espacio suficientemente grande para que los participantes se muevan con libertad.

RECURSOS

(MATERIALES)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD-PASOS

1. Los participantes deben alinearse / colocarse en fila según las diferentes preguntas,
2. Los participantes no pueden hablar, tienen que encontrar otras formas de comunicarse,
3. El formador da diferentes tareas al grupo:
 - "ponte en fila por la primera letra de tu nombre de"
 - "Alinearse por el número de idiomas que se hablan"
 - "Alinearse por la talla de los zapatos"
 - "Alinearse por las horas de viaje hasta el lugar de celebración", etc.
4. Cuando el grupo considere que la tarea está cumplida, el formador puede comprobar el orden con los participantes

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

- Para conocerse mutuamente
- Reducir el miedo a interactuar con "el otro";
- Mostrar diferentes estrategias de comunicación y apoyar la comunicación no verbal como forma importante de comunicación
- Apoyar la dinámica de grupo, la cooperación y el trabajo en equipo

CONSEJOS (COSAS A TENER EN CUENTA/ DIFERENTES VERSIONES):

Para que esta actividad sea eficaz y significativa, hay que dedicar tiempo a la información. Esto puede llevarse a cabo en tres niveles diferentes:

- Conocerse mutuamente: ¿Qué han aprendido los unos de los otros?
- Analizar las estructuras de comunicación: "¿Cómo fue la comunicación? ¿Fue fácil/difícil?"; "¿Consiguieron entenderse?"; "¿Qué estrategias utilizaron para comunicarse?"; "¿Cómo se sintió al trabajar sin comunicación verbal?".
- El tercer nivel se refiere a los procesos de toma de decisiones o a las relaciones de poder: algunos participantes, de hecho, pueden intentar hacerse con la coordinación del proceso para alinearse. Si esto ocurre, preguntas como "¿cómo supisteis dónde ponerlos en la fila?" o "¿cómo llegasteis a un acuerdo sobre dónde ponerlos?" pueden ser también de gran interés.

JAK SIE MASZ? ¿CÓMO ESTÁS?

TAMAÑO GRUPO

De 10 a 30 participantes

TIEMPO

20 minutos

ESPACIO

sala donde los participantes puedan sentarse en círculo y donde puedan moverse libremente dentro del círculo

RECURSOS

(MATERIALES)

· Flip chart/ Papel grande

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD-PASOS

1. El formador escribe en el rotafolio "¿Cómo estás?", "Bien", "Más o menos", "Mal" en 2 o 3 idiomas diferentes y lo muestra al grupo,
2. Para recordar las frases y sentirse cómodos, todo el grupo las repite varias veces juntos
3. El formador da las instrucciones:

El grupo forma un círculo con sillas

- Falta una silla y la persona sin silla se coloca en el centro del círculo
- Para conseguir una silla, tiene que preguntar a alguien "¿cómo estás?" en un idioma que no sea el suyo
- Si la respuesta es "bien", no cambia nada, y la persona del centro tiene que preguntar a otra persona
- Si la respuesta es "bien", las dos personas sentadas a su derecha y a su izquierda deben intercambiar sus lugares. Es la oportunidad para la persona del medio de conseguir un asiento
- Si la respuesta es "mal", todos deben levantarse y cambiar de sitio

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

- Para conocerse mutuamente
- Reducir el miedo a interactuar con "el otro".
- Reducir las inhibiciones, los miedos y las barreras de la(s) otra(s) lengua(s)
- Para conocer las lenguas que se hablan en el grupo
- Poner la diversión en el centro de la adquisición de idiomas
- Promover la dinámica de grupo intercultural

CONSEJOS (COSAS A TENER EN CUENTA/ DIFERENTES VERSIONES):

Un hablante nativo debe presentar las frases para que todo el grupo aprenda la pronunciación correcta. Si el grupo habla la misma lengua, se pueden utilizar dialectos de las lenguas habladas en la región. El formador puede optar por adaptar las frases al contexto. Si es necesario, se pueden utilizar signos o lenguaje corporal. Si una persona no se siente cómoda en el medio, puede ser apoyada por el formador o por otros participantes.

EL PASEO CARTUJIANO

TAMAÑO GRUPO

No importa

TIEMPO

De 30 minutos a una hora y media.

ESPACIO

Una ruta tranquila en la naturaleza

RECURSOS

(MATERIALES)

Una campana o algo similar (por ejemplo, un vaso y una cuchara) para emitir sonido.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD-PASOS

1. Se pide al grupo que se ponga un buen calzado para caminar y, si es necesario, abrigos,
2. Los participantes se separarán en grupos de zumba de dos o tres personas,
3. El grupo recibe una pregunta general, como por ejemplo "¿cuál es tu motivación en tu trabajo?", "¿cómo superas los obstáculos XY?", etc.
4. El grupo comienza a caminar en estas parejas o tríos
5. Cada 5-10 minutos, el animador hace sonar una campana o da una señal y las parejas o tríos se separan y se ponen en nuevas parejas o tríos, hablando del mismo tema.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE:

- Para inspirarse en diferentes personas
- Para conocerse entre sí
- Para hablar con gente con la que no solemos coincidir
- Para crear una dinámica de grupo

CONSEJOS (COSAS A TENER EN CUENTA/ DIFERENTES VERSIONES):

