



**Mind
the Gap!**



Guía Metodológica para el Desarrollo de las Habilidades Sociales





- 0.** Introducción
- 1.** Autoestima y Autoconocimiento
- 2.** Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos
- 3.** Orientación Laboral
- 4.** Educación Intercultural y Ciudadanía Europea
- 5.** Bibliografía



0. Introducción

“Mind the gap” es una “asociación de aprendizaje” que ha estado trabajando entre el 2008 y el 2010, creada en el marco del Programa de Aprendizaje Permanente Grundtvig (2007 – 2013) de la Comisión Europea. Las organizaciones que forman esta asociación desarrollan programas de educación y formación con jóvenes adultos de edades comprendidas entre 16 y 25 años, algunos de ellos en situación de desventaja social o de fracaso escolar, con un bajo nivel de habilidades sociales básicas. Los socios enseñan habilidades sociales desde diferentes perspectivas y con diversos enfoques metodológicos.

La finalidad del proyecto “Mind the gap” es compartir, comparar, intercambiar y evaluar los diferentes procedimientos y metodologías de enseñanza. El objetivo es mejorar la calidad de la formación ofertada, las competencias de los formadores y el nivel de aprendizaje de los alumnos. Esta guía metodológica es el resultado final del trabajo común.

Se espera que la guía pueda servir a otros profesionales que trabajan con jóvenes en riesgo de exclusión social, apoyándoles en su búsqueda de métodos, técnicas y actividades para enseñar habilidades sociales con el objetivo de facilitar la inclusión social y laboral de los jóvenes y su participación social como ciudadanos europeos en una sociedad democrática.

¿Cómo utilizar esta guía metodológica?

La guía metodológica se compone de cuatro secciones relacionadas con los cuatro temas que han sido analizados en el proyecto para mejorar el trabajo en habilidades sociales. Consideramos que estos temas son claves para la adquisición y el desarrollo de habilidades sociales y son los siguientes:

- Autoestima y autoconocimiento.
- Comunicación interpersonal y resolución de conflictos.
- Orientación laboral.
- Educación intercultural y ciudadanía europea.

En cada sección se puede encontrar una introducción a cada tema, producto de la reflexión conjunta basada en el trabajo diario de las cinco organizaciones, y una selección de actividades utilizadas por los socios para trabajar en habilidades sociales con sus alumnos.

Cómo definimos “habilidades sociales”

Las habilidades sociales son competencias definidas por el comportamiento que un individuo puede tener en su entendimiento de los diversos códigos sociales, en sus actitudes y sus expresiones en la sociedad. Las habilidades sociales permiten a una persona expresar sus propios sentimientos, necesidades y opiniones, lo que permite el bienestar personal, que es el primer paso para una mayor integración social.

Como principales aspectos de las habilidades sociales podemos encontrar: comportamientos adaptados a los contextos y con relación a otras personas, con una dimensión cultural e



intercultural, que incluyen habilidades como la autoorganización, la puntualidad, la autoeficacia, la motivación personal, habilidad de prevención y resolución de conflictos.



1. Autoestima y autoconocimiento

A. Definición

La **autoestima** se caracteriza por una representación positiva de uno mismo que se traduce, de acuerdo con los socios, en diferentes expresiones: “quererse a uno mismo”, “gustarse a uno mismo”, “respetarse a uno mismo”.

El **autoconocimiento** es una construcción multidimensional que se refiere a una percepción individual de uno mismo en relación con factores tales como el género y la sexualidad, la identidad cultural, el éxito académico-profesional y muchos otros. Cuando la autoestima y el auto-conocimiento escasean, hay un riesgo de fallar y tener dificultades en las relaciones con los demás, e incluso riesgos con uno mismo (“Ya no existo”). El auto-conocimiento y la autoestima están estrechamente relacionados y tienen que ser trabajados conjuntamente para posibilitar el éxito individual y social.

B. Metodología

- Buen ejemplo de los educadores con el objetivo de ser una referencia para los jóvenes.
- Valorar los logros de los jóvenes y aceptarlos tal y como son.
- Averiguar lo que los estudiantes pueden hacer, asegurarles que tendrán éxito. Ofrecerles un programa individual y relacionado con un ámbito en el que se sientan seguros. De este modo su autoestima se reforzará.
- Implicar a los jóvenes en la preparación de actividades para otra gente (por ejemplo, las visitas de otros socios en proyectos europeos) con el fin de respaldar su propia confianza.

C. Dificultades y resultados

- Los educadores y profesionales necesitan una formación específica para trabajar con jóvenes en riesgo de exclusión social. Deben saber adaptar constantemente las actividades debido a las diferencias interpersonales, culturales, religiosas, lingüísticas entre los alumnos.
- Es necesario que haya equilibrio entre el trabajo sobre las habilidades sociales y la formación académico-profesional.
- A menudo los jóvenes tienen una imagen distorsionada de ellos mismos; la agresividad expresada en las relaciones interpersonales es prueba de su falta de autoconocimiento y autoestima.
- La limpieza/higiene es un tema difícil de tratar con algunos jóvenes y es un problema real para trabajar las habilidades sociales.



1 Autoestima y Autoconocimiento

Actividad 1 - España

Título

Carnet de identidad.

Objetivos

- Presentación de los objetivos de los participantes y fomentar la creación de un buen ambiente de grupo.
- Fomentar el autoconocimiento de los participantes.
- Valorar positivamente las similitudes y diferencias entre los participantes.

Recursos necesarios

Hojas de colores (uno para cada participante), rotuladores, una tarjeta de identificación ya hecha como ejemplo, una cartulina grande, pegamento.

Duración

Depende del tamaño del grupo. Si tiene cerca de 15 estudiantes, sería aproximadamente de 30-40 minutos.

Tamaño del grupo

Entre 2 y 25 participantes.

Paso a paso

Cada uno, individualmente, crea una tarjeta de identificación, escribiendo y dibujando:

1. Su nombre, quién lo eligió y porqué.
2. Un hobby, algo que le guste hacer en su tiempo libre.
3. Una persona conocida o importante que le guste (modelo).
4. Algo que sepa o pueda hacer.
5. Algo que no pueda hacer y que le gustaría aprender.

Después, cada participante presentará brevemente su tarjeta al grupo explicando cada aspecto y la pegará en una cartulina. Una persona que no tenga nada en común con la anterior continuará, presentando la suya y la pondrá en la misma cartulina, como si fuera un juego de dominó. Si alguien no tiene nada en común, una persona al azar continuará y pondrá tu tarjeta en un nuevo lugar de la cartulina.

Reflexión y evaluación

Entonces, el formador llevará a cabo una reflexión sobre el procedimiento de creación de nuestra identidad, utilizando preguntas como: ¿Qué factores influyen en la construcción de nuestra identidad? Si hubiéramos hecho la misma actividad el año pasado, hubiéramos hecho la misma tarjeta? ¿Por qué? ¿Qué elementos son fijos y cuáles cambian?



1 Autoestima y Autoconocimiento

Sugerencias

Podría ser una actividad para empezar con un grupo nuevo; podría seguirse por actividades orientadas a profundizar en el autoconocimiento y en los resultados conseguidos y la estrategia utilizada para hacerlo.



1 Autoestima y Autoconocimiento

Actividad 2 - España

Título

“Memoria de...”

Objetivos

- Tomar conciencia de los factores que influyen sobre nuestra vida.
- Reflexionar sobre la historia personal de cada uno/a.
- Desarrollar la capacidad de proyectarse en el futuro y tomar decisiones para lograr esos objetivos.

Recursos necesarios

Fichas con las listas de frases.

Duración

1 hora.

Tamaño del grupo

Entre 5-30 personas.

Paso a paso

Los alumnos, en grupos de 4 o 5 personas, deben pensar en un personaje, que puede ser real o imaginario, muy parecido a ellos o diferente. Tienen que crear su vida eligiendo las distintas frases de la lista. Al final escribirá la vida entera de su personaje y decidirá su nombre.

Cada grupo presenta su trabajo y se empieza la reflexión.

Reflexión y evaluación

El profesor guía la reflexión a través de preguntas como:

- ¿Cómo decidió sus estudios?
- ¿Cómo buscó trabajo? ¿Qué le ayudó? ¿Qué le resultó difícil?
- ¿Qué papel tuvo su familia en su vida?

Se reflexiona sobre:

- El proceso de creación de la identidad de una persona, su carácter situacional y dinámico.
- El proceso de toma de decisiones, los factores que influyen, la importancia de conocerse a uno mismo.
- La importancia de establecerse objetivos alcanzables, realistas, progresivos y decidir y seguir una estrategia para lograrlos. Conseguir los objetivos propuestos fortalece la autoestima de una persona y le da confianza para proponerse nuevos objetivos.



1 Autoestima y Autoconocimiento

Anexo Dinámica “Memorias de...”

Lista de las frases:

Grupo 1:

- Nació en una familia de clase media-baja.
- Nació en una familia con buenas posibilidades económicas.

Grupo 2:

- Es el/la mayor de todos/as sus hermanos/as.
- Es el/la hermano/a menor.

Grupo 3:

- Es un hombre.
- Es una mujer.

Grupo 4:

- De pequeño/a le gustaba quedarse en casa y no tenía muchos amigos/as.
- Le encantaba jugar en la calle con sus amigos/as.
- Tenía amigos/as de muchos países y jugaban a juegos de todos los países del que provenían.

Grupo 5:

- Las asignaturas que mejor le iban en el colegio eran...
- No le gustaba ir al colegio.
- Le fue muy bien en el colegio.
- Le costó mucho trabajo sacarse el certificado de escolaridad.
- Entró en el instituto para hacer un bachillerato.
- Después de terminar el colegio dejó de estudiar.
- Hizo un ciclo formativo y después decidió viajar por distintos países para conocer otras culturas.
- Más tarde, fue a la universidad.

Grupo 6:

- Siempre le había gustado leer.
- Hacía mucho deporte.
- Le encantaba ir al campo y realizar juegos al aire libre.
- Se inscribió en una asociación juvenil que se dedicaba a realizar actividades con niños.
- Ayudaba en la cocina.
- Le gustaba arreglar coches.
- Era voluntario en una asociación de inmigrantes porque le gustaba colaborar con gente de distintos países.
- Le gustaba ir con los animales y cuidar las plantas.

Grupo 7:

- Su padre tenía amigos que le podían ayudar a encontrar trabajo.
- No tenía conocidos que le pudieran ayudar a encontrar trabajo.



1 Autoestima y Autoconocimiento

Grupo 8:

- En su instituto había un tutor que ayudaba a sus alumnos a elegir lo que querían hacer cuando terminaran los estudios.
- Su padre y su madre le ayudaron a elegir lo que iba a hacer cuando terminara los estudios.
- No sabía lo que hacer después de terminar o dejar sus estudios.

Grupo 9:

- Después de terminar de estudiar se esperó en casa esperando que le llegara un empleo.
- Hizo un plan para buscar empleo y se puso a enviar cartas y currículum y a llamar a empresas ofreciendo sus servicios.
- Con un poco de esfuerzo por su parte, consiguió un trabajo.

Grupo 10:

- Era casi imposible que encontrara un empleo.
- Le fue muy fácil encontrar trabajo.
- Fue muy difícil encontrar trabajo.
- Entró en una empresa a trabajar como:
- Aunque no tenía buenas notas consiguió un empleo de...

Grupo 11:

- Le interesaba encontrar un trabajo en el que ganara mucho dinero.
- Lo que más le interesaba de un trabajo era que favoreciera su desarrollo personal.
- Lo más importante para el/ella en el trabajo era el prestigio que el pudiera dar.
- Le importaba un trabajo que respondiera a lo que más le gustaba hacer.

Grupo 12:

- Su familia le apoyaba en todo.
- Nadie creía en que durara mucho tiempo en algún trabajo.
- Tuvo problemas de entendimiento con su entorno cuando decidió irse a otros países a conocer otras culturas.
- Todo su entorno aceptó su decisión cuando decidió irse a otros países a conocer otras culturas.



1 Autoestima y Autoconocimiento

Actividad 1 - Francia

Título

Grupo de expresión: dibujando – pintando.

Objetivos

- Trabajar sobre la noción de grupo, “yo y los demás”, con el objetivo de hacer algo juntos.
- Tener éxito en un trabajo que despierte nuestras capacidades creativas, con el objetivo de aumentar la autoestima a través de la creación.
- Reuniones con regularidad para afirmar nuestras capacidades, producir sentimiento de reconocimiento, de pertenecer a un grupo, incluso de reafirmación de uno mismo.

Recursos necesarios

Una sala iluminada y sin ruidos, con una mesa en el centro. Un armario para almacenar el material y todo lo que se realice. Una fuente de agua. Papel, lápices, pinturas, rotuladores, etc, material variado y de buena calidad para valorar a los participantes y estimularlos a descubrir.

Duración

1 hora. Es necesario un tiempo antes de la llegada de los participantes para preparar el material, así como un tiempo para ordenar. Después de que los participantes se vayan, un tiempo para pensar y evaluar la actividad (con las notas tomadas).

Tamaño del grupo

2 o 3 “profesores/as” cada 2 jóvenes hasta un máximo de 8, según su capacidad de autonomía.

Paso a paso

Los profesores/as dan la bienvenida a los participantes en la sala ya preparada (el material está en la mesa). La instrucción de no ser necesario saber dibujar es importante (¡no es un curso de arte!). Todos se sientan alrededor de la mesa y eligen un modelo para ser reproducido. Los participantes y los/las “profesores/as” participan siguiendo las mismas instrucciones. Antes del final, cada uno muestra su trabajo y explica su elección, y su dibujo.

Reflexión y evaluación

El grupo es abierto, pero sólo a través de reuniones regulares se puede observar los resultados de la valoración de cada uno y de la autoestima.



1 Autoestima y Autoconocimiento

Actividad 2 - Francia

Título

Dejarse caer.

Objetivos

- Mejorar la confianza en sí mismos y en el otro.
- Fomentar la cohesión del grupo y tejer vínculos entre los miembros de un grupo.
- Encontrar un equilibrio entre el cuerpo y el espíritu

Recursos necesarios

Un monitor/a.

Duración

1 hora.

Tamaño del grupo

6 personas mínimo, 8 personas máximo.

Paso a paso

1. El monitor/a que dirige el ejercicio pide a los alumnos que formen un círculo. El entrenador pone a uno de los alumnos en el centro del círculo (voluntario) y le dice de mantenerse muy recto, los brazos a lo largo del cuerpo y los ojos cerrados. El monitor/a pedirá a una persona del grupo que se sitúe detrás de la que está en el centro para asegurar un desarrollo seguro del ejercicio.
2. El ejercicio debe llevarse a cabo en el más completo silencio por parte de todos los participantes. La persona que dirige la actividad pide al voluntario/a que cierre los ojos para relajarse y respirar lentamente durante unos 30 segundos. Entonces le pedirá que se deje caer cuando se sienta preparado/a. Puede pasar aproximadamente un minuto antes que el voluntario/a se deje caer. Tanto las personas detrás de él/ella como el monitor/a le reciben apoyándole a la altura de los hombros. Este ejercicio se repite varias veces intentando que todos estén en el centro del círculo. Es importante mantener el silencio y no hacer comentarios hasta el final de la sesión.
3. Al final del período de sesiones, se recogen las impresiones y las reacciones de los participantes y se comienza la reflexión acerca de la auto-confianza, la confianza en los demás, cuándo y por qué decidió dejarse caer, etc. Se puede reflexionar sobre la cohesión de grupo, los vínculos que pueden tejer a través de este ejercicio.



1 Autoestima y Autoconocimiento

Reflexión y evaluación

El monitor/a tiene que dominar el ejercicio y estar listo para tranquilizar a la gente y evitar accidentes.



1 Autoestima y Autoconocimiento

Actividad 1 - Noruega

Título

Conversación alumno/profesor.

Objetivos

Reflexionar sobre aprendizaje y adaptación en la clase y en la sociedad.

Recursos necesarios

El alumno ha respondido antes al formulario, por lo que está preparado para hablar con el profesor.

Duración

Unos 15 minutos aproximadamente.

Tamaño del grupo

Un profesor y un alumno.

Paso a paso

El profesor y el alumno/a hablan sobre las siguientes preguntas del formulario:

1. ¿Cómo te gustaría que fuera tu clase?
2. ¿Qué puedes hacer tú para mejorar el grupo ?
3. ¿Tienes amigos/as en el grupo? ¿Por qué?/¿Por qué no?
4. ¿En qué eres bueno/a? Menciona tres cosas.
5. ¿En qué necesitas trabajar más?
6. ¿Qué haces para aprender noruego?
7. Otras preguntas importantes.

