

Reporte de actividad final: 'Entrenamiento en aprendizaje intercultural'

La Vega – Cundinamarca, Colombia
Julio 7 y 8 de 2018



ICYE
Colombia

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



Índice

Propósitos y Objetivos	4
Enfoque Teórico	5
Programa.....	23
Fase I-Educación No-formal, y aprendizaje experimental.....	26
Fase II Enfatizar Similitudes.....	27
Fase III Influencias y Condicionamiento	28
Fase IV Empoderamiento.....	31
Fase V Evaluación y Cierre	35
ANEXOS.....	37
Anexo 1: Moléculas de identidad	37
Anexo 2: Modelo de identidad iceberg	42
Anexo 3: Mundo de imágenes	45
Anexo 4: Comenzar de nuevo	47
Anexo 5: Funciones de prejuicios	48
Anexo 6: Estereotipos e imágenes populares en los medios.....	49
Anexo 7: Limones.....	51
Anexo 8: Definición de Estereotipos.....	53
Anexo 9: Cinco personas destacadas.....	56
Anexo 10: El poder de la flor	59
Anexo 11: Cuatro campos – cuatro perspectivas	62
Anexo 12: Las cartas se vuelven a barajar	64
Anexo 13: Experiencia basada en el modelo de discriminación	66
Anexo 14: Aspectos de la discriminación.....	69
Anexo 15: Teatro Foro	70
Anexo 16: La alfombra mágica.....	80
Anexo 17: El agujero de la paloma	84
Lista de participantes.....	85
Recomendaciones.....	85

Introducción

El Aprendizaje Intercultural es un proceso de aprendizaje para entender la influencia de la cultura propia y de este modo entender otras culturas. El Aprendizaje Intercultural promueve entendimiento, respeto, igualdad de oportunidades, justicia y paz entre los ciudadanos del mundo, mientras mejora las habilidades personales, profesionales y socio-culturales, y las competencias de los jóvenes. El Aprendizaje Intercultural construye las bases de los programas de Intercambio y Voluntariado de ICYE, los cuales se enfocan en intercambio cultural y experiencia práctica de voluntariado.

Este taller/entrenamiento se ha planeado y desarrollado con base en el proyecto de la Federación de ICYE: Erasmus + Key Action 2 project “Skills and Competences in a Global World” el cual es una herramienta para impulsar las habilidades y competencias de los jóvenes y su capacidad para participar activamente en la sociedad; mejorando las habilidades de entrenadores/co-workers para impartir Aprendizaje Intercultural. Para este efecto ICYE Colombia ha destinado recursos y esfuerzos para reproducir y desarrollar el taller/entrenamiento con el mismo propósito y metodología del Training for Trainers realizado en Bali, Indonesia entre el 1ero y 5 de Marzo del 2018.

Se espera que la inspiración y motivación ganada durante el entrenamiento permita más preparados y mejores profesionales entrenadores/co-workers en Aprendizaje Intercultural para un mejor y más alto impacto en la experiencia de Intercambio y Voluntariado de todos nuestros participantes Incoming y Outgoing.

Un especial agradecimiento a cada uno de los participantes en el entrenamiento, quienes pusieron toda su experiencia, ganas, energía y motivación, además de apoyo en las traducciones y contribuciones para lograr este reporte final; que esperamos sea de gran utilidad no solo para ICYE Colombia, si no todos los Comités Nacionales de la Federación que dominen el castellano.

Jorge Iván Hermida

ICYE COLOMBIA

Propósitos y Objetivos

- El propósito inicial de desarrollar este entrenamiento/taller es el de transmitir y traspasar los conocimientos y actividades del entrenamiento base del proyecto “Skills and Competences in a Global World” desarrollado por la Federación de ICYE.
- Adicionalmente, que este reporte pueda ser consultado en español por cualquier miembro o co-worker de ICYE –Colombia o miembro de la Federación que domine el castellano y pueda utilizarse como una guía para desarrollar un taller de aprendizaje cultural, o para desarrollar cualquier actividad de las cinco fases explicadas y traducidas con cada una de sus actividades, en este reporte.
- Profesionalización de los co-workers para alcanzar sus objetivos en el fomento del aprendizaje intercultural, la solidaridad y los valores de los derechos humanos para los voluntarios incoming y outgoing que participan en el programa de ICYE-Colombia
- Probar los impactos del proceso de la ICL en las habilidades y competencias de los voluntarios y examinar las necesidades y fortalezas de ICYE-Colombia en la formación, la gestión de voluntarios.
- Poner a prueba y mejorar las habilidades y competencias de los co-workers en el aprendizaje intercultural.
- Capacitar a los co-workers de ICYE Colombia para mejorar la calidad de su trabajo, la gestión de los voluntarios, la formación para el aprendizaje intercultural y las prácticas de apoyo.
- Reforzar las habilidades y competencias de los co-workers en el aprendizaje intercultural a través de la retroalimentación y el intercambio entre pares, la aportación teórica sobre el aprendizaje intercultural y el concepto de desarrollo de competencias basado en la preparación interna
- Revisar la metodología para evaluar los impactos del voluntariado y el aprendizaje intercultural en las habilidades y competencias de los voluntarios
- Con este Entrenamiento/taller para co-workers se busca que el beneficio se vea reflejado en fortalecer el aprendizaje no formal y el aprendizaje intercultural en los voluntarios e impulsar las capacidades y competencias de los jóvenes y su capacidad para participar activamente en la sociedad.

Enfoque Teórico

¿Qué es un entrenamiento?

Es cualquier preparación o adiestramiento con el propósito de mejorar el rendimiento físico o intelectual. Incluye la participación y el intercambio.

¿Qué es el aprendizaje intercultural (AIC)?

Es un proceso de aprender a entender otras culturas. AIC se refiere a un proceso individual de adquisición de conocimientos, actitudes o comportamientos a través de la interacción de diferentes culturas. Por lo tanto, no es un proceso puramente individual, ya que conduce a la construcción de una sociedad intercultural.

Una de las partes más difíciles de la AIC es comprenderse a uno mismo. El verdadero aprendizaje intercultural llega a través del cuestionamiento de las influencias a las que se ha estado expuesto a lo largo de la vida.

Enfoque Anti-bias

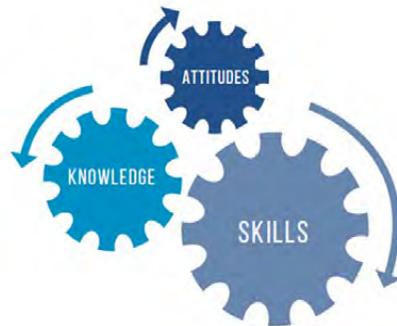
El concepto Anti-Bias fue desarrollado en los EE.UU. para trabajar en la educación para la no discriminación y la interculturalidad. Fue elaborado a principios de los ochenta por Louise Derman-Sparks y Carol Brunson-Philips para la educación preescolar y primaria pero, después, se extendió y aplicó también a la educación de adultos, especialmente en Sudáfrica tras la abolición del Apartheid.

El enfoque Anti-Bias asume que todo el mundo tiene prejuicios. Esto se debe a que los prejuicios y las discriminaciones no son prejuicios individuales, sino que se institucionalizan en la sociedad como ideologías, que son aprendidas por los individuos. En consecuencia, el comportamiento basado en esos prejuicios puede ser desaprendido, y las ideologías opresivas institucionalizadas pueden ser descubiertas, cuestionadas y analizadas. El Anti-Bias no es visto como un enfoque autónomo con sólo métodos específicos anti sesgo, sino como una actitud fundamental y un proceso de aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Aprendizaje intercultural y servicio voluntario internacional

Un proyecto de servicio voluntario internacional puede considerarse como un "laboratorio" de la sociedad, que reúne a personas de diferentes culturas en una intensa experiencia de aprendizaje.

Competencias



Constan de 3 elementos:

1. Conocimiento
2. Habilidades
3. Actitudes

La competencia es la capacidad de ACTUAR (eficientemente) en un campo específico (área de trabajo) y en una situación específica. Las competencias se expresan a través del comportamiento.

Educación no-formal y aprendizaje experimental

TIPOS DE APRENDIZAJE Y PROCESO DE APRENDIZAJE

Aprendizaje Formal:

Aprendizaje continuo, a tiempo completo que tiene un contexto organizado y estructurado y en la mayoría de los casos conduce a un reconocimiento formal, como diploma o certificado.

Aprendizaje no- formal:

Es un aprendizaje intencional de parte del alumno, pero se da fuera del contexto de las instituciones de educación formal. Proporciona oportunidades de aprendizaje alternativas para personas de todas las edades que no tienen acceso a la educación formal o necesitan habilidades y conocimientos específicos para superar diferentes obstáculos en la vida. El aprendizaje no formal es intencional desde el punto de vista del alumno.

Aprendizaje Informal:

Conocimiento y habilidades que se ganan gracias al contexto diario a las personas que nos rodean, las experiencias y actividades y las influencias educativas y los recursos en su entorno: de la familia y los vecinos, del trabajo y el juego, el ocio, la biblioteca, los medios de comunicación y otros. Es continuo e incidental para cada individuo, fuera de la situación organizada de educación formal o no formal.

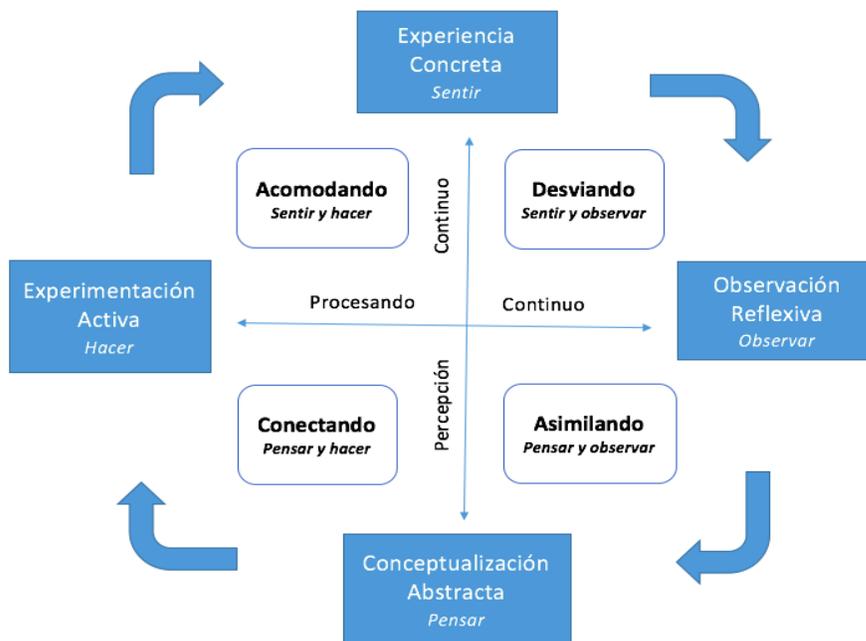
Aprendizaje Formal	Aprendizaje No-Formal	Aprendizaje Informal
--------------------	-----------------------	----------------------

Provisto por unos institutos de educación, reconocidos como tal.	No provisto por un centro de estudio tradicional.	No previsto por un centro de educación
Estructurado	Estructurado	No estructurado
Intencional	Intencional	No Intencional
Conduce a certificaciones y calificaciones	No- conduce a certificaciones y calificaciones	No- conduce a certificaciones y calificaciones

Aprendizaje Experiencial:

Dentro del aprendizaje informal se encuentra el proceso de aprendizaje experiencial, es decir, que está basado en la experiencia. Este cuenta con cuatro pasos planteado por David Kolb. Este presenta 4 estilos de aprendizaje que se basan en un ciclo de aprendizaje que consta de 4 etapas.

Ciclo de aprendizaje:



- **Etapa 1 - Experimental:** Hacer y experimentar es parte de la vida cotidiana, aunque estos también pueden ser una oportunidad organizada.
- **Etapa 2 - Pensar sobre lo que ocurre:** Observar y reflexionar sobre lo que ha pasado.

- **Etapa 3 - Análisis crítico:** Concluir a partir de las experiencias y generalizar (Ponerlas en sus problemas diarios).
- **Etapa 4 - Planeación del uso de la nueva competencia adquirida:** Aplicar la nueva competencia adquirida o planear una nueva experiencia.

De acuerdo con esta teoría, lo que importa no es lo que le pase a cada persona sino lo que se hace con eso que nos ocurre. Es por lo anterior que se hace vital pasar por las 4 etapas, aunque cabe resaltar que estas no tienen un orden específico sino que el paso a paso dependerá de lo que se quiera aprender. Así mismo, la mayoría de los entrenamientos y actividades tienen procesos similares de ejecución y experimentación de una acción (o acciones), sintiendo y observándose a sí mismo y a otros, dando paso a la reflexión de las experiencias, a la creación de conclusiones y a poner en práctica lo que se ha aprendido.

Un ejemplo del proceso descrito anterior es el de aprender a montar en bicicleta:

1. Observación reflectiva: Pensar en montar una bicicleta y observar a otra persona hacerlo.
2. Conceptualización abstracta: Entender la teoría y tener claro el concepto necesario para montar bicicleta.
3. Experiencia concreta: Recibir por parte de un experto algunos tips prácticos y técnicas para montar en la bicicleta
4. Experimentación activa: Montarse en la bicicleta y empezar a andar.

Es importante aclarar que las 4 etapas de aprendizaje no tienen un solo orden y que cada individuo se relaciona con estas etapas de forma diferente.

Estilos de aprendizaje:

Los psicólogos Ingleses Peter Honey y Alan Mumford (1992), desarrollaron un cuestionario que clasifica a las personas según sus preferencias de aprendizaje en:

Activista	Quienes se involucran completamente y sin prejuicios en nuevas experiencias de aprendizaje. Son de mente abierta, no escépticos, tienden a actuar primero y consideran las consecuencias después.
Reflexivo	Les gusta apartarse y reflexionar sobre las experiencias y observarlas desde muchas perspectivas diferentes. Recopilan datos y prefieren pensarlo detenidamente antes de llegar a ninguna conclusión.
Teóricos	Adapta e integra las observaciones en teorías complejas pero lógicamente sólidas. Piensan los problemas a través de una forma lógica, paso a paso.
Pragmático	Quienes desean probar ideas, teorías y técnicas para ver si funcionan en la práctica, buscan nuevas ideas y aprovechan la primera oportunidad para experimentar mediante la aplicación de sus teorías. Tienden a ser impacientes con la rumiación de las ideas.

El cuestionario online para conocer el estilo de aprendizaje:

<http://www.mycit.ie/contentfiles/Careers/4.%20HoneyandMumfordLearningStylesQuestionnaire.pdf>

Estos estilos de aprendizaje están vinculados a las cuatro etapas del aprendizaje experiencial:

- Una preferencia por el estilo **Activista** te equipa para la **Etapa 1**
- Una preferencia por el estilo del **Reflexivo** te equipa para la **Etapa 2**
- Una preferencia por el estilo **Teórico** te equipa para la **Etapa 3**
- Una preferencia por el estilo **Pragmático** te equipa para la **Etapa 4**

Aquellos que logran utilizar todos los estilos de aprendizaje claramente están mejor equipados para manejar las cuatro etapas, aunque la mayoría de las personas desarrolla preferencias de estilo de aprendizaje que ayudan en algunas etapas y dificultan otras. Esas preferencias de estilo afectan significativamente el tipo de actividades de las que la gente aprende.

Una vez se conoce el estilo de aprendizaje es importante tener claro las fortalezas y debilidades relativas de cada estilo. La selección de oportunidades de aprendizaje apropiadas esencialmente implica encontrar actividades donde se utilizarán las fortalezas.

Es importante recordar que tendemos a utilizar nuestro estilo de aprendizaje preferido durante entrenamientos o manejo de actividades. Por lo que para lograr trabajar bien con las personas, se hace necesario una combinación de actividades en línea con los cuatro estilos de aprendizaje para que pueda brindar oportunidades para todos.

RELEVANCIA DE LA EDUCACIÓN NO FORMAL PARA EL SERVICIO VOLUNTARIO

La necesidad de fortalecer la interacción entre educación formal y no formal se basa en las tendencias globales socioculturales y en la presión de la competitividad económica que ha dado pie a la creación de ciertas necesidades en el aprendizaje. El aprendizaje no formal hace referencia a la liberación del potencial de nuevas formas para aprender que están centradas en el aprendizaje. Este tipo de aprendizaje es también un proceso continuo que se da a lo largo de la vida; según la UNESCO, esta es la clave para un mejor futuro y es vital para nuestra supervivencia en el Siglo XXI.

De acuerdo con la UNESCO, el aprendizaje no formal consiste en un aprendizaje basado en la planeación, la organización y la creación de actividades educativas sostenidas que se encuentran por fuera de la educación formal, respondiendo así a las diferentes necesidades educativas. El propósito de la Educación No Formal (ENF) es proveer oportunidades alternativas para que aquellas personas que no tienen acceso a la educación formal (por ejemplo, a una escuela) o que simplemente necesitan unas habilidades y/o un conocimiento específico para sobrepasar los diferentes obstáculos que se les presenten. “El aprendizaje no formal está ajustado cuidadosamente a las necesidades e intereses de los participantes y a sus prácticas personales, sociales y profesionales estructuradas. Es muy relevante, en especial cuando se trata de las necesidades de grupos que están en desventaja ya que se tienen en cuenta aspectos personales, se centra en la definición de propósitos claros y es flexible en cuanto a la organización y los métodos utilizados.” (ref. presentation by Alen Maletic, LLLP, 2016).

El aprendizaje no formal juega un papel importante en el voluntariado, especialmente en el voluntariado internacional a largo plazo, en donde los logros del aprendizaje que los voluntarios obtienen están basados en el aprendizaje experiencial (“Aprender haciendo”), y así mismo, en donde los voluntarios y aquellas personas que proveen ENF ayudan a personas que hacen parte de comunidades en riesgo. Hay diferentes aspectos que contribuyen a la innovación de la enseñanza y el aprendizaje que se deben tener en cuenta tales como: el diseño de la educación, el contenido, la supervisión y la evaluación. Además, dentro del salón de clases y en otros espacios, la ENF aumenta las oportunidades para que los aprendices desarrollen habilidades transversales que mejoren la tasa de empleo para jóvenes. Estas habilidades transversales junto con el conocimiento interdisciplinar permite que las personas se adapten a los cambios sociales y económicos de manera más rápida. Algunas de estas son: tener iniciativa, aprender a aprender, resiliencia, pensamiento crítico y creativo, solución de conflictos, entre otras. Adicionalmente, una aproximación académica desde la ENF permite mejorar la metodología empleada con el fin de obtener un impacto positivo en los logros académicos que se quieren lograr.

Los límites entre el aprendizaje formal y el no formal son un poco difusos aunque se puede afirmar que cada uno tiene sus ventajas y sus desventajas. La ENF nace como una respuesta ante las necesidades educativas de hoy en día, desafiando la educación formal que ha estado presente hasta ahora. Es así como se va haciendo cada vez más necesario adaptar los ambientes de

aprendizaje de acuerdo con estas necesidades mencionadas previamente; para esto es necesario tener en cuenta tanto la educación formal como la informal. Esto se puede lograr a través de los voluntarios, quienes pueden convertirse en multiplicadores de la ENF: inspirando en ambientes cuya educación es formal para modificar la metodología y la aproximación al aprendizaje, motivando a otros educadores para que innoven en sus metodologías de enseñanza, entre otras cosas.