Adapta las preguntas al grupo. Puedes optar por cambiar las preguntas cada vez que "toques" la campana

BALANCE AND DANCE

TAMAÑO GRUPO

De 5 a 30 participantes

TIEMPO

1 hora

ESPACIO

Espacio abierto

RECURSOS

(MATERIALES)

· Música
· Ropa cómoda

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD-PASOS

1. Encontrar un ritual que haga entrar en calor a todo el mundo: puede ser una variación del saludo matutino de yoga en diferentes versiones (según el nivel físico o el estado de ánimo de los participantes ese día)
2. Agarra el aire con los brazos rectos hacia el frente, hacia arriba, hacia los lados y hacia abajo
3. Sacudir las manos hacia el frente, hacia arriba, a los lados y hacia abajo y luego dar una "ducha" al vecino sacudiendo las manos por todo él, cambiar de vecino,
4. Ponte de puntillas, con el cuerpo recto, mira a la izquierda, mira a la derecha, mantente de puntillas. Repítelo con los ojos cerrados,
5. Camina, recorre la parte exterior de tus pies, la parte interior, los dedos y los talones,
6. Detente y quédate quieto, desplázate a la izquierda y a la derecha con el cuerpo recto, y al frente y atrás, comienza a desplazarte en círculo, vuelve a tu centro y siente tus pies y todo tu cuerpo,
7. Imagina que tu cuerpo está completamente vacío. Tienes una pequeña bola dentro de tu cuerpo vacío. La pelota está llena de color y las paredes de tu cuerpo son blancas y están listas para ser pintadas. El objetivo es que la bolita de colores llegue a todas las partes de tu cuerpo blanco para que el interior de tu cuerpo quede totalmente pintado por el toque de la bolita. Tu tarea es mantener esa pelota en tu cuerpo todo el tiempo mediante movimientos, el entrenador dice en qué parte del cuerpo está la pelota y tú intentas que la pelota llegue a cada parte blanca de tu cuerpo desde el interior. Puede ser que la pelota se sacuda de forma bastante espontánea de vez en cuando de forma inesperada,
8. De nuevo en círculo, pon música movida, empieza con un movimiento fácil que todos imiten en el círculo
9. Cuando todos se muevan por igual, puedes dar la tarea de hacer un nuevo movimiento a tu vecino. Él/ella debe iniciar un nuevo movimiento que todos asumen. Así vamos pasando por todos los del círculo. Todos en el círculo se mueven de la misma manera

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

- Aprender a respetar tu cuerpo
- Para entrenar tu cuerpo
- Sentirse libre para expresarse (escuchando a los demás y utilizando su cuerpo)
- Crear una dinámica de cooperación en el grupo
- Para conocerse mutuamente
- Para crear un espacio seguro

CONSEJOS (COSAS A TENER EN CUENTA/ DIFERENTES VERSIONES):

No juzgues los movimientos de los participantes y ayúdales a sentirse cómodos. Adapta la actividad al grupo con el que trabajas y si alguien no tiene ganas de participar, no le obligues a hacerlo.

EL ESPACIO SEGURO EN TU INTERIOR

TAMAÑO GRUPO	Hasta 30 participantes
TIEMPO	20 minutos
ESPACIO	Un espacio tranquilo
RECURSOS (MATERIALES)	

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD-PASOS

El formador invita al grupo a adoptar una posición cómoda. Comienza a hablar con los participantes:

Quiero invitarles ahora a la actividad del lugar seguro interior. Por favor, busquen en su imaginación un lugar seguro, un lugar en su imaginación cercano o lejano en algún lugar de este mundo, un lugar donde puedan sentirse absolutamente seguros y a gusto. Por favor, deja que vengan pensamientos, imaginaciones o imágenes de tal lugar, donde te sientas seguro y a salvo.

Por favor, date cuenta de que eres capaz de crear este lugar en tu imaginación y por favor, dale a este lugar un límite de tu elección. Estos límites aseguran que sólo tú puedes entrar en este lugar o que puedes decidir qué criatura puede estar en este lugar, ya que es tu lugar. Por lo tanto, es un lugar especial, en el que sólo tú puedes entrar o salir en cualquier momento y con los seres más amistosos y serviciales (generalmente no humanos), si les llamas o les pides.

Tómese su tiempo y rebusque en su lugar. Tal vez veas imágenes, tal vez sientas algo, tal vez pienses en algo relacionado con tal lugar... Con tu imaginación eres capaz de crear tu elección de tal lugar como un paisajista, arquitecto, constructor...

Por favor, permite que surja cualquier cosa y acéptala. Si en tu búsqueda de un lugar seguro interior surgen imágenes o pensamientos incómodos, lo que puede ocurrir de vez en cuando, no les des importancia si es posible y sigue creando. Ten la certeza de que existe ese lugar seguro para ti, y sólo tienes que buscarlo pacientemente durante un tiempo y concentrarte en él. Por favor, ten en cuenta que para la búsqueda y la creación de este lugar seguro interior tienes a mano todo tipo de dispositivos posibles (vehículos, herramientas, materiales, incluso herramientas mágicas). Por favor, dame una señal si tienes la sensación de haber encontrado este lugar seguro interior ahora.