Reflexión y evaluación

Pon una cita para un nuevo encuentro y continua el trabajo si es necesario. El alumno/a tiene que trabajar con sus dificultades. El profesor/a tiene que aconsejar al alumno/a. Por medio de la conversación nuevos temas pueden ser discutidos. El contacto entre el profesor/a y el alumno/a mejorará.

Sugerencias

La conversación debería tener lugar después de unas semanas, en un nuevo trimestre. Puede seguirse de más conversaciones si es necesario.



1 Autoestima y Autoconocimiento

Actividad 2 - Noruega

Título

Proyecto de trabajo.

Objetivos

- Mejorar la autoestima de los alumnos/as.
- Aprender cómo presentar un trabajo delante de la clase, ya sea individualmente o en grupo.
- Aprender mucho sobre un tema elegido por uno mismo.

Recursos necesarios

- Un profesor/a que pueda orientar a los alumnos/as y ayudarles a buscar información.
- Un ordenador.

Duración

De una a dos semanas.

Tamaño del grupo

Una persona, por parejas o grupos pequeños.

Paso a paso

1. El profesor/a da un tema o es elegido por el alumno/a.
2. Los alumnos/as buscan información y trabajan tanto en casa como en la escuela con el tema.
3. El profesor/a orienta en el colegio.
4. Al final, se presenta de forma oral ante la clase.

Reflexión y evaluación

Los alumnos/as realizarán esta actividad muchas veces sobre diferentes temas en el tiempo que estén en nuestro colegio y mejorarán bastante en habilidades de comunicación oral. También aprenden cómo sentirse cómodos/as en esas situaciones.



1 Autoestima y Autoconocimiento

Actividad 1 - Holanda

Título

Manojo de llaves.

Objetivos

Los estudiantes aprenden cómo presentarse o contar algo sobre ellos. De esta forma mostrarán respeto a los demás así como conseguirán el respeto de éstos.

Recursos necesarios

Un manojo de llaves cada uno.

Duración

1 hora.

Tamaño del grupo

De 4 a 12 estudiantes.

Paso a paso

Cada persona del grupo debe mostrar su propio manojo de llaves. Tienen que contar para qué es cada llave, contando una historia sobre cada una y el porqué la tienen.

Reflexión y evaluación

Al final los/las estudiantes pueden contar su experiencia sobre el juego. Cómo te sientes al contar algo sobre ti en el grupo de esta forma; cómo ha sido escuchar lo mismo de los demás miembros del grupo.



1 Autoestima y Autoconocimiento

Actividad 2 - Holanda

Título

Cualidades.

Objetivos

Descubrir qué cualidades se tiene y aprender a hablar sobre ello. Aprender a ver las cualidades que tienen otros estudiantes.

Recursos necesarios

Bolígrafo, papel y una caja.

Duración

1 hora.

Tamaño del grupo

De 4 a 12 estudiantes.

Paso a paso

Da a cada uno bolígrafo y papel. Los estudiantes escribirán su nombre en un papel. Lo pondrán en la caja. Sin mirar, sacarán un trozo de papel. Escribirán 3 cualidades positivas sobre la persona de la que han sacado el nombre. Cada uno leerá en alto lo que hayan escrito sobre esa persona. La clase tendrá que adivinar quién es el compañero/a.

Reflexión y evaluación

Hablar sobre cómo ha sido para cada uno/a escuchar cosas positivas sobre sí mismo/a. Cuando aprendes a conocer tus cualidades positivas te da más autoestima.



1 Autoestima y Autoconocimiento

Actividad 1 - Alemania

Título

“Cruce del pantano”

(Construir un puente de tablas de madera para pasar un “pantano” en grupo).

Objetivos

- Vivir una experiencia en el grupo.
- Intensificar tu propia percepción.
- Promover la comunicación.
- Promover la consideración hacia los otros.
- Vivir una buena experiencia en grupo.
- Aprender cómo dar y recibir “feedback”.
- Aprender de cada uno.

Recursos necesarios

Cuerda para construir un puente imaginario de 10-12 metros y para cada persona en el grupo una tablilla de madera (aprox. 15x40 cm).

Duración

45 minutos incluyendo preparación y evaluación.

Tamaño del grupo

Dos grupos de al menos 5-10 personas.

Paso a paso

Dos equipos están de pie en dos orillas opuestas del pantano. Los observadores dan las siguientes instrucciones: Vuestro equipo está delante de un pantano. Si caéis en el mismo, os hundiréis. Además, el pantano es tóxico. Cualquiera que tenga contacto, tendrá quemaduras, excepto los formadores que tienen una protección especial.

Vuestro trabajo es cruzar el pantano sin tocarlo. Conseguiréis la misión cuando todos los miembros de vuestro equipo hayan llegado a salvo al otro lado. Las únicas herramientas que tenéis son tablillas de madera, que están protegidas contra las sustancias tóxicas del pantano. Pero cuidado: los formadores están a la espera de quitároslas rápidamente. Para prevenir que esto pase, no debéis perder el contacto (con vuestros pies, manos, en vuestro bolsillo, lo que sea...) con las tablillas en ningún momento. Tan pronto como vuestro equipo pierda el contacto con las tablillas, hay que enseñárselas a los formadores. ¡Y cuidado, las tablas que no estén siendo usadas serán para el formador en cuanto las vea!

Por supuesto, cuantas menos tablas tenga tu equipo, más difícil será cruzar el pantano. Pero es posible cruzar con menos tablas que el número con el que empezéis.



1 Autoestima y Autoconocimiento

Si cualquiera de los miembros de vuestro equipo tuviera contacto con el pantano, tenéis que retroceder y volver a empezar de nuevo. (en caso de que hubierais dividido el equipo, la parte del equipo que toque el pantano, tiene que retroceder hasta el lugar en el que se haya tocado).

Reflexión y evaluación

Es totalmente necesario reflexionar sobre la experiencia una vez que el juego haya terminado. Un cuestionario sería útil para ello. El grupo se divide en grupos más pequeños que responden las preguntas juntos y presentan los resultados a todos. Normalmente se produce un debate bastante animado.

Sugerencias

Hay otras versiones alternativas:

Si el equipo pierde varias tablas puede recuperar una si uno de los miembros se ofrece para no ver nada. Esta opción solamente puede ser tomada después de que el juego ya esté en curso.

El grupo que llegue al otro lado primero puede ayudar al segundo grupo. Los dos grupos pueden comunicarse entre ellos. Pero... los equipos no saben nada sobre esto y tienes que descubrirlo por sí mismos.



1 Autoestima y Autoconocimiento

Actividad 2 - Alemania

Título

Posicionamiento/Aclaración.

Objetivos

Promover la auto-reflexión.

Recursos necesarios

Cinta para marcar una línea en el suelo.

Duración

De 30 minutos a 1 hora.

Tamaño del grupo

De 2 a 10 personas.

Paso a paso

Pinta una línea en el suelo o pégala con una cinta. La línea es un barómetro de la opinión personal de cada persona con una escala de puntuación del 1 al 10. Los participantes o el formador elegirán una pregunta para ser visualizada.

Por ejemplo:

- ¿Cómo de importante es la formación profesional en tu vida?
- ¿Cuál es tu posición en el grupo?
- ¿Cómo te sientes acerca de...?
- ¿Cuál es tu meta?
- ¿Cuál es tu opinión sobre la calidad de la vida?

Después de que todos los participantes hayan encontrado su posición, tienen que permanecer en ella por un momento y explicar su respuesta.

Reflexión y evaluación

Continuad el ejercicio por un momento y comparar los resultados.

Sugerencias

Una forma de visualizar el desarrollo/movimiento en la formación profesional.



2. Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

1. Comunicación interpersonal

A. Definición

La comunicación interpersonal implica un conjunto de habilidades que permiten a una persona comunicarse de forma efectiva con los demás, expresando qué siente y quiere y escuchando a los otros, aceptando las diferencias de opiniones y respetando otros puntos de vista y derechos. Es una herramienta esencial para la integración profesional y social y es definida como un conjunto de expresiones verbales y no verbales que agrupan el lenguaje, los gestos y las actitudes.

Los jóvenes a los que recibimos generalmente tienen una falta de comunicación que se deriva de diferentes aspectos: problemas de autoestima y de confianza en los adultos, dificultad para respetar a los demás cuando no se les respeta a ellos, problemas con el idioma, especialmente en el caso de las personas no nativas; falta de comprensión sobre la importancia de la comunicación; falta de compromiso; diferencias culturales; problemas de comunicación de género; refugio en lenguajes codificados; incapacidad de escucha activa y escucha selectiva; diferentes definiciones de límites; estrés.

B. Metodología de trabajo

Las diferentes metodologías de trabajo que se utilizan para mejorar la comunicación interpersonal de nuestros/as estudiantes son:

- Cuestionario de auto-evaluación sobre su comunicación y comportamiento.
- Dinámicas de grupo.
- Teatro improvisado.
- Grupos de expresión.
- Medios informáticos y audiovisuales (ordenadores, pizarras digitales).
- Ejercicios de concienciación sobre las causas de fracaso y los factores de éxito en la comunicación.
- Contrato de desarrollo de un proyecto individual.
- Proyectos europeos.
- Conversaciones y asesoramiento.

La comunicación interpersonal es un aspecto clave de nuestra metodología basada en:

- Formación práctica en la que enseñamos a los estudiantes las habilidades profesionales que necesitan.
- Práctica en empresas (tan pronto como sea posible).



2. Resolución de conflictos

A. Definición

- La capacidad de resolver un conflicto consiste en una serie de habilidades que permiten a la persona resolver conflictos de una forma pacífica, negociando con el otro, con el objetivo de encontrar soluciones que sean beneficiosas para ambas partes.
- El conflicto forma parte de nuestro trabajo educativo y es algo específico de la adolescencia. El conflicto es un escape frente a los problemas; evita enfrentarse a nuestras dificultades y es, con frecuencia, la expresión de la falta de confianza en uno mismo.
- Una parte fundamental del trabajo con nuestros estudiantes consiste en reducir y eliminar la actitud violenta-agresiva con la que normalmente se enfrentan al conflicto (conflictos entre estudiantes, conflictos con los educadores/formadores).
- Principales problemas: falta de tiempo, escenario impropio, diferentes expectativas, diferencias culturales, problemas con el idioma, especialmente para los no nativos, falta de tolerancia, desconfianza, presión económica.

B. Metodología de trabajo

Los profesores trabajan sobre la resolución de conflictos mediante:

- Trabajo en pequeños grupos y dinámicas de grupo.
- Cuestionarios de auto-evaluación.
- Trabajo continuo con los estudiantes para que aprendan y acepten las normas democráticas de la sociedad.
- Enseñanza del idioma nacional para mejorar las habilidades en la comunicación.
- Respeto de los jóvenes, en su dignidad y su historia.
- Trabajo coordinado con los otros profesionales del equipo y contando con un apoyo específico (psicólogos, orientadores, dirección, etc.)
- Actividades de distensión (deportivas o libres).
- Regulación del grupo, sin “intervención” del adulto.
- Actividad de mediación.

C. Dificultades y resultados

- A veces resulta difícil utilizar las dinámicas de grupo y al mismo tiempo mantener el control.
- Es difícil fomentar la toma de conciencia sobre el comportamiento agresivo-violento y sus consecuencias en las relaciones sociales y sobre la autoestima.
- Los estudiantes se conciencian de la existencia de otros estilos de comunicación y resolución de conflictos respecto a aquellos que normalmente utilizan.
- La resolución de un conflicto constituye un experimento educativo que enriquece nuestra experiencia de enseñanza práctica, a veces con nuevos métodos y aproximaciones a los problemas.
- Hay que prestar atención a que en el trabajo con los alumnos no existan más conflictos que momentos tranquilos.
- Como profesores es importante no sentirse atacados personalmente en los conflictos que se puedan dar y es necesario tener valentía, devoción, sentido del humor e implicación.



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

Actividad 1 - España

Título

Comunicación no verbal.

Objetivos

Ser consciente de la importancia de la dimensión no verbal de la comunicación.

Recursos necesarios

- Hojas con expresiones de la cara (una por cada par de estudiantes).
- Documento con información sobre la comunicación no verbal.
- Situaciones a representar por los estudiantes.

Duración

1 hora.

Tamaño del grupo

De 2 a 30 estudiantes.

Paso a paso

Los estudiantes, en parejas, analizarán las expresiones de los rostros en las hojas y deciden qué emociones muestran. Después, se ponen en común y se reflexiona sobre la importancia de la comunicación no verbal.

El profesor/a lleva a cabo una breve presentación sobre la comunicación no verbal con un Power point (presentación visual).

A continuación, algunos estudiantes (individualmente) representan diferentes situaciones utilizando la comunicación no verbal y los demás tienen que adivinar de qué situación se trata y qué emociones son representadas.

- Estás en la parada del autobús, y el autobús va algo retrasado, tienes prisa porque tienes una cita en el médico...
- Estás en urgencias del Hospital, has llevado a tu abuela porque no se sentía bien...
- La empresa para la que tuviste ayer una entrevista de trabajo te acaba de llamar: ¡has conseguido el trabajo!
- Estás en clase, escuchando al profesor que lleva hablando 2 horas. Estás aburrido/a.

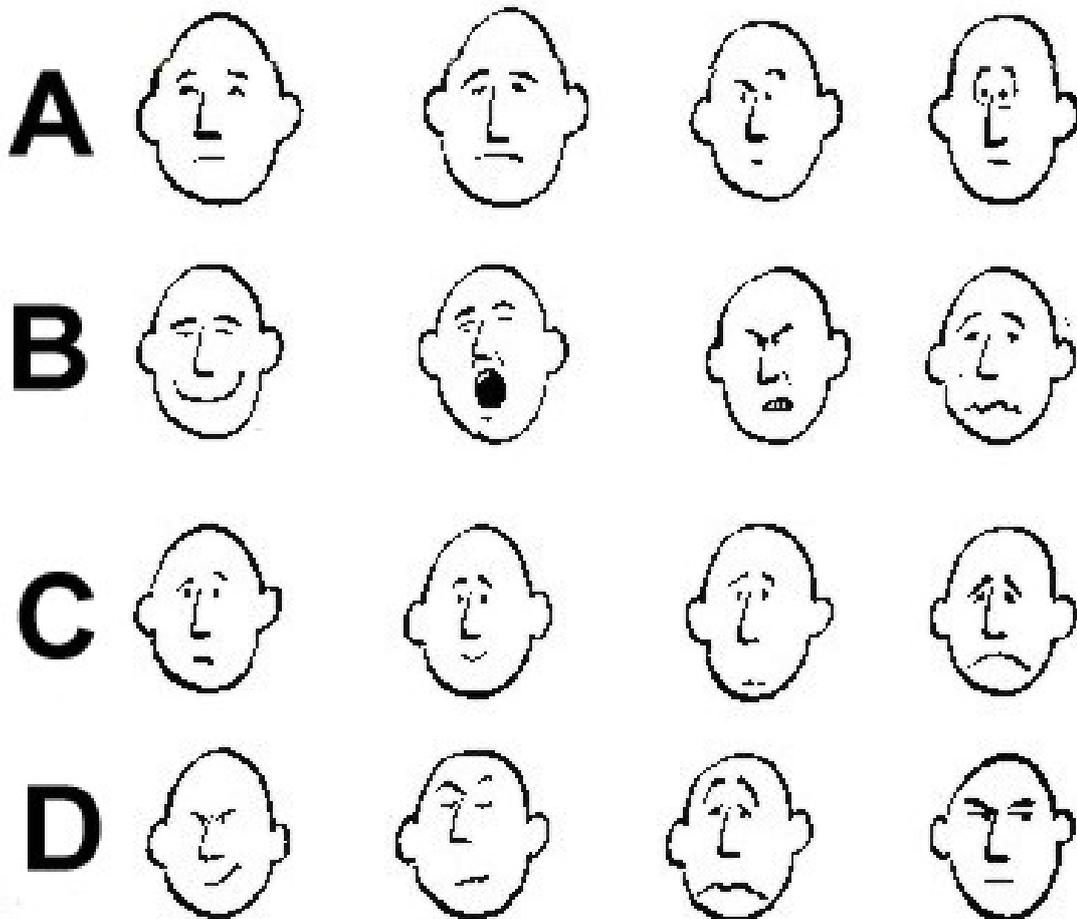
Reflexión y evaluación

El profesor orienta el procedimiento de reflexión sobre la importancia de la comunicación no verbal utilizando las siguientes preguntas: ¿Cómo expresamos nuestras emociones hacia los demás? ¿Qué es la comunicación no verbal?



Adjunto 1

ACTIVIDAD DE COMUNICACIÓN NO VERBAL
Expresiones faciales





2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

Actividad 2 - España

Título

Comunicar de una manera eficaz.