ENTRENAMIENTO SOBRE EL APRENDIZAJE NO FORMAL

Es importante al momento de la planeación de actividades tener en cuenta la edad y el tipo de población con el que se va a trabajar para que las actividades se desarrollen de manera exitosa .

De igual manera para una capacitación exitosa en el campo del servicio voluntario internacional, puede encontrar útil los puntos y preguntas que se detallan a continuación:

1. Fines y objetivos: aclare el objetivo general y los objetivos de la capacitación, los resultados concretos que desea lograr y lo que le gustaría que obtuvieron sus participantes.

2. Participantes: ¿Quiénes son tus participantes? Obtenga tanta información sobre ellos como sea posible. Intente involucrar a las organizaciones anfitrionas así como a los voluntarios locales y otros internacionales en la capacitación. Es beneficioso tener personas de diferentes países y contextos.

3. Logística: encuentre un lugar para la capacitación, organice la comida y el transporte y el alojamiento si es necesario.

4. Preparar materiales: Equipo: haga una lista de todo el material (papel, rotafolio, rotuladores, pluma, tijeras, post-its ...) y equipo (proyector, pantalla ...) siguiendo todos los métodos que usará en la capacitación para recogerlos o comprarlos por adelantado de ser necesario.

5. Presupuesto: para una estimación clara de los gastos totales en los que se incurrirá y para evitar gastos excesivos, es aconsejable formular con anticipación un presupuesto para cada capacitación.

6. Presentaciones: preparar presentaciones de los objetivos y metas, resultados esperados de la capacitación, sobre el tema de la educación no formal ... de antemano.

7. Soporte externo y/o expertos: si es relevante, busque ONG | expertos relacionados con el contexto local y la educación y metodología formales y no formales.

8. Proyecto de programa: prepare y envíe un borrador del programa de capacitación a los participantes (voluntarios, organizaciones de alojamiento, etc.) junto con información de antecedentes, la necesidad y la motivación para la capacitación.

9. Evaluación: si tiene un grupo grande, prepare certificados de participación por adelantado. Considere el tipo de evaluación que hará durante y al final de la capacitación, qué métodos usará y los indicadores que usará para evaluar.

10. Seguimiento: para garantizar que el proceso de aprendizaje no se detenga con la capacitación, es necesario planificar actividades de seguimiento: como reuniones periódicas o desarrollo de entranamiento con el apoyo de los voluntarios, teniendo en cuenta el buscar que los voluntarios no se sientan abrumados por las tareas de aprendizaje no formal en sus organizaciones anfitrionas y puedan mejorar sus logros de aprendizaje.

INNER READINESS (La preparación interna)

Desarrollo interno de la competencia basada en la preparación

Por Kitokie Projekatai

Edición especial para "¡Oye! ¿Qué está pasando?!" curso de capacitación

1 Introducción

Durante la última década, nos hemos convertido en acostumbrados a la definición de competencia inglesa que comprende tres componentes principales: conocimientos, habilidades y actitudes¹. La organización lituana Kitokie projectai ha estado examinando esta idea, especialmente porque siempre parecía difícil explicar realmente qué significaba el tercer componente – ‘actitudes’ – y cómo trabajar con ellos. Entonces los colegas se propusieron repensar cómo describir este tercer componente y mostrar cómo es importante cuando se trabaja en el desarrollo de competencias. Como Kitokie es miembro de varias redes internacionales (incluidas Via Experiencia y UNIQUE), han estado compartiendo sus reflexiones con muchos otros profesionales que consideran que sus ideas son realmente emocionantes y están abiertas a la adaptación en muchos contextos. ¡Así que decidimos compartirlos con ustedes!

¡Tenga en cuenta que el desarrollo de este concepto de ‘la preparación interna’ no se fija en concreto! ¡Es realmente un ‘trabajo en progreso’ y apreciaríamos escuchar sus comentarios, argumentos y experiencias al considerar estas ideas!

Documento originalmente redactado por Kitokie Projectai: Arturas Deltuva, Viktoras Keturakis, Monika Kezaite, Žilvinas Gailius, Raminta Aleliunaite y Ginte Jasiene. Editado en inglés con pensamientos adicionales por Mark E. Taylor.

Kitokie projectai:

¹ Puede encontrar muchos ejemplos en internet para esto, por ejemplo:

<http://www.ecompetences.eu/2173,Competences,+skills,+jobs....html>

O: <http://youremployment.biz/competency/>

los dos accedidos 22.9.2013

<http://www.kitokieprojektai.net/index.php/lt/info@kitokieprojektai.net>

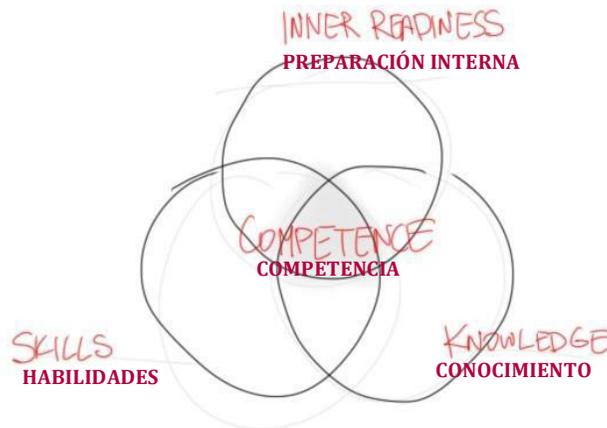
Via Experientia:

<http://www.viaexperientia.net>

¿Cómo entendemos 'competencia'?

Entendemos competencia como la capacidad de una persona para actuar en un campo específico y una situación específica. La competencia consta de tres elementos constitutivos: conocimiento, habilidades y lo que llamamos 'preparación interna'.

El rol fundamental y el propósito del desarrollo de la competencia es fomentar la acción personal en la vida, el trabajo, u otras áreas. Por lo tanto, las competencias se expresan y evalúan principalmente a través del comportamiento de la persona.



En nuestra opinión cuando se habla de desarrollo de competencias, hasta ahora se ha dedicado poca atención a la preparación interna. Mientras que, sin la debida preparación interna, el conocimiento y las habilidades no pueden integrarse completamente en el estado de ser de un individuo y, por lo tanto, a menudo no conducen a la acción. La preparación interna incluye motivos personales, deseos y pasiones, experiencias, estados emocionales, creencias y valores, condiciones físicas y mentales, sentimientos, etc. La preparación interna se puede considerar como hábitos cognitivos, emocionales y viscerales a largo y corto plazo para responder a una situación particular. Los hábitos a corto plazo se basan en la experiencia más reciente. Los hábitos a largo plazo se han formado hace un tiempo, tal vez incluso en la infancia, y pueden haberse renovado durante el transcurso de la vida. La preparación interna puede describirse como la manera habitual del aprendiz para relacionarse a una situación por movilizar o retener sus capacidades para elegir y actuar.

Puede tener algunas habilidades, puede tener algún conocimiento – pero la preparación interna es lo que se guía en cómo y por qué actúas. También proporciona la motivación que necesita para aumentar su conocimiento y habilidades.

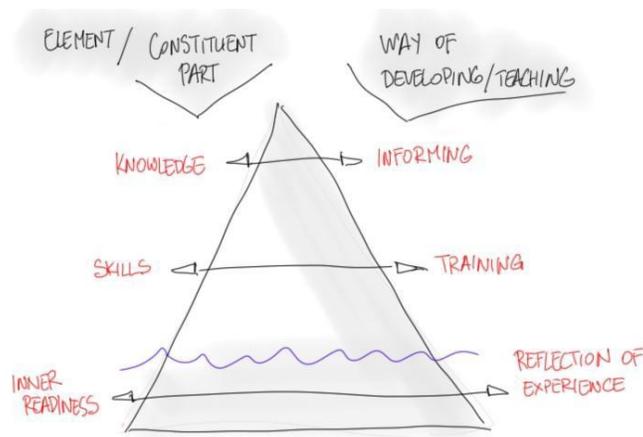
Entendemos la competencia como un fenómeno dinámico. Cada elemento constitutivo de una competencia particular está en constante cambio. Incluso si los elementos cambian de manera diferente, la preparación interna es la parte menos estable de la competencia. La preparación interna cambia más rápidamente. Al mismo tiempo, la preparación interna es una parte muy influyente de la competencia – incluso un pequeño cambio en la preparación interna de una persona tiene un gran impacto en la capacidad de actuar en general. Metafóricamente hablando, podemos imaginar el conocimiento y las habilidades como el contenido de una caja del tesoro, con la preparación interna como la llave para abrir la caja de tesoro y dejarlos salir. (¡O, de hecho, quedarse en la caja y pudrirse si la llave no está allí o no funciona!)

2 La preparación interior en prácticas de capacitación y consultoría: cómo lo entendemos en Kitokie projektai

Mientras trabajamos con una variedad de competencias profesionales y generales, nuestra experiencia específica está en el desarrollo de la preparación interna de cualquier competencia dada. Por ejemplo, dentro del tema de las ventas, más bien invitamos a personas a reflexionar y analizar sobre ellos mismos en situaciones de venta en lugar de capacitarlos para usar diferentes estrategias de venta. Reflexionamos sobre su preparación interior para vender. Otro ejemplo, en los cursos de capacitación en resolución de conflictos, trabajamos en la preparación interna de una persona para participar y resolver conflictos en lugar de capacitarlo en el uso de diferentes técnicas.

Nuestro excepcional campo de especialización es el siguiente: competencias sociales, emocionales, de autogestión, capacitación y aprendizaje para aprender. Desarrollando estas competencias podemos proporcionar conocimiento, entrenar las habilidades y trabajar con la preparación interna de una persona. Entendemos las competencias sociales como aquellas necesarias en la comunicación interpersonal. Las competencias sociales incluyen aspectos tan importantes como la comunicación, la cooperación, la toma de decisiones en grupo, el trabajo en equipo, la gestión de conflictos, el liderazgo y la sensibilidad cultural. Las competencias emocionales y de autogestión son cruciales para la autoconciencia y la sensibilidad interpersonal. Incluyen la autoconciencia, las habilidades de reflexión, la autopercepción adecuada, el pensamiento crítico, los valores, el manejo del estrés y el respeto por uno mismo (dignidad, autoestima, autoconfianza).

3 ¿Cómo funciona esto en un nivel práctico?



Si bien el conocimiento y las habilidades son más objetivos, la preparación interna es subjetiva; por lo tanto, requiere enfoques específicos para el desarrollo. Para desarrollar el conocimiento y las habilidades, informa y capacita al alumno. El cambio en la preparación interna ocurre a través de la construcción de la conciencia de una persona al reflexionar sobre la experiencia personal en una relación educativa igual y respetuosa.

Crear conciencia mediante la reflexión significa aprender a analizar de forma independiente (observar, repensar, comprender, evaluar) las circunstancias internas y externas y los aspectos de la vida. En consecuencia, la preparación interior cambia cuando una persona percibe claramente su experiencia en una relación abierta y respetuosa con otras personas. Hacemos hincapié en que una relación abierta y respetuosa es un requisito previo para construir la conciencia de una persona, así como la preparación interna.

También existen otros factores que fortalecen la preparación interna: seguir principios holísticos (cuerpo, mente y emociones); alentando al alumno a no llegar a conclusiones rápidas (o apresuradas); descubriendo y aceptando la condición humana, como tal, en los demás y en usted mismo. La preparación interna puede desarrollarse mediante:

- Prácticas intrapersonales, como la reflexión, la introspección, la meditación, etc.
- Práctica interpersonal en grupos involucrándonos en el proceso grupal, dando y recibiendo comentarios, etc.
- Una cultura organizacional abierta y alentadora con un nivel equilibrado de seguridad y desafío.

4 Posibles resultados del desarrollo de la preparación interna

A través de nuestros programas buscamos proporcionar un entorno en el que los participantes se animen a actuar y se atrevan a actuar en una amplia gama de circunstancias.

Después de nuestros programas, los participantes:

- están aprendiendo (son curiosos y piensan críticamente);
- reflexionan sobre sus experiencias (notan, lo que sucedió y lo que significa, es decir, aprenden de su experiencia diaria y profesional);
- crear (buscar, descubrir e implementar nuevas decisiones);
- son conscientes de sus estados físicos y emocionales (aprenden a concentrarse y relajarse a tiempo, reconocen sus reacciones corporales y aprenden a expresar sus emociones adecuadamente);
- tome coraje para hablar en público (para hablar durante las reuniones, formular claramente sus pensamientos y expresarlos a una audiencia);
- seguir los valores de la organización (comprender cómo los valores de la organización se expresan en situaciones cotidianas y comportarse adecuadamente);
- planificar sus carreras (el concepto de carrera incluye la vida personal y profesional: una persona se vuelve más consciente, explora las posibilidades de carrera, toma, planifica e implementa sus decisiones);
- comunicarse de forma más libre, directa y activa;
- resolver conflictos de una manera más consciente, sensible e imparcial;
- Cooperar con responsabilidad (comprender objetivos comunes, saber cómo trabajar juntos y hacer su parte del trabajo por completo);
- comunicarse con personas de diferentes culturas libremente, sin límites (Jon se convierte en Jonas :) y viceversa);
- saber cómo entrenar a otros (puede entrenar colegas, organizar entrenamientos internos);
- negociar con coraje y respeto;
- actuar como líderes y gerentes maduros (percibirse a sí mismos como líderes e influenciar a otras personas respetuosa y decididamente).

5 Evaluación de la calidad del desarrollo de la competencia

La calidad del conocimiento y las habilidades generalmente se mide y evalúa mediante métodos de evaluación cuantitativa. La calidad de la preparación interna se mide por métodos cualitativos. La preparación interior se experimenta como coraje para actuar, paz interior, equilibrio, felicidad, motivación y satisfacción sincera del trabajo en un campo específico. Los cambios de la

preparación interna se miden intersubjetivamente: los alumnos identifican los resultados ellos mismos; además, los resultados son identificados por sus pares, entrenadores y, si es necesario y posible, por los gerentes de su organización.

**Entonces, querido lector, ¿cómo está tu disposición interior para discutir todo esto?
¡Háznos saber!**

El voluntariado basado en habilidades puede hacer que prosperes en la era de los robots. Así es cómo

Si imaginamos el futuro mercado laboral como un ecosistema, será poblado por trabajadores y robots.

De hecho, los trabajos están evolucionando rápidamente y casi la mitad de ellos son susceptibles a la automatización. En riesgo no son solo las ocupaciones que implican tareas rutinarias y / o de fabricación, que son fácilmente replicables mediante algoritmos informáticos, sino también trabajos que implican tareas no rutinarias, como redacción legal, ventas, conducción y realización de diagnósticos médicos. El aumento de la automatización es percibido por algunos como una amenaza para el empleo en el futuro y ha avivado los temores de una economía en crecimiento sin empleo.

Ya sea justificado o no, vale la pena explorar estos temores. En un escenario tan impredecible, ¿qué hace que un trabajador pueda sobrevivir? ¿Cómo pueden los empleados mantenerse al día con los continuos cambios en el mercado laboral para no perder contra los robots? ¿Cómo puede prosperar uno?

Voluntariado basado en habilidades, más allá de las formas tradicionales de participación

Afortunadamente, pasado ofrece una solución para el futuro.

Existen actividades establecidas desde hace mucho tiempo que pueden equipar al capital humano con una variedad de habilidades. Estas actividades hacen que los trabajadores sean más flexibles y puedan sobrevivir mejor en un mercado laboral inestable, donde los empleos cambian rápidamente o se automatizan.

Ya sea que llame a estas actividades pro bono, intercambio de habilidades o emprendimiento cívico, permiten que las personas empleen sus habilidades para mejorar la sociedad, de forma voluntaria y sin ganancia financiera.

Tales actividades, en lo sucesivo voluntariado basado en habilidades (SBV), difieren del voluntariado tradicional porque van más allá de los tipos de compromiso convencionales, como firmar una petición o hacer una donación. Dichas formas de participación pueden ser limitantes, ya que solo permiten que las personas se unan a las campañas existentes, en lugar de empoderar a las personas para que formen equipos con otras personas o compartan sus talentos y espíritu emprendedor en aras del interés público.

Por el contrario, el voluntariado basado en habilidades aprovecha la experiencia de un individuo para abordar las causas sociales que le preocupan, generalmente en asociación con una organización sin fines de lucro.

La causa social que uno elige no importa. Puede tratarse de salud pública, cambio climático, educación, responsabilidad del gobierno, derechos LGBT o bienestar animal. Lo que importa es que SBV empuja a las personas a ir más allá de la simple interacción con un solo clic y les permite usar su experiencia, habilidades, ideas, mentalidad empresarial e imaginación para mejorar la sociedad. Esto es lo que hago en Good Lobby, una comunidad pionera de defensa e intercambio de habilidades comprometida a ayudar a las organizaciones de la sociedad civil y grupos de base en la búsqueda de sus objetivos de interés público. En este sentido, el voluntariado basado en habilidades fomenta nuevas formas de compromiso cívico y allana el camino para una ciudadanía activa.

Actividades de voluntariado basadas en habilidades como generadores de valor social

La idea detrás del voluntariado basado en habilidades no es nueva. Varios movimientos mundiales comprometidos con la mejora del estado del mundo, como Amnistía Internacional, nacieron como comunidades de intercambio de habilidades.

Históricamente, SBV era una prerrogativa de las personas ricas, que podían darse el lujo de dedicar su tiempo y experiencia para un mayor beneficio. Pero hoy en día, el porcentaje de personas que reciben educación superior está aumentando ampliamente. Esto significa que el voluntariado basado en habilidades es accesible para todos, quienes, independientemente de su origen o antecedentes, quieren usar sus talentos para marcar una diferencia positiva en sus comunidades. Esto es especialmente cierto para los jóvenes que desean encontrar su propósito y tener un impacto social positivo en el mundo que los rodea y en su futuro.

La generación del milenio tiene habilidades valiosas que, de una forma u otra, se pueden canalizar para crear un mañana mejor. Desde redactar una provocativa publicación de blog hasta diseñar una campaña en las redes sociales, desde diseñar un sitio web hasta ofrecer asistencia legal a grupos vulnerables, la idea de SBV es que cualquier persona puede dar su tiempo y talento para apoyar una causa que le interesa y así generar valor social .

Significativamente, el voluntariado basado en habilidades no solo beneficia a la sociedad, sino también a las personas. Les permite prosperar en un ecosistema de trabajo que cambia rápidamente, a menudo impredecible, que se ha definido como la Cuarta Revolución Industrial.

Habilidades para el futuro

El voluntariado basado en habilidades es mucho más que una simple combinación de voluntariado y compartir habilidades. SBV también trata de consolidar habilidades mientras desarrolla otras nuevas. La variedad de desafíos, tareas y escenarios en SBV permite a las personas desarrollar un conjunto ecléctico de habilidades. Estas son típicamente las habilidades necesarias para prosperar en la era de la automatización.