Por favor, examina si te sientes realmente seguro y a salvo. Asegúrate de que estás instalado en este lugar conveniente y seguro. Es importante que te sientas totalmente a gusto, sano y salvo. Si has llegado a tu lugar seguro interior y lo has creado para tu total bienestar y seguridad, por favor, siente cuidadosamente cómo es para tu cuerpo estar en él:

- ¿Qué ves?
- ¿Qué oyes?
- ¿Qué hueles?
- ¿Qué sientes?
- ¿Cómo se siente tu piel?
- ¿Cómo están tus músculos?
- ¿Cómo es tu respiración?
- ¿Cómo se siente tu vientre?

Piensa en una pequeña señal que pueda ayudarte a encontrar tu lugar seguro en cualquier momento. Podría ser un pequeño movimiento visible o invisible de los músculos. O podría ser un gesto, que yo pueda observar o que sólo tú conozcas. Si haces este gesto puedes ir a tu lugar seguro interior en el futuro en cualquier momento, si quieres.

Por favor, haz este gesto ahora para que tu cuerpo recuerde rápidamente lo bien que te sientes en tu lugar seguro. (1 min). Por favor, vuelve a sentirlo... y luego regresa con tu percepción a esta sala.

CAN?DO!

EL ESPACIO SEGURO EN TU INTERIOR

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

- Reducir la tensión corporal y la excitación general
- Aprender a tener un control activo sobre determinados procesos corporales
- Aprender a relajarse, encontrar un espacio tranquilo y seguro
- Aprender a dejar aflorar conscientemente sentimientos positivos y buenos

CONSEJOS (COSAS A TENER EN CUENTA/ DIFERENTES VERSIONES):

Nota: para algunas personas no es fácil visualizar un lugar seguro. Por eso, a veces es más fácil entrar en un proceso de visualización en una conversación cara a cara. En este caso, el ejercicio puede servir de guía.

MÓDULO 2

COMUNICACIÓN INTERCULTURAL; APRENDIENDO DEMOCRACIA Y TRABAJO EN ANTIDISCRIMINACIÓN

En este módulo, le presentaremos 11 actividades que abordan tres aspectos cruciales de la educación de los refugiados: la comunicación intercultural, el aprendizaje de la democracia y el trabajo contra la discriminación. El objetivo del módulo, en este sentido, es desarrollar una conciencia intercultural más profunda, cuestionar los propios patrones y comportamientos naturales, especialmente cuando se trata de los privilegios y la libertad personal. De este modo, estas actividades también buscan sacar a la luz dilemas y conflictos, tanto en la sociedad como en uno mismo, para trabajar en el reconocimiento de la igualdad de derechos de cada individuo a la libertad y la no discriminación.

LA HISTORIA DE MI NOMBRE

TAMAÑO GRUPO

Hasta 20 participantes

TIEMPO

1 – 3 minutos por participante

ESPACIO

Una sala lo suficientemente grande como para exponer las sillas en círculo

RECURSOS

(MATERIALES)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD-PASOS

1. El facilitador invita a los participantes a contar la historia de su nombre,
2. Uno por uno, cada participante cuenta la historia. Puede ser la etimología de su nombre o la razón por la que sus padres lo eligieron o cualquier historia que quiera compartir sobre su nombre (incluso una inventada),
3. (opcional, por ejemplo, con los alumnos) El facilitador añade conocimientos sobre el nombre, destacando la belleza, la importancia, la singularidad del nombre y elevando así la autoestima del participante. El facilitador hace hincapié en las similitudes de los nombres (por ejemplo, los nombres significan ciertas flores, los que comparten origen en los libros sagrados, etc.)

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

- Para conocerse entre sí
- Ganar en empatía, crear confianza y cohesión de grupo
- Compartir experiencias y puntos de vista
- Descubrir puntos en común

CONSEJOS (COSAS A TENER EN CUENTA/ DIFERENTES VERSIONES):

Si una persona del grupo no se siente cómoda contando una historia sobre su nombre, el facilitador puede preguntar a los demás si conocen alguna, por ejemplo, de qué idioma procede el nombre, el significado del mismo, etc. Una pregunta para los participantes que traten con personas de países extranjeros podría ser "¿Qué haces si no eres capaz de pronunciar el nombre?". Entonces el facilitador puede trabajar sobre la importancia de intentar pronunciar un nombre extranjero. Uno de los resultados del aprendizaje de este ejercicio es que la gente puede sentir lo importantes que suelen ser los nombres para las personas.

CAN?DO!

MAPA VIVIENTE (POSICIONAMIENTO SOCIOMÉTRICO)

TAMAÑO GRUPO	Hasta 60 participantes y más
TIEMPO	30 minutos
ESPACIO	Un gran espacio donde los participantes puedan moverse libremente
RECURSOS (MATERIALES)	- Símbolo de la ciudad o un cartel del país/ciudad en el que se encuentra. - Papeles que muestren los puntos cardinales

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD-PASOS

La idea es que los participantes se posicionen en un mapa vivo.