Objetivos

- Tomar conciencia de los distintos estilos de comunicación, sus ventajas y desventajas para prevenir y solucionar conflictos.
- Desarrollar una manera de comunicarse de tipo asertiva, basada en el respeto hacia uno mismo y hacia los demás.

Recursos necesarios

Material didáctico para la presentación del profesor, fichas de trabajo para los alumnos.

Duración

2 horas.

Tamaño del grupo

De 3-4 alumnos hasta 30.

Paso a paso

El/la formador/a presenta las principales características de los estilos de comunicación asertivo, pasivo, agresivo describiendo:

- las características de la expresión no-verbal.
- las características de la expresión verbal.
- las ventajas/desventajas a la hora de prevenir conflictos y resolverlos cuando surjan.

Tras la explicación (utilizando un apoyo visual como por ejemplo una presentación Power-Point y haciendo referencia a ejemplos concretos) los alumnos, en pequeños grupos, analizan una situación (utilizando la ficha adjunta) y la desarrollan según los distintos estilos, analizando sus consecuencias. Luego, los grupos escenifican una de las situaciones y en gran grupo se comentan las probables consecuencias.

Reflexión y evaluación

La actividad permite hacer una reflexión sobre el estilo de comunicación interpersonal más eficaz, con relación al bienestar personal, puesto que una persona que sabe expresar sus necesidades y opiniones respetando los demás, ve reforzada su autoestima y sus relaciones con los demás.



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

Sugerencias

Para que sea más significativo y funcional para los alumnos, los profesores pueden buscar situaciones cercanas a la vida de los alumnos.



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

Anexos

1. Su amigo acaba de llegar a cenar, justo una hora tarde. No le ha llamado para avisarle que se retrasaría. Usted se siente irritado por la tardanza. Le dice:

ESTILO	CONSECUENCIAS
PASIVO	
AGRESIVO	
ASERTIVO	



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

2. Un compañero de trabajo le da constantemente su trabajo para que Vd. Lo haga. Usted decide terminar con esta situación. Su compañero acaba de pedirle que haga algo de su trabajo. Usted le contesta:

ESTILO	CONSECUENCIAS
PASIVO	
AGRESIVO	
ASERTIVO	



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

3. Usted y un/a amigo/a están en el cine, una pareja sentada delante no para de reírse y hablar, le está molestando. Le dice...

ESTILO	CONSECUENCIAS
PASIVO	
AGRESIVO	
ASERTIVO	



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

Actividad 1 - Francia

Título

Información de un accidente.

Objetivos

- Estimular la reacción emocional y la relación personal.
- Estudiar las distorsiones introducidas en un mensaje transmitido entre varios individuos.
- Ser consciente de las interferencias culturales de una situación imprevista.

Recursos necesarios

- El mensaje a transmitir.
- Una hoja de observaciones.
- Una pizarra.
- Una grabadora (opcional).

Duración

30 minutos.

Tamaño del grupo

8 participantes y observadores elegidos entre los participantes.

Paso a paso

1. El organizador/a elige 6 participantes al azar.
2. Cinco de los seis participantes van a otra habitación. Uno de ellos se queda con el organizador/a y los observadores.
3. El organizador/a distribuye a los observadores las hojas de observación (y enciende la grabadora si es que tiene intención de volver escuchar la transmisión del mensaje que se va a producir a continuación).
4. El organizador/a lee el mensaje con el primer participante que no debe tomar nota.
5. El organizador/a pide al segundo participante que vuelva a la sala. El primer participante repite entonces al segundo lo que el organizador/a le dijo. Es importante tener en mente que cada participante debe transmitir el mensaje a su manera y sin el apoyo de otros participantes o de los observadores.
6. El tercer participante entra también en la sala principal y el segundo le repite lo que el primero le dijo.
7. Se repite lo mismo hasta que el quinto participante reciba también el mensaje.
8. El sexto participante entra en la sala y hace de policía.
9. Entonces el quinto participante le repite el mensaje que recibió.
10. El policía escribe el mensaje en la pizarra tal y como lo ha entendido, de forma que el grupo entero pueda leerlo.
11. El organizador/a escribe también el mensaje principal en la pizarra y se compara con el del policía.



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

12. El organizador mantiene un breve debate con el grupo sobre la aplicación práctica del experimento, utilizando, en su caso, la grabación. Se centrará en la relación entre las interferencias en la vida real. Los observadores están también invitados a comentar las notas tomadas en la hoja de observaciones.



Adjunto 1

DECLARACIÓN DEL ACCIDENTE

Mensaje a transmitir

« Ya no puedo esperar más para ir a la comisaría y declarar lo que ví cuando el accidenté pasó. Es absolutamente necesario que vaya al hospital lo antes posible. El camion articulado yendo hacia la ciudad torció a la derecha, en el cruce, cuando un deportivo proveniente de la ciudad intentaba torcer a la derecha. Cuando se dieron cuenta de que giraban en la misma dirección, empezaron a pitar sin parar, para girar sin reducir la velocidad .¡Incluso parece que el deportivo aceleró justo antes del choquel »

PARTICIPANTE N°	DETALLES AÑADIDOS	DETALLES OMITIDOS	MODIFICACIONES INCLUIDAS
1			
2			
3			
4			
5			
6 (Policía)			



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

Actividad 2 - Francia

Título

Retrato de una mujer.

Objetivos

Adoptar una aptitud de tolerancia y respeto hacia las opiniones de los demás.

Recursos necesarios

- Una fotocopia del retrato de una mujer.
- Una cartulina.

Duración

Aproximadamente 30 minutos.

Tamaño del grupo

Máximo 12 participantes.

Paso a paso

Poner el dibujo detrás de una cartulina y leer las siguientes instrucciones:

“Vais a moveros individualmente y a mirar detrás de esta cartulina, veréis un retrato que, para la mayor parte de la gente, representa una mujer. No diréis nada y volveréis a vuestro sitio. Describiréis lo que habéis visto en relación a 3 características principales: 2 adjetivos “por ejemplo: dulce, rica y la edad “

Se habrá puesto en la pizarra esta tabla:

RETRATO (Mujer)		
1	2	Edad

Se hará una lista de lo que cada uno haya dicho.



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

Análisis:

Haced comparar a los estudiantes sus respuestas y hacédles explicar las diferencias.

Poco a poco, los alumnos verán a la mujer vieja y a la joven. Pero otros sólo verán una u otra. Pedidle a alguien que no pueda ver una que describa qué ve, y a otra persona que vea a la otra mujer que la describa y le haga saber al otro/a dónde está la mujer. No dejad que los alumnos señalen con los dedos. **La explicación se hará hablando y escuchando.**

Reflexión y evaluación

Síntesis:

Construimos una imagen de lo que vemos en un detalle. Mi ojo se fija en la pequeña nariz y veo a la mujer joven. Mi ojo se fija en la mejilla y veo a la mujer mayor. Tenemos una imagen preconcebida de los hechos recibidos de nuestra experiencia. Estos prejuicios nos impiden ver la realidad y es, por lo tanto, útil y necesario verificar los hechos

Cada opinión debe tenerse en cuenta ya que el mismo hecho, la misma idea puede verse desde diferentes puntos de vista. Y una opinión no es equivocada porque no sea nuestra.

Hay dos formas para entender la relación con los demás:

Tengo razón o estoy equivocado/a.

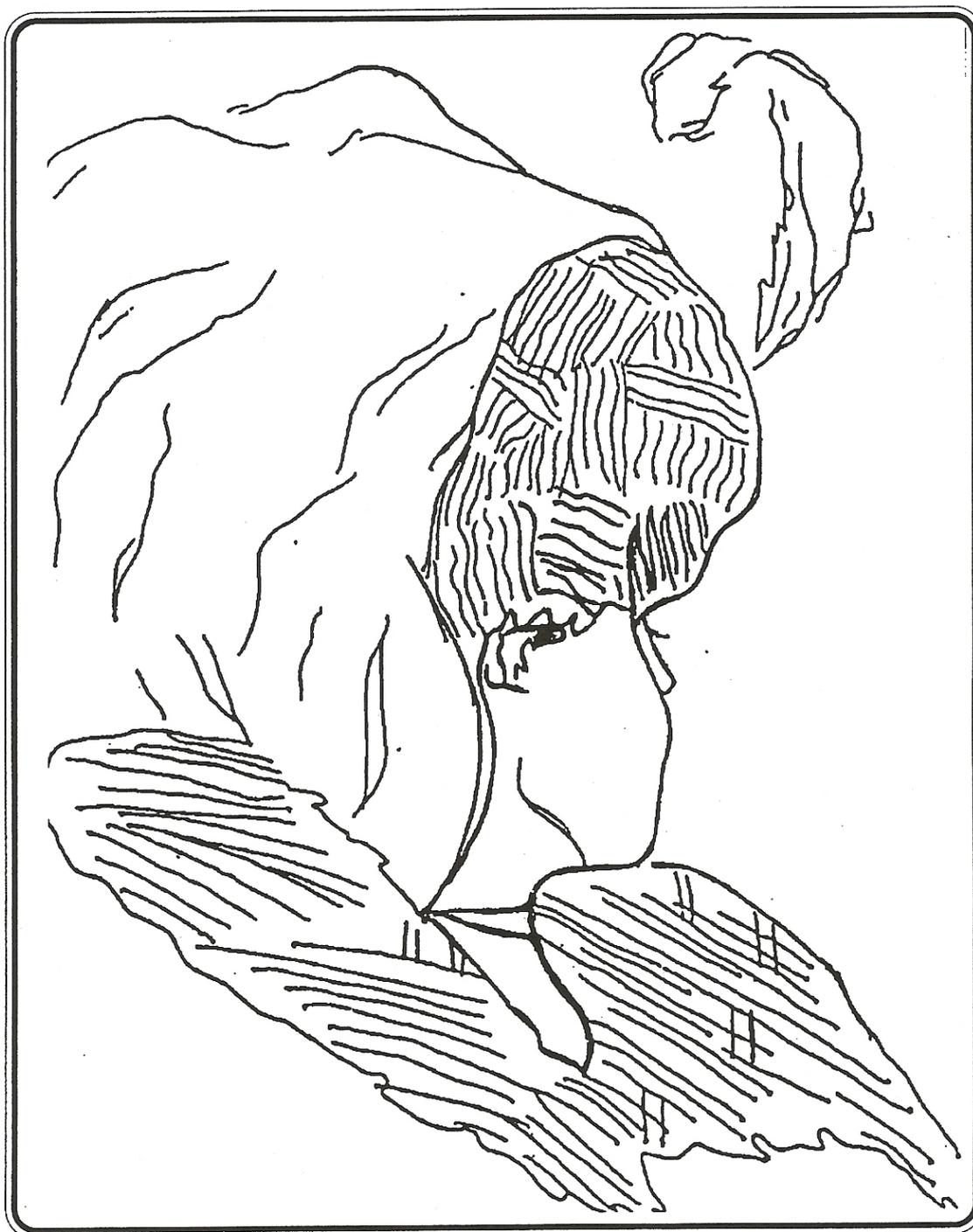
Tengo mis razones y tú tienes las tuyas.

La primera no favorece la comunicación, bloquea a los participantes.

La segunda permite a cada uno expresar su punto de vista, para que sea entendido.



Adjunto 1





2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

Actividad 1 - Noruega

Título

Aprendizaje colaborativo.

Objetivos

Sentir responsabilidad, compartir conocimientos y alcanzar la dependencia mutua en un grupo pequeño.

Recursos necesarios

- Recursos humanos.
- Entender tu responsabilidad en el grupo.

Duración

Máximo 45 minutos.

Tamaño del grupo

Entre 3 y 5 participantes.

Paso a paso

Un método educativo en el que el trabajo de colaboración es el último paso del procedimiento.

1. El educador/a propone un nuevo tema. En una clase de inglés por ejemplo, la ciudad de Nueva York.
2. La clase trabaja con el educador/a de diferente manera, escribiendo, haciendo teatro, oralmente, etc, tanto en la escuela como en casa.
3. El último paso es evaluar la responsabilidad del estudiante en grupos pequeños. Cada alumno tiene la responsabilidad de compartir conocimientos de una parte pequeña del tema que se ha estudiado, por ejemplo: el metro en Nueva York, Broadway, los barrios de las afueras, los indios, inmigración, etc, con los demás del grupo.

Reflexión y evaluación

Los alumnos/as debaten si la fase nº 3 ha tenido éxito o no. Deben manejar respuestas negativas así como positivas y tener la oportunidad de hacerlo mejor la próxima vez.

Esta actividad puede ser utilizada cuando la clase esté ya asentada. De ese modo los alumnos/as se encuentran a gusto entre ellos/as y el educador/a puede hacer grupos con gente que encaje entre sí.



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

Actividad 2 - Noruega

Título

Blogging.

Objetivos

Desarrollar una forma de comunicar y estrechar las relaciones entre los alumnos/as y profesores/as.

Aprender como de personales pueden ser esas relaciones, cuáles son los límites y cómo construir relaciones en un grupo.

Recursos necesarios

Ordenador con internet.

Duración

Tanto como el profesor/a y los alumnos/as necesiten. Durante un curso escolar, un año o un periodo de tiempo más corto.

Tamaño del grupo

Una clase o un grupo más pequeño y un profesor/a para aconsejar.

Paso a paso

1. Cada alumno/a tiene su propio perfil en el que utilizan su nombre real.
2. Pueden “bloguear” sobre cualquier cosa. Colegio, amigos, tiempo libre, el tiempo, etc..
3. El profesor/a puede “controlar” el contenido, el lenguaje, fotos etc... y decir algo cuando sea necesario.

Reflexión y evaluación

Reflexión y evaluación: el “blogging” puede ser una parte del diálogo profesor/alumno, pero es también un procedimiento en curso ya que los alumnos están “bloggeando” en la escuela.

Sugerencias

Si el alumno/a “bloggea” sobre cosas personales, el profesor/a debe hablar con él/ella directamente y advertirle sobre los riesgos que existen.



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

Actividad 1 - Holanda

Título

Construyendo una balsa.

Objetivos

Los estudiantes aprenden a comunicar. Se dan cuenta de lo positivo que es. Aprenden a solucionar problemas trabajando junto a otros compañeros.

Recursos necesarios

- Estacas.
- Tablones.
- Cuerdas.
- Cuatro barriles.

Duración

1 hora y media.

Tamaño del grupo

Máximo 10 estudiantes.

Paso a paso

Contar al grupo que tienen que construir una balsa. La balsa tiene que flotar en el agua con alguien sentado encima.

Después los estudiantes tienen que desmontarla.

Reflexión y evaluación

Hablar con el grupo sobre su experiencia. ¿Qué ha ido bien o mal y por qué? Utiliza el formulario de observación.



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

Formulario de Observación

	COOPERAR	OUTDOOR	OUTDOOR
Trabajo de mantenimiento (puedes trabajar con claridad y cuidado)			
Tiempo de trabajo			
Visionar el trabajo (ves lo que tiene que se tiene que hacer)			
Presión del trabajo (puedes trabajar bajo presión)			
Flexibilidad (es posible hacer diferentes cosas)			
Precisión (puedes ceñirte a las normas y acuerdos)			
Improvisación (puedes encontrar soluciones para situaciones imprevistas)			
Responsabilidad (crees que es importante hacer bien tu trabajo)			
Concentración (puedes mantener la concentración en tu trabajo)			



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

Formulario de Observación

	COOPERAR	OUTDOOR	OUTDOOR
Independencia (puedes hacer tu trabajo sin ayuda)			
Contacto con el superior (eres educado)			
Contacto con compañeros/as y los demás (cooperas, eres honesto/a, ayudas, eres agradable)			
Aceptar la autoridad			
Apariencia adecuada (es tu ropa adecuada para el trabajo que tienes que realizar)			
Aceptar críticas (sabes aceptar críticas sin que te enfades, entiendes que las críticas no son un castigo)			



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

Actividad 2 - Holanda

Título

Construyendo una torre.

Objetivos

Los/as estudiantes aprenden a comunicarse con los demás cooperando en la construcción de una torre. Se darán cuenta del beneficio que supone comunicarse.

Recursos necesarios

- 1 Lápiz.
- Cartulinas (o papel fino).
- 1 Regla.
- 1 Goma de borrar.
- 1 Tijeras.
- Pegamento.
- 1 formulario de instrucciones.

Duración

1 hora.

Tamaño del grupo

4 ó 5 estudiantes por grupo. Pueden ponerse más grupos en una clase. Quizá 4 grupos y 2 profesores (observadores).

Paso a paso

El objetivo es construir una torre lo más alta posible. Tiene que ser una torre resistente, de forma que pueda soportar el peso de unas tijeras en lo alto. Sólo puede utilizarse el material que hay en tu mesa. Sólo pueden hablar con su grupo. No se puede preguntar a los profesores.