Top 10 skills

in 2020

1. Complex Problem Solving
2. Critical Thinking
3. Creativity
4. People Management
5. Coordinating with Others
6. Emotional Intelligence
7. Judgment and Decision Making
8. Service Orientation
9. Negotiation
10. Cognitive Flexibility

in 2015

1. Complex Problem Solving
2. Coordinating with Others
3. People Management
4. Critical Thinking
5. Negotiation
6. Quality Control
7. Service Orientation
8. Judgment and Decision Making
9. Active Listening
10. Creativity



Source: Future of Jobs Report, World Economic Forum

Habilidades específicas que las personas pueden adquirir a través del voluntariado basado en habilidades

Colaboración: las actividades de voluntariado basadas en habilidades a menudo requieren colaboración para lograr objetivos de interés público. SBV alienta a las personas a

administrar su propia carga de trabajo y coordinarla como parte del flujo de trabajo general. Los voluntarios deben aprender cómo priorizar y ajustar continuamente estas prioridades, así como también cómo superar obstáculos y conflictos mientras trabajan con otros.

Flexibilidad cognitiva: las personas que hacen SBV aprenden cómo trabajar en varias tareas simultáneamente, tanto dentro como fuera de su entorno profesional. Esto mejora su flexibilidad cognitiva, que es la capacidad de cambiar rápidamente de una tarea a otra, o dominar múltiples conceptos al mismo tiempo. Una persona que es cognitivamente flexible es capaz de aprender más rápido, es capaz de combinar varias entradas para producir una salida original, y es capaz de reaccionar a situaciones nuevas de manera más efectiva, todas ellas son grandes activos en un mercado de trabajo inestable.

Negociación: la capacidad de debatir y conciliar las diferencias y alcanzar un acuerdo mutuamente satisfactorio. Las personas que participan en SBV se acostumbran a trabajar con personas de diversos orígenes. Aprenden cómo mediar entre diferentes posiciones y cómo superar el conflicto para lograr un objetivo común.

Orientación al servicio: en SBV, las personas dedican su tiempo a causas sociales. Esto refuerza la orientación del servicio, que es la predisposición de una persona a ser útil y cooperativa.

Resolución de problemas complejos: en SBV las personas usan sus habilidades, en colaboración con otros, para resolver problemas públicos. Esto aumenta la capacidad de una persona para interpretar situaciones complejas y encontrar soluciones innovadoras. Esta habilidad es particularmente relevante en una economía cada vez más compleja.

Inteligencia emocional y social: una gran parte de SBV implica trabajar con personas para lograr objetivos de interés público. Los voluntarios aprenden a reconocer y manejar sus emociones y comportamiento, así como a lidiar con las emociones y el comportamiento de los demás.

Habilidades generales que la gente puede adquirir a través del voluntariado basado en habilidades

Creatividad: la creatividad no es una cualidad innata otorgada a los humanos afortunados, sino un proceso que uno puede aprender. Las personas que realizan voluntariado basado en habilidades están expuestas a una variedad de desafíos que requieren soluciones innovadoras. A través de SBV, los individuos aprenden cómo adoptar respuestas creativas para resolver preguntas públicas en colaboración. Además, la creatividad es un componente esencial del emprendimiento cívico, que requiere que las personas desarrollen ideas y las conviertan en proyectos específicos con el objetivo de servir a la

comunidad. Vale la pena señalar que, según la OCDE, los trabajos que implican habilidades creativas son menos vulnerables a la automatización.

Resiliencia: el voluntariado basado en habilidades saca a las personas de sus zonas de confort. Los desafía en una variedad de formas y les exige hacer malabares con las responsabilidades profesionales y personales. SBV extiende los límites de las personas, lo que les exige aprender nuevas habilidades para superar las dificultades. Esta característica intrínseca de SBV aumenta la resiliencia, que es la capacidad de recuperarse de los reveses, adaptarse a los cambios y prosperar a pesar de la adversidad. Esta habilidad, que hace que el capital humano sea adaptable, es particularmente importante en un mercado de trabajo en rápida evolución.

Empatía: la capacidad de comprender o sentir lo que otra persona está experimentando y ajustar nuestras respuestas en consecuencia. SBV es una actividad social realizada en un equipo, que mejora la capacidad de una persona para identificarse con sus compañeros.

La empatía encapsula la mayoría de las habilidades mencionadas anteriormente. Incluye el pensamiento crítico, la inteligencia social y emocional y la sensibilidad, que es posiblemente la habilidad más difícil de replicar para los robots. No es coincidencia que los trabajos que requieren empatía, juicio y análisis son los que han aumentado más desde los años 80.

Adaptabilidad: aprender nuevas habilidades a través de SBV hace que el capital humano sea más flexible y más capaz de aceptar los rápidos cambios de una economía que se mueve rápidamente. Una persona equipada con una amplia gama de habilidades puede interpretar mejor las diferentes funciones en un mercado laboral que cambia rápidamente, o para cambiar de carrera rápidamente. Esto los hace menos vulnerables a los efectos de la automatización.

¿Has leído?

- La tecnología nos hace sentir más solos. ¿Es la vuelta al voluntariado la respuesta?
- Por qué necesitamos aprovechar el poder de los voluntarios
- La economía de dar: ¿sus emociones se interponen en el camino de ayudar a los demás?

Darwin, las habilidades y el futuro del trabajo

La automatización no es el fin del mundo, ni representa el comienzo de una economía de crecimiento sin empleo. Por el contrario, las máquinas empujan a los humanos a desarrollar su ventaja comparativa: se especializan en habilidades creativas, cognitivas y sociales, que son difíciles de replicar para las computadoras. Después de todo, los robots pueden producir de manera más eficiente, pero los humanos siguen a cargo de la asignación de las entradas.

Puede parecer simple, pero en una era en la que las ocupaciones cambian rápidamente y muchos se automatizan, los trabajadores necesitan ajustarse en consecuencia para sobrevivir. Parafraseando a Charles Darwin, en un mercado de trabajo incierto, no es el más educado el que sobrevive, sino el más flexible, adaptable y resistente, y con una amplia gama de habilidades para desatar. Las actividades de voluntariado basadas en habilidades pueden hacer que prosperes en este ecosistema impredecible.

Programa

Entrenamiento en Aprendizaje Intercultural

Bogotá- Julio 7 y 8 de 2018

Día 1: Julio 7		
Hora	Actividad	Responsables
7:00 a 8:00	Desayuno	
8:00 a 9:30	Bienvenida e introducción <ul style="list-style-type: none"> • Conocernos • Objetivos • Expectativas • Programa • Logística • Acuerdos • Acercamiento metodológico y teórico 	Jorge Iván
9:30 a 10:30	Fase I-Educación No-formal, y aprendizaje experimental <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué es educación formal, no formal e informal? 2. El ciclo de aprendizaje y los diferentes estilos de aprendizaje 3. ¿Qué es el aprendizaje experiencial? 4. Relevancia de la ENF y la experiencia aprendizaje para el aprendizaje intercultural, et trabajo juvenil y el voluntariado <i>Ciclo de retroalimentación (10 min)</i>	Sergio T y Annie
10:30 a 11:00	Break	
11:00 a 12:30	Fase II- Enfatizar similitudes (Identidad, sensibilización cultural, diversidad, percepción e interpretación) <ul style="list-style-type: none"> • Moléculas de identidad • Modelo de cultura iceberg <i>Ciclo de retroalimentación (10 min)</i>	Ana M L y Julian
12:30 a 2:30	Almuerzo	
2:30 a 3:45	<ul style="list-style-type: none"> • Mundo de imágenes <i>Ciclo de retroalimentación (10 min)</i>	Daniela V y Stephy
2:30 a 3:50	Fase III- Influencias y condicionamiento (Prejuicios, estereotipos y exclusión) <ul style="list-style-type: none"> • Starting over • Functions of prejudices • Media prejudices <i>Ciclo de retroalimentación (10 min)</i>	Rodrigo y Ana M I
3:50 a 5:30	<ul style="list-style-type: none"> • Limones • Definition of stereotypes <i>Ciclo de retroalimentación (10 min)</i>	Liliana y Fausto
5:30 a 6:00	Break	

6:00 a 7:30	Habilidades y competencias <ul style="list-style-type: none"> • Concept of Inner- readinnes 	Jorge Iván
7:30 a 8:30	Cena	
Día 2: Julio 8		
Hora	Actividad	Responsables
8:00 a 9:00	Desayuno	
9:00 a 10:30	Fase IV- Empoderamiento (Discriminación, privilegios, poder y actuar!) <ul style="list-style-type: none"> • Five prominent people <i>Ciclo de retroalimentación (10 min)</i>	Cristian y Daniela G
10:30 a 12:00	<ul style="list-style-type: none"> • Four fields- four perspectives <i>Ciclo de retroalimentación (10 min)</i>	Johana y Leo
12:00 a 2:00	Almuerzo	
2:00 a 3:30	<ul style="list-style-type: none"> • Forum Theatre <i>Ciclo de retroalimentación (10 min)</i>	Laura y Tito
3:30 a 4:00	Break	
4:00 a 5:00	Fase V -Evaluación y cierre <ul style="list-style-type: none"> • Temas pendientes • Reflexión • Evaluación 	Jorge Iván
5:00	Regreso a Bogotá	



DÍA 1: Julio 7 de 2018

Bienvenida e introducción

BIENVENIDA E INTRODUCCIÓN

Comenzamos el sábado a las 8:00 de la mañana, para iniciar Jorge Iván nos dividió en 2 grupos cada uno de 8 personas, realizamos 2 círculos unos mirando hacia afuera y otros mirando hacia adentro y quedamos todos con un participante en frente. Realizamos una ronda de 8 preguntas, cada vez que se hacía una pregunta respondía una persona por un minuto y el otro la escuchaba y luego cambiaban los roles, cada vez que se cambiaba de pregunta el círculo de adentro se movía hacia la derecha para la siguiente pregunta, el ejercicio nos permitió conocernos mediante nuestras experiencias y percepciones.

Posteriormente Jorge Iván nos habló de los objetivos del campamento, y realizamos un ejercicio para conocer nuestras expectativas, aportes y miedos, en una cartelera dividida en 3 se anotaron las 3 palabras, los participantes escribimos en post-its de un mismo color para cada categoría nuestras opciones, podíamos poner mínimo 1 papel y máximo 4. Cuando terminamos, Jorge Iván leyó cada uno de los papeles.

Se realizó una cartelera con los acuerdos del campamento, el cual se desarrolló mediante una lluvia de ideas, ahí, se escogieron frases como respeto hacia los demás, puntualidad, y forma del desarrollo de las actividades. Esta cartelera fue firmada por todos los participantes.



FASE I – Punto de inicio

EDUCACION FORMAL, NO FORMAL Y APRENDIZAJE EXPERIMENTAL

Para comenzar los moderadores dividieron a los participantes en 3 grupos. En uno se habló de la definición de educación formal, en otro, educación no formal y en el otro, educación informal, posterior a esto cada grupo expuso sus definiciones. Los moderadores continuaron dando la definición de los 3 tipos de aprendizaje y dieron ejemplos de cada uno de ellos.

Luego los moderadores explicaron el ciclo de aprendizaje y los diferentes estilos de aprendizaje, para esto dibujaron en el tablero el ciclo e ilustraron cada una de las partes del ciclo con un ejemplo relacionado con el aprendizaje de manejar bicicleta, el cual fue fácil de entender para cada uno de los participantes. Finalmente se respondieron preguntas



FASE II – Enfatizar similitudes: Identidad, sensibilización cultural, diversidad, percepción e interpretación

MOLÉCULAS DE IDENTIDAD

Se entregó una hoja donde estaba la estructura de las moléculas a cada participante, y se explicó que eran las moléculas. Cada persona escribió en la hoja en cada espacio de una molécula, un rasgo o característica con la que se identifican profundamente en su vida, sin pensarlo mucho, lo primero que viene a la cabeza. Luego se dieron 2 papeles para que las personas escribieran en cada uno, dos de las moléculas que habían escrito, con las que más se identifican. Los moderadores formaron parejas con el fin de que las personas compartieran lo que habían escrito (Desarrollando las preguntas del Anexo 1, página 39), y pegaron en el tablero los papeles de las moléculas que los participantes habían escogido.

Se realizó una actividad en grupo en la cual todos los participantes realizaron un círculo y se sentaron en el piso, los moderadores leían cada una de las palabras escogidas y las personas que se sentían identificadas se ponían de pie el tiempo que ellos consideraban necesario demostrando que tan identificados se sentían con las moléculas, luego se sentaban. Cuando se acabó el ejercicio se realizó la reflexión.

ICEBERG MODELO DE CULTURA

Uno de los moderadores dibujó la figura de un iceberg en el tablero, y pide a los participantes describir los atributos y características de las personas, las que se pueden y no se pueden ver; después de escribirlas todas sobre el dibujo, explicó que el 15% era lo que veíamos de las personas, el 5% era una franja de características que nos permitían ver un poco más de las personas y el 80% era lo que no era visto inicialmente, posterior a esto se realizó una lluvia de ideas, primero se realizó la lluvia de ideas del 15% de las características que veíamos de las personas a simple vista, luego sobre el 5% de lo que alcanzábamos a ver más sobre las personas por señas o características particulares y luego del 80% donde estaban las experiencias, vivencias, miedos, y sentimientos. Posterior se realizó la reflexión en la cual se resaltó que entre más profundo sea el conocimiento de las personas, más vamos a ver.



FASE III – Influencias y condicionamiento: Prejuicios, estereotipos y exclusión

WORLD OF IMAGES

Después del almuerzo continuamos con la actividad de *World of Images* que fue dirigida por Daniela y Stephy. Fueron impartidas las siguientes instrucciones:

Tomaríamos algunos “*post it*” y un esfero en el centro de la sala y nos dirigiríamos a la zona de la piscina, donde, previamente, habían pegado una serie de fotografías; La intención en los “*post it*” hacer una pequeña descripción de las imágenes junto con los sentimientos que nos evocaban las mismas (una o dos palabras). Debíamos pasar por todas y cada una de las imágenes y pegar sobre las mismas el “*post it*” correspondiente sin comentar con los demás nuestras impresiones, sin embargo, todos podíamos basar nuestras descripciones en las de otros, bien sea para refutar o apoyar las apreciaciones de nuestros compañeros.

Esta actividad nos tomó aproximadamente quince minutos, todos dejamos nuestras descripciones en las fotos y retornamos a la sala con Stephy, quien, comenzó con la reflexión de la actividad mientras Daniela recogía y ordenaba fotos y descripciones.

Stephy comenzó preguntando cuán difícil fue la tarea de dar una apreciación a las fotos y los mensajes que estas nos habían transmitido, tras una ronda de respuestas por parte de Fausto, Tito y Liliana, en la que se comentó acerca de las fotos y la dificultad de encontrar un sentido a algunas como la de la chica afrodescendiente con el velo, en una habitación oscura. Daniela prosiguió con una breve descripción de las fotos.

Una vez algunas fotos fueron expuestas, la discusión se tornó un poco más activa acerca de cuánta información revelan realmente las imágenes; si bien “una imagen vale más que mil palabras” o en realidad necesitamos un contexto para describir las mismas, dicho sea de paso, que cuando se ve una imagen, muchas veces el contexto se lo otorgamos nosotros mismos aplicando con esto un sesgo a lo que la imagen tiende a transmitir, como pasó, por ejemplo, con la foto de la niña negra en cuya descripción muchos pusieron explotación y racismo, mientras otros vieron arte y empoderamiento.

Por último, hablamos acerca de cómo esta subjetividad que tienen las imágenes influye en las redes sociales y cómo a pesar de que una imagen es estática, dependiendo de la descripción que le sea otorgada en la misma red, toma un contexto y entrega un mensaje absolutamente diferente al original o si buscamos en diferentes fuentes, criticamos cómo esta subjetividad explotada fue usada por las campañas electorales, la más reciente, la presidencial, por dar un ejemplo y cómo esto se convirtió en una herramienta política y social poderosa para, precisamente desinformar a los usuarios de las redes.

Cerramos con la reflexión de que no se deben asumir características a la primera, ya sea de una imagen o una persona, por lo que transmite en su exterior y que hay que investigar el trasfondo de la información antes de emitir algún juicio de valor ante ellas. Reflexión que dejó las puertas

abiertas a la siguiente actividad. Por supuesto, una pequeña retroalimentación fue dada entre los líderes, desde la audiencia y por Jorge Iván.

STARTING OVER

Liderada por Rodrigo y Ana María Infante comenzó después de una breve pausa para el café y el agua. Los líderes pusieron una cartelera con una isla dibujada en ella sobre el tablero y comenzaron con una serie de breves instrucciones:

Tomaríamos un trozo de papel del centro de la sala y un esfero. Ellos enseñarían una lista de 20 personas en una cartelera y nuestra labor consistiría en escoger 8 de las 20 personas y listarlas en el papel para que habitaran una nueva isla, dicha isla ya contaba con toda la infraestructura necesaria para albergarlos, sin embargo, sólo faltaban ellos para habitarla durante 50 años.

Todos revisamos la lista para seleccionar nuestros 8 integrantes de manera individual, unos más rápido que otros; al finalizar, se nos fue asignados a dos grupos que discutirían para en grupo hacer una lista final de 8 habitantes para la isla. Uno de los grupos permaneció en la sala con Rodrigo, mientras que el otro decidió ir a la zona de la piscina con Ana María. Luego de 10 minutos de debate dentro de los grupos se compilaron las listas de cada grupo y se dio inicio a la discusión de quienes y por qué se habían escogido. Personajes como el profesor retirado y la maestra embarazada fueron escogidos no sólo unánimemente sino dentro de los primeros lugares de la lista. Rodrigo, viendo esta coincidencia en los grupos preguntó las razones que habían llevado a la escogencia de estos personajes. Una idea de educación continua y papeles de mentoría y liderazgo propios de los profesores y maestros fueron el argumento, añadiéndole que la maestra ya llevaba consigo un noveno integrante de la isla. Otros personajes como el músico afro-alemán, un ingeniero desempleado y una taxista que estudió sociología fueron también escogidos.

Durante la asamblea, comentamos los factores que nos llevaron a seleccionar los personajes en nuestra lista y reflexionamos acerca de cómo las etiquetas son también subjetivas. Rodrigo intervino y conectó con la siguiente actividad. La cual explicaba de una forma más teórica los conceptos de imagen y percepción, así como las funciones típicas de los prejuicios (Reducción de la incertidumbre, construcción de membresías preservación de una autoimagen positiva y la legitimación del poder)

LIMONES

Finalmente, antes de la cena y luego de una pequeña pausa, nos reunimos nuevamente en la sala más externa del salón en dónde nos sorprendió ver a Fausto con una bolsa. El mismo pasó por cada uno de nosotros dejando que tomáramos un limón de la bolsa y lo guardáramos para nosotros; una vez todos tuvimos nuestro limón, Liliana comenzó con las instrucciones de la nueva actividad **“Lemons”**: Tomaríamos pues el limón y lo observaríamos durante cinco minutos sin hacer comentarios, identificaríamos sus rasgos, textura, forma, olor, color, y demás características de este. Liliana fue muy enfática en que revisáramos muy bien nuestro limón a medida que el tiempo pasaba.

Una vez todos habíamos incluso jugado con nuestro limón, se nos indicó que le diéramos un nombre y lo devolviésemos a la bolsa. Fausto sacudió la bolsa una vez todas las frutas estaban en ella y luego esparció los limones en el suelo. La instrucción ahora era pasar uno por uno a recoger su respectivo limón, cosa que, fue realizada fácilmente a excepción de uno o dos participantes, que, finalmente, sí reconocieron y recogieron su limón.