1. El lugar/país/ciudad donde se encuentran los participantes se marca en el suelo ("estamos aquí"),
2. A partir de este punto, los participantes deben dirigirse al lugar del mapa donde se encuentra su lugar de residencia. Con esto, el formador explica las direcciones/puntos cardinales, para que los participantes puedan orientarse,
3. Una vez que todos los participantes estén en sus lugares de residencia, el formador puede recorrer la sala y pedir a algunos de ellos que compartan con todo el grupo dónde se encuentran. Esto mostrará la diversidad nacional/cultural dentro del grupo,
4. Se pueden formular otras preguntas en función del objetivo de la sesión en general, por ejemplo, para mostrar las rutas de migración, la diversidad, etc: "colócate en el lugar del mapa donde naciste"; "colócate en el lugar donde nació uno de sus padres o abuelos"; "Colócate en el lugar del mapa donde te gustaría vivir"; etc.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

- Para conocerse entre sí
- Apoyar la dinámica de grupo y la comunicación
- Hacer visible la diversidad en el grupo y, por tanto, poder valorarla
- Desafiar las suposiciones, los estereotipos y la discriminación

CONSEJOS (COSAS A TENER EN CUENTA/ DIFERENTES VERSIONES):

Esta actividad también puede utilizarse para introducir diferentes temas: por ejemplo, la migración;

Es muy importante que, después de cada ronda, el formador se desplace por el mapa viviente y haga preguntas a los participantes sobre el lugar en el que se encuentran. De este modo, los diferentes lugares y sus significados pueden hacerse visibles para los demás.

Si algunos de los participantes ya han viajado a muchos países del mundo, una pregunta muy interesante podría ser "Por favor, vaya al lugar del mundo donde se sienta más seguro". El término "más seguro" no debe explicarse, y hay que invitar a los participantes a definirlo individualmente. A veces, esta pregunta revela que la mayoría de los participantes, independientemente de dónde hayan nacido y de dónde vivan ahora, se sienten más seguros en los países del norte. Podría decirse que esto revela un cierto grado de relaciones y estructuras de poder.

DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS INTERCULTURALES

TAMAÑO GRUPO	Hasta 60 participantes
TIEMPO	15 minutos
ESPACIO	Una sala donde los participantes puedan sentarse en grupos más pequeños
RECURSOS (MATERIALES)	·Papel y bolígrafos/rotuladores

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD-PASOS

1. En primer lugar, se pide a los participantes que realicen una lluvia de ideas y mencionen cualquier palabra que se les ocurra sobre el tema de la "competencia intercultural". El formador comenta los temas y cuestiones comunes que surgen durante la lluvia de ideas,
2. Después, el formador pide a los participantes que escriban, en grupos más pequeños, una definición de competencia intercultural sin buscarla en Internet,
3. Cuando terminen, presentan sus definiciones, identifican las expresiones comunes, los temas, las cuestiones, etc.
4. El formador pregunta a los participantes si les ha resultado fácil escribir una definición de competencia intercultural e inicia un debate sobre por qué es difícil de definir.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

- Entender qué significa la competencia intercultural
- Identificar los elementos básicos que constituyen las competencias interculturales
- Comprender la importancia de las competencias interculturales en el mundo actual

CONSEJOS (COSAS A TENER EN CUENTA/ DIFERENTES VERSIONES):

El formador debe establecer un plazo de tiempo en el que los grupos deben completar la actividad e ir ofreciendo ayuda, si fuera necesario.

EXPLORANDO LOS VALORES CULTURALES

TAMAÑO GRUPO	Hasta 60 participantes
TIEMPO	30 minutos
ESPACIO	Una sala donde los participantes puedan sentarse en parejas/grupos más pequeños
RECURSOS (MATERIALES)	

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD-PASOS

1. Después de hablar de la competencia intercultural, el formador hace las siguientes preguntas a los participantes:

Si les pidiera que identificaran sus valores fundamentales ahora mismo, ¿cuántos de ustedes podrían hacerlo?

- ¿Por qué es tan difícil identificar nuestros valores fundamentales?
- ¿Por qué es importante comprender nuestros propios valores y los de los demás cuando se trabaja con ellos?

¿Por qué es importante comprender nuestros propios valores y los de los demás cuando se trabaja en otras culturas?

2. A continuación, el formador invita a los participantes a escuchar profundamente un reto intercultural al que se haya enfrentado, escuchando no sólo el contenido, sino los valores que pueda estar expresando.

3. Tras un breve debate, el formador pide a los participantes que ofrezcan sus puntos de vista sobre el incidente

4. A continuación, les pide que trabajen en parejas/grupos más pequeños y que se turnen para describir las situaciones difíciles a las que se han enfrentado y que exploren los valores que están compartiendo y escuchando. El formador invita a los participantes a profundizar en los valores y a no limitarse a describir el incidente.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

- Aprender a identificar los valores que hay detrás de los diferentes comportamientos y reflexionar sobre ellos
- Tomar conciencia sobre la necesidad de explorar los diferentes valores y ser más competente interculturalmente.

CONSEJOS (COSAS A TENER EN CUENTA/ DIFERENTES VERSIONES):

El formador debe establecer un plazo en el que los grupos deben completar la actividad y, si hay tiempo, pide a algunos participantes que compartan sus historias e inicia un debate en grupo sobre los valores expresados.

¿PUEDO SENTARME AQUÍ?