Tenéis que dibujar y cortar trozos de cartulina con una medida de 6x30 cm, y con ellos hacer una U. Tenéis una hora para realizarlo.

Reflexión y evaluación

Después de una hora se habla con cada grupo cómo ha sido la cooperación. ¿Qué ha ido bien? ¿Qué tendría que mejorarse? ¿Por qué? Utiliza el formulario de observación siguiente.



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

Formulario de Observación

	COOPERAR	OUTDOOR	OUTDOOR
Trabajo de mantenimiento (puedes trabajar con claridad y cuidado)			
Tiempo de trabajo			
Visionar el trabajo (ves lo que tiene que se tiene que hacer)			
Presión del trabajo (puedes trabajar bajo presión)			
Flexibilidad (es posible hacer diferentes cosas)			
Precisión (puedes ceñirte a las normas y acuerdos)			
Improvisación (puedes encontrar soluciones para situaciones imprevistas)			
Responsabilidad (crees que es importante hacer bien tu trabajo)			
Concentración (puedes mantener la concentración en tu trabajo)			



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

Formulario de Observación

	COOPERAR	OUTDOOR	OUTDOOR
Independencia (puedes hacer tu trabajo sin ayuda)			
Contacto con el superior (eres educado)			
Contacto con compañeros/as y los demás (cooperas, eres honesto/a, ayudas, eres agradable)			
Aceptar la autoridad			
Apariencia adecuada (es tu ropa adecuada para el trabajo que tienes que realizar)			
Aceptar críticas (sabes aceptar críticas sin que te enfades, entiendes que las críticas no son un castigo)			



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

Actividad 1 - Alemania

Título

La ciudad “Beleaguered”.

Objetivos

- Promover dinámicas de grupo.
- Fomentar la resolución de conflictos.

Recursos necesarios (adjuntos)

- Instrucciones.
- Descripciones del papel para cada personaje.

Duración

De 60 a 90 minutos, posiblemente 120 minutos.

Tamaño del grupo

10 participantes: 5 actores para los personajes y 5 al menos para los Observadores.

Paso a paso

Las instrucciones serán leídas y se dará una copia para todo el mundo.

El grupo de al menos 10 personas se separará en actores y observadores. Los actores tendrán la descripción de su papel y dejarán la sala para aprenderse su personaje. Es importante que no intercambien información sobre su papel.

Los observadores serán informados sobre sus papeles, pero no podrán interferir en la actividad.

Después de 10 minutos de preparación, el juego comenzará.

¿Qué tipo de solución se encontrará?

Reflexión y evaluación

¿Los papeles han sido representados convincentemente por los individuos? ¿Qué solución se ha encontrado? ¿Por qué ésta? ¿Cómo se ha relacionado la gente con los demás?

Después del juego, los observadores supuestamente deben darle sus observaciones a cada uno de los actores y al grupo.

Los actores también dan su opinión a los observadores



Sugerencias

El juego es apropiado para grupos que hayan estado trabajando juntos durante un tiempo considerable, pero también para grupos de formación.



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

Adjunto 1

La ciudad “Beleaguered”

→ Descripción general

La pequeña ciudad medieval de TROTZBURG no se lleva bien con la gran y rica ciudad de HOCHBURG.

Algo misterioso pasa en estos días. Un comerciante de HOCHBURG es encontrado en TROTZBURG. Es invierno y hace mucho frío. El comerciante ha sido atracado y está tumbado en la nieve.

El herrero de TROTZBURG lo ve tumbado allí y lo lleva a la ciudad. Debido a los hechos, el comerciante de HOCHBURG muere. Después, los ciudadanos de HOCHBURG están de pie a las puertas de TROTZBURG y preguntan por el culpable. Él o ella les tendrá que ser entregado, de otra manera la ciudad será destruida. Un culpable debe ser encontrado.

Los personajes son el herrero, el alcalde, el guardia, la enfermera y el médico.

Se celebra un juicio en TROTZBURG para encontrar el culpable.

(La información se da a toda la gente involucrada. Después, la gente que quiera ser uno de los personajes se enviará fuera. Se les dará información con los detalles y la descripción de su papel. En cuanto estén fuera no pueden enseñar esa información a nadie ni hablar con nadie. Al mismo tiempo los observadores son informados con los detalles de cada papel. No pueden unirse a la conversación.)



Adjunto 2

La ciudad “Beleaguered”

→ Detalles para los voluntarios:

La enfermera:

La pequeña y pobre ciudad medieval de TROTZBURG no se lleva bien con la gran y rica ciudad de HOCHBURG.

Un día, el herrero va a la enfermera de TROTZBURG y le dice “Un comerciante de HOCHBURG está tumbado fuera de la ciudad. Está herido. Me atacó y cuando me defendí le golpeé. No podemos dejarle tumbado en la nieve. ¡Ven y ayúdame a llevarlo dentro!”

El enfermero no quiere ayudar a HOCHBURGER. Por lo que él dice: “No me puedes dar órdenes. Si el alcalde lo pide iré, sino no. Él está a menudo enfadado con el alcalde porque da muchas órdenes, pero ahora es oportuno. El herrero le dice que ya ha buscado al alcalde y al médico, pero ninguno de ellos quería hacer nada. The nurse sticks to his words, though. Sin embargo, el enfermero mantiene su palabra.

El herrero se va y vuelve después para decir al enfermero que el alcalde ha dado la orden de ayudar. Ahora el enfermero sí que va fuera con él y llevan al herido dentro. El médico cura sus heridas, pero el comerciante muere por la noche.

El médico comenta: “Ya no había remedio. El frío lo ha empeorado. Si el guardia lo hubiera visto y nos hubiera dicho algo podría haber sido capaz de haberlo curado”

Después de un breve momento los soldados de HOCHBURG llegan. Superan en número a los soldados de TROTZBURG y han venido a dejar un mensaje: *“Entregad a la persona que ha matado al comerciante en una hora, sino quemaremos la ciudad.”*



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

Adjunto 3

La ciudad Beleaguered

→ Detalles para los voluntarios:

El herrero:

La pequeña y pobre ciudad medieval de TROTZBURG no se lleva bien con la gran y rica ciudad vecina de HOCHBURG.

El herrero de TROTZBURGER ve un comerciante de HOCHBURG llegar un día. Piensa para él "Voy a quitarle su dinero".

Le ataca, le golpea y le quita el dinero. En cuanto ve al comerciante tumbado sobre la nieve y herido, se asusta y corre a la ciudad para conseguir ayuda. En primer lugar, sin embargo, se encuentra con el guardia en lo alto de la torre que lo había visto todo. El herrero le da la mitad del dinero que había robado para que guarde el secreto. El guardia promete no decir nada.

El herrero va en busca del alcalde y le dice: "Hace un momento un comerciante de HOCHBURG me ha atacado. Me defendí y le he herido. Ahora está tumbado en la nieve en las afueras de la ciudad".

El alcalde está comprobando el tesoro de la ciudad y dice simplemente: "Lo solucionaremos".

No hace nada, por lo que el herrero va a casa del médico y dice: "Ven afuera conmigo y ayuda al comerciante herido".

El médico contesta: "¿Qué? ¿Se supone que yo atiendo a la gente de HOCHBURG? Me parece que no. Si lo traes aquí podría tratarlo".

Después el herrero va rápidamente al enfermero y le pide ayuda para traer al comerciante. El enfermero responde: "No me puedes dar órdenes. Si el alcalde lo manda, iré fuera, de otra forma no".

El herrero vuelve al alcalde que está aún contando dinero. Dice lo siguiente: "Puedes llevarlo dentro, yo me encargo de todo".

El herrero vuelve al enfermero y los dos llevan al comerciante a la ciudad. El médico cura sus heridas, pero el comerciante muere la misma noche. El médico dice: "Ya no había remedio. El frío lo ha empeorado. Si el guardia lo hubiera visto y nos hubiera dicho algo podría haber sido capaz de haberlo curado".

En un momento los soldados de HOCHBURG llegan. Superan en número a los soldados de TROTZBURG y han venido a dejar un mensaje: "Entregad a la persona que ha matado al comerciante en una hora, sino quemaremos la ciudad."



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

Adjunto 4

La ciudad “Beleaguered”

→ Detalles para los voluntarios:

El médico:

La pequeña y pobre ciudad medieval de TROTZBURG se lleva mal con la gran y rica ciudad vecina de HOCHBURG.

Un día el herrero llega al médico le dice: “Hay un comerciante herido de HOCHBURG tumbado sobre la nieve fuera de la ciudad. ¡Ven afuera y ayúdame! Traté de atracarme, pero luché contra él y lo he herido. He estado en la alcaldía, pero el alcalde no quiere hacer nada”.

El médico piensa: “¡Le está bien servido! - y dice: “¿Quieres que vaya al frío por un habitante de HOCHBURG? No estoy de acuerdo. Traelo aquí y entonces sí que podría tratarlo”.

El herrero va al enfermero y le pide que le ayude a traer al comerciante dentro, pero el enfermero dice: “Sólo si el alcalde lo ordena”.

El herrero corre hasta el alcalde, el cual finalmente ordena que se atienda al comerciante por lo que el herrero y el enfermero lo llevan al médico. El médico ve que el comerciante está muy malherido ya que ha estado tumbado sobre el hielo bastante tiempo. Cura sus heridas, pero no le da medicación porque piensa: “¿Voy a darle a este habitante de HOCHBURG una medicina tan cara y gratis?”

A lo largo de la noche el comerciante muere. El médico les dice a los demás: “Ya no tenía remedio. El frío lo ha agotado. Si el guardia hubiera visto lo que pasaba inmediatamente y me lo hubiera hecho saber podría haberlo salvado”.

Después de un momento los soldados de HOCHBURG llegaron. Sobrepasaban en número a los de TROTZBURG y vinieron a dejar un mensaje: “*Entregad a la persona que ha matado al comerciante en una hora, sino quemaremos la ciudad.*”

Un momento antes de que deliberaran sobre ello, el guardia viene hasta el médico y le paga una gran suma de dinero que tenía como deuda hace tiempo”.



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

Adjunto 5

La ciudad “Beleaguered”

→ Detalles para los voluntarios:

El Guardia:

La pequeña y pobre ciudad medieval de TROTZBURG no se lleva bien con la gran y rica ciudad vecina de HOCHBURG.

El guardia está de pie en lo alto de la torre y vigila la calle. Un día ve al herrero de TROTZBURG atacando y golpeando a un comerciante de HOCHBURG que venía por la calle.

Sin embargo, no informa a la ciudad, porque piensa ¿A mí me importa este habitante de HOCHBURG?

Un momento después el herrero viene a verle en lo alto de la torre y le da dinero para que le dijera a los demás que no había visto nada. El guardia lo acepta. El herrero va en busca del alcalde y le pide que ayude al herido tumbado en la nieve. Finge haber sido atacado por el comerciante y explica que lo había herido al luchar. El alcalde no hace nada.

Entonces el herrero va al médico. El doctor no quiere salir fuera. Sólo lo ayudará si alguien le trae al herido. Por lo que el herrero le pide al enfermero que le ayude a traer al herido dentro. El enfermero no deja que le dé órdenes. Al final, el alcalde da la orden de traer al comerciante, pero ya es demasiado tarde. El médico dice: “Si el guardia hubiera hecho algo antes habría sido capaz de salvarlo”.

Después de un momento los soldados de HOCHBURG llegaron. Sobrepasaban en número a los de TROTZBURG y vinieron a dejar un mensaje: *“Entregad a la persona que ha matado al comerciante en una hora, sino quemaremos la ciudad.”*

Antes de que empezaran a deliberar el guardia se acerca al médico para pagarle una deuda que le debía hace tiempo con el dinero que le había dado el herrero.



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

Adjunto 6

La ciudad “Beleaguered”

→ Detalles para los voluntarios:

El Alcalde:

La pobre y pequeña ciudad medieval de TROTZBURG no se lleva bien con la gran y rica ciudad vecina de HOCHBURG. Al alcalde no le caen bien los habitantes de HOCHBURG para nada. Un día, mientras estaba contando el dinero de la ciudad el herrero llega corriendo y le dice: “Hace un momento un comerciante de HOCHBURG me ha atacado. Me he defendido y le he herido. Ahora está tumbado sobre la nieve en las afueras de la ciudad”.

El alcalde piensa: “Se lo merece”. Y debido a que no le caen bien los habitantes de HOCHBURG, permanece sentado y dice simplemente: “Lo solucionaremos”.

Acto seguido el herrero va al médico, pero no quiere ir al exterior. Sólo estaría dispuesto a ver al herido si lo trajeran dentro. El herrero pide al enfermero que le ayude a traer al comerciante dentro, pero éste contesta: “Sólo si el alcalde lo ordena”.

El herrero entonces vuelve al alcalde y se lo cuenta todo. El alcalde dice: “Puede traerlo dentro, me ocupo de todo”.

Traen al comerciante dentro, el médico cura sus heridas, pero muere la misma noche.

El médico dice: “Ya no tenía remedio. El frío ha acabado con él. Si el guardia lo hubiera visto inmediatamente y nos lo hubiera dicho, podría haber sido capaz de recuperarlo”.

El guardia dice: “No he visto nada”.

Después de un momento los soldados de HOCHBURG llegaron. Sobre pasaban en número a los de TROTZBURG y vinieron a dejar un mensaje: “*Entregad a la persona que ha matado al comerciante en una hora, sino quemaremos la ciudad.*”



2 Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos

Actividad 2 - Alemania

Título

Torre de Babel.

Objetivos

- Formar individuos en capacidades de dirección.
- Formar en habilidades de comunicación.

Recursos necesarios

- Bloques de construcción
- Una tabla para la construcción.
- Una pared divisoria.
- Un cronómetro.

Duración

30 Minutos.

Tamaño del grupo

Al menos 2 participantes y un grupo que observe.

Paso a paso

Dos miembros del grupo se ofrecen voluntarios para participar. Están sentados a ambos lados de la pared divisoria y cada uno tiene el mismo número de bloques de diferentes formas (por ejemplo, cuadrados, rectangulares, de puente., etc). Un participante es el líder y le da instrucciones al otro participante. El objetivo es construir 2 torres con los bloques que sean iguales al final.

Los otros miembros del grupo observan y no pueden ayudar a los participantes.

Reflexión y evaluación

Preguntar a los participantes sobre su experiencia. Otros miembros del grupo preguntan sobre orientación, sentimientos, etc...



3. Orientación Laboral

A. Definición

Los socios se refieren a la orientación laboral como al conjunto de medidas de apoyo que tiene como objetivo facilitar la autonomía de los alumnos y su preparación con relación al mercado laboral y fomentar así su integración socio-laboral.

La orientación laboral incluye: la práctica durante la formación, la preparación para la práctica en empresas, prácticas en empresas, el seguimiento durante ese período, la elaboración de CV, simulación de entrevistas laborales, la búsqueda de empleo y otras actividades relacionadas con la preparación para la inserción laboral.

B. Metodología

Las metodologías que utilizamos para mejorar las habilidades sociales a través de la orientación laboral son las siguientes:

1. Práctica y orientación laboral durante la formación:

- Durante la formación nuestros alumnos reciben información sobre los estudios y el sistema escolar y visitan diferentes escuelas. Obtienen asesoramiento por parte del orientador/a escolar sobre qué hacer para alcanzar sus metas. En ciencias sociales estudian las organizaciones sindicales y aprenden acerca de los derechos de los trabajadores y de los empleadores, las condiciones de trabajo y los salarios en diferentes tipos de trabajo.
- Los estudiantes necesitan una orientación constante y mantienen muchas conversaciones. Estas conversaciones tienen lugar entre: el estudiante y el tutor en la escuela; el estudiante, el profesor de la práctica y el tutor y entre el estudiante, el tutor y el responsable de la práctica en la empresa. Por lo menos tres veces al año el alumno mantiene una conversación (llamada "POP conversation", Ver Actividades), que se registra oficialmente. En esta conversación el estudiante cuenta lo qué puede hacer bien y lo qué tiene que aprender o necesita mejorar.

La realidad de todos los días muestra que existe una necesidad de orientación constante. Como profesor es necesario reaccionar y reflexionar con los estudiantes durante todo el día; todas estas reflexiones y los detalles se registran en un sistema digital.

- Situaciones de coaching individualizado ofrecen la oportunidad de aumentar la motivación de los alumnos/beneficiarios. Al ofrecer a los alumnos/beneficiarios la información y los recursos para encontrar información sobre oportunidades de trabajo, su inseguridad puede reducirse y se vuelven más abiertos a nuevas ideas.
- Los cursos de introducción/formación ofrecen a los estudiantes la oportunidad de mejorar sus habilidades para trabajar en grupo. Se simulan entrevistas de trabajo en un ambiente seguro. La interacción grupal y la retroalimentación del grupo y del profesor les ayudan a formar su capacidad de trabajo en equipo y a mejorar su capacidad de escucha y de manejar el estrés.
- La capacidad de reflexionar sobre sí mismos y de presentarse también se fortalece, así como la capacidad de resolver situaciones de conflicto. Herramientas pedagógicas de tipo creativo pueden ayudar a relajar la atmósfera, un ejemplo es "El trono Profesional" (Ver en las Actividades).