La última parte antes de la discusión fue pues, presentar nuestros limones. Cada uno se levantó, limón en mano a decir su nombre y contar su historia, además de los rasgos únicos en los que nos habíamos basado para encontrarlos entre los demás. Fue interesante encontrar limones con nombres muy simples como “pepo” o “pepe”, otros muy relacionados como “limoncito” o “limosquito” e incluso algunos con nombre y apellido. Lo que definitivamente mostraba el hecho, que luego se iba a discutir, de que muchas de las historias e identidades de nuestros limones llevaban en si mismos partes de nosotros como sus “dueños”. Una vez finalizó la ronda de presentaciones, la discusión comenzó con la pregunta de cuán fácil (o difícil) había sido encontrar su limón y si los cinco minutos iniciales habían sido suficientes. Conclusiones como que el que hubiéramos tenido dicho lapso para realmente identificar y llegar a nombrar nuestros limones había facilitado muchísimo la tarea de recogerlos y que, si bien al comienzo cinco minutos pareció mucho tiempo, en seis o más, probablemente hubiéramos descubierto más cosas acerca de nuestra fruta.

La plenaria luego se centró en evaluar cómo, normalmente, no nos hubiéramos detenido a detallar los limones, sino que con el concepto general como grupo sería suficiente. Además, que, si bien comparten muchísimas características por pertenecer a la especie, factores externos (e internos) cambian significativamente las características de cada uno y que, extrapolando a nuestra vida cotidiana, muchas veces nos hemos encontrado a nosotros mismos juzgando solamente por la “etiqueta” que muchas personas llevan como miembros de algún grupo sin pararnos a detallar lo que los hace únicos.



DÍA 2: Julio 8 de 2018

FASE IV – Empoderamiento: Discriminación, privilegios, poder y actuar



Con el tema privilegios, se pregunta ¿Quiénes son privilegiados y quiénes no? ¿Qué es privilegio? ¿El éxito va ligado con la fama? ¿Quiénes son exitosos, Artistas, hijos de familias ricas, egresados de buenas universidades? ¿Se consideran los privilegios que se tienen en una sociedad siendo exitosos? ¿Los sistemas educativos refuerzan o anulan los privilegios?

Se maneja el esquema de la flor, en la que cada participante dibuja lo que considera qué ayuda o qué no, al éxito. Se pidió considerar qué aspectos de una situación son de ayuda y cuáles no. El grupo va determinando las siguientes ayudas para conseguir el éxito: el género, la clase social, el idioma, el estatus familiar, la educación. Habilidades físicas y mentales. Y aspectos que no ayudan o, por lo menos, no facilitan el conseguirlo: la religión la orientación sexual, la región geográfica, y grupo étnico.

Se retoma el tema de la isla. Qué tipo de personas son las indicadas para habitarla, dentro de un grupo diverso de género, profesiones y raza. Qué valores puede tener una taxista que estudió sociología, o un maestro retirado, o una maestra embarazada, para lograr convivir y desarrollar un ambiente social exitoso.

FIVE PROMINENT PEOPLE

Fue una interesante manera de ver cómo nuestro conocimiento de personas famosas, se circunscriben a personas mayoritariamente hombres, y a nuestra área geográfica. Desconocemos casi totalmente, personas de otros credos, regiones geográficas. Se hace énfasis en ciertas características de las personas. Ser homosexual, ser negro, ser blanco, etc. Para la mayoría y posiblemente a nivel inconsciente, el hombre es el que se destaca, el que toma determinaciones, el que aún se considera “superior”. La actividad es

básicamente seguir las instrucciones del moderador que pide escribir 5 personas famosas. En principio los que quiera, luego va dando instrucciones como: 5 famosos homosexuales, mujeres, africanos, personas con discapacidad etc. Lo que nos hace ver que normalmente tenemos tendencia a que los famosos que escribimos son hombres y especialmente blancos y de occidente. La discusión en plenaria se centra básicamente, en el porqué.



FOUR FIELDS-FOUR PERSPECTIVES

Este taller se desarrolló en parejas y ofreció la posibilidad de conocer un poco más a personas que, aunque aparentemente se conocen por estar involucradas en un tipo específico de situación, realmente no saben casi nada del otro: compañeros universitarios, compañeros de trabajo, ex intercambiarios. La actividad se realizó describiendo cuatro situaciones en que uno se vio involucrado compartiéndose estas situaciones, con uno de los participantes:

Situación 1. Cuando con las palabras o comportamiento, fuimos heridos por otra persona y la manera cómo se reaccionó.

Situación 2. Cuando con nuestras palabras o comportamientos se hirieron los sentimientos de otra persona.

3.- Situación en que no se intervino en una situación de discriminación o de prejuicio.

4.- situación en que se intervino en una situación de discriminación o prejuiciosa.

Con algunas excepciones el grupo descubrió que aunque se encuentran involucrados en una organización en la cual participaron y tuvieron una experiencia única, no se conoce cómo actúa o qué piensa el otro, en situaciones de la vida cotidiana. Por lo general, cada uno se inmerge en su trabajo, sus estudios quedando poco espacio para compartir

detalles simples pero que a nivel personal, tiene algún tipo de consecuencia anímica, que queda en el subconsciente.

TEATRO FORO

La actividad inicio con un Energizer en donde los participantes tenían que realizar movimientos de acuerdo al número que se nombrara. Primero, todos empezamos a caminar dentro del espacio en donde nos encontrábamos, luego se dieron las instrucciones; cuando se mencionaba el número uno, todos teníamos que saltar; con el número dos, teníamos que seguir caminando y con el número tres teníamos que dar dos saltos.

Después de un rato, las instrucciones cambiaron, y de acuerdo cada número debíamos dar dos pasos al frente, caminar hacia atrás o dar solo un paso hacía adelante.

Luego del Energizer, regresamos a la sala en donde realizamos la actividad. Los moderadores nos indicaron que debíamos quitarnos los zapatos y luego sentarnos. Antes de empezar, Laura y Tito dieron una corta explicación acerca del Teatro Foro y las diferencias que tenía con el teatro tradicional. Nos pidieron que realizáramos dos grupos y cada uno debía realizar una escena donde se reflejara alguna situación de opresión. Luego de que el primer grupo pasaba y realizaba su escena, los espectadores tenían que identificar cuál era la situación de opresión y que solución podían encontrar para cambiarla. Si alguno de los espectadores encontraba una solución desde el actor o actriz principal (quien era persona oprimida) tenía que pararse y reemplazarlo/la mientras se repetía la escena. Si esto no funcionaba había la posibilidad de que un tercero hiciera parte de ella. Esta misma dinámica se repetía cuando el segundo grupo pasaba a representar su situación.

Uno, presentó el caso de una niña que entra a un restaurante a vender dulces, y el otro, el caso de una persona transgénero que busca empleo y no lo obtiene por su condición sexual, a pesar de tener estudios y experiencia.

Se comenta sobre qué pudo haberse hecho, en el primer caso, para dar una solución real a la situación de la niña, sin perjudicar al dueño del restaurante, pero dándole una oportunidad a ella. Por ejemplo: pedirle al dueño que recibiera los dulces y una vez vendidos entregarle el dinero a la niña.

En el segundo caso, el joven transgénero debió mostrarse seguro de su profesión, de sí mismo y no permitir que su condición fuera tenida en cuenta en primer lugar, para negarle el empleo.

Alimentamos la discriminación desde el lenguaje. Se hiere al otro cuando no se hace nada, o se es indiferente.

Qué da derecho a discriminar. Los medios de comunicación influyen en los prejuicios. Estos se aprenden y se ejercitan.

Una vez ambos grupos realizaron sus interpretaciones, se hizo un cierre en donde se discutió la importancia de intervenir en diferentes situaciones de opresión. Dentro de las conclusiones que se dieron, se mencionó que la mayoría de las veces la solución no viene directamente de la víctima, sino de un tercero que evidencia dicha situación.

De igual forma, se afirmó que estas realidades pasan día a día y muchas veces las ignoramos o no hacemos nada porque se vuelven cotidianas. Lo importante es ser más activos ante las situaciones de injusticia y de opresión y aprender a trabajar en los cambios que se pueden hacer a largo plazo, pero también en las pequeñas intervenciones a corto plazo, para evitar que estos problemas escalen con el tiempo.



FASE V – Evaluación y cierre



EVALUACIÓN

Para empezar con el cierre del campamento, la primera tarea que los participantes debíamos hacer, era reunirnos en dos grupos y seleccionar en cuáles campamentos o actividades de preparación (outgoings, incomings) se podrían realizar cada una de las actividades que habíamos realizado durante el fin de semana.

Después nos autoevaluamos teniendo en cuenta los aportes que habíamos dado durante todas las actividades, y evaluamos si nuestras expectativas y contribuciones se habían cumplido o no. Cada uno de nosotros hizo una pequeña reflexión acerca del campamento en general y de lo que cada uno se llevaba de él. Para esto se retomó la primera actividad del campamento de Expectativas, aportes y miedos, para que cada uno quien cumplió las expectativas, hizo los aportes y superó los miedos, tomara el post-it respectivo que escribió. Si algo no se logró se dejaría en la cartelera para discutirlo y revisarlo.

En primer lugar, se dio las gracias a ICYE por habernos dado la oportunidad de tener este campamento y de haber pensado en cada uno de nosotros para hacer parte del mismo. También se recalco la importancia de aprender a conocernos entre nosotros, de aprender a relacionarnos con quienes nos rodean dejando a un lado los prejuicios y las generalidades que día a día realizamos sobre otros.

Aparte del crecimiento personal, que todos tuvimos durante estos días, el haber tenido la oportunidad de realizar las actividades entre nosotros nos ayudó en la forma en como nos relacionamos con un grupo y en la forma en como lo manejamos. El hecho de haber podido tener una retroalimentación de nuestros compañeros y de nosotros mismos, no ayuda para que en un futuro cuando tengamos que realizar la misma actividad u otra diferente, estemos más listos y preparados.

ANEXOS

Anexo 1: Moléculas de identidad

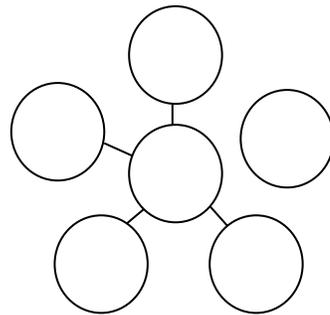
Palabras clave: Exploración (personal), Identidad

Palabras Clave:	Metas y Objetivos:
<p>1. Identidad</p> <p>2. Cultura</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Reflexionar acerca de la identidad cultural y propia2. Comprender las similitudes y diferencias que se tienen con el grupo.3. Reconocer que se pertenece a múltiples grupos y percibir la diversidad de los integrantes de cada uno de ellos. <p>La identidad personal de cada uno es creada por varias identidades interactuantes, fuerzas y factores sociales. Estás son fluidas y con lo que la persona se siente identificada puede cambiar dependiendo del tiempo, del espacio y de las circunstancias. Por esto, resulta importante reconocer dicha fluidez de identidades y entender que pueden cambiar en el día a día o más aun, durante un largo periodo de tiempo.</p> <p>Esta actividad de las moléculas de identidad apuntan a sacar a flote el número de similitudes y diferencias que existen entre un grupo así como con las otras personas en general (desconsiderando de dónde vienen o de dónde son), y permitiéndoles entender que cada persona es única y crea su identidad a través de sus propias experiencias, sentimientos, situaciones y muchas otras variables.</p>

Recomendada para:	Descripción del ejercicio
<p><input checked="" type="checkbox"/> Pre-Departure Meeting</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> On-Arrival Training</p> <p>Aspectos técnicos :</p> <p>1. Tiempo estimado: 1 hora</p> <p>2. Materiales: Hoja de moléculas A4 hojas de colores, (cortada en tres, si es posible)</p> <p>3. Numero de participantes: 8-16</p> <p>Fuente:</p> <p>Anti-Bias Werkstatt. Methodenbox: Demokratie lernen und Anti-Bias Arbeit.</p> <p>www.languages.anti-bias-werkstatt.de</p>	<p>1.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Distribuir las hojas con la molécula de identidad b) Realizar una en el tablero o en una cartulina para que los participantes puedan tener una idea clara de como se debe llenar la molécula de identidad. c) Cada participante debe llenar la hoja de la molécula de identidad, con su nombre en el centro y alrededor, deben escribir cinco grupos (moléculas) a los que sientan que pertenecen o con los que se sientan identificados (Los participantes no deben pensar mucho en esto, las respuestas deben ser espontaneas: lo que sienten en el momento). d) Los participantes deben escribir las dos o tres moléculas con las que se sientan más identificados, o que sean mas relevantes para ellos, en una de las hojas de colores (una molécula por hoja) <p>2.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Dividir a los participantes en parejas. b) Cada pareja debe discutir acerca de sus moléculas, de acuerdo a las siguiente preguntas: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es la ventaja de pertenecer a alguno de estos grupos? ▪ ¿Qué hace más fácil o más difícil el hecho de pertenecer a cada uno de estos grupos? <p>Mientras tanto, los moderadores recogen las hojas de colores que tienen escritas el nombre de las moléculas que cada uno de</p>

	<p>ellos consideró más importante y las van pegando en la pared, en el tablero o en una cartulina.</p> <p>3. Luego de que cada una de las parejas a discutido, el grupo completo se vuelve a unir para hacer la plenaria. Antes de empezar la última parte del ejercicio los moderadores deben realizar algunas de estas preguntas.</p> <ul style="list-style-type: none">a) ¿Fue fácil o difícil encontrar cinco diferentes moléculas? ¿Fue mas fácil o difícil tener que escoger únicamente cinco moléculas que escribir?b) ¿Cómo fue la discusión en parejas?c) ¿Como fue tener que responder a las dos preguntas? ¿Interesante? ¿Difícil?d) ¿Escogerían las mismas moléculas mañana o en un mes? <p>4. Los moderadores empiezan la última parte de la actividad:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Los participantes se deben sentar en un círculo. Sin hablar pero mirándose unos a otros.b) Los moderadores le explican a los participantes como se va a desarrollar esta parte de la actividad: Cuando ellos empiecen a decir cada una de las categorías, los participantes se pueden poner de pie si sienten que pertenecen a ese grupo. Es posible que se levanten incluso si no escribieron ese grupo en su hoja de moléculas. Entre mas fuerte sientan que pertenezcan a dicho grupo, más tiempo se deben quedar parados. Los participantes pueden ponerse de pie incluso si sienten que pertenecen
--	---

	<p>simbólicamente. Cuando todos los participantes estén sentados de nuevo, se puede mencionar la siguiente categoría y así sucesivamente.</p> <p>Los moderadores pueden mencionar al menos el 60% de las categorías escritas en las hojas de colores.</p>
	Facilitadores
	<p>Este ejercicio puede llegar a ser muy complejo. Si los moderadores nunca han dirigido o experimentado este ejercicio anteriormente, no deberían hacerlo, o deberían intentar hacerlo antes con un grupo de amigos o con sus familias.</p> <p>Dependiendo del tamaño del grupo se puede decidir si dibujar cuatro o cinco círculos en la hoja de las moléculas de identidad. Si es un grupo más grande se utilizan cuatro, si es más pequeño se utilizan cinco.</p> <p>La evaluación de esta actividad debería permitirle a los participantes reflexionar sobre su propia identidad así como sobre la identidad de los otros, hacerles caer en cuenta de que dichas identidades son fluidas y que diferentes factores y fuerzas, influyen e interactúan para crearlas. Además de esto, debería dar la oportunidad no solo de reflexionar sobre la identidad personal, sino acerca de los sentimientos que pueden tener o sentir al pertenecer a ciertos grupos y no a otros, así como las presiones que puedan sentir o tener, por el hecho de pertenecer a éstos, durante toda la actividad.</p>
Impresiones/copias:	Hoja de Moléculas de Identidad
	Moléculas de Identidad



Por favor escribe tu nombre en la molécula del centro.

En las otras moléculas escribe los grupos con los que te sientas identificados o los grupos a los que sientas que perteneces, y que creen tu identidad.

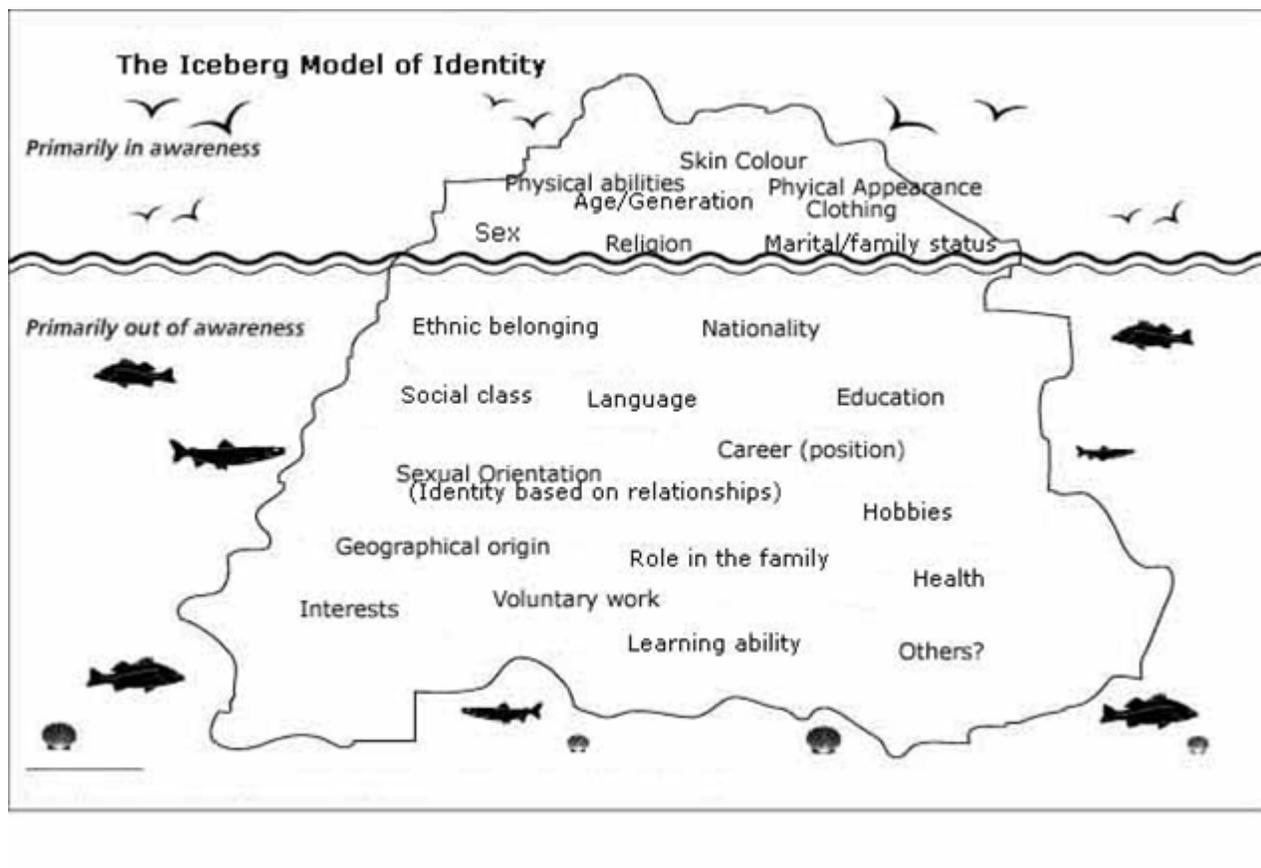
Anexo 2: Modelo de identidad iceberg

Palabra Clave: Exploración de la identidad (personal y cultural)

Palabras Clave	Logros y Objetivos:
<ul style="list-style-type: none">  Identidad  Cultura 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cómo se etiqueta a las personas a través de descripciones. 2. Cómo utilizamos diariamente expresiones/características de base cultural para describir una persona. 3. “Ábrete a otros” para construir confianza.
Recomendada para:	Descripción del ejercicio:
<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Pre-Departure Meeting <input checked="" type="checkbox"/> On-Arrival Training 	<p>Guía para presentar el Modelo de Identidad Iceberg</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Muestra la punta del Iceberg. Explica: Las características que forman la punta del Iceberg y que se encuentran sobre el nivel del agua son aquellas cosas visibles – es lo que podemos ver cuando llegamos a conocer a alguien por primera vez. 2. La construcción del Iceberg es tan solamente el 15% de su tamaño real sobre el nivel del agua. Este concepto se aplica de igual manera con las personas. Tenemos solo una limitada o estrecha percepción sobre otros cuando no vamos más allá de características visibles tales como género, etnia a la que pertenece, edad, etc. 3. Vaya a la segunda área del nivel del agua: Estado familiar y religión.