TAMAÑO GRUPO	Hasta 30 participantes
TIEMPO	50 minutos
ESPACIO	Una sala donde los participantes puedan dividirse en grupos más pequeños
RECURSOS (MATERIALES)	Papel - Bolígrafos - 2 mesas - 5 sillas por grupo - Lista de personajes

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD-PASOS

1. Los participantes reciben una lista de personajes que podrían cuestionar sus estereotipos y prejuicios personales sobre otras personas y minorías (la lista puede proporcionarse en inglés o en el idioma de los participantes)
2. El formador da las siguientes instrucciones: "Tendrás un viaje de una noche entera en un tren especial en el que podrás elegir a tus compañeros de viaje. ¿Con cuál de los siguientes pasajeros preferirías compartir tu compartimento? ¿Con cuál de los siguientes pasajeros no te gustaría viajar por alguna razón?"
3. Individualmente, cada participante selecciona sus tres primeras opciones de la lista de personajes con los que le gustaría viajar y con los que no.
4. En grupos, los participantes comparten sus elecciones de 3 mejores compañeros y 3 peores compañeros y discuten las razones que les llevaron a tomar sus decisiones.
5. A continuación, cada pequeño grupo intenta llegar a un consenso sobre una lista común de los tres mejores compañeros y los tres peores compañeros.
6. En la sesión plenaria, cada grupo presenta sus conclusiones e intenta llegar a un consenso.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

- Identificar y comprender los estereotipos y prejuicios personales
- Reflexionar sobre los estereotipos relativos a la etnia, la nacionalidad, el sexo, la edad, la lengua, etc.
- Lograr la cohesión del grupo mediante la toma de decisiones colectivas

CAN?DO!

¿PUEDO SENTARME AQUÍ?

CONSEJOS (COSAS A TENER EN CUENTA/ DIFERENTES VERSIONES):

En esta actividad la evaluación es el paso más importante. Las siguientes preguntas pueden ayudarte a orientar el debate:

¿Fue un ejercicio difícil para ti?

¿Te hizo sentir incómodo? ¿Por qué?

¿Te resultó fácil elegir?

¿Cómo decidiste proceder: eliminando los personajes que menos te gustaban o eligiendo los que más te gustaban? ¿Por qué?

¿Hubo alguna diferencia?

¿Fue fácil de defender delante del grupo?

¿Fue fácil llegar a un acuerdo durante el trabajo en grupo?

¿Te han sorprendido las elecciones de los demás participantes?

¿Qué lección se puede aprender del acuerdo o desacuerdo del grupo?

La fase de recapitulación se centra en el hecho de que los prejuicios conciernen a todos y son un reflejo bastante natural para todos nosotros. El objetivo no es que los participantes se sientan culpables o avergonzados, sino que reconozcan los prejuicios que puedan tener, que aprendan a identificarlos para superarlos mejor. También es importante mostrar que también hay prejuicios positivos. Por ejemplo, se puede elegir al luchador de Belfast como compañero porque también le gusta el fútbol. Es una elección arbitraria ya que eliminar a alguien contra el que tenemos prejuicios negativos, pero a veces puede servir para la tolerancia y no para el odio.

VALORES DE LOS DERECHOS HUMANOS

TAMAÑO GRUPO	20 participantes
TIEMPO	1 hora y media
ESPACIO	Una sala donde los participantes puedan dividirse en grupos más pequeños
RECURSOS (MATERIALES)	Mesas - Papel - Copia de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD-PASOS

1. Divida a los participantes en 4 grupos,
2. Entregue a cada uno una ficha con un valor de los derechos humanos para que lo identifique entre otras palabras, por ejemplo, dignidad, libertad, justicia, igualdad, etc.
3. Pídele a los participantes que identifiquen el valor en su hoja y lo presenten al grupo de forma creativa (por ejemplo, pintura, poesía, estatua humana, representación teatral, etc.).
4. Debate con el grupo el significado de estos valores y dónde podemos encontrarlos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

LEARNING OUTCOMES:

- Identificar los principales valores que fundamentan los derechos consagrados en la DUDH

CONSEJOS (COSAS A TENER EN CUENTA/ DIFERENTES VERSIONES):

LA CUERDA

TAMAÑO GRUPO

De 5 to 25 participantes

TIEMPO

50-75 minutos

ESPACIO

Irrelevante

RECURSOS

(MATERIALES)

Cuerda de 60-120 centímetros - Tijeras - Papel - Bolígrafos

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD-PASOS

1. Reparte papeles pequeños y bolígrafos a todos los participantes y da esta consigna: "Escriban lo que les gustaría hacer ahora si tuvieran 10 minutos de tiempo libre. Después, guarda ese papel en tu bolsillo",
2. Distribuye una cuerda de 60-120 centímetros a cada participante y divídelos en grupos de 5 personas. Siguiendo instrucción: "Coge un extremo de la cuerda y átalos a ti mismo. Ahora, coge el otro extremo de la cuerda y átalos con las otras personas de tu subgrupo",
3. Una vez que todos los grupos estén atados juntos, anuncia que ahora tienen 10 minutos de tiempo libre. Diles la hora a la que deben volver, pero no des más información.
4. Una vez que los participantes estén de vuelta, se hará una reflexión sobre las siguientes preguntas. Se pueden responder primero de forma individual, y sólo después en intercambio dentro de los subgrupos:
 - ¿Quién de tu grupo ha tenido más libertad?
 - ¿En qué medida se han satisfecho tus necesidades?
 - ¿Aceptaste un compromiso verdadero o falso? ¿Lo sabían los demás?
 - ¿Te desataste de la cuerda? ¿Por qué (no)?
 - ¿Has vuelto a tiempo?
5. Durante la reflexión en el plenario, el facilitador profundiza en las cuestiones que surgen y se pregunta cómo de democrático ha sido el proceso. Cuestiones que suelen surgir:
 - Estar conectado (en la vida cotidiana) vs. necesidades individuales
 - Responsabilidad por uno mismo vs. por los demás
 - Cuestionar las circunstancias y las normas y los efectos para los que no lo hacen
 - Preocuparse por el propio grupo, olvidarse del resto (otros grupos/formador)
 - Compromiso verdadero y falso, límites personales al compromiso
 - Experimentar la posibilidad de aumentar la libertad de todos mediante soluciones creativas
 - Toma de decisiones mediante el dominio, la mayoría y/o el consenso