- La orientación se ofrece a través de diversos instrumentos y métodos:
 - Descripción de los diferentes trabajos a los que pueden acceder gracias a sus aptitudes técnicas y a sus competencias sociales;
 - Ejercicios manuales para permitir a los alumnos descubrir sus preferencias con relación a un ámbito profesional concreto y tomar conciencia de las aptitudes necesarias para ello (talleres de madera, jardinería, electricidad, etc.).
 - Módulos de descubrimiento/sensibilización en las distintas secciones de formación de nuestra organización.
- La formación en la búsqueda de empleo se lleva a cabo de la siguiente manera:
 - Curso de formación sobre la búsqueda de empleo a través del trabajo en grupos donde se elabora el CV, se simulan situaciones de entrevista y se dan consejos sobre la búsqueda de empleo.
 - Se planifican itinerarios profesionales individualizados.
 - Situaciones de coaching individual en las que los orientadores hablan con los alumnos/beneficiarios sobre sus expectativas de salario, les ofrecen información acerca de las posibilidades de empleo y les ayudan a elevar su nivel de confianza.
 - Oferta de asesoramiento intensivo para los alumnos/beneficiarios que estén muy motivados.
 - Acompañamiento en las estructuras de ofertas de empleo (Agencias locales de empleo, etc.).

2. Prácticas en empresas:

- Después de un periodo de formación, los estudiantes son colocados en empresas tan pronto como sea posible. Aquí aprenden aptitudes de trabajo comunes (llegar a tiempo, ser amigable, cooperar, etc.) y habilidades profesionales, y pueden realizar o reforzar una elección personal.
- La experiencia laboral en empresa tiene una duración variable y objetivos individualizados.
- La prospección de empleo se lleva a cabo por teléfono, por correo electrónico o de manera presencial. Los profesores buscan empresas que quieran colaborar, establecen un acuerdo con la organización y nombran a un tutor para el alumno en la empresa.
- Para preparar a los alumnos para la práctica se realizan role-playings con el fin de simular conversaciones telefónicas y entrevistas cara a cara con el fin de reforzar su autoconfianza y superar el estrés. Las acciones se realizan en grupo para crear una estimulación recíproca y fomentar el intercambio de recursos.
- Durante la práctica en las empresas se realiza un seguimiento y una evaluación continuos a través de visitas a la empresa por parte del profesor tutor, con el alumno y con el tutor de la empresa.
- La evaluación de la práctica se lleva a cabo también al final del período de varias maneras: por parte el tutor, del alumno y del tutor de la práctica en la empresa. Los alumnos realizan una auto-evaluación por escrito, utilizando un cuestionario (auto-evaluación) o escribiendo un informe.



- Después de la práctica, los alumnos son asesorados por los profesores y por el orientador laboral de nuestra organización: algunos de ellos siguen estudiando y reciben información específica y apoyo. Algunos de ellos quieren entrar en el mercado de trabajo, por lo que el orientador les apoya en la elaboración de su currículum vitae, en la búsqueda de ofertas de empleo, etc.

C. Dificultades y resultados

Las competencias sociales abordadas gracias a la práctica y a la orientación laboral durante la formación son:

- Valorización personal, la auto-confianza, la confianza en los demás.
- Actitudes específicas para hacer el trabajo en cuestión.
- Aceptación de las normas y adaptación a las mismas, habilidades de comunicación, puntualidad, la cortesía.
- El sentido del esfuerzo y la determinación para obtener un resultado, para aprender a ser paciente, llegar a un acuerdo para pasar por diversas etapas antes del resultado, a aceptar las reglas.
- Participación en una acción colectiva que implica desarrollar la aceptación de un objetivo común, tolerar las diferencias, identificarse con el grupo.
- La autonomía en la perspectiva y profesional y las medidas sociales.
- Capacidad para utilizar los diversos servicios de apoyo y orientación disponibles para una buena integración social y el empleo.

Las competencias sociales abordadas gracias a la práctica en la empresa son:

- Asiduidad, puntualidad, comportamiento, educación.
- Integración en un equipo de trabajo.
- Aceptación de las reglas de funcionamiento y comunicación de la empresa (reglamento interno, costumbres y hábitos).
- Adaptación al contexto social y relacional de la empresa.
- La aceptación de las observaciones, la tolerancia con respecto a las diferencias.
- El desplazamiento a los lugares de la práctica de trabajo permite además la orientación y conocimiento geográfico, así como la familiarización con los medios de transporte.



3 Asesoramiento Laboral

Actividad 1 - España

Título

Buscar empleo.

Objetivos

- Reflexionar sobre el proceso de búsqueda de empleo.
- Conocer los recursos de orientación y oferta laboral del entorno.

Recursos necesarios

Ficha con preguntas.

Duración

1 hora.

Tamaño del grupo

Entre 5-30 personas.

Paso a paso

1. Cada alumno contesta a las preguntas de la ficha y luego se ponen en común, haciendo un listado de todos los recursos que los alumnos conocen y utilizan en su proceso de búsqueda de trabajo.

Rellena el siguiente cuadro con las acciones habituales que realizas para conocer tu entorno laboral:

1. Guías y publicaciones que consultas:
2. Centros y organismos en los que te has inscrito:
3. Organismos de orientación o información laboral que has visitado:
4. Periódicos y revistas que utilizas para seleccionar ofertas de trabajo:
5. Conocidos que te informan del entorno laboral:

Realiza un horario semanal donde incluyas las acciones o visitas que realizas para buscar empleo.



3 Asesoramiento Laboral

2. El profesor ofrece información sobre los recursos de la zona, facilitando un listado de las mismas y explicando las características de los servicios que ofrecen. Se puede buscar en Internet la página Web de algunas entidades y ver cómo se utiliza (dirección, teléfono, trámites en línea, cita previa, etc.).

Reflexión y evaluación

El profesor guía la reflexión a través de preguntas como:

- ¿Cuánto tiempo semanal dedicáis actualmente a la búsqueda de empleo?
- ¿Qué hacéis para ello?
- ¿Qué recursos utilizáis?

Se reflexiona sobre:

- La importancia de tener un “plan de búsqueda”, en el que se vayan anotando los lugares visitados, dónde se ha dejado el currículum, los anuncios a los que se contesta, las llamadas telefónicas, etc.

Sugerencias

La actividad puede ser seguida por la visita a una entidad que ofrece servicios de ofertas de empleo (por ejemplo: centro local de empleo, etc.).



3 Asesoramiento Laboral

Actividad 2 - España

Título

Mi perfil profesional.

Objetivos

- Analizar el perfil profesional de cada uno/a.
- Reflexionar sobre las condiciones laborales mínimas que aceptarían.

Recursos necesarios

Ficha con preguntas.

Duración

1 hora.

Tamaño del grupo

Entre 5-30 personas.

Paso a paso

Cada alumno contesta a las preguntas de la ficha y luego se ponen en común y empieza la reflexión.

Preguntas de la ficha de trabajo:

“¿A qué problemas crees que deberás enfrentarte cuando comiences la búsqueda de empleo?”

¿Conoces las ofertas a la hora de buscar empleo?

1. Categoría a la que accederías:
2. Condiciones económicas que aceptarías:
3. Condiciones de contrato que aceptarías:
4. Horario laboral que aceptarías:
5. Jornada laboral que aceptarías:
6. Lugar de trabajo que aceptarías:
7. Condiciones del puesto que aceptarías:

Reflexión y evaluación

El profesor guía la reflexión a través de preguntas como:

- ¿A qué problemas hay que enfrentarse en la búsqueda de trabajo?
- ¿Cuál es vuestro perfil laboral?
- ¿Qué tipos de contrato laboral existen?
- ¿Qué tipos de jornada laboral existen?
- ¿Qué otras condiciones caracterizan un empleo?

3 Asesoramiento Laboral



El profesor va explicando los distintos aspectos, analizando las competencias que caracterizan un perfil profesional; luego se puede seguir analizar un contrato laboral, describiendo sus características.



3 Asesoramiento Laboral

Actividad 1 - Francia

Título

Búsqueda de empresas para la formación/práctica.

Objetivos

- Crear una competición en grupo con relación a la búsqueda de empresas para la formación/práctica.
- Motivar a los alumnos.
- Compartir e intercambiar experiencias y encontrar rápidamente una empresa para realizar una experiencia de trabajo.

Recursos necesarios

Una cartulina.

Duración

1 hora a la semana.

Tamaño del grupo

Máximo 10 personas.

Paso a paso

Tenemos que tener en cuenta que nuestros estudiantes, por sus dificultades personales, tienen una inclinación a recurrir a sus formadores/profesores para todo, y no desarrollan espontáneamente su autonomía en sus proyectos de futuro. Esto pasa también en la búsqueda de una empresa para realizar su práctica laboral/formación.

1. Una vez por semana, a principios de la semana, organizamos una puesta en común de los resultados de las distintas investigaciones, realizadas la semana anterior. Estas experiencias individuales se apuntan en una pizarra/cartulina y se presentan, comentándolas al grupo. Los aspectos positivos y negativos de las experiencias vividas son desarrollados por los alumnos, y analizados por el formador/profesor. Los alumnos son incitados a justificar los resultados obtenidos y pueden beneficiarse de las experiencias de los demás.
2. Análisis de los resultados por parte del profesor, rompiendo con los juicios de valor expresados por los alumnos sobre las empresas contactadas. Análisis de la auto-evaluación subestimada o a veces sobrevalorada de los alumnos.
3. Creación y actualización de un registro de empresas reflejando las impresiones recogidas por parte de los alumnos por teléfono o durante las visitas.



3 Asesoramiento Laboral

Esta actividad permite mantener un historial de las investigaciones realizadas y constituye una herramienta de evaluación y de estímulo para la búsqueda de empresas para la práctica/formación.

Reflexión y evaluación

Resulta fundamental ayudar y estimular al grupo de estudiantes que tienen más dificultades.



3 Asesoramiento Laboral

Actividad 1 - Noruega

Título

Semana del trabajo, formación laboral para estudiantes.

Objetivos

- Ayudar a los/las estudiantes a prepararse para el mundo laboral al terminar la escuela.
- Ayudar a los/las estudiantes a elegir modalidad al pasar a la educación secundaria.
- Proporcionar a los/las estudiantes “una verdadera experiencia” durante una semana, en “el mundo real”.

Recursos necesarios

Las autoridades locales de educación o la escuela necesitan tener buenos contactos en las comunidades locales para conseguir empresas y negocios que acepten estudiantes en prácticas.

Duración

Se realizará una semana al año, solamente con los estudiantes más adultos, pero seguramente se podría realizar un día a la semana durante un periodo de tiempo, o encontrar otras fechas para la formación.

Tamaño del grupo

Toda la clase participa al mismo tiempo, 15-20 estudiantes.
Asegurar que hay suficientes puestos de trabajo para los estudiantes.

Paso a paso

- Los estudiantes rellenan una solicitud en la que pueden elegir el tipo de trabajo que les gustaría desempeñar.
- El orientador de la escuela asigna el trabajo apropiado para cada estudiante.
- El/la estudiante contacta con el sitio de trabajo para conocer al jefe y saber dónde y cuándo empezar las prácticas.
- Los/las estudiantes están durante una semana en el trabajo.
- Los profesores/as visitarán a cada estudiante en su lugar de trabajo para comprobar su progreso.

Reflexión y evaluación

- Los estudiantes evaluarán en clase y harán un informe al final de la actividad.
- El profesor/a evaluará con el orientador cuando la semana termine.
- El orientador/a mantendrá el contacto con las tiendas y empresas, para poder contactar el año próximo, y también para trabajar y mantener el contacto por posibles nuevos puestos.



3 Asesoramiento Laboral

Actividad 2 - Noruega

Título

¿Qué empleo es el más adecuado para mí? ¡Averígualo con el cuestionario interactivo!

Objetivos

- Los estudiantes tienen que elegir la especialidad de educación secundaria que quieren.
- Se utiliza un cuestionario de internet con el que a través de preguntas tipo test sabrán qué tipo de profesión y educación les conviene antes de echar la preinscripción para la educación secundaria.

Recursos necesarios

- Una sala con proyector y un ordenador con acceso a internet para cada estudiante.
- Cada estudiante necesita un código de acceso al cuestionario.

Duración

Unos 45 minutos aproximadamente para realizar el cuestionario, una vez colocados en los ordenadores, dado los códigos y que todo funcione bien.

Tamaño del grupo

De 15 a 20 personas.

Paso a paso

- El líder de la actividad introduce la clave y muestra en el proyector el paso a paso para comenzar el cuestionario.
- Asegúrate que todos los estudiantes están dentro de la aplicación y hay que ayudarles a comenzar el cuestionario.
- Existe la posibilidad de que algunos estudiantes puedan hacer el test en su lengua materna, el resto de los estudiantes utilizarán el noruego o el inglés.
- Hay que asegurarse que todos los estudiantes cierran la aplicación del cuestionario después de la última pregunta.
- Imprimir las respuestas. Los gráficos mostrarán qué profesiones y qué educación se aconseja que siga cada estudiante.

Reflexión y evaluación

Cada estudiante puede utilizar el resultado para consultar a amistades, profesores, orientador, padres y otras personas antes de tomar la decisión final en cuanto a sus planes para futura educación.

Si algunos estudiantes tuvieran problemas para entender las preguntas del cuestionario, pueden hacerlo tantas veces como deseen.



3 Asesoramiento Laboral

Actividad 1 - Holanda

Título

Juego del “Feedback”.

Objetivos

El juego ayudará a desarrollar los puntos fuertes, tanto de los que la gente es consciente como los latentes, así como a transformar las áreas que puedan tener identificadas como debilidades. Es bastante útil.

Recursos necesarios

- Juego de mesa con 140 cartas de diferentes colores e instrucciones para 3 formas de jugar (Manual del juego del “Feedback”).
- Carpeta con el contenido en Inglés (172 páginas).

Duración

Depende del tipo de juego.

Tamaño del grupo

De 2 a 25 personas.

Paso a paso

Dependerá del juego que se haga.

Reflexión y evaluación

www.kwaliteitenspel.nl



3 Asesoramiento Laboral

Actividad 2 - Holanda

Título

Plan de desarrollo personal.

Objetivos

El plan guiará a un/a estudiante a lo largo de su enseñanza.

Recursos necesarios

Formulario del “Plan de desarrollo personal”.

Duración

1 hora de conversación. El tiempo para rellenar el formulario dependerá de cada estudiante.

Tamaño del grupo

Por persona.

Paso a paso

- Los estudiantes cumplimentan el formulario.
- Los estudiantes y el profesor/a hablan sobre las respuestas dadas en el formulario.
- Los estudiantes realizan sus planes para el futuro de una forma más clara y lo escriben.

Reflexión y evaluación

Mínimo 3 veces al año los estudiantes tienen una charla sobre el “Plan de desarrollo personal”.



El Formulario es el siguiente:

PDP Plan de Desarrollo Personal

Nombre:

Fecha:

Situación: ¿Qué va bien?
¿Qué ha mejorado?
¿Qué necesita más atención?

Tarea: Da ejemplos de las tareas relacionadas con este plan.

Acción: ¿Qué acciones vas a mejorar?
¿Cómo vas a hacerlo?
¿Necesitarás ayuda?

**Resultado/
Reflexión:** ¿Estás satisfecho/a contigo mismo/a?
¿Estás satisfecho/a con los resultados si los comparas con el último POP?
¿Crees que tu tutor piensa lo mismo?

Uso: ¿Para cuándo estás planeando el siguiente POP?



3 Asesoramiento Laboral

Actividad 1 - Alemania

Título

Trono Profesional.

Objetivos

Ayudar a aquéllos que no saben que camino profesional deben seguir a desarrollar nuevas metas profesionales.

Recursos necesarios

- Un "Sillón-trono".
- Cartulina y rotuladores.
- Sillas para el público.

Duración

20-30 minutos por persona elegida.

Tamaño del grupo

El número de personas de la clase.

Paso a paso

Una persona en el grupo que no haya desarrollado una profesión elige a voluntarios para ser los primeros concursantes.