	<p>Explica: Estas características son a veces visibles debido a los símbolos visibles que las personas llevan: una cruz, el embarazo de una mujer, burka o velo.</p> <p>4. Señala el siguiente campo- debajo del nivel del agua: Estas descripciones o características frecuentemente sirven al propósito de la comunicación, entendiendo a la persona “real”. No es fácil mostrar o hablar sobre estas características en el lugar de trabajo o incluso en un primer encuentro ya que estas cosas dependen de la confianza entre compañeros de trabajo, condiciones generales tales como un espacio privado, seguridad, etc.</p> <p>Si quieres un conocimiento real y autentico sobre una persona, tendrías que ir debajo del agua para descubrir las características y cualidades que crean la identidad cultural en una persona. Permitimos a las personas mirar más profundamente dentro de nosotros cuando queremos construir confianza.</p>
<p>Aspectos Técnicos</p>	<p>Tips para los facilitadores</p>
<ul style="list-style-type: none"> ☛ Periodo de Tiempo: 15 MIN ☛ Material solicitado: ☛ Número de participantes 2- 16 	<p>Puedes hacer una sesión interactiva pidiendo a los participantes que den sus propios puntos de vista y aportes sobre las características que son visibles y esas que no lo son, antes de explicar cómo usamos esta imagen inicial de una población en nuestra interacciones</p>

Fuente:	Eine Welt der Vielfalt Berlin e.V. www.ewdv-berlin.de
Impresiones/copias:	Modelo de Identidad Iceberg



Anexo 3: Mundo de imágenes

Titulo	Mundo de Imágenes
Tipo de Herramienta	Aprendizaje intercultural
Temas de la Herramienta	Percepción y concepto erróneo
Objetivo	Generar conciencia de los prejuicios propios Ayudar a reconocer cual fácilmente las personas juzgan a otros basados en la apariencia.
Materiales	Diferentes post-it de colores, 8 - 10 fotografías de personas en blanco y negro
Duración	45 min (Dependiendo del tamaño del grupo)
Número de participantes	10 – 30
Grupo objetivo	Estudiantes de escuela primaria y secundaria, personas con discapacidades físicas, niños en riesgo.
Descripción	<p>Preparación</p> <ul style="list-style-type: none"> “ Imprima 8 – 10 fotografías de diferentes personas. Las fotografías deben ser elegidas al azar (pueden ser fotos de amigos y familiares, figuras públicas, etc.). Elige imágenes de personas de diferentes países, regiones y fondos. “ Ubica las fotografías en diferentes partes/ esquinas del lugar donde se realiza la actividad (en el piso, en un tablero, en la pared, etc), y alrededor de cada fotografía, ubicar los post its y lapiceros. <p>Presentación</p> <ul style="list-style-type: none"> “ Indica al grupo que observe todas las fotografías de diferentes personas y escriba una o dos palabras describiendo las personas en cada foto. “ El grupo deberá trabajar en silencio, colocando descripciones breves en las fotos. “ Los participantes pueden contrarrestar las descripciones de los demás colocando otras descripciones al lado de ellos. Por lo tanto, se llevará

	<p>a cabo una discusión en silencio entre los participantes de cada fotografía.</p> <p>“ Una vez el grupo ha escrito las descripciones de todas las fotografías, y teniendo en cuenta las personas en las fotografías, confrontar al grupo con las descripciones que hizo y los estereotipos que utilizaron para describir los que vieron en las fotografías.</p>
Preguntas de discusión	<p>“ Que aprendieron?</p> <p>“ En que basamos nuestras primeras impresiones de las personas?</p> <p>“ Cuáles son las primeras cosas que notamos sobre una persona basados en su fotografía?</p> <p>“ Como se usan las fotografías en las masas y redes sociales? ¿Cuánto te dice de una persona?</p>
Variaciones	<p>Puedes tener dos fotografías de la misma persona pero en diferentes situaciones.</p>
Fuente	<p>Michel Banz, Educational Advisor, Amnesty International, Denmark</p>

Anexo 4: Comenzar de nuevo

Un grupo de personas tiene una oportunidad única, comenzar una nueva vida y un estilo de vida, viviendo juntos en una isla aislada. Las necesidades básicas y la infraestructura (calles, casas, etc.) ya existen. Cualquier contacto con otras personas fuera de la isla no será posible en los próximos 50 años. El tamaño del grupo se limita a 8 personas.

Su trabajo consiste en seleccionar a 8 personas de 20, que se listan a continuación, que viajarían a esta isla. Todas las personas en esta lista se han ofrecido voluntarias para ir a la isla.

- Un profesor retirado
- Una abogada afgana
- Un gerente de Siemens con una discapacidad física
- Una maestra embarazada
- Un ingeniero desempleado
- Un veterano de la guerra de Irak
- Un sanador homosexual
- Una taxista que estudió sociología
- Un político
- Un ex estrella porno
- Un profesor del Corán
- Una empleada doméstica
- Un científico del átomo, miembro de un partido conservador
- Un sastre joven
- Un vendedor ambulante chino
- Un psicoterapeuta divorciado
- Un voluntario de 40 años
- Una refugiada ciega
- Una estudiante, VIH positiva
- Un músico afro alemán

Primero realice una selección usted. Luego, discuta sus decisiones dentro de su grupo. Presente sus argumentos y llegue a una selección común de las 8 personas.

Anexo 5: Funciones de prejuicios

Presentar las funciones de los prejuicios requiere enfatizar el hecho de que todos tienen prejuicios y que estos son subjetivamente funcionales, es decir, estos cumplen un propósito específico y usan a las personas en diferentes maneras. A menudo en investigación y en trabajo educacional, el enfoque básico está en los mecanismos psicológicos internos de los prejuicios, y esto conlleva al peligro de una individualización de un fenómeno extremadamente complejo: los individuos se hacen responsables de imagen y comportamiento.

FUNCION DE LOS PREJUICIOS

Reducción de la incertidumbre

- Orientación
- Claridad frente a la complejidad
- Desvaneciendo contradicciones

Construcción de un grupo claro de membresías

- Definición de otro y del yo
- Estandarización propia
- Tarjeta de entrada social

Preservar una autoimagen positiva

- Mejorar el estado de uno al devaluar a los demás
- Cambio de agresión a un grupo desconocido
- Sentimiento de fortaleza

Legitimación de dominio

- Preservación de las relaciones de poder desiguales entre las mayorías y las minorías
- Compartir en el poder a costa de otros

Sin embargo, la imagen y el comportamiento están conformados por las normas e ideologías sociales dominantes. Por lo tanto, es importante establecer la conexión entre los prejuicios individuales y las estructuras dominantes y las prácticas de discriminación dentro de la sociedad. Cuando hablamos de prejuicios, es importante cuestionarse quién en la sociedad tiene acceso al poder para poder hacer cumplir su visión del mundo. La idea es iluminar un ciclo: por un lado, la imagen específica sirve para comparar o juzgar a ciertos grupos sobre la base de discursos dominantes integrados como ideologías en las instituciones sociales. Por otro lado, los actos y actitudes discriminatorias a nivel

individual sirven para estabilizarlos y reproducirlos en nuestra vida cotidiana a nivel institucional y sociocultural. Esto también se deja en claro a través de la experiencia.

Fuente: Jaliwala, Rubaica (2012): Political Education in Plural Societies: Using the Anti-bias Approach to Challenge Oppression in Bombay and Berlin. Kassel University. Adapted from „Methodenbox: Demokrati -Lernen und Anti-Bias-Arbeit“, Anti-Bias Werkstatt, 2007.

Anexo 6: Estereotipos e imágenes populares en los medios

Una variedad de imágenes se muestran en la cultura popular y los medios de comunicación. Algunas son imágenes publicitarias comerciales e ilustraciones de revistas las cuales usan estereotipos raciales, que datan del período de la esclavitud o del imperialismo popular a finales del siglo XIX. Comienza con imágenes del mundo competitivo del atletismo moderno. La pregunta que plantea esta comparación a través del tiempo es: ¿han cambiado los repertorios de representación en torno a la "diferencia" y la "alteridad" o permanecen intactos los rastros anteriores en la sociedad contemporánea?

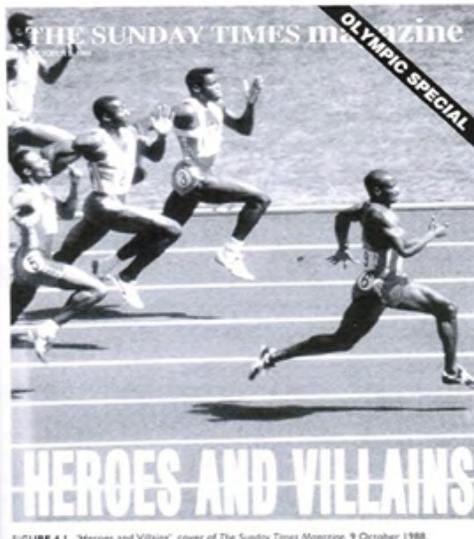


FIGURE 4.1 'Heroes and Villains', cover of The Sunday Times Magazine, 9 October 1988.

„Heroes & Villains“, Cover of The Sunday Times Magazine, 9 October 1988

¿Cómo interpretas la imagen? ¿Qué está diciendo?

- Un posible mensaje es la identidad racial: los atletas generalmente son discriminados por su raza y color, generalmente representados como, víctimas o perdedores
- ¡Sin embargo, ahí están ganando! En términos de diferencia, un mensaje positivo: ¡motivo de celebración!
- Pero entonces, ¿qué dice el título de la revista?
- Sin el contexto, puede leer la imagen como un triunfo no merecido.
- La foto tiene muchos significados, pero la revista ha dado preferencia a un significado particular.
- A menudo, es el título el que selecciona uno de los muchos significados posibles de la imagen y lo ancla con palabras
- El significado de la fotografía, entonces, no se encuentra exclusivamente en la imagen sino en la conjunción de imagen y texto.

¿Cuál de las siguientes afirmaciones, en su opinión, se acerca más a la expresión del mensaje de la imagen?

- A) "¡Este es el mejor momento de mi vida! un triunfo para mí, Linford Christie".
- B) "¿Este es un momento de triunfo para mí y una celebración para las personas negras de todas partes?"
- C) "¡Este es un momento de triunfo y celebración para el equipo olímpico británico y para el pueblo británico!"
- D) "Este es un momento de triunfo y celebración para las personas negras y para el equipo olímpico británico. ¡Muestra que puedes ser, negro y británico!"

- La imagen tiene muchos significados, todos igualmente plausibles.
- Una imagen muestra un evento y lleva un mensaje o significado - llamado también por Barthes un mito, sobre "raza", "color" y "alteridad".
- No podemos evitar leer imágenes de este tipo como, decir algo, no solo sobre las personas o la ocasión, sino sobre su alteridad su diferencia.



Linford Christie, holding a Union Jack, having won the men's 100 metres Olympic gold medal, Barcelona 1992.



FIGURE 4.3 Florence Griffith-Joyner.

- ¿Puedes leer esta foto sin obtener un mensaje sobre, raza, género y sexualidad, incluso si los significados son ambiguos?
- Si no estás convencido, piensa en esto en el contexto del esposo, citada en el texto al lado de la foto: "Alguien dice que mi esposa se parecía a un hombre".

- O considere esta foto (de la hermana de Joyce), que fue acompañada por texto que cita otra observación de Al Joyner:

"Alguien dice que mi hermana parece un gorila".

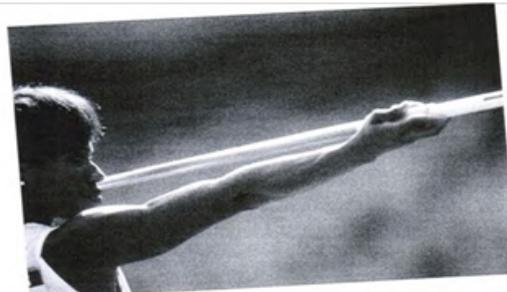
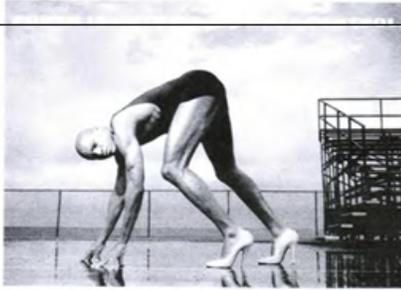


FIGURE 4.4 Jackie Joyner-Kersey.

FIGURE 4.5
Carl Lewis,
photographed for
a Pirelli
advertisement.



- A primera vista, ves un cuerpo atlético magníficamente afinado, tenso en acción.
 - Pirelli es una empresa de neumáticos con una reputación de fabricar calendarios con imágenes de mujeres hermosas, con poca ropa, en poses provocativas: el prototipo, pin-up.
 - ¿En cuál de estos dos contextos deberíamos interpretar la imagen de Carl Lewis?
 - Una pista radica en el hecho de que Lewis es hombre, en el anuncio lleva elegantes zapatos rojos de tacón alto.
-
- Aquí el mensaje sexual y racial se vuelve ambiguo
 - La ambigüedad se magnifica cuando comparamos esta imagen con todas las otras imágenes, los estereotipos que estamos acostumbrados a ver, de personas negras en la prensa.
 - ¿Esta foto refuerza o subvierte el estereotipo?
-

Conclusion

- Las personas que de algún modo son significativamente diferentes de la mayoría "ellas" en vez de "nosotras", están frecuentemente expuestas a esta forma binaria de representación.
- Parecen estar representados a través de extremos extremadamente opuestos, polarizados y binarios: bueno / malo, civilizado/primitivo, feo/excesivamente atractivo, repelente-porque-diferente/convincente-porque-extraño-y-exótico. ¡Y a menudo se requiere que sean ambas cosas al mismo tiempo!
- La ~~representación es un negocio complejo, especialmente cuando se trata de 'diferencia'~~, involucra sentimientos, actitudes y emociones y moviliza temores y ansiedades en el espectador, en niveles más profundos de los que podemos explicar de una manera simple y de sentido común.
- Mi pregunta es: ¿cómo podemos intervenir en el campo de la representación para impugnar imágenes "negativas" y transformar las prácticas de representación en torno a "raza", género, clase, etc. en una dirección más "positiva"?

Fuente: Hall, Stuart (1997): „The Spectacle of the OTHER“ in Representation and Signifying Practices, Sage Publication, pages 223-290.

Anexo 7: Limones

Palabras clave	Objetivos
<p>Generalizaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estereotipos • Prejuicios • Inclusión social 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valorar las diferencias individuales y las características especiales. 2. Hablar sobre estereotipos y diferencias e igualdad de oportunidades 3. Introducción al tema diversidad, estereotipos, prejuicios 4. Sensibilización por la heterogeneidad dentro de grupos (supuestamente homogéneos) 5. Para aprender más sobre la política de poder, que es inherente a estereotipos
Recomendado por:	Descripción del ejercicio
<p>Reunión previa a la partida</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrenamiento a la llegada 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dele a cada miembro del grupo un limón. 2. Pídales a todos que observen de cerca su fruta, la examinen en busca de marcas distintivas y sientan la piel. 3. Anime a cada persona a personalizar su limón dándole un nombre. 4. Espere cinco minutos para hacer esto y luego recoja todos los limones en la bolsa de transporte. 5. Agite la bolsa para mezclar las frutas. 6. Extiende todos los limones en el piso frente al grupo. 7. A su vez, pida a cada joven que se presente y recoja su limón. 8. Si hay una discusión sobre de quién es, intente adjudicar, pero si todavía no pueden ponerse de acuerdo, coloque el limón a un lado como no identificado. Si esto sucede, deberías quedarte con dos al final para reunirte, pero descubrirás que la mayoría de las personas (increíblemente) pueden reclamar con éxito sus frutas.

Aspectos técnicos	Presentación
<p>Tiempo: 1 hora</p> <ul style="list-style-type: none"> Número de participantes: de 5 a 20 (para un grupo grande dividir participantes en grupos de 5 a 6 y realizar el toda la actividad en grupo) Material requerido: un limón por participante 	<p>Todos presentan su limón, teniendo en cuenta las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué tan seguros están de que hayan reclamado la fruta correcta? ¿Cómo pueden decirlo? ¿Fue fácil o difícil encontrar tu limón? ¿Cómo fue posible que encontraras tu propio limón? ¿Qué características específicas notó?
	Preguntas para informar:
	<p>Examine los estereotipos:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Todos los limones son del mismo color? ¿Son todos de la misma forma? Facilita una discusión. Refleja esto en los estereotipos que existen entre personas de diferentes culturas, razas y género. ¿Qué significa esto para el grupo? Aliéntelos a mirar los paralelos entre este ejercicio y diferenciar entre las personas. Su evaluación de este proceso y los problemas que surjan lo ayudarán a desarrollar más sesiones sobre las diferencias y la igualdad de oportunidades. ¿Notó algo a través de este ejercicio? ¿Le sorprendió algo? ¿Qué tema se vuelve aparente aquí? ¿Qué tienen que ver estos limones con usted todos los días o la vida laboral? ¿Alguna vez tuvo una primera impresión de una persona o grupo de personas y después de conocer mejor a la persona / grupo, sintió que la persona es falsa o menos de lo que esperaba? ¿O alguna vez ha tenido la impresión de haber juzgado mal a alguien?

Anexo 8: Definición de Estereotipos

PALABRAS CLAVE: Prejuicio - Estereotipos - Exclusión social - Discriminación

Recomendado para: Entrenamiento a la llegada

Aspectos técnicos:

1. Recursos materiales requeridos: bolígrafos, una hoja de trabajo grande por participante
2. Tiempo: 1 hora y 20 minutos
3. Número de participantes: 6 a 16

Fuente: Taller anti prejuicios www.languages.anti-bias-werkstatt.de/index.html

Cuadro de métodos: Aprendizaje democrático y trabajo anti prejuicios.

Propósito y objetivos:

1. Aumentar la conciencia de las imágenes personales y los prejuicios.
2. Aclarar en qué medida nuestra postura, actitud, enfoque y prejuicios influyen en nuestras decisiones.
3. Tomar conciencia de los criterios que usamos para evaluar y juzgar a otras personas
4. Resaltar cómo las categorizaciones sociales dominantes, la calificación y la valoración de otras personas se enredan o entrelazan en nuestra mente y entran a formar parte en nosotros.