LA CUERDA

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

- Darse cuenta de la importancia de tener claras las necesidades y expresarlas.
- Darse cuenta de que hay diferentes maneras de encontrar una solución democrática en caso de necesidades contradictorias
- Aprender a distinguir entre el verdadero y el falso compromiso

CONSEJOS (COSAS A TENER EN CUENTA/ DIFERENTES VERSIONES):

Al principio, los participantes suelen hacer hincapié en la diversión y la armonía de su subgrupo y puede que no estén dispuestos a ver inmediatamente los aspectos críticos de su proceso grupal. Ayuda a explicar que estamos en un entorno de aprendizaje en el que miramos con curiosidad y cuidado los detalles para aprender de ellos. A veces se necesita más tiempo para que los participantes permitan que los conflictos se hagan visibles.

EL ALIEN

TAMAÑO GRUPO

De 6 to 8 participantes

TIEMPO

De 20 to 30 minutos

ESPACIO

Un espacio donde los participantes puedan moverse con facilidad.

RECURSOS

(MATERIALES)

Papel grande · Sillas

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD-PASOS:

1. Los participantes se sientan en sillas repartidas por la sala, una silla está vacía. El Alien se pone de pie frente al grupo.

Instrucciones del facilitador, escritas en el papelógrafo:

a) El objetivo del Alien es conseguir un asiento.

b) Las sillas no se pueden mover/no se puede establecer contacto físico entre los sentados.

2. El Alien camina lentamente hacia el grupo y trata de sentarse en la silla vacía, pero el grupo se empezará a mover de silla para evitar que se siente el Alien.

3. Automáticamente, el grupo discutirá primero qué estrategia quiere elegir para evitar que el Alien consiga una silla,

4. Después de varias pruebas, en las que la mayoría de las veces el Alien consigue sentarse, el ejercicio termina.

5. Preguntas del facilitador:

¿Quién fue la persona que diseñó la estrategia principalmente?

¿Participaron todos en esta estrategia?

¿Hubo alguien que no intervino en la discusión sobre la estrategia?

6. El facilitador vuelve al papelógrafo de las consignas iniciales y plantea la pregunta, si procede "¿Por qué el grupo decidió diseñar una estrategia para evitar que el Alien tenga un asiento mientras la única instrucción dada para este ejercicio era que el Alien quiere tener un asiento?"

Esta pregunta revela mucho sobre los mecanismos de exclusión en los grupos y las instrucciones se interpretan de forma no inclusiva.

EL ALIEN

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

- Facilitar el debate y la reflexión en grupo sobre la exclusión, los privilegios y las relaciones de poder
- Reflexionar sobre los roles dentro de un grupo

CONSEJOS (COSAS A TENER EN CUENTA/ DIFERENTES VERSIONES):

Si el grupo es demasiado numeroso, divida a los participantes en dos grupos y facilite la reflexión en el plenario.

MÓDULO 3

DEBATE, REFLEXIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Este módulo final pretende facilitar la reflexión grupal e individual, así como la resolución de conflictos. Agrupa 2 actividades que abordan los temas de la educación para la ciudadanía, los derechos de las mujeres y la pedagogía del trauma. Más concretamente, el módulo está diseñado para ayudar a las personas a reconocer su potencial, a aprender a pensar de forma crítica y a pasar a la acción para conseguir un cambio positivo en la propia vida y en la comunidad. En cierto modo, las actividades pretenden enseñar a dejar aflorar conscientemente los sentimientos positivos para restablecer un espacio interior seguro.

OPEN SPACE

TAMAÑO GRUPO

Al menos 15 participantes

TIEMPO

El tiempo varía en función de la duración de cada sesión de open space y del número de participantes. Puede durar desde medio día hasta más de un día.

ESPACIO

Una sala lo suficientemente grande como para que los participantes se dividan en grupos más pequeños

RECURSOS

(MATERIALES)

Papeles - Bolígrafos - Papelógrafos - Una lista con las normas del espacio abierto - Una agenda con el horario de las diferentes sesiones

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD-PASOS:

Esta actividad tiene cuatro reglas:

1. El que viene, es la persona adecuada
2. Lo que ocurra, es lo único que podría haber ocurrido
3. Sea cual sea el momento en que comience, es el momento adecuado
4. Cuando se acaba, se acaba

Importante para la actividad de Open Space es también la "Ley de los dos pies", que establece que

"si en cualquier momento de una sesión te encuentras en una situación en la que no estás aprendiendo ni contribuyendo, utiliza tus dos pies y vete a otro lugar". De esta manera, todos los participantes tienen tanto el derecho como la responsabilidad de maximizar su propio aprendizaje y su contribución, que la norma supone que sólo ellos pueden juzgar y controlar en última instancia.