1. Los otros miembros inducen al concursante para que les diga:
 - Qué le gusta hacer.
 - En qué es bueno/a.
 - Cuáles son sus asignaturas favoritas.
 - En qué asignaturas saca las mejores notas.
 - Qué deportes practica, y si son de grupo, de qué juega.
 - Qué tipo de libros lee.
 - En qué está interesado/a
2. Se le dice al concursante que abandone la sala para que los miembros del grupo consulten entre ellos. El objetivo es encontrar profesiones o trabajos que crean que sean apropiados para las habilidades que tiene el concursante.

No es importante si creen que tendrá éxito o no en ellos. Deben mantenerse imparciales.

Cuando hayan terminado, un voluntario escribe los trabajos propuestos en una pizarra o cartulina.



3 Asesoramiento Laboral

3. El concursante es invitado a volver a la sala y se le dicen las propuestas de trabajos del grupo. Ahora le toca a él/ella. De los trabajos propuestos debe:
 - Tachar aquéllos que no desempeñaría de ninguna manera.
 - A continuación eliminar aquéllos que preferiría no hacer.
 - Decidir qué 3 trabajos le gustaría realmente tener.
 - Al final, elegir su empleo favorito.
4. Ahora el concursante y el grupo trabajarán juntos en encontrar los pasos a tomar para alcanzar este trabajo.

Reflexión y evaluación

Instrucciones importantes para el líder del grupo (profesor/a, trabajador/a social, supervisor de formación).

Es tu trabajo asegurar que las propuestas no sean demasiado absurdas y no ofendan al concursante.

Sugerencias

Asegúrate de que no más de 3 concursantes suben al trono en una misma sesión, de lo contrario la espontaneidad disminuirá y el grupo empezará a hacer propuestas no muy reales y ridículas.



3 Asesoramiento Laboral

Actividad 2 - Alemania

Título

Preparación de la entrevista.

Objetivos

Ofrecer a los estudiantes la oportunidad de prepararse para una entrevista de trabajo a través de improvisación.

Recursos necesarios

Dos documentos de trabajo (ver documentos adjuntos).

Duración

45 Minutos.

Tamaño del grupo

Cualquier grupo con más de dos personas.

Paso a paso

Cómo prepararse para una entrevista de trabajo.

En el anuncio de la oferta de trabajo hay preguntas sobre tu personalidad, tus conocimientos y habilidades así como tus motivos para realizar este trabajo.

Para ser capaz de responder las preguntas de forma convincente es necesario analizarse a uno mismo. Debes ser consciente totalmente de tus puntos fuertes y débiles. Debes estar seguro de lo que quieres y lo que tienes para ofrecer.

Reflexión y evaluación

Los que observan dan sus impresiones acerca de la improvisación de los participantes, en relación a:

- Postura.
- Apariencia.
- Expresión verbal.
- Etc.



Adjunto nº 1. Preparación de una entrevista de trabajo

Párate y toma un tiempo para responder a estas preguntas.

Describe brevemente.

¿Qué conocimientos, habilidades y experiencia puedes ofrecer?



Adjunto nº 2. Preparación para una entrevista de trabajo.

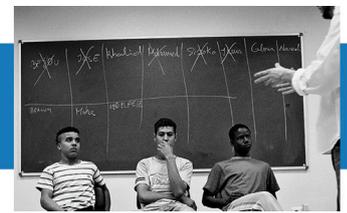
Hoja de preparación para la entrevista:

Imagina que eres el jefe de la empresa y estás buscando un nuevo/a trabajador/a

Has invitado a uno de los demandantes para una entrevista.

¿Qué preguntas le harías?

¿Qué te gustaría averiguar sobre esta persona?



4. Educación intercultural y ciudadanía europea

1. Educación intercultural

A. Definición

Los objetivos de la educación intercultural en nuestras organizaciones son:

- Promover el derecho a ser diferente.
- Fomentar el respeto a la diferencia, liberar a las personas de estereotipos negativos y de prejuicios, llamándoles a analizar sus propias actitudes y si necesario, aprender nuevas estrategias para cambiarlos.
- Descubrir y valorar la riqueza de la diversidad.
- Apoyar el desarrollo personal y luchar contra formas de discriminación como el racismo.
- Promover el conocimiento sobre otras culturas y el respeto de las mismas.
- Promover las relaciones entre personas de diferentes culturas.

La educación intercultural no se dirige sólo a estudiantes extranjeros o personas provenientes de minorías, sino a todos los estudiantes. Se debe fomentar su apertura gradual hacia otras culturas (empezando con las culturas del país de acogida y de origen, para distinguir las culturas sin discriminar, reconocer la diversidad cultural sin juzgar, aprender en la reciprocidad, luchar contra el etnocentrismo y construir la identidad en términos pluralistas.

B. Metodología

Los temas abordados en el marco de la educación intercultural y los métodos utilizados son los siguientes:

- **Comunicación, valorización cultural**

La formación profesional impone reglas que constituyen herramientas aceptadas bastante bien por nuestro público. Sin embargo, nos encontramos modalidades específicas de comunicación y saludos directamente relacionados con la cultura de origen. La falta de comprensión del vocabulario técnico a veces puede generar problemas e interpretaciones equivocadas. Este problema existe también con frecuencia con los jóvenes nacionales. Una metodología utilizada por una organización social para la valorización de la cultura de origen de los jóvenes es la elaboración de un periódico interno en el que algunos jóvenes presentan algunos aspectos de su país de origen de manera voluntaria.

Utilizamos técnicas de dinámicas de grupos, dirigidas a promover el conocimiento de los alumnos acerca de ellos mismos y fomentar el respeto hacia la diversidad cultural.

Un ejemplo es la actividad "Carné de identidad" (ver actividades) que también se utiliza con el fin de promover el autoconocimiento y la autoestima; en esta actividad los estudiantes cuentan de dónde son, sus aficiones, sus comidas favoritas y la música, etc.

Utilizamos videos, Internet y artículos de prensa, con el fin de reflexionar sobre los prejuicios y la discriminación y promover el conocimiento sobre la inmigración, el diálogo intercultural y la integración en nuestra sociedad.



▪ **Aspectos relacionados con la ropa/indumentaria y la higiene**

Es un tema muy difícil de abordar, debido a que está relacionado con la intimidad de la persona, a veces incluso con el concepto de limpieza y los olores del cuerpo que están relacionados con la alimentación. La acción educativa no tiene un paso de autoridad, sino en el despertar en los/las jóvenes la toma de conciencia sobre su aspecto y las normas que tendrán que adoptando para facilitar su integración.

▪ **Valores religiosos**

Existen diferencias entre los países socios acerca de este tema. En Francia, el trabajo se basa en la ley de laicidad y la prohibición de mostrar signos ostentosos de pertenencia a una religión. Sin embargo, se encuentran fiestas religiosas diferentes de su calendario y que imponen ausencias y cambios en los ritmos de trabajo. El problema de la identidad y el reconocimiento de nuestros jóvenes a menudo se plantean en torno a la cuestión religiosa.

En España, en ocasión de los días especiales culturales o religiosas (Navidad, Semana Santa, el Ramadán), se trabajan en clase sus significados y costumbres.

▪ **Hábitos alimentarios y tradiciones**

Se realizan talleres de "cocina del mundo" o clases de cocina. Esta actividad tiene mucho éxito entre la gente joven. Nuestro animador es de origen extranjero, y esto ayuda al tratamiento de los temas interculturales de la actividad.

▪ **Representación del mundo profesional**

Algunas profesiones y sectores profesionales se identifican directamente con un determinado grupo étnico, por su propia historia migratoria, ideas predeterminadas y una tradición intergeneracional. Estos factores pueden ser muy positivos si se integran en la mente de los jóvenes convencidos por una formación específica, pero a veces les lleva a ilusiones que no se corresponden con la realidad de la inserción laboral. Ciertos sectores profesionales están muy marcados por sus necesidades y no son muy tolerantes con la diversidad cultural, como por ejemplo las actividades que implican el contacto interpersonal (cuidado, peluquería, estética, etc.). Resulta difícil tener en cuenta esta realidad que a veces va en contra de nuestros objetivos educativos.

▪ **Otras actividades**

Formación lingüística en el idioma del país de acogida, prestando especial atención a temas concretos como "El idioma para cocineros", prácticas en organizaciones bilingües, cooperación con personas del barrio, participación en ferias y jornadas.

2. Ciudadanía europea

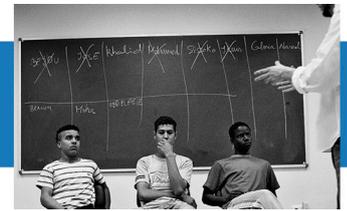
A. Definición

La ciudadanía europea se dirige a:

- Promover la participación social y reforzar los hábitos democráticos.
- Promover el conocimiento la Unión Europea y los países europeos.
- Entender cómo la Unión Europea influye nuestras vidas y cómo se puede participar en ella.

B. Metodología

Diferentes aspectos que se tratan en el marco de la ciudadanía europea y los métodos que se utilizan son los siguientes:



- **Apropiación de las normas y códigos de la sociedad**

La referencia a la ley es algo omnipresente en nuestra acción educativa diaria, ya que nuestro público/alumnado tiene la característica de haber tenido muy a menudo dificultad de integrar este concepto y regularmente nos lo recuerda a través de sus actitudes y comportamientos. El reglamento interno de la organización nos ayuda a trabajar sobre el concepto de la ley, la trasgresión nos permite acercarnos al concepto de daño a los demás y el proceso de reparación.

- **Valores cívicos, derechos y deberes**

En el marco de la formación se trabajan los derechos y deberes de cada uno. En una organización social esta formación es impartida por una persona de origen extranjero con el fin de fomentar la integración de los alumnos.

Se realizan actividades específicas como por ejemplo la actividad llamada "Consejo de estudiantes" (Ver Actividades) que tiene lugar una vez al un mes y "Elección-Democracia" (Ver Actividades) dirigida a permitir a los alumnos aprender cómo funciona la democracia y prepararles para participar en las elecciones reales.

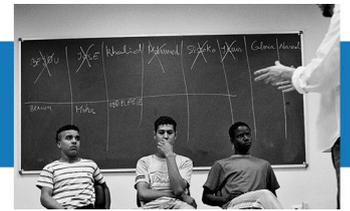
- **La ciudadanía a nivel europeo**

Las asociaciones educativas y los proyectos europeos que se organizan contando con la participación directa de nuestros jóvenes representan nuevas herramientas inesperadas para que nuestros alumnos tomen conciencia de la pertenencia a Europa, y, como consecuencia, de su identidad nacional.

Trabajamos sobre Europa, la Unión Europea y la ciudadanía europea en algunas clases específicas con el apoyo de voluntarios europeos que llevan a cabo su proyecto (llamado Servicio Voluntario Europeo en el marco del Programa Juventud en Acción de la Comisión Europea) en nuestra organización. Los alumnos llevan a cabo ejercicios breves sobre los países de Europa, mapas, imágenes de monumentos, personajes famosos, etc.

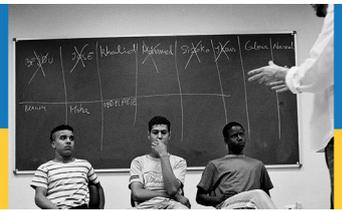
C. Dificultades y resultados

- A veces el conocimiento de la lengua nacional es insuficiente.
- A veces los estudiantes no muestran interés por conocer otras culturas y tienen prejuicios negativos sobre ellas basados en la falta de conocimiento o ideas falsas (por ejemplo: "Cuando los inmigrantes llegan, reciben apoyo económico y las casas").
- Es difícil abordar el concepto de ciudadanía europea con nuestros alumnos por diferentes razones: los jóvenes inmigrantes que no vienen a Europa por una motivación real, sino con el fin de escapar de los problemas de su país y están legítimamente ligados a ellos (las dificultades económicas, las guerras, la corrupción, etc.) Los jóvenes, que han nacido en Francia, pero de padres inmigrantes o de los abuelos, se pierden entre la cultura de origen y la cultura de la adopción.
- Nuestras organizaciones acogen a jóvenes que están en crisis con la sociedad. Se les ofrece un lugar seguro, para reconstruirse a sí mismos y considerarse algo más que fracasados. Nos enfrentamos con jóvenes con una fuerte adhesión al barrio, que representa el gueto de donde vienen sus normas, tradiciones, códigos, sistemas de valores. Les damos la bienvenida en una situación de dificultad y no tenemos los medios para explotar adecuadamente la riqueza cultural; tenemos la tendencia a orientarlos hacia la inserción social principalmente en el marco de la cultura nacional.



Los jóvenes de segunda o tercera generación de inmigración no manejan bien ni la lengua de su país de origen, ni el idioma nacional y se enfrentan a la necesidad de integración social, que es una prioridad de todos los que les acompañan y guían y esto no siempre es positivo para la valorización de su identidad cultural.

- Es difícil promover la conciencia de los derechos de los ciudadanos y funciones como consecuencia de la situación personal de los alumnos. Tienen dificultades económicas, han abandonado el sistema educativo y están conscientes de las dificultades a las que tienen que enfrentarse para encontrar un empleo y satisfacer sus necesidades. Sienten a Europa como muy lejos ya que normalmente no viajan y no participan en iniciativas sociales con una dimensión europea. Tampoco participan en ninguna organización social o cultural en su comunidad y no se perciben el poder que tienen como ciudadanos.
- Gracias a la reflexión y el conocimiento de otras culturas se vuelven más conscientes acerca de los derechos de cada persona y de los distintos grupos culturales y aprenden a respetarlos.



4 Educación Intercultural y Ciudadanía Europea

Actividad 1 - España

Título

¡Quédate fuera!

Objetivos

- Tomar conciencia del mecanismo de la discriminación y las emociones que eso provoca.
- Fomentar la empatía hacia personas que sufren la discriminación.
- Fomentar el respeto hacia el otro valorando positivamente las diferencias.
- Condenar el racismo.

Recursos necesarios

- Pegatinas de diferentes colores y formas.
- Material sobre Nelson Mandela (u otra persona que ha luchado por la defensa de los derechos humanos).
- Cartulinas y rotuladores.

Duración

Una sesión de 1h 30.

Tamaño del grupo

De 10 a 30 alumnos.

Paso a paso

Se pone a los alumnos/as una pegatina (con distintos colores y formas) en la frente sin que vean su color y forma. A una persona (cuidando su elección: mejor evitar las personas que normalmente sufren exclusión o discriminación) se pone una pegatina diferente de todas las demás. Cuando todos/as tengan la pegatina puesta tienen que levantarse e ir buscando los que tienen la misma y forman con ellos un grupo. Se sientan juntos.

Luego se abre una reflexión grupal guiada por preguntas como: ¿Qué ha pasado? ¿Cómo os habéis comunicado? ¿Todos han encontrado a otros compañeros para formar el grupo? ¿Esto pasa a veces en clase? ¿Por qué a veces no quedamos fuera?

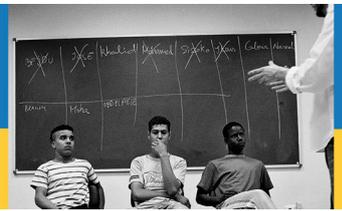
Después se presenta la historia y principales hechos de Nelson Mandela (u otra persona que ha contribuido al reconocimiento de los derechos humanos).

Una opción es terminar la actividad con un taller de expresión artística en la que los alumnos elaboren un dibujo para representar una frase significativa, como "TODOS IGUALES, TODOS DIFERENTES" o "Ser libre significa respetar al otro" (Nelson Mandela).



Reflexión y evaluación

La actividad permite reflexionar sobre el mecanismo de la discriminación, tomando conciencia de sus consecuencias sobre las personas que la sufren. Las pegatinas representan los estereotipos que, teniendo además asociados prejuicios negativos, provocan la discriminación. La diversidad se refiere no solamente a diferencias culturales y étnicas sino también a diferencias de tipo físico, psíquico, ideológicas, de género, etc



4 Educación Intercultural y Ciudadanía Europea

Actividad 2 - España

Título

Retrato cultural.

Objetivos

- Ser consciente de la propia cultura.
- Entender los diferentes puntos de vista sobre la propia cultura.
- Ser consciente del etnocentrismo y del concepto de “nosotros”.

Recursos necesarios

Folios o cartulinas, rotuladores, grapadora, cinta adhesiva.

Duración

Una hora.

Tamaño del grupo

De 3-4 alumnos hasta 30.

Paso a paso

Se divide la clase en pequeños grupos. Se reparten tres folios o una cartulina grande a cada grupo. Se pide que cada uno que reflexione y escriba lo que se va a pedir en los tres cuadros cuyo denominador común va a ser “nuestro país”. Los temas de los cuadros serán:

- 1.Cuál es la característica más típica de las personas de mi país.
2. Qué es lo más típico de mi país si lo comparamos con otros.
3. Cómo ven los extranjeros nuestro país.