Preparación

1. Prepare la hoja de trabajo.
2. Asegúrese de que las descripciones sean comprensibles y que haya una gran variedad de personas (personajes) en ellas.
3. Prepare un pizarrón con la lista de personas. Debe haber suficiente espacio para marcar qué personas (personajes) seleccionan cada grupos.

Descripción del ejercicio:

1. Un grupo de personas tiene una oportunidad única de comenzar una nueva vida y un estilo de vida, viviendo juntos en una isla apartada. Las comodidades básicas y la infraestructura (calles, casas, etc.) ya existen. Cualquier contacto con otras personas más allá de la isla no será posible en los próximos 50 años. El tamaño del grupo que viaje está limitado a 8 personas.

Trabajo individual (de 5 a 10 minutos):

Cada participante de la actividad, individualmente, tiene la tarea de **seleccionar 8 personas de las 20 que figuran en la lista** a continuación (que luego viajarán a la isla).

Trabajo en grupo (20 - 30 min.):

Posteriormente, en 2 grupos (dependiendo de los coordinadores), cada persona presentará y defenderá su elección de candidatos. Al final, todo el grupo deberá acordar una lista de 8 personas finales para viajar a la isla.

Lista:

- Un profesor retirado
- Una abogada afgana
- Un gerente de Siemens con una discapacidad física
- Una maestra embarazada
- Un ingeniero desempleado
- Un veterano de guerra de Irak
- Un sanador, que es homosexual
- Una taxista que estudió sociología
- Un político
- Una ex estrella porno
- Un maestro del Corán
- Una señora de la limpieza
- Un científico átomo, miembro de un partido conservador
- Un joven sastre
- Un vendedor ambulante chino
- Un psicoterapeuta divorciado
- Un voluntario de 40 años
- Una refugiada ciega
- Una estudiante femenina, VIH positiva
- Un músico Afro-Alemán.

Reflexión y Evaluación:

La reflexión de este ejercicio debe centrarse en la discusión de puntos específicos, que muestran que las personas tienen numerosas características y experiencias, que no pueden describirse en un corto período de tiempo. Se deben hacer preguntas concretas sobre si algo podría ser diferente para posibilitar una nueva conciencia y una nueva forma de observar a las personas o prejuicios que se tienen sobre ellos. Por lo tanto, quedará claro que las imágenes en la cabeza se basan en atributos, prejuicios y otras experiencias personales que se generalizan.

También se debe especificar que los prejuicios por sí solos no presentan ninguna forma de discriminación, pero en la mayoría de los casos, dirige nuestro comportamiento, lo que podría conducir a la discriminación.

Aliente a los participantes a hablar sobre sus propias situaciones cotidianas en las que las imágenes sobre otros grupos y personas pueden conducir a la discriminación o pueden ser correctas o no.

Anexo 9: Cinco personas destacadas

Palabras clave:	Propósitos y Objetivos:
<ul style="list-style-type: none"> ■ Privilegios ■ Poder 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ser conscientes de la limitada información que se tiene sobre ciertas comunidades y grupos en comparación con otros. 2. Permitir la reflexión en los participantes sobre las razones de porque se tiene poca o nula información sobre ciertos grupos y de donde proviene esta. 3. Ser conscientes sobre quienes tienen mayores posibilidades de tener éxito en la sociedad y aquellos que no. 4. Generar conciencia sobre como nuestros sistemas educativos proveen poca o nula información sobre ciertas culturas en nuestra sociedad. 5. Enfatizar en cómo el poder y la influencia dominan nuestra sociedad.
Recomendado para:	Descripción del Ejercicio
<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Pre-departure Training & <input checked="" type="checkbox"/> On-Arrival Training 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explicar a los participantes que harán un quiz. 2. Distribuir hojas de papel y esferos. 3. Solicitar a los participantes llenar los bloques por cada categoría con cinco nombres de personas famosas, vivas o

	<p>muertas. Se especifico que debe ser el primero en mente.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Los participantes tienen noventa segundos por categoría. 5. Las hojas no se recolectarán y serán solo para su propia reflexión. <p>Empezar con nueve categorías diferentes – cinco personas destacadas por cada categoría. Tras cumplirse noventa segundos en cada categoría, pasar a la siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personas famosas 2. Famosos europeos 3. Hombres famosos 4. Mujeres famosas 5. Judíos famosos 6. Musulmanes famosos 7. Cristianos famosos 8. Asiáticos famosos 9. Africanos famosos 10. Famosos con discapacidad física o mental <p>Famosos auto declarados homosexuales</p>
Info sheet:	Cuestionario
	<p>Personas famosas Europeos famosos Hombres famosos Mujeres famosas Judíos famosos Musulmanes famosos Cristianos famosos Asiáticos famosos Africanos famosos Famosos con discapacidad mental o física Famosos auto declarados homosexuales</p>
Fuente:	Eine Welt der Vielfalt Berlin e.V.

	www.ewdv-berlin.de
--	--------------------

Anexo 10: El poder de la flor

Palabras clave	Objetivos
<p>Formas de opresión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Privilegios • Poder 	<p>Aumentar la conciencia de los participantes sobre las diferentes formas de opresión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brindar una oportunidad para que las personas reflexionen sobre dónde son blanco de la opresión y dónde se encuentran en una posición que no les permita llegar al destino. • Obtener información sobre la experiencia de otras personas y las percepciones de opresión • Desafiarnos a nosotros mismos para ser más conscientes de las formas en que podríamos oprimir a los demás de manera involuntaria • Animarnos a ser más enérgicos.
Recomendado por:	Descripción
	<p>Instrucciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pídales a los participantes que se dividan en grupos pequeños. • Entregue a cada participante una hoja de trabajo de "flor de poder" y un crayón o un lápiz de color. • Pídales a los participantes que colorean los pétalos de la flor de acuerdo con si son el blanco o no de cada forma de opresión. (Consulte la "flor de poder" a continuación para obtener información sobre quiénes pueden ser los objetivos y los no objetivos de cada forma de opresión). Indíqueles que colorean el pétalo interior si están en una posición no alquitranada para una forma particular de opresión y para colorear el pétalo exterior si son el blanco de una forma particular de opresión. Vea a continuación un ejemplo de cómo un participante del taller sombreó la flor de poder. • Permita a los participantes entre 10 y 15 minutos para esta parte de la actividad. (Es posible que desee cambiar algunas de las categorías que se muestran en la "flor de poder" para que la actividad se ajuste más a los objetivos de su taller. También puede cambiar la forma en que define el objetivo y el objetivo grupos para algunas de las formas de opresión, a fin de reflejar

	<p>mejor la experiencia de los participantes de su taller. Por ejemplo, es posible que desee cambiar el punto de corte para el objetivo grupo para "educación" a la escuela secundaria si la mayoría de los participantes en su taller provienen de comunidades en las que una escuela secundaria la certificación es probablemente la forma más alta de nivel de educación alcanzado por las personas).</p>
	<p>Preguntas para hacer</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1) ¿Cómo estuvo el ejercicio? 2) ¿Qué clasificación fue difícil, cuál no? ¿Por qué? 3) ¿Para qué pertenencias / pétalos era usted particularmente incierto? ¿Por qué? 4) ¿Cómo fue el intercambio en los grupos de trabajo? 5) ¿Cómo se sintió ser parte de un grupo objetivo o no? 6) ¿Sus sentimientos coinciden con la clasificación de la flor de poder en un grupo "privilegiado" y no privilegiado, o un grupo objetivo y no objetivo? 7) ¿Te sientes exactamente tan (no) privilegiado (no) objetivo como lo demuestra la flor de poder?
	<p>Otros Aspectos</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Sobre la importancia de la pertenencia, ¿hay situaciones, contextos y grupos en los que las relaciones cambian, en las que un privilegio conduce a la discriminación o viceversa? • En todos los contextos, ¿tiene la misma categoría el mismo significado? (sentido de pertenencia depende del contexto) • ¿Todas las pertenencias tienen la misma importancia? ¿Siempre estás al tanto de esto? (diferente medida subjetiva de pertenencia) • ¿Todas las pertenencias de la sociedad tienen el mismo peso? (diferente significado social de pertenencia) <p>Aquí es necesario señalar que la importancia otorgada a las categorías de diferenciación, ya sean subjetivas o sociales, depende de la medida en que esta categoría posea los atributos dominantes de la sociedad como un todo y esté vinculada a las consecuencias institucionales. Algunas formas de discriminación tienen una larga y violenta historia de opresión, por lo que se refuerza su eficacia (p. Ej., Racismo, colonialismo: las raíces históricas de las relaciones norte-sur de</p>

	<p>hoy deben verse en relación con el sistema de esclavitud y material de explotación</p> <p>Sobre las características de pertenencia:</p> <p>⇒ ¿Es la pertenencia a las categorías en los pétalos de flores su propia decisión voluntaria o estas pertenencias le fueron asignadas desde "afuera"? ¿Qué consecuencias tiene esto?</p> <p>⇒ ¿Es posible cambiar las pertenencias de los pétalos de flores?</p> <p>⇒ ¿Podría la pertenencia privilegiada / no privilegiada atraer otras pertenencias hacia ellos?</p> <p>Sobre el comportamiento en y con las relaciones de poder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ahora evalúa el número de áreas en las que te enfocan y el número en el que eres relativamente privilegiado. ¿Cuáles son las implicaciones de estar predominantemente en el grupo objetivo o no y qué formas de opresión son las más fuertes en su sociedad? • Concluya la actividad señalando que podemos usar nuestras propias posiciones en un objetivo o grupo privilegiado para comprender los pensamientos, sentimientos y comportamientos de los demás. Puede seguir esto con una discusión completa sobre cómo desafiar la opresión, o cómo se refuerzan las diferentes formas de opresión en las aulas (otras partes del sistema educativo y otras instituciones de la sociedad) y qué se puede hacer para cambiar esto. • ¿Cómo y cuándo también podemos tener poder en posiciones marginadas? • ¿Cómo lidias con tu poder o impotencia y qué podemos hacer con este análisis? • ¿Cómo puedes usar tu poder positivamente? ¿Cómo se puede usar para cambiar las relaciones de poder? <p>Es importante señalar que el poder no solo es negativo o vicioso, sino que también es productivo y comprende oportunidades y recursos. Se puede hacer referencia a la connotación positiva del término poder en diferentes idiomas (en francés 'Pouvoir', alemán 'Macht', etc.). El poder puede usarse de manera constructiva, por ejemplo, mediante el empoderamiento y el poder compartido.</p>
--	---

Anexo 11: Cuatro campos – cuatro perspectivas

Palabras Clave	Propósitos y Objetivos
<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación • Prejuicios 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer que, en diferentes situaciones relacionadas con la discriminación, una persona puede tomar posiciones completamente diferentes • Desarrollar una manera sensible de lidiar con sus propios prejuicios • Abordar el poder, la violencia estructural, la responsabilidad y el coraje civil
Recomendado Para	Descripción del Ejercicio
<ul style="list-style-type: none"> • Entrenamiento <i>On-Arrival</i> 	<p>Trabajo sólo o con compañeros, los participantes reflejan en situaciones biográficas, en las cuales ellos mismos desempeñaron diferentes roles relacionados con prejuicios y discriminación. Junto con todos los participantes y basados en las preguntas centrales de la discusión, los temas de empatía, responsabilidad y coraje civil son discutidos a fondo. Este ejercicio biográfico ofrece una buena oportunidad de compartir experiencias con otros. Este intercambio de las más diversas situaciones ilustra la universalidad de los prejuicios y la discriminación en muchos niveles y se esclarece que a su vez, dichas experiencias no son comparables. Al mirarse a uno mismo y sus propias lesiones/violaciones y vulnerabilidades, será posible considerar a otros con empatía. Además, la pregunta acerca de posibles violaciones de poder cuando se discrimina a otros, resalta los aspectos de la violencia estructural.</p>
Aspectos Técnicos	
<ol style="list-style-type: none"> Tiempo: 60 - 90 minutos Materiales: Hoja de trabajo Participantes: máximo 20 Espacio: Un salón grande y espacios tranquilos o charlas en parejas 	
Fuente	Metodología
<p>Managing Diversity. Moderationshandbuch für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus Unternehmen und NonProfit Organisationen</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Todos los participantes reciben la hoja de trabajo y tienen 20 minutos para completar los cuatro campos. El facilitador enfatiza que las respuestas sólo serán discutidas con una persona y no se recogerán en ningún momento. 2. Después del trabajo individual, se forman parejas.

<p>(2006). Eine Welt der Vielfalt Berlin e.V. www.ewdv-berlin.de</p>	<p>Cada pareja comparte las experiencias escritas en su hoja de trabajo. Tienen 30 minutos de tiempo para esto.</p> <p>3. Después de eso, todos se reúnen en el salón e intercambian experiencias con base en las preguntas de la discusión.</p>
--	---

Preguntas Problema

1. ¿Cómo te pareció el ejercicio?
2. ¿Cómo te sentiste en las diferentes situaciones? (Los participantes no deben describir las situaciones sino hablar de sus sentimientos y emociones)
3. ¿Fuiste capaz de entender el comportamiento del otro participante en las cuatro situaciones?
4. ¿Dónde recae la responsabilidad en cada una de las situaciones?
5. ¿Dónde sentiste que hubieras podido intervenir y cuándo te sentiste incapaz de hacerlo?
6. ¿Qué rol juega la posición/situación social de las personas afectadas? ¿Hubo acaso brechas/desbalances de poder?

Tips para los Facilitadores

Este ejercicio funciona con experiencias biográficas que bajo ciertas circunstancias pueden ser muy intensas. El ejercicio requiere un cierto nivel de confianza en el grupo y nunca debe llevarse a cabo al comienzo de la capacitación.

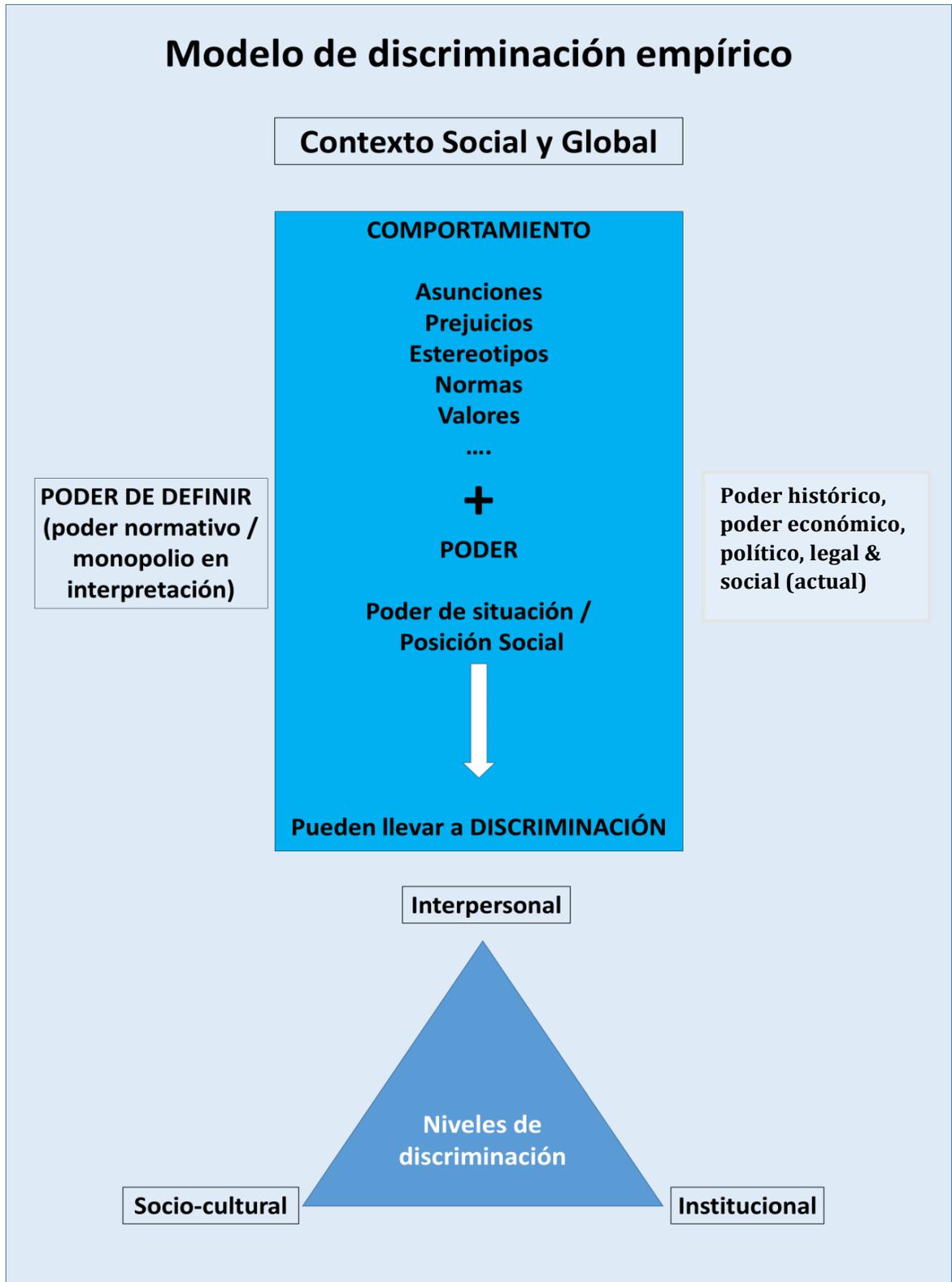
Es importante señalar al comienzo de la actividad que, durante el intercambio en parejas, no deben hacerse juicios o evaluaciones de las experiencias narradas. Para dar la debida consideración a la dimensión emocional del ejercicio, la discusión puede comenzar con la pregunta abierta: "¿Cómo te pareció el ejercicio?". Durante la discusión, los facilitadores tienen que proteger a los participantes de ataques y confrontaciones. El ejercicio no se trata de descubrir cuál es el comportamiento correcto, sino ser sensible a los diferentes enfoques de discriminación y las diferentes formas en que se lleva a cabo. Planifique tiempo suficiente para este ejercicio, particularmente para el intercambio de experiencias.