Además de la ley de los dos pies, hay dos tipos de insectos que pueden participar en el espacio abierto:

- Las mariposas: Estas personas pasan el rato, tal vez bebiendo té o café, y no parecen hacer mucho. Sin embargo, pueden participar en discusiones importantes en un conjunto informal.

- Abejas: Revolotean de conversación en conversación, aportan nuevas ideas y ojos frescos a la mesa. También pueden animar a mezclarse a aquellos a los que la Ley de los Dos Pies les parece un poco grosera.

Pasos:

1. El facilitador explica el concepto de open space. Explica las 4 reglas, y la ley de los dos pies.
2. Se pide a los participantes que sugieran temas de debate que les gustaría tener. Cualquier participante puede sugerir un tema - pero debe tener una verdadera pasión y capacidad de iniciar un debate
3. A continuación, los miembros del grupo colocan los temas elegidos en un papelógrafo. Una vez recogidas todas las sugerencias, el facilitador las organiza en el tablón de anuncios en un puesto y una hora determinados. A medida que cada miembro coloca su tema en el tablón, lo va presentando a todo el grupo

El tablón de anuncios debe dividirse por espacios y tiempo, por ejemplo, se puede disponer de 1,5 horas para el debate y asignar 45 minutos a cada debate, es decir, 2 debates por lote de tiempo, indicando en qué espacios se llevará a cabo cada debate.

Se establece otra zona cercana con un espacio para la pausa del café donde las personalidades de las mariposas pueden elegir quedarse

4. Una vez que el horario esté completo, deje que la gente lo mire y decida a qué quiere ir, y luego haga sonar una campana, o algo similar, para anunciar el comienzo de la primera sesión
5. A continuación, los asistentes se dirigen al espacio donde se aloja su tema y comienza el debate
6. También puedes mencionar cómo facilitar las mesas. Por ejemplo, asegurarse de que una o dos voces no dominen siempre las discusiones, o el arte de hacer que la gente se sienta segura y bienvenida para que tenga la confianza de participar
7. Deje unos 30-40 minutos al final para que una persona pueda dar su opinión sobre cada debate y para que todos puedan opinar sobre el proceso,
8. Las notas generadas pueden pasarse a ordenador y distribuirse a todos los asistentes.

OPEN SPACE

RESULTADOS DE LOS APRENDIZAJES

- El open space es una poderosa herramienta para involucrar a grupos grandes y pequeños de personas en los debates para explorar cuestiones o temas variados.

CONSEJOS (COSAS A TENER EN CUENTA/ DIFERENTES VERSIONES):

Si hay más temas que tiempos y espacios, los facilitadores pueden ayudar al grupo más amplio a decidir a qué debates se debe dar prioridad. También deben asegurarse de que se tomen notas del debate. Las sesiones suelen durar hasta una hora y media, y la reunión completa suele durar desde medio día hasta dos días. La apertura y la elaboración del orden del día duran como máximo una hora, incluso con un grupo muy numeroso. Sobre todo si se trabaja en un entorno intercultural, hay que asegurarse de que todos los participantes entienden y aceptan la ley de los dos pies. En algunos contextos, salir de una habitación mientras alguien está hablando es de muy mala educación. Asegúrate de que todos los participantes están de acuerdo con el método y su utilidad.

EL ÁRBOL DEL PROBLEMA

TAMAÑO GRUPO

Al menos 5 participantes

TIEMPO

De 30 minutos to 5 horas

ESPACIO

Una sala

RECURSOS

(MATERIALES)

- Papele
- Post it
- Rotuladores

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD-PASOS:

Si el grupo es de más de 5 personas, se deberá considerar la posibilidad de dividirlo en grupos más pequeños.

1. El primer paso es identificar los diferentes problemas:

Pide a los participantes que anoten los diferentes problemas en tarjetas: una tarjeta por problema.

Los problemas tienen que ser reales; si hay dudas, pídeles que los aclaren con un ejemplo.

A veces la gente puede sacar temas y problema que piensen que son importantes para ti.

Los problemas reales también significan que están ocurriendo ahora, no que podrían ocurrir si...

Un problema no es la ausencia de una solución: aún es demasiado pronto para pensar en soluciones. Por ejemplo, si alguien piensa que obtendría mejores rendimientos en sus cultivos si tuviera fertilizantes, el problema no es "La ausencia de fertilizantes", sino "La mala (calidad del) suelo".

2. Pida al grupo que identifique el problema más importante para el que necesitan encontrar una solución.

3. Una vez identificado el problema principal, establezca un árbol del problema. El árbol de problemas tiene raíces y ramas.

4. A continuación, pida a cada grupo que observe cuáles son las cuestiones que causan el problema y cuáles son consecuencia del problema central y que intente establecer relaciones de causa-efecto entre ellas.

Las raíces se encuentran debajo del problema central, son las causas que conducen al problema que has identificado. Directamente debajo del problema central, encontrará las tarjetas con las causas más directas. Debajo de estos problemas están sus respectivas causas y así sucesivamente (raíces y sub-raíces).

Las ramas o las consecuencias están por encima del problema central. Las consecuencias más directas se encuentran justo encima del problema central, luego las cuestiones que son consecuencia de estas consecuencias directas y así sucesivamente.