Se deja un cuarto de hora para los tres cuadros.

Se presentan los dibujos, por temas, y se explican.

Reflexión y evaluación

Comparar y discutir las distintas concepciones que cada grupo tiene de la cultura propia, haciendo hincapié en la heterogeneidad interna. Se buscarán rasgos comunes que identifiquen a los miembros de una cultura (cómo nos vemos a nosotros mismos) en comparación a los rasgos con que nos definen como grupo desde otras culturas (cómo nos ven los demás).

Analizar el concepto de etnocentrismo.



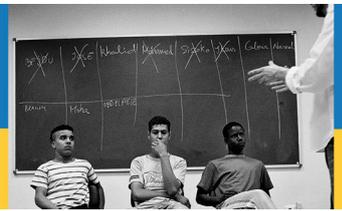
Retrato Cultural

En grupo definir:

Cuál es la característica más típica de las **personas** de tu país:

Qué es lo más típico de **tu país** si lo comparas con otros:

Cómo ve los **extranjeros** vuestro país:



4 Educación Intercultural y Ciudadanía Europea

Actividad 1 - Francia

Título

Reproducción de un dibujo.

Objetivos

Entender los mecanismos de la comunicación, incluir/comprender y entrar en el marco de referencia de los demás.

Recursos necesarios

- Las instrucciones de la actividad.
- 1 muestra de cada dibujo (3 dibujos).

Duración

De 3 a 4 horas aproximadamente.

Tamaño del grupo

6/8 participantes.

Paso a paso

Para cada fase, se elige a un voluntario, que será el transmisor T; los participantes serán los receptores R; algunos observadores O se encargarán de observar el desarrollo. T tiene la misión de hacer que R dibuje algo de lo que él tiene el modelo.

La palabra es la única forma de información.

	Fase 1	Fase 2	Fase 3
TRANSMISOR	T habla No ve a R Debe hacer que los receptores lleven a cabo la figura.	T habla Respuestas con sí o no. Debe hacer que los receptores lleven a cabo la figura.	T delante de grupo Situación de diálogo.
RECEPTORES	Sin hablar. Trabajan según las instrucciones de T. Trabajo individual.	Proceden de acuerdo a las instrucciones de T. Trabajo individual. Pueden hacer pregunta a T.	Lo llevan a cabo. Situación de diálogo y ayuda.
OBSERVADORES	Observan el progreso Toman notas		



Aviso

Los elementos teóricos se llevarán a cabo en 3 pasos, pero por supuesto, forman un todo. Por razones pedagógicas, la comunicación se presentará aquí de forma progresiva.

Fase 1: Comunicación ciega.

- El organizador dibujará o pegará detrás de la pizarra el primer dibujo.
- Instrucción: “El primer transmisor mirará este dibujo y hará que los receptores lo hagan de la forma más precisa y lo antes posible.
- Los receptores no pueden hablar, ni hacer preguntas ni hacer observaciones.
- Sólo el transmisor habla, pero no puede mirar a los receptores y sus dibujos. No está permitido ningún tipo de diálogo”.

Análisis:

- 1 - El transmisor:
 - ¿Piensa que acertará?
 - ¿Qué dificultades ha encontrado?
 - ¿Está satisfecho/a? ¿Por qué?
- 2 - Receptores:
Las mismas preguntas.
- 3 - Observadores:
 - ¿Qué observaciones han hecho?
- Entonces, el transmisor y los receptores miran el modelo y el dibujo reproducido, los comparan, explican.

Síntesis:

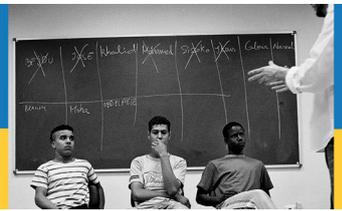
- La ausencia de diálogo, o respuesta sobre nuestro trabajo aumenta la inseguridad y la duda.
- Disminuye las oportunidades de éxito.
- Disminuye la satisfacción.
- Lo que parece obvio para uno no lo es para los demás.
- El profesor/a explica porqué era una misión casi imposible al no contar con un trabajo de preparación.
- Es difícil para el transmisor controlar la inseguridad de los receptores porque él/ella también tiene dificultades.
- Éste solamente se centra en sus dificultades como transmisor, debería preocuparse de cómo dar respuesta a las dudas del receptor.

Fase 2: Respuestas con SÍ o NO.

- El organizador/a ha dibujado o pegado el segundo dibujo detrás de la pizarra.
- Hablando, un nuevo transmisor hace que los receptores reproduzcan lo más preciso posible el dibujo.
- Los receptores pueden preguntar al transmisor y hacer comentarios.
- El transmisor puede mirar a los receptores.
- El transmisor puede responder a las preguntas solamente con SÍ o NO.

Análisis:

- Igual que en la primera fase



4 Educación Intercultural y Ciudadanía Europea

Síntesis:

- Esta respuesta de información sobre el trabajo aumenta la confianza de T y los receptores en la realización de la tarea.
- A veces muchas explicaciones perturban.
- Es importante preguntar sólo una pregunta cada vez.
- Es importante escuchar las respuestas, incluso las que no sean para uno.
- El “precio” de una respuesta es el tiempo.

Fase 3: Diálogo libre.

- El organizador/a ha dibujado o pegado el tercer dibujo detrás de la pizarra.
- El tercer transmisor hace que los receptores reproduzcan el dibujo con la máxima precisión posible.
- El transmisor y los receptores pueden hablar; los receptores pueden ayudarse entre sí.
- El transmisor puede ir a ver las reproducciones del dibujo pero no puede decir “te has equivocado”, ni señalar con el dedo.
- Es una situación como pasa en el día a día.

Análisis:

- El mismo que en la primera y segunda fase.

Síntesis:

- Localización de lo que facilita la comunicación, concretamente, la respuesta o reacción.

Reflexión y evaluación

Explicación teórica de la primera fase:

Muestra que es importante entender el marco de referencia de cada uno. El marco de referencia es el conjunto de opiniones, ideas, conocimientos, principios y valores por los que una persona interpreta una información que se le comunica. Es diferente al lenguaje utilizado. Se corresponde al trasfondo de lo que se expresa. Es implícito.

El marco de referencia procede de:

- Educación.
- Cultura.
- Idioma.
- Costumbres.
- Religión.
- Nuestra propia visión del mundo (la forma de ver las cosas de cada uno).

Varía según la experiencia, por ejemplo, la historia personal de cada uno. Ejemplo: en algunos países, la bigamia está permitida; en otros es inadmisibles.

Cualquier comunicación consiste en entender y entrar dentro del marco de referencia del otro.

El marco de referencia de T es el dibujo que el profesor/a le hizo reproducir.

El marco de referencia de R, es su propio dibujo.



T da explicaciones basadas en sus propias referencias; ¿Los receptores tienen las mismas referencias en mente? Ciertamente no. Y no pueden entender hasta que no intercambian sus informaciones.

Cuando T dice “rectángulo”, no sabe lo que R evoca en su mente. Para uno, rectángulo podría significar un rectángulo pequeño, para el otro un rectángulo más largo; para uno podría ser vertical y para el otro un ladrillo, etc..

Mientras no entendamos el marco de referencia del otro, no podemos comunicarnos con él.

El transmisor dice cosas lógicas, verdaderas y razonables debido a su marco de referencia.

No hay mala voluntad por parte de los receptores y transmisores, pero la comunicación no podría realizarse por falta de suficientes intercambios de información para entrar en el marco de referencia de algunos de los otros.

Explicación teórica de la segunda fase:

Cuando el transmisor recibe información sobre su trabajo, puede ordenar sus explicaciones, continúa de una forma o por el contrario, empieza de nuevo con otra explicación.

Hay un aumento de certitud y seguridad cuando hay una respuesta.

La satisfacción también aumenta.

La respuesta es esencial para que haya comunicación. Es la diferencia entre información y comunicación; la información va en un solo sentido mientras que en la comunicación hay dos direcciones.

La respuesta informa sobre las condiciones materiales de la recepción, sobre la comprensibilidad del mensaje, y sobre las reacciones de los receptores. Si el transmisor tiene en cuenta esa respuesta, hay comunicación.

Una respuesta permite corregir gradualmente la eficiencia del mensaje.

Las señales no verbales en una respuesta se suman a las palabras y producen una regulación automática de la acción del transmisor.

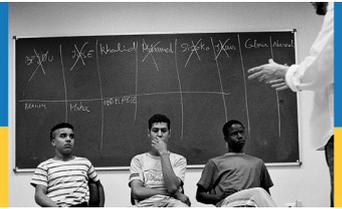
El transmisor busca gestos, posturas, movimientos, mímica, ruidos, miradas, si los receptores comprenden. En este caso no es posible usar la respuesta no verbal..

La respuesta, si el transmisor quiere asegurar una comunicación efectiva, le permite adaptarse a su interlocutor/a, modificar el mensaje, aclarar el mensaje.

Al surgir obstáculos en la comunicación, permite conocer la personalidad y capacidad de los receptores, para hacer efectivo el trabajo.

Una mayor seguridad crece para el receptor y el transmisor, así como confianza entre los interlocutores.

El trabajo se hace con menos ansiedad, dudas y más satisfacción para ambos.



4 Educación Intercultural y Ciudadanía Europea

Las comunicaciones posteriores se facilitan como resultado del mutuo entendimiento de una relación, y se intensifica de la necesidad de comunicarse.

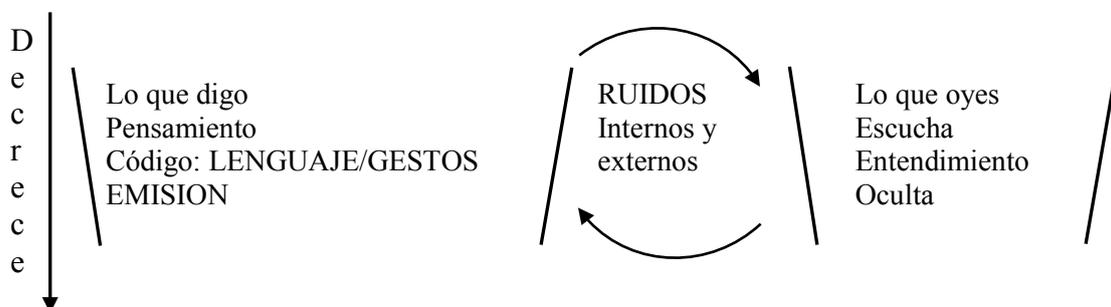
Explicación teórica de la tercera fase:

Puesto que la comunicación existe, es necesario que el interlocutor entre en el marco de referencia del otro.

La comunicación puede definirse como un intercambio, una reciprocidad, compartir.

Diagrama de comunicación entre dos personas:

YO y mi marco de referencia	TÚ y tu marco de referencia
Educación	Educación
Cultura	Cultura
Raza	Raza
Religión	Religión
Costumbres	Costumbres
Sistema de valores	Sistema de valores



Cada uno tiene su propio marco de referencia del que emite o entiende lo que el otro dice.

Entre lo que dice el transmisor y lo que oye el receptor, hay una disminución debido a los “ruidos”, que son las perturbaciones que existen durante la transmisión.

Hay dos clases: internos (sueños, sentimientos, reacciones que impiden la escucha o la comprensión), o externos (ruidos exteriores).

Entre lo que el transmisor piensa y lo que realmente dice, hay una pérdida del mensaje.

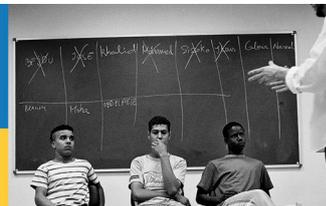
Entre lo que el receptor oye y lo que entiende y lo que retiene, hay también una disminución de la comunicación.

4 Educación Intercultural y Ciudadanía Europea



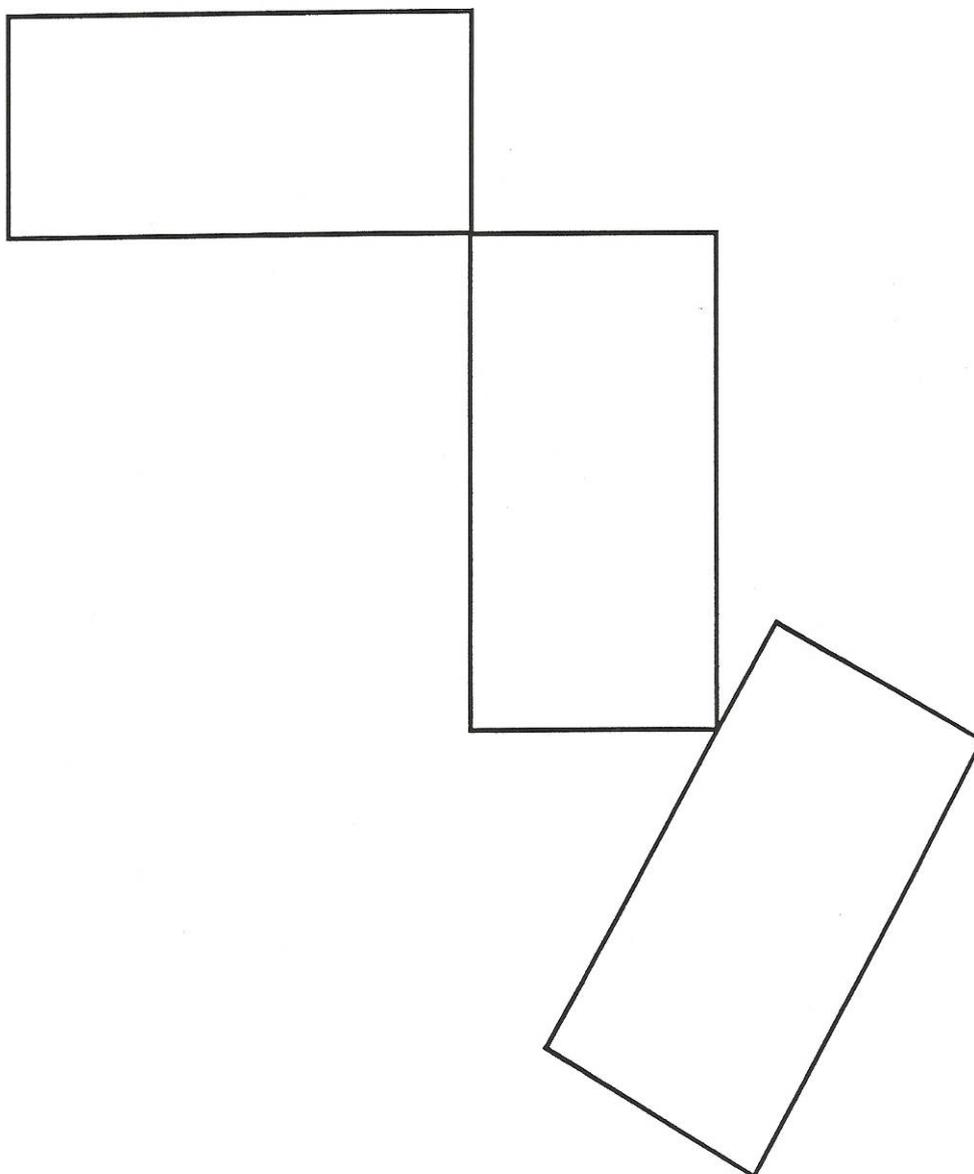
Ten en cuenta que la información proveniente del entorno así como de nosotros mismos (autorregulación) permite una circulación efectiva de la comunicación y una adaptación necesaria para la relación.

La respuesta, proporcionando la devolución de la información, permite compartir entre personas que se comunican. Les permite estar “en la misma onda” y eliminar el temor.