Anexo 12: Las cartas se vuelven a barajar

Palabras clave	Objetivos
*poder * privilegios	Reflexión sobre las condiciones de vida de otras personas <ul style="list-style-type: none"> • Comprender la relatividad / condicionalidad de nuestra situación social • Genera empatía para las personas en otros tipos de situaciones de la vida • Reflexión sobre los requisitos previos para la buena suerte y la mala suerte
Recomendando por:	Este es un tipo de simulación. Se les pide a los participantes que imaginen una vida con características o categorías de identidad completamente nuevas (edad, país de origen, situación social y profesional, etc.). Las categorías se dibujan por sorteo al azar. Este ejercicio permite a los participantes realizar un gran cambio de perspectiva. Al mismo tiempo, se investigan los desafíos que enfrentan, inherentes a una sociedad diversa. Se les pide a los participantes que observen el mundo que les rodea desde un punto de vista y marco de referencia que muy probablemente difiere completamente del suyo. Este ejercicio requiere que los participantes utilicen todo su poder de imaginación y les permita reconsiderar y reevaluar sus muchas nociones preconcebidas.
Primer campamento	
Aspectos técnicos	Procedimiento
1. Marco de tiempo: 60 - 90 minutos 2. Material requerido: Tarjetas de roles, hojas de trabajo 3. Número de participantes: 10 - 25 4. Espacio: Suficiente espacio	1. Coloque las tarjetas de una categoría escondidas en un recipiente y pida a cada participante que dibuje una. En caso de que la tarjeta sea similar a la propia situación, el participante debe reemplazar la tarjeta y dibujar otra. Nadie necesita explicar por qué la tarjeta fue reemplazada. Repita este procedimiento con las tarjetas de las otras categorías hasta que cada participante haya recibido una nueva identidad que se compone de las diferentes categorías. 2. Distribuya las preguntas para el ejercicio. Dé a los participantes unos 20 minutos de tiempo para responder las preguntas. Esta parte del ejercicio debe llevarse a cabo sin interrupción, conversación o intercambio de resultados. 3. De acuerdo con el tamaño del grupo, divida a los participantes en parejas, grupos de tres o grupos pequeños. Permita que los

<p>para que grupos pequeños se reúnan</p>	<p>participantes intercambien sus roles y respuestas a las preguntas con los miembros de su grupo, y deles 30 minutos para lo mismo. Los participantes no necesitan revelar cada característica individual.</p> <p>4. Una vez que se acabe el tiempo, pida a los grupos que se reúnan en sesión plenaria y modere la reunión informativa.</p>
<p>Interrogantes</p>	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo te sentiste durante el ejercicio? Variante creativa, no verbal: Dé a los participantes papel A4 y pídales que diseñen el papel de tal manera que represente las respuestas a las preguntas en la hoja de trabajo (por ejemplo, hecho jirones, estrecho, relajado, etc.). 2. ¿Fue difícil imaginar una nueva "identidad" sobre la base de las categorías dibujadas? ¿Si es así por qué? ¿Cómo imaginaste tu nueva identidad? 3. ¿Fue fácil para todos ustedes responder las preguntas en la hoja de trabajo? 4. ¿Algunas de las cartas fueron más "impresionantes" que otras? ¿Si es así por qué? 5. ¿Te fue posible tener una cierta idea sobre la vida de otra persona a pesar de que, por supuesto, sabías que esto es solo una simulación? 6. ¿Alguien sintió que era posible que recibieran un trato injusto o desigual? 7. ¿Qué pasos podríamos tomar para abordar las desigualdades en la sociedad?

Anexo 13: Experiencia basada en el modelo de discriminación



El Modelo de Discriminación basado en la experiencia es importante para aclarar el funcionamiento de los mecanismos de poder y la multidimensionalidad de la discriminación en la sociedad. Teoriza el comportamiento según lo prescrito por las normas que dan forma a nuestras suposiciones, construye nuestros estereotipos, prejuicios y valores. En consecuencia, el comportamiento influenciado por las estructuras de poder prevaletentes en la sociedad, es decir, el poder normativo y el poder situacional, puede conducir a la discriminación a nivel interpersonal, institucional y / o sociocultural.

Aquí se ilustran los distintos niveles de discriminación: personal, interpersonal, institucional y sociocultural: el nivel interpersonal se relaciona con las formas en que nos comportamos e interactuamos con los "otros", que está conformado por actitudes, pensamientos y sentimientos personales. El nivel institucional se refiere a los derechos, tradiciones, hábitos y procedimientos establecidos que conducen a la discriminación sistemática de ciertas personas y grupos de personas. El nivel sociocultural se refiere a lo que la cultura dominante / comunidad / visión del mundo considera correcto, bueno y bello, como un punto de referencia para todas las cosas.

Estos tres niveles de discriminación interactúan constantemente e influyen entre sí. El ciclo de discriminación revela que cada nivel interactúa constantemente e influye en los otros niveles, modelados por el poder en todas sus formas: poder histórico, social, económico, legal o político. Por lo tanto, se puede decir que un individuo está conformado por normas y discursos dominantes (en los que el poder es inherente) que se realizan sobre sí mismo y que a su vez se desempeñan. El individuo así, reproduce estas normas, discursos y estructuras hegemónicas en la sociedad. Se produce un círculo vicioso de poder y opresión. Ser una víctima de uno de estos modos no excluye la posibilidad de estar enredado en otra estructura de dominación como perpetrador y / o especulador. Las experiencias de discriminación también configuran el concepto de sí mismo del individuo: percepción del yo, autoconfianza, autoestima. Estos son algunos puntos que pueden ser elaborados a través del modelo.

Niveles de discriminación

Interpersonal: entre personas

Este nivel comprende prácticas discriminatorias directas de interacción y comunicación entre "otras" personas o grupos, en las que el poder de ubicación y el posicionamiento social del individuo se establecen consciente o inconscientemente y resultan en actos de discriminación. Corresponde a la forma en que nos comportamos frente a personas que son percibidas como "diferentes", moldeadas por nuestra actitud personal, pensamientos y sentimientos. Ejemplo: cuando visita una ferretería, el cliente se acerca a un vendedor masculino en lugar de a una vendedora ya que considera que tiene una competencia superior en este campo.

A nivel institucional

Se refiere a los derechos, tradiciones, costumbres y prácticas establecidos, a través de los cuales los grupos y personas particulares se construyen como diferentes y sistemáticamente desfavorecidos. Este nivel comprende todas las leyes y estructuras construidas y / o reconocidas por el poder social, político y económico. Estas leyes y estructuras no están abiertas a cambios y lleva mucho tiempo cambiarlas. Sin embargo, aquellos que se benefician de tales situaciones continuamente contribuyen, ya sea consciente o inconscientemente, a la reproducción de estructuras desiguales. Se aplica a los derechos, tradiciones, costumbres y prácticas establecidos que sistemáticamente conducen a la discriminación de grupos particulares de personas.

Ejemplos:

- 1) La ley de asilo prohíbe a los refugiados moverse libremente (están obligados a permanecer en la residencia de refugiados).
- 2) A los habitantes de barrios marginales no se les ofrece voz cuando se trata de la demolición de sus viviendas.
- 3) La homosexualidad está criminalizada por la ley.

A nivel sociocultural

Se refiere a todo lo que la cultura e ideología dominante considera correcto, bueno y bello y se aplica como un punto de referencia para evaluar, juzgar y discriminar a personas o grupos que podrían construirse como "otros" sobre la base de características particulares y aspectos. Este nivel comprende leyes, normas, valores e ideales no escritos, como también discursos de cualquier tipo, que son efectivos en un contexto particular, reconocido por la mayoría dominante y reproducido consciente o inconscientemente. La discriminación sociocultural se manifiesta sobre la base del poder ideológico. Se trata de lo que la sociedad / cultura dominante o la visión del mundo considera correcta, buena y hermosa, como un punto de referencia para todas las cosas.

Ejemplos:

- 1) Los medios de comunicación producen (por ejemplo, en publicidades) imágenes de mujeres que cumplen con un ideal específico de belleza y son responsables del hogar y los niños.
- 2) Declaraciones como "Los hombres deberían ser duros y no deberían llorar".

Fuente: Jaliwala, Rubaica (2012): Educación Política en Sociedades Plurales: Utilizando el Enfoque Antiprejuicios para Desafiar la Opresión en Bombay y Berlín. Universidad de Kassel. Adaptado de "Methodenbox: Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit", Anti-Bias Werkstatt, 2007.

Anexo 14: Aspectos de la discriminación

Diferenciación	Sobre la base de características atribuidas
Evaluación	A través de una “mayoría”
Trato desigual	En situaciones similares
Igualdad de trato	A pesar de prerequisites / condiciones diferentes
Razones no permitidas / ilegales	Injustificados, No objetivos, indebidos

Fuente: Gestión de la diversidad. Moderationshandbuch für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus Unternehmen und Non Profit Organisationen (2006). Eine Welt der Vielfalt Berlin e.V. www.ewdv-berlin.de

Anexo 15: Teatro Foro

Palabras clave	Objetivo
La resolución de conflictos <ul style="list-style-type: none"> • Valor cívico • Intervención 	Para crear conciencia sobre cómo pueden surgir conflictos <ul style="list-style-type: none"> • Compartir diferentes formas de lidiar con conflictos, para ver que no hay necesariamente una solución • Para aprender a lidiar con situaciones difíciles • Fortalecer y alentar a los participantes a responsabilizarse por su forma de actuar
Recomendado por:	Descripción del ejercicio
On-Arrival Training Mid-Term Evaluation	<p>Es una técnica del "Teatro del Oprimido" desarrollado por Augusto Boal. Observar, comprender y probar formas alternativas de comportamiento que podrían salvar una situación y evitar o resolver conflictos.</p> <p>Presenta una escena o una obra de teatro que necesariamente debe mostrar una situación de opresión que el protagonista no sabe cómo luchar y falla. Se invita a los espectadores a reemplazar a este Protagonista y actuar, en el escenario y no desde el público, todas las posibles soluciones, ideas y estrategias. Los otros actores improvisan las reacciones de sus personajes frente a cada nueva intervención, a fin de permitir un análisis sincero de las posibilidades reales de utilizar esas sugerencias en la vida real. Todos los espectadores tienen el mismo derecho a intervenir y jugar sus ideas. FORO-TEATRO es un ensayo colectivo de la realidad. (Augusto Boal, Río de Janeiro 2004)</p> <p>En Forum Theatre, el público no es pasivo como en el teatro tradicional. Es por eso que las personas en la audiencia a veces se llaman "espectadores" ...).</p>
Aspectos técnicos	Procedimientos/instrucciones
1. Marco de tiempo: 3-5 horas	Pídales a los participantes que: <ol style="list-style-type: none"> 1. Piense en una situación problemática simple, fuerte y concreta que les gustaría abordar. 2. Puede abordar cualquier problema de recursos humanos que usted como equipo y el comodín acuerden dónde hay un conflicto entre los efectos positivos y negativos que tiene el sitio / problema para la comunidad local o posibles conflictos relacionados con los derechos humanos, PERO centrarse en solo uno problema en una jugada. 3. Desarrolla un escenario en el cual uno de los actores es la
2. Número de participantes: Grupo 1: si 8 participantes Grupo 2: si 10 participantes	

	<p>"víctima" (protagonista), lo que significa que sufre de la situación que pensabas. Presenta a otro personaje (antagonista) que simboliza la situación o institución que causa su sufrimiento. Ensaye el juego con sus actores.</p>
	<p>Preguntas para informar</p>
	<p>-¿Que pasó? - ¿Qué tipo de comportamiento te pareció más exitoso? ¿Por qué? ¿Has experimentado situaciones como esta en la vida real? -¿Conoces a personas como X o Y? - ¿Qué estrategias crees que fueron más efectivas? -¿Cuáles han sido los puntos de aprendizaje en esta sesión? -¿Qué es una palabra que resume lo que has experimentado hoy? -¿Qué haría usted en esta situación? Pregunte qué podría hacerse en esa situación, en lugar de lo que probablemente sucedería. Recuerde, una acción en particular puede ser difícil para un personaje, pero aún es posible. Idealmente, esta discusión ayudará a los espectadores a conectar la situación dramática con su vida personal. Los espectadores tienden a querer analizar la situación, aconsejar y criticar a los personajes, como si el problema no fuera relevante para ellos. En la discusión final, es posible que se deba recordar al público que practique lo que predica o que se le provoque para ver cómo se relaciona el escenario con sus vidas personales Proceso de la obra</p>
	<p>Papel del bromista: Se necesita un "comodín" para realizar la obra, es decir, un animador o un narrador de historias para presentar la historia y calentar a la audiencia a través de juegos, canciones o estimulantes para prepararlos para participar y crear un buen estado de ánimo antes de la obra.</p> <p>Etapas de rendimiento 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El Joker explica a la audiencia lo que va a suceder y cuáles serán las diferentes etapas de la obra. "Primero jugamos, luego juegas, luego discutimos". 2. El rendimiento comienza. La escena muestra rápidamente cuál es el problema y termina necesariamente sin una solución.

	<p>Un protagonista y un antagonista en una situación que termina mal.</p> <p>3. En este punto, interrumpes el programa y Joker se dirige al público.</p> <p>4. El Joker primero le pide a la audiencia que describa lo que sucedió para asegurarse de que recibió el mensaje deseado y luego le pide que haga sugerencias para el cambio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué han visto? ¿Quién está sufriendo más? • ¿Quién está causando el sufrimiento? ¿Quién debería haber hecho qué, cuándo? • ¿Dónde podría X o Y haber hecho algo diferente? <p>Etapas 2</p> <p>1. El Joker alienta a la audiencia a decir "detenerse" cuando la escena se repite y a reemplazar a uno de los personajes para sugerir otro comportamiento. Esto puede ser en la primera etapa / comportamiento observado por el miembro de la audiencia que cree que es aquí donde podría ocurrir la transformación del conflicto.</p> <p>2. En este caso, el actor entrega una prenda de vestir (por ejemplo, una bufanda o cinturón) al espectador y la trama se reproduce de acuerdo con la misma trama, integrando los cambios traídos por el espectador.</p> <p>3. La audiencia es consultada nuevamente para discutir qué cambió y para hacer más sugerencias. La audiencia también puede traer otro personaje a la escena, tal vez un amigo o padre. Sin embargo, no hay soluciones mágicas. Forum Theatre permite a las personas probar el comportamiento que necesariamente usarían en la vida real. En lugar de salir con lo que harían personalmente, pueden sugerir estrategias para el personaje en la obra y al mismo tiempo experimentar formas de transformar los conflictos por sí mismos.</p>
Fuente:	<p>Adaptado de ACT, LEARN y TEACH: Teatro, VIH y SIDA. Toolkit para Jóvenes en África. Proyecto UNESCO-CCIVS, septiembre de 2006</p>

Teatro de foro – transformación de conflictos

Jueves, 21 de Mayo, 10:15 a 12:30

Breve introducción

El TEATRO DE FORO es una técnica del “Teatro del oprimido” desarrollada por Augusto Boal. Su objetivo es observar, entender y probar formas alternativas de comportamiento que podrían salvar una situación y evitar o resolver un conflicto.

El proceso y las instrucciones

10:15 - 12:30: Pregunta a los participantes si alguno está familiarizado con el Teatro de Foro y ha tenido la oportunidad de participar en él. Si la respuesta es sí, entonces uno de estos participantes podría ser el joker. Selecciona un equipo de actores y un joker, luego explica cómo funciona la actividad. El resto de los participantes (o una parte de ellos) debe ayudar a construir un escenario para la presentación.

10:15 – 10:30: Introducción al teatro de foro

TEATRO DE FORO – El Teatro de Foro es una técnica del “Teatro del Oprimido” desarrollada por Augusto Boal (1982, 1992) basada en las teorías de Paolo Freire (1972, 1993).

El ejercicio presenta una escena o pieza teatral que necesariamente muestra una situación de opresión que el Protagonista no sabe cómo confrontar y, por consiguiente, falla. Los *espect-actores* son invitados a reemplazar al Protagonista y actuar –en el escenario y no desde el público– todas las posibles soluciones, ideas, estrategias, etc. para resolver la situación. Los demás actores improvisan las reacciones de sus respectivos personajes a cada nueva intervención para, de esta forma, permitir un análisis sincero de las posibilidades reales de dichas sugerencias en la vida real. Todos los *espect-actores* tienen el mismo derecho a intervenir y representar sus ideas. El TEATRO DE FORO es un ensayo colectivo para la realidad. (*Augusto Boal, Rio de Janeiro 2004*). En el Teatro de Foro el público no es pasivo, como en el teatro tradicional, es por esto que las personas de la audiencia son algunas veces llamados “espect-actores”.

Para más información y revisión de libros sobre el tema visite el siguiente sitio web:
www.theatreoftheoppressed.org

10.30 – 11.15: Un Grupo (si hay 8 participantes)

10.30 – 11.00: Dos Grupos (si hay 10 participantes)

Pídele a los participantes que:

Piensen en una situación problemática simple, fuerte y concreta que les gustaría tratar. Pueden tratar cualquier problema de Derechos Humanos que el grupo y el joker acuerden donde se explore el conflicto entre los efectos positivos y negativos que dicha situación/problema puede traer a la comunidad local, o conflictos potenciales relacionados con los Derechos Humanos, PERO deben concentrarse en un solo problema por obra.

Desarrollen un escenario en el que uno de los actores es la “víctima” (Protagonista), lo que quiere decir que ella/él sufre por una situación pensada por el grupo. Luego introduzcan otro personaje (Antagonista) que simbolice la situación o institución que causa el sufrimiento del Protagonista. Ensayen la pieza teatral con sus actores.

El grupo debe preparar una obra corta, de apenas un par de minutos, en la que haya un proceso conflictivo que empiece a escalar.

El grupo no debe desarrollar ni actuar una solución al problema.

Rol del joker:

El joker es necesario para presentar la obra, i.e. un animador o cuentero que introduzca la historia y realice un calentamiento escénico con el público a través de juegos, canciones o energizers para motivarlos a participar y crear un buen ambiente antes de la presentación.

11:00/11:15 – 12:00: Presentación**Etapas 1**

El joker explica a la audiencia qué es lo que sucederá a continuación y cuáles serán las diferentes etapas de la obra

“Primero nosotros actuamos, luego ustedes actúan, luego discutimos.”

La presentación da inicio. La escena muestra rápidamente cuál es el problema y necesariamente termina mal, sin ninguna solución.

Un protagonista y un antagonista en una situación que termina mal.

En este punto la obra se detiene y el joker le habla al público.

El joker empieza pidiendo a la audiencia que describan lo que acaba de suceder para asegurarse de que el mensaje intencionado fue recibido y, luego, pide al público que de sugerencias para cambiar el resultado.

¿Qué vieron? ¿Quién ha sufrido más? ¿Quién causó el sufrimiento? ¿Quién debió hacer qué y cuándo? ¿En qué momento pudo X o Y haber hecho algo distinto?

En el Teatro de Foro el público no es pasivo, como en el teatro tradicional, es por esto que las personas de la audiencia son algunas veces llamados “spect-actores”.

Etapa 2

El joker anima al público a decir “para” mientras la escena es actuada de nuevo y reemplazar uno de los personajes para sugerir otro comportamiento. Esto puede suceder desde el primer momento/comportamiento que el miembro del público considere es donde la transformación del conflicto podría suceder.

En este caso el actor entrega una pieza de su vestuario (por ejemplo, una bufanda o cinturón) al espect-actor y la escena es representada de nuevo de acuerdo a la misma trama, integrando los cambios traídos por el espect-actor.

El público es consultado de nuevo para discutir qué cambió y hacer nuevas sugerencias.

El público puede también añadir otro personaje a la escena –quizá un amigo o familiar–. En cualquier caso, no puede haber soluciones mágicas. El Teatro de foro permite a las personas **probar comportamientos que pudieran necesariamente tener en la vida real. En lugar de hacer lo que ellos harían personalmente, pueden sugerir estrategias para el personaje** en la obra y, al mismo tiempo, experimentar formas de transformar conflictos para ellos mismos.

El organizador puede detener la obra en el momento en que sienta que ya se han probado suficientes escenarios y, entonces, discutir lo sucedido con todos.

12:00 – 12:30: Preguntas para la discusión

¿Qué sucedió?

¿Qué tipo de comportamientos les parecieron los más exitosos? ¿Por qué?