5. Cuando tu árbol esté terminado, puede que te encuentres con algunas lagunas, es decir, que haya problemas (tarjetas) que aún no has identificado. O tal vez no entiendas la relación entre una raíz/rama separada y el resto del árbol, y tengas que reflexionar sobre lo que falta.

6. En grupos más pequeños de 5 personas como máximo: cuando todos los participantes estén de acuerdo con la causa raíz del problema, empieza a pensar en las soluciones. Para ello, tienes que convertir en afirmaciones positivas tus causas.

CAN?DO!

EL ÁRBOL DEL PROBLEMA

LEARNING OUTCOMES:

- El análisis del árbol de problemas es un ejercicio que permite identificar los diferentes problemas a los que se enfrenta la gente y las relaciones entre esos problemas. La idea es identificar el problema central, y ver qué cosas están en la raíz de este problema central, y qué otros problemas son una consecuencia del problema central

CONSEJOS (COSAS A TENER EN CUENTA/ DIFERENTES VERSIONES):

Preste siempre atención a la dinámica del grupo y a las relaciones de poder, y anime a todos los participantes a compartir sus ideas sin juzgarlos.

LECTURAS INTERESANTES

In this brief paragraph, you will find some useful readings which will help you to better understand some of the activities that were presented throughout the three modules. We intend to provide, in this sense, further information and additional tips concerning their implementation, as well as related literature and reliable sources which you may wish to consult.

LÍNEA SOCIOMÉTRICA:

- <http://www.wilderdom.com/games/descriptions/GetToKnowYouSociometricQuestions.html>

¿CÓMO ESTÁS?:

- https://www.ijab.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/ijab-if-jg-sprachanimation-neuauf1-171208-web.pdf.
- The method « How are you ? » is described on p. 102 : <https://www.ofaj.org/media/sagwas-dismoi-powiedzcos.pdf>

DEFINIENDO LAS COMPETENCIAS CULTURALES:

- <https://www.youtube.com/watch?v=SJqBhLgSNQY>

¿PUEDO SENTARME AQUÍ?

- <http://eurocircle.fr/wp-content/uploads/2017/06/Version-anglaise-finale.pdf>

VALORES DE LOS DERECHOS HUMANOS

- <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- <https://www.amnesty.org.uk/universal-declaration-human-rights-UDHR>

LA CUERDA:

- http://www.adaminstitute.org.il/language/en/about_us/
- <https://www.cap-lmu.de/akademie/praxisprogramm/betzavta-miteinander/>

OPEN SPACE:

- <https://transitionnetwork.org/wp-content/uploads/2016/09/How-to-run-an-Open-Space-event.pdf>

EL ÁRBOL DEL PROBLEMA

- <https://www.slideshare.net/ncsustainability/developing-a-problem-tree>
- <https://logframer.eu/content/problem-tree-analysis>

BIBLIOGRAPHY

INGLÉS:

Berardo, K. & Dearforff, D. (2012). Building Cultural Competenc Innovative Activities and Models. Sterling: Stylus.

Brooks, S.K. et al,(2020). "The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence". London : The Lancet, Volume 395, pp. 912-920

Cushner, K. & Brislin, R. (1997). Improving Intercultural Interactions. Modules for Cross- Training Programs. Thousand Oaks: Sage.

Kristoffersen, B. (2018). Sociometry in democracy. pp. 109–120. Retrieved from: <https://doi.org/10.1007/s11620-017-0423-8>

Kuhla, K. (u.a.) (2019). The Culturatorium - Improvisational Theater for intercultural education, VIA Bayern e.V.

Midgley, M. (1981). Trying One's New Sward. From Heart and Mind. St. Martin's Press

UNESCO. (2013). Intercultural Competences. Conceptual and Operational Framework. Paris

UNHCR, (2014). "The Integration of Refugees. A discussion paper". Nicosia. Retrieved from : <https://www.unhcr.org/>

BIBLIOGRAFÍA

CASTELLANO:

Achotegui, J. (2004a). Los duelos de la migración: una aproximación psicopatológica y psicosocial. En Formación para la comprensión de la multiculturalidad, IASS, ADUNARE, SOS RACISMO. Gobierno de Aragón.

Achotegui, J. (2005). Emigrar en el siglo XXI. El síndrome del emigrante con estrés crónico, múltiple y extremo (síndrome de Ulises). Revista Mugak, 32. Recuperado de <http://www.mugak.eu/revista-mugak/no-32/emigrar-en-el-siglo-xxi-el-sindrome-del-emigrante-con-estres-cronico-multiple-y-extremo-sindrome-de-ulises>

Crastnopol, M. (2019). Micro-trauma. Una comprensión psicoanalítica del daño psíquico acumulativo. Madrid, España: Ágora relacional.

Fernández R., Franco, P., González M., y Rubio A. (2012). Propuesta metodológica para el trabajo contra la discriminación en el ámbito local. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Navas, M. y Cuadrado, I. (2013). El estudio del Prejuicio en Psicología Social. Madrid: Sanz y Torres

(Sánchez Sánchez, Teresa 2020) Síndrome de resignación. Trauma migratorio, somatización y disociación extremas. Aperturas psicoanalíticas: Revista de psicoanálisis, ISSN-e 1699-4825, N°. 63,



CAN?DO!

CAN?DO!