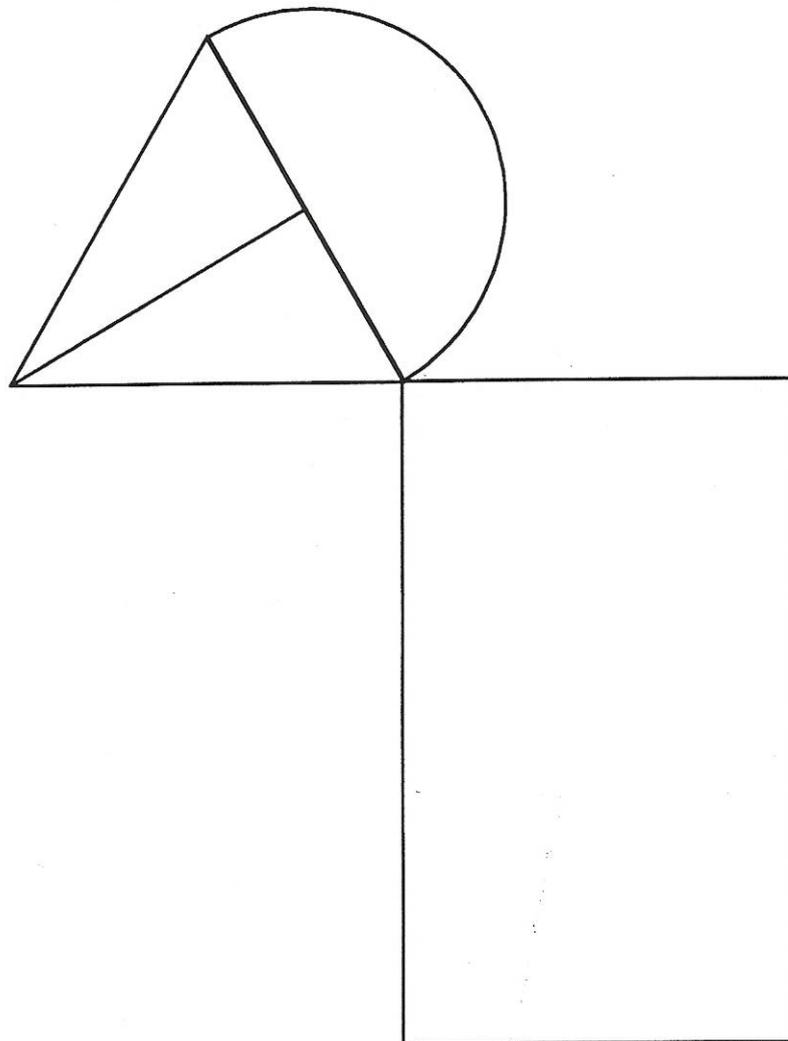
Adjunto 1

Dibujo 1



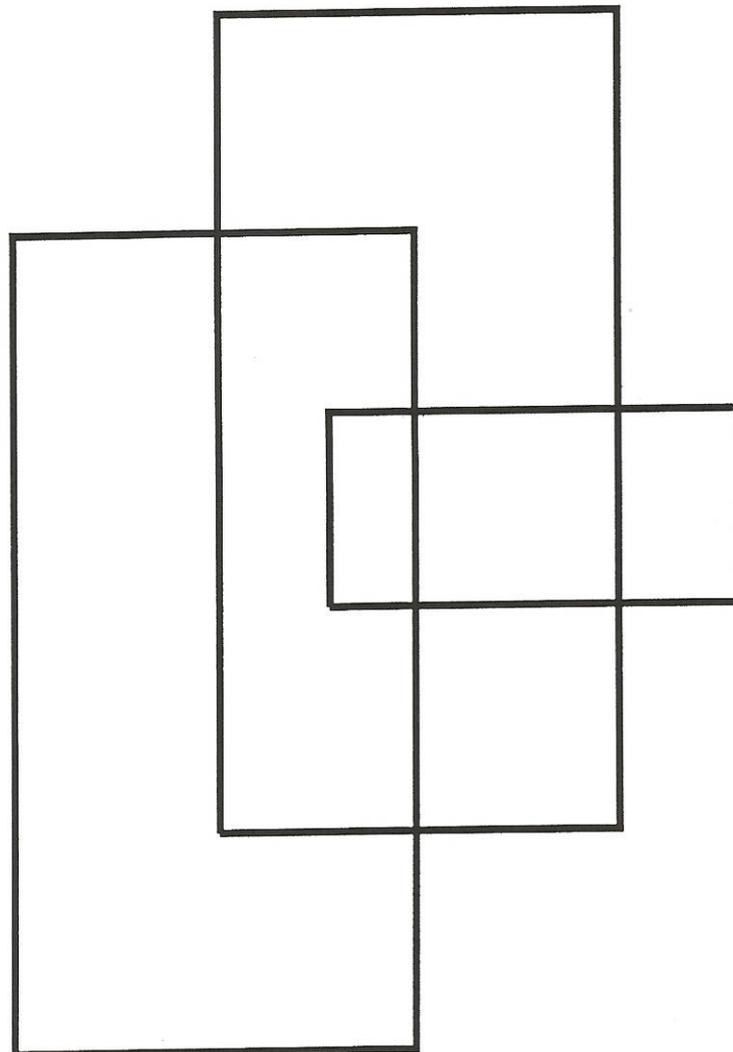


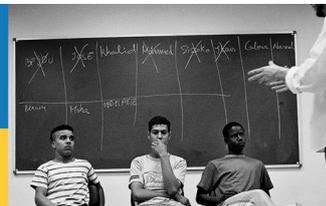
Dibujo 2





Dibujo 3





4 Educación Intercultural y Ciudadanía Europea

Actividad 2 - Francia

Título

Cocina del mundo.

Objetivos

- Promover el derecho a la diferencia.
- Mejorar la tolerancia hacia la diferencia.
- Descubrir y beneficiarse de la riqueza de la diversidad.
- Permitir la apertura gradual hacia otras culturas gracias a las tradiciones culinarias de distintos países.

Recursos necesarios

- Menaje de cocina (con relación a los platos que se preparen): platos, boles para ensalada, batidora, cucharas, colador, etc.
- Equipamiento de cocina: horno, microondas, etc. (de acuerdo con las recetas).
- *NB: Si no se dispone de este tipo de equipamiento, elegir recetas que se ajusten al equipamiento disponible (por ejemplo recetas que no necesiten ser cocinadas).*
- Platos, cuchillos, tenedores, vasos (para la degustación).

Duración

4 / 5 horas para cada país. Actividad realizada durante 3 meses.

Tamaño del grupo

6 participantes.

Paso a paso

Se recomienda llevar a cabo una primera sesión dedicada a la elección de países, seleccionando países que no estén representados en el grupo, con el fin de evitar prejuicios demasiado rápido.

La segunda sesión será dedicada, si es posible, a un país de origen de los participantes con el fin de fomentar la tolerancia y la aceptación de las diferencias.

- Sorteo del país sobre el que se trabajará.
- Investigaciones sobre las características del país (a partir de documentos o de Internet), especialmente sobre sus tradiciones y especialidades culinarias.
- El grupo elige los platos que se realizarán (discusión, argumentación).
- Búsqueda de la receta y de la presentación de la misma por parte de uno de los participantes, nativo del país.
- Compra de ingredientes por los participantes, acompañados con el profesor.
- Realización del plato por parte de todo el grupo (distribución de tareas).

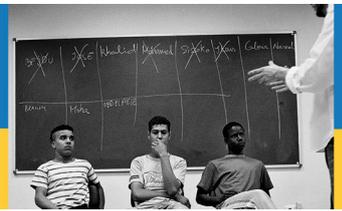
4 Educación Intercultural y Ciudadanía Europea



- Degustación y debate sobre la apreciación del plato (eso me gusta o no, la aceptación de los distintos puntos de vista y los diferentes gustos.)

Reflexión y evaluación

Es importante recoger y analizar los comentarios "informales" pero significativos sobre la interculturalidad que tengan lugar durante la realización de la actividad y actuar para prevenir situaciones difíciles relacionadas con la diferencia cultural y utilizarlas para orientar sesiones futuras.



4 Educación Intercultural y Ciudadanía Europea

Actividad 1 - Noruega

Título

Consejo de estudiantes.

Objetivos

Aprender cómo funciona la democracia.

Recursos necesarios

- Un profesor/a responsable del Consejo de estudiantes.
- Una sala de reuniones.

Duración

La reunión del consejo de estudiantes será una vez al mes. Tendrá una duración aproximada de una hora. La reunión de la clase se celebrará dos veces al mes, con una duración de media hora cada una.

Tamaño del grupo

Reuniones de la clase: la clase completa.

Reuniones del consejo de estudiantes: uno o dos representantes de cada clase.

Paso a paso

Al comienzo de cada año escolar, las clases elegirán sus dos representantes, que se reunirán en el consejo de estudiantes con los otros representantes y el profesor/a especial.

El consejo de estudiantes elige a su presidente, un segundo presidente y un secretario/a. En sus reuniones discutirán temas que se hayan dado en las clases, por los estudiantes, los profesores/as o la administración de la escuela.

Se repartirá un informe escrito a las clases, los profesores y administración de la escuela. Habrá un debate en las clases en relación al informe.

El consejo de estudiantes organizará viajes y actividades sociales para los estudiantes. Tiene la responsabilidad de mantener un buen ambiente en la escuela

Reflexión y evaluación

Participando en un consejo de estudiantes, los alumnos/as aprenden cómo funciona la democracia. Además, aprenden cómo realizar informes de reuniones, cómo debatir diferentes temas en clase, y cómo votar y llegar a una decisión.



4 Educación Intercultural y Ciudadanía Europea

Actividad 2 - Noruega

Título

Elecciones-Democracia.

Objetivos

- Aprender cómo funciona la democracia y preparar a los/las estudiantes para participar en unas verdaderas elecciones.
- Hacer que los estudiantes sean conscientes y se interesen por el funcionamiento de la sociedad.

Recursos necesarios

Folletos de partidos políticos, urna para votar, censo, papeletas, listas de las clases, una cabina de voto y una sala para votar en la escuela.

Duración

Una semana, dos clases al día.

Tamaño del grupo

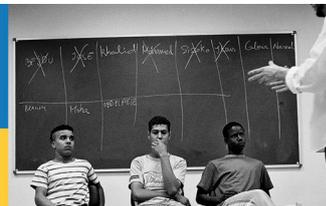
Clases de 20 estudiantes, divididas en 5 grupos.

Paso a paso

- Clases sobre democracia en general.
- Trabajo en grupo, proyecto sobre los partidos políticos más importantes.
- Cada grupo hará un cartel sobre un partido político.
- Cada grupo presenta su proyecto al resto de la clase.
- Visita a un lugar de voto en el día de las elecciones. Observar a la gente votando y recibiendo instrucciones del oficial a cargo.
- Elecciones en la escuela copiando una elección no normal. Tres estudiantes se comprometen a ser personal para las elecciones. Uno se ocupará de las listas de clase, otro se encargará de la cabina para votar, comprobando que haya suficientes papeletas todo el tiempo. Y el tercero se asegurará de que las papeletas entren en la urna. Después, los tres juntarán todas las papeletas y las contarán. Entonces, publicarán los resultados de las elecciones para toda la escuela, a través de carteles con gráficos. Unos días después, se les pasará un examen escrito sobre la democracia y las elecciones.

Reflexión y evaluación

Esta actividad se ha hecho varias veces, cada dos años, cuando se celebran elecciones en Noruega. Nuestra experiencia es que los estudiantes se interesan más en las elecciones y la política.



4 Educación Intercultural y Ciudadanía Europea

Actividad 1 - Holanda

Título

Bazar intercultural.

Objetivos

Investigar las diferentes culturas que conviven en Holanda.

Duración

40 horas.

Tamaño del grupo

4 personas.

Paso a paso

Los estudiantes tendrán que hacer trabajo de investigación en un centro municipal.

Tendrán que hacer algo de investigación sobre una de las religiones del mundo.

Tienen que organizar un bazar multicultural de un país que no conozcan. Tendrán que elaborar un anuncio para el bazar. En un bazar hay mucho que hacer, un ambiente especial, bebidas, comida, juegos y baile. Y los estudiantes tendrán que organizar todo esto.

Reflexión y evaluación

Realizar una redacción personal y hablar en el grupo de trabajo acerca del proyecto. Qué ha ido bien, o mal, qué se ha aprendido de las diferentes culturas.



4 Educación Intercultural y Ciudadanía Europea

Actividad 2 - Holanda

Título

El juego de los principios y valores.

Objetivos

Descubrir cuáles son tus propios principios y valores. Y también cuáles son los de los demás, especialmente de gente de otras culturas.

Recursos necesarios

- El juego de los Principios y los Valores se compone de 140 cartas.
- El juego incluye 20 formas y principios en los que puede jugarse.

Duración

Depende del tipo de juego que se elija.

Tamaño del grupo

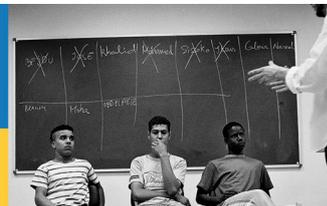
De 2 a 16 personas.

Paso a paso

Dependerá del tipo de juego que se elija.

Reflexión y evaluación

www.kwaliteitenspel.nl



4 Educación Intercultural y Ciudadanía Europea

Actividad 1 - Alemania

Título

Libro de cocina internacional.

Objetivos

Fomentar el entendimiento entre las personas de diferentes procedencias culturales.

Recursos necesarios

Papel reglamentario, rotuladores y revistas, laminadora.

Duración

Un día de clase.

Tamaño del grupo

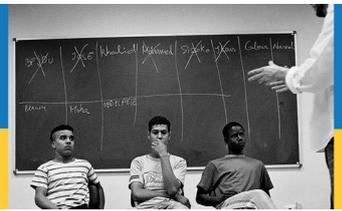
¡El mayor número posible de gente de diferentes países!

Paso a paso

Los miembros del grupo traerán recetas de sus países de origen. Éstas se utilizarán para crear un libro de cocina que harán y compartirán los miembros del grupo.

Sugerencias

Si puede ser, disponer de una cocina para así poder preparar un buffet de las recetas aportadas y los miembros del grupo tengan una oportunidad de probar los diferentes platos.



4 Educación Intercultural y Ciudadanía Europea

Actividad 2 - Alemania

Título

La vida real.

Objetivos

Ayudar a los participantes a imaginar cómo puede ser la vida enfrentándose a las diferentes necesidades ¡Las oportunidades en la vida no se basan únicamente en tu esfuerzo!

Recursos necesarios

- Suficiente espacio para los participantes para permanecer en línea y dar unos 10 pasos hacia delante.
- Tarjetas con diferentes “identidades”, que describan personas perjudicadas y personas con grandes oportunidades socialmente y en la vida.
- Tarjetas con preguntas.

Duración

45 - 60 minutos.

Tamaño del grupo

5 -10 participantes.

Paso a paso

Para comenzar, cada participante cogerá una identidad y debe tomarse un tiempo para entenderla. Ninguno puede conocer las identidades de los demás. Entonces todo el grupo tiene que alinearse y contestar a tus preguntas con si o no. Sí significa dar un paso, no se traduce en quedarse donde estás. Verás como solo unas pocas personas pueden avanzar y otras permanecen en el mismo lugar un tiempo. Las respuestas a las preguntas pueden ser sobre sus identidades.

Reflexión y evaluación

Se anima al grupo a debatir sobre las diferentes oportunidades en la vida, como se siente uno al ser perjudicado y qué puedes hacer tú contra ello. Es una buena introducción para hablar por ejemplo del racismo.

Sugerencias

Ejemplos de identidades:

- Tienes 18 años, de África y trabajas como un empleado no cualificado.

4 Educación Intercultural y Ciudadanía Europea



- Tienes 32 años, sin hogar, desempleado.
- Tienes 30 años, casado/a, alemán, un/a trabajador/a cualificado/a.

Ejemplos de preguntas:

¿Es posible...

- Conseguir un seguro de coche?
- Tener vacaciones en tu país?
- Esperar un trato justo cuando tienes que ir a la policía y presentar una queja?
- Votar en las próximas elecciones?

Ejemplos de preguntas para el debate:

- ¿Cuál es tu identidad?
- ¿Cómo te has sentido en tu papel?
- ¿Cómo ha sido ser el primero/la primera?
- ¿Cómo te sientes si otros pueden avanzar y tú tienes que quedarte en el sitio?
- ¿Qué preguntas tuviste que negar?
- ¿Cuál es el significado de status y ascendencia/origen?
- ¿Por qué no vemos las restricciones que otros tienen?
- ¿Qué posibilidades de cambiar esas situaciones sociales conoces?
- ¿Qué podemos cambiar?



5. Bibliografía

AFS intercultural, Educación Intercultural.

Alarcón Fernández Juan Manuel, Educar valores en grupo, Ediciones Aljibe, Málaga, 2005

Arándiga Antonio Vallés, Vallés Tortosa Consol, Programa de refuerzo de las Habilidades Sociales III, Método EOS, Madrid, 2005

Arándiga Antonio Vallés, Vallés Tortosa Consol, Programa de solución de Conflictos Interpersonales III, Método EOS, Madrid, 2005

Caballo, Manual de entrenamiento y evaluación en habilidades sociales, Siglo XXI, 2005

Colectivo Amani, Educación intercultural. Análisis y resolución de conflictos. Madrid: Popular, 1994

Espada José Pedro, Técnicas de grupo. Recursos prácticos para la educación, Editorial CCS, Madrid, 2007

Romero Rodríguez Soledad, De gira hacia el trabajo. Cuaderno del alumno. Programa de orientación para la toma de decisiones y la transición a la vida activa para el final de la Educación Secundaria Obligatoria, Ediciones Aljibe, 2000