¿Han experimentado situaciones así en la vida real?

¿Conocen personas como X o Y?

¿Qué estrategias creen ustedes que fueron más efectivas?

¿Qué han aprendido en esta sesión?

¿Con qué palabra definirían lo que han experimentado hoy?

¿Qué harían ustedes en esa situación?

Pregunta qué habría podido hacerse en esta situación en lugar de qué es lo que probablemente pasaría. Recuerda, una acción particular puede llegar a ser difícil de realizar para un personaje, pero no imposible.

Idealmente, la discusión ayudará a los espect-actores a conectar la situación dramática con su vida personal. Los espect-actores tienden a querer analizar la situación, aconsejar y criticar a los personajes, como si el problema no fuera relevante para ellos. En la discusión de cierre, el público puede necesitar un recordatorio sobre practicar lo que predicamos o ser provocados a pensar cómo el escenario representado se relaciona con su vida personal.

El joker puede decir algo como “Esto con lo que estamos jugando en el escenario tiene implicaciones muy serias para la vida...”

Objetivos de la técnica:

Elevar la consciencia sobre cómo pueden surgir los conflictos.

Compartir diferentes formas de lidiar con conflictos y ver que no hay necesariamente solo una solución.

Aprender cómo lidiar con situaciones difíciles.

Fortalecer y motivar a los participantes a responsabilizarse por la forma en la que actúan.

¿Cómo podemos usar el Teatro de Foro en los seminarios de entrenamiento para voluntarios internacionales?

El Teatro de Foro puede ser una muy buena técnica durante el entrenamiento cuando se trata de resolución de conflictos o encontrar formas de lidiar con situaciones/problemas desconocidos.

Se divide el grupo en grupos más pequeños. Los grupos pequeños deben tener entre 3 y 6 participantes. Los entrenadores dan a los grupos la descripción de un problema/conflicto o le piden a cada grupo que decida una situación conflictiva.

Los participantes preparan una pequeña obra de un par de minutos de duración en la que haya un claro proceso conflictivo que empieza a escalar. El entrenador le preguntará al público qué es lo que ha visto. Si el conflicto está claro, la obra será repetida. Ahora se le pedirá al público que entre y remplace al voluntario (Protagonista). No es posible remplazar ningún otro rol que no sea el del voluntario. Los antagonistas de la obra deben mantenerse en su papel mientras el "nuevo" protagonista reacciona de manera distinta a la situación. Dentro de sus personalidades, los antagonistas deben reaccionar a la nueva situación y ésta última puede llegar a cambiar de manera drástica.

Objetivos de la técnica:

Elevar la consciencia sobre cómo pueden surgir los conflictos.

Compartir diferentes formas de lidiar con conflictos y ver que no hay necesariamente solo una solución.

Aprender cómo lidiar con situaciones difíciles.

Fortalecer y motivar a los participantes a responsabilizarse por la forma en la que actúan.

Recomendaciones: Esto fue una versión corta del Teatro de Foro. El método podría tomar hasta 2 o 3 horas.

TEATRO FORO es una técnica del Teatro del Oprimido, desarrollada por Augusto Boal (1982, 1992) y basada en la teoría de Paolo Freire (1972, 1993).

Su objetivo es observar, entender y probar formas alternativas de comportamiento que podrían salvar una situación y evitar o resolver un conflicto.

Presenta una escena o una obra que debe necesariamente mostrar una situación de opresión en la que el protagonista no sabe cómo confrontarla y falla.

En el Teatro Foro el público no es pasivo como en el teatro tradicional. Es por esta razón, que las personas de la audiencia son llamadas “espect-actores”.

Los “espect-actores” están invitados a reemplazar al protagonista y actuar - en la escena y no desde la audiencia- todas las soluciones posibles, ideas y estrategias. Los otros actores improvisan las reacciones de sus personajes frente a las nuevas intervenciones, para permitir un análisis sincero de las posibilidades reales de usar esas sugerencias en la vida real.

Todos los “espect-actores” tienen el mismo derecho de intervenir y representar sus ideas.

El TEATRO FORO es un ensayo colectivo de la realidad. (Augusto Boal, Río de Janeiro 2004).

Enlace: www.theatreoftheoppressed.org

CCIVS también desarrolló una caja de herramientas que se usa en el Teatro Foro para identificar respuestas culturalmente apropiadas para HVI y AIDS.

Para descargar la caja de herramientas visitar el siguiente enlace:

<http://www.unesco.org/ccivs/New-SiteCCSVI/CcivsOther/Documents/act-learn-teach.pdf>

TEATRO FORO – Proceso e instrucciones:

¿Qué se necesita para el Teatro Foro?

Ustedes necesitan:

1. Actores
2. “Espec-actores”

3. Joker

Necesitan un “joker” que de hecho actúe la obra, por ejemplo, un animador o narrador que introduzca la historia y prepare a la audiencia con calentamientos a través de juegos, canciones y actividades de energía (energizantes) que enganchen a los participantes y permitan crear un buen ambiente antes de la obra.

4. Una simple, fuerte y concreta situación problemática que ellos deseen tratar. Pueden tratar cualquier problema de Derechos Humanos que el grupo y el joker acuerden, donde se explore el conflicto entre los efectos positivos y negativos que dicha situación/problema puede traer a la comunidad local, o conflictos potenciales relacionados con los Derechos Humanos, pero deben concentrarse en un solo problema por obra.

Desarrollen un escenario en el que uno de los actores es la “víctima” (Protagonista), lo que quiere decir que ella/él sufre una situación pensada por el grupo. Luego introduzcan otro personaje (Antagonista) que simbolice la situación o institución que causa el sufrimiento del Protagonista. Ensayen la pieza teatral con sus actores.

El grupo debe preparar una obra corta, de apenas un par de minutos, en la que haya un proceso conflictivo que empiece a escalar.

El grupo no debe desarrollar ni actuar una solución al problema.

La presentación:

Etapas 1

El joker explica a la audiencia qué es lo que sucederá a continuación y cuáles serán las diferentes etapas de la obra.

“Primero actuamos nosotros, luego ustedes actúan, luego discutimos”.

La presentación inicia. La escena muestra rápidamente cuál es el problema y necesariamente termina mal, sin ninguna solución.

Un protagonista y un antagonista en una situación que termina mal.

En este punto la obra se detiene y el joker le habla al público.

El joker empieza pidiendo a la audiencia que describan lo que acaba de suceder para asegurarse de que el mensaje intencionado fue recibido y, luego, pide al público que de

sugerencias para cambiar el resultado.

¿Qué vieron? ¿Quién ha sufrido más? ¿Quién causó el sufrimiento? ¿Quién debió hacer qué y cuándo? ¿En qué momento pudo X o Y haber hecho algo distinto?

En el Teatro de Foro el público no es pasivo, como en el teatro tradicional, es por esto que las personas de la audiencia son algunas veces llamados “espect-actores”.

Etapa 2

El joker anima al público a decir “para” mientras la escena es actuada de nuevo y reemplazar uno de los personajes para sugerir otro comportamiento. Esto puede suceder desde el primer momento/comportamiento que el miembro del público considere es donde la transformación del conflicto podría suceder.

En este caso el actor entrega una pieza de su vestuario (por ejemplo, una bufanda o cinturón) al espect-actor y la escena es representada de nuevo de acuerdo a la misma trama, integrando los cambios traídos por el espect-actor.

El público es consultado de nuevo para discutir qué cambió y hacer nuevas sugerencias.
El público puede también añadir otro personaje a la escena –quizá un amigo o familiar–
. En cualquier caso, no puede haber soluciones mágicas.

El Teatro Foro permite a las personas probar comportamientos que pudieran necesariamente tener en la vida real. En lugar de hacer lo que ellos harían personalmente, pueden sugerir estrategias para el personaje en la obra y, al mismo tiempo, experimentar formas de transformar conflictos para ellos mismos.

Se acaba la escena cuando se percibe que se han probado diferentes escenarios.

Anexo 16: La alfombra mágica

Palabras Clave	Objetivo
<ul style="list-style-type: none"> • preparar el preptimeam • Conflicto resolución 	<ul style="list-style-type: none"> • Para resolver conflictos • Comprender los desafíos de trabajar en grupos, particularmente grandes grupos • Comprender que hay muchos enfoques y técnicas para la resolución de conflictos
Recomendado por:	Descripción
<ul style="list-style-type: none"> • On-Arrival Training Mid-Term Evaluation <p>Aspectos técnicos:</p> <p>1. Materiales: Una sola pieza de lona o tela plástica.</p> <p>2. Número de participantes: 8-12 participantes</p>	<p>Reto Dar la vuelta a la alfombra mágica, sin tocar el suelo que rodea la alfombra.</p> <p>Presentación Tu grupo está en una alfombra mágica, muy por encima de los campos de los alrededores. ¡De repente te das cuenta de que estás yendo en la dirección equivocada, porque la alfombra en la que viajas es, de hecho, boca abajo! Como ya no toca el suelo, debe voltear la alfombra, sin pisarla.</p> <p>Variaciones ⇒Para limitar el riesgo en esta actividad, solicite a todos los participantes que mantengan contacto con Magic Carpet todo el tiempo. Esto elimina la opción de llevar a los participantes sobre hombros y otras preocupaciones relacionadas con el equilibrio. Una variación que aumenta enormemente la dificultad. Y el tiempo requerido para llevar a cabo la actividad, es solo permitir que los participantes toquen la alfombra mágica con sus pies. Para esta técnica, los participantes típicamente rasparán la alfombra para darle la vuelta. Asegúrese de usar un material resistente si elige este método. Se sabe que láminas delgadas de plástico se rompen durante esta variación. ⇒Para grupos grandes, proporcione tres tamaños de Magic Carpet y colóquelos uno cerca del otro antes de que los participantes suban a bordo. Si mencionas que todo el grupo es un equipo, pueden decidir combinar recursos y transferirlos a otra alfombra mágica mientras vuelcan su propia alfombra mágica vacía. Una vez que el grupo haya completado esta tarea combinando recursos, anímelos a repetir la actividad, esta vez sin compartir espacio con otros miembros del grupo.</p>

	<p>⇒ Usar un paño de plástico o una lona que sea de un color diferente en cada lado facilita que un grupo vea cuando han logrado su objetivo.</p> <p>⇒ Considere usar una serie de alfombras mágicas de tamaño decreciente para aumentar el nivel de dificultad. Si está utilizando los revestimientos de mesa de plástico baratos disponibles en muchas tiendas, incluso puede cortar una porción de la alfombra mágica después de cada inversión exitosa.</p> <p>⇒ Otra variación con una sola alfombra mágica es comenzar la actividad con una sola persona y agregar gradualmente miembros adicionales del equipo cada vez que se da vuelta la alfombra.</p> <p>⇒ Una solución sustancialmente diferente es posible si el facilitador menciona que los pies de cada participante deben estar tocando la Alfombra Mágica, pero aún así permitir que otras partes del cuerpo toquen el suelo que rodea la alfombra. Este método funciona bien para tamaños de alfombra muy pequeños.</p> <p>Otra variación implica el uso de diferentes formas para la alfombra mágica. En general, los rectángulos son más fáciles de voltear que los cuadrados. Los triángulos son más fáciles de voltear que los círculos. Tal vez se podrían usar Magic Carpets en forma de alfabeto. Cada nueva geometría es probable que produzca una técnica de solución ligeramente diferente.</p> <p>⇒ Finalmente, en lugar de llamar a esta actividad Magic Carpet, puedes llamarla Navegando por la Web, y crear tus propias metáforas sobre la otra cara de los datos y los anti datos en el mundo de la informática.</p> <p>Puntos importantes</p>
	<p>El tamaño de Magic Carpet y el tamaño del grupo afecta en gran medida la dificultad para lograr esta iniciativa. Minimice el riesgo al requerir que todos los participantes estén en contacto con la alfombra en todo momento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las soluciones típicas para esta actividad implican aglomerar a la mayoría del grupo hacia un borde o esquina y que algunos miembros del grupo intenten doblar o doblar la Alfombra Mágica. • Desde el punto de vista matemático, el problema fundamental con Magic Carpet es que muchas de las técnicas disponibles para voltear la alfombra resultan en la reducción del área de la alfombra a aproximadamente la mitad del área

	<p>original. Entonces, una solución óptima es permitir que la alfombra se voltee y, sin embargo, maximizar el área total de la alfombra durante toda la actividad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curiosamente, la alfombra no es una buena opción para la iniciativa Magic Carpet. Es difícil de doblar y generalmente es demasiado grueso para girar fácilmente. Las hojas de plástico son una mejor opción y ocupan mucho menos espacio en el contenedor de almacenamiento del equipo. <p>Ambos lados ahora: este método de informe utiliza la alfombra mágica como una herramienta para la resolución de conflictos. Usando un material plástico de color claro, permita a los participantes escribir sus sentimientos o expresiones o evidencia de apoyo para su lado del conflicto. A los participantes con puntos de vista opuestos se les pide que escriban sus comentarios en el otro lado del material. La actividad continúa tal como lo hace Magic Carpet, pero con los participantes leyendo estos comentarios en voz alta durante la lucha durante la lucha para dar vuelta el material.</p> <p>Dando vuelta a una hoja nueva - otra técnica terapéutica, que utiliza esta metáfora para las audiencias con dependencias.</p> <p>La lucha para superar la adversidad y dar vuelta una nueva página puede ser asistida por otros miembros del grupo y ocasionalmente por algún tipo de apoyo externo, todos los cuales pueden procesarse durante la actividad.</p>
Otras Actividades, Utilizando Habilidades Similares	
	<p>Midnight Sun - The Challenge - para que el grupo cree sombras usando sus cuerpos que sombrean por completo la superficie del objeto o espacio frente a ellos.</p> <p>Cave In - The Challenge - para que los participantes, jugando roles como ellos mismos o personalidades imaginarias, participen en un derrumbe simulado, donde solo se garantiza la supervivencia de un miembro del grupo. El grupo debe decidir colectivamente qué miembro del grupo es la mejor opción para irse y buscar asistencia de rescate, sabiendo que el destino de los miembros restantes del grupo, bajo la alfombra mágica, es incierto.</p> <p>Blackout - The Challenge - para que el grupo cubra completamente la alfombra mágica usando sus cuerpos. Zona de peligro: el desafío: con los participantes de pie dentro del</p>

	limitado espacio disponible, haga que todos asuman una posición en la que puedan dormir durante toda la noche
Preguntas para informar	¿Cuál es su función con respecto a la solución? <ul style="list-style-type: none">• ¿Ha estado activo o pasivo en su contribución a la solución final?• ¿Quién ha hecho más trabajo?

Anexo 17: El agujero de la paloma

Palabras clave	Objetivos
<ul style="list-style-type: none"> • Identidad, • Diversidad cultural 	Lucha contra los estereotipos y evitar la generalización
Recomendado por:	Descripción del ejercicio
<ul style="list-style-type: none"> • Campamento de preparación Primer campamento de llegada 	<ul style="list-style-type: none"> • El entrenador establece los grupos. Si el número de participantes es demasiado grande (20 o más), se dividen en dos grupos. • El capacitador prepara declaraciones cortas (de los lemas de los periódicos) que a menudo sirven para generalizaciones. • El capacitador lee los enunciados uno por uno y les da a todos la oportunidad para que expresen su opinión.
Aspectos técnicos	Eslogan
1. Marco de tiempo: 15 minutos 2. Número de participantes: 5+ 3. Material requerido: Lemas de periódicos	<ul style="list-style-type: none"> • A los adolescentes les gusta emborracharse. • Los inmigrantes toman nuestros trabajos. • Los inmigrantes no quieren integrarse en la sociedad.
	Preguntas para informar De qué tenemos que tener cuidado? <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se puede generalizar este tema? • ¿Puedes pensar en otros estereotipos?
Fuente	Time 4 diversity. Manual para el Aprendizaje Intercultural.

Listado de participantes

	Nombre	
1.	Sergio Torres	Ex participante en Reino Unido 2015
2.	Liliana Labrador	Ex participante Volunteering Matters /CSV 2011 Miembro de Junta Directiva 2016-17
3.	Rodrigo Caro	Ex participante en Francia 2012
4.	Johanna Nevito	Ex participante en Alemania 2012 Miembro de Junta Directiva 2018-19
5.	Daniela Vélez	Ex participante Volunteering Matters /CSV 2012 Miembro de Junta Directiva 2018-19
6.	Cristian Hilarión	Ex participante EVS Polonia 2015
7.	Annie Alejo	Ex participante Volunteering Matters /CSV 2017
8.	Julián Bedoya	Ex participante Volunteering Matters /CSV 2017
9.	Raúl Parra	Miembro de Junta Directiva 2018-19 y Representante Legal 2018
10.	Leonardo Hernández	Ex participante en Alemania 2014
11.	Ana María Infante	Ex participante en Alemania 2016
12.	Stephanie Ramírez	Ex participante Volunteering Matters /CSV 2013
13.	Fausto Ruíz	Ex participante en Alemania 2013
14.	Ana María Linares	Ex participante en Reino Unido 2013
15.	Tito Martínez	Ex participante en Suiza 2014
16.	Laura Laguna	Ex participante Volunteering Matters /CSV 2015

Jorge Iván Hermida
Coordinador de Incoming ICYE- Colombia
Coordinador General

Observaciones & Recomendaciones

- Todas las actividades de Aprendizaje Intercultural aprendidas y desarrolladas son pertinentes para ser incluidas en las diferentes actividades para Incoming y Outgoing como complemento a las que ya ICYE-Colombia desarrolla en sus diferentes procesos.
- Esta área del desarrollo de las competencias es fundamental tenerlo en cuenta dado que muchos jóvenes tienen habilidades particulares, pero no competencias específicas para las labores que van a desarrollar. Adicionalmente es muy importante tener en cuenta la parte emocional y personal, que juegan un papel determinante en el desarrollo del programa para cada uno de los voluntarios.
- La preparación y el conocimiento de las actividades es primordial para quien las dirige.
- Hay que hacer un análisis de para quien están dirigidas las actividades, background, edad, nacionalidad, etc. para saber como direccionar, conducir o hacer variaciones a las actividades de ser necesario.
- Para los Outgoing es importante desarrollar actividades de Aprendizaje Intercultural en el campamento de Introducción, mitad de año y final también.
- Es importante establecer un mecanismo para medir el impacto no solo del aprendizaje cultural sino del desarrollo de competencias de Incoming y Outgoing.

Después de terminado el taller, los participantes sugieren en que momento de los procesos de ICYE Colombia se pueden desarrollar las actividades aprendidas en este proyecto, ya sea dirigidas para Incoming o Outgoing, así:

Actividad	Outgoing	Incoming
Iceberg	Actividad de Preparación	
Mundo de imágenes	Campamento de Preparación	Primer campamento
Comenzar de nuevo	Actividad y campamento de Preparación	Primer campamento
Funciones de prejuicios	Campamento de Preparación	Primer campamento
Estereotipos e imágenes populares en los medios	Campamento de Preparación	
Cinco personas destacadas	Actividad y campamento de Preparación	Ultimo campamento
Limones	Actividad y campamento de Preparación	Campamento mitad de año
Cuatro campos – cuatro perspectivas	Campamento de Preparación	Campamento mitad de año
Teatro del foro	Actividad y campamento de Preparación	
Moléculas	Campamento de Preparación	Cualquier campamento