



MANUAL DEL TRABAJADOR JUVENIL

Métodos de educación no formal

21 nuevos métodos educativos para desarrollar las competencias sociales, cívicas e interculturales y asegurar la inclusión social de los jóvenes con y sin menos oportunidades.



DESARROLLANDO LAS COMPETENCIAS DE LOS JÓVENES A TRAVÉS DE ACTIVIDADES NO FORMALES



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





Youth
Work
2.0



Sprijin
si
Dezvoltare
Association


inerciadigital

**PROYECTO YOUTH WORK 2.0, FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA A
TRAVÉS DEL PROGRAMA ERASMUS+**

**SPRIJIN SI DEZVOLTARE ASSOCIATION ROMANIA – Coordinador del
proyecto y solicitante**

Sorina Carmen Vacariu – Directora del proyecto

Gabriela Adam – Experta en resultados intelectuales

sprijinsidezvoltare@yahoo.com

<https://sprijinsidezvoltare.wordpress.com/>

<https://www.facebook.com/SprijinSiDezvoltare/>

Inercia Digital –Socio del proyecto

Susana Corona Cruz – Directora del proyecto

contact@inerciadigital.com

<http://inerciadigital.com/>

<https://www.facebook.com/inerciadigital/>

El contenido de este manual no refleja necesariamente la opinión oficial de la Unión Europea. Su autor o autores asumen plena responsabilidad por la información y los puntos de vista aquí expresados.



Erasmus+

Índice

Introducción.....	5
Temas.....	9
La inclusión social	9
Discriminación.....	10
Competencias interculturales	10
Competencias sociales	12
Competencias cívicas.....	12
Resolución de conflictos.....	13
Autoestima y confianza en uno mismo.....	15
Experimentando y entendiendo la exclusión social.....	16
AISLAMIENTO	16
NO ERES BIENVENIDO	18
FIESTA SOCIAL	20
Fomentando la tolerancia y luchando contra la discriminación.....	22
EL TIOVIVO DE LA DISCRIMINACIÓN.....	22
LA PELOTA DE LA DISCRIMINACIÓN.....	24
ANUNCIO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.....	26
Desarrollando competencias interculturales	28
CRUCE FERROVIARIO	28
MAPA PIRATA DE LA IDENTIDAD.....	29
CONSTRUYENDO UN PAÍS	31
Desarrollando competencias sociales	33
LA RULETA SOCIAL.....	33
RUTA SOCIAL	35
JUNTOS	37
Desarrollando competencias cívicas.....	38
LAS ESPIGUILLAS DE TRIGO DE LAS COMPETENCIAS CÍVICAS.....	38
EL ESPEJO DE LA PARTICIPACIÓN ACTIVA.....	40
¡SÉ JOVEN Y ACTIVO!	42
¡SÉ JOVEN Y ACTIVO!	43
Gestión de conflictos	44
SIMULACIÓN DE CONFLICTO	44
GESTIONA TUS CONFLICTOS	46
CÍRCULOS DE GESTIÓN DE CONFLICTOS	48
Fortaleciendo la confianza y la autoestima.....	50
CUARTO DE ESTÁNDARES Y VALORES	50
EL LABERINTO DE LA CONFIANZA Y LA AUTOESTIMA.....	53
AUTOESTIMA	55
Bibliografía.....	56

ACERCA DE ESTE MANUAL



Hemos desarrollado 21 nuevos métodos de educación no formal para su uso en actividades con jóvenes con y sin menos oportunidades de manera conjunta. Los métodos buscan desarrollar las competencias sociales, cívicas e interculturales y al mismo tiempo asegurar la inclusión social. Los métodos de educación no formal han sido creados teniendo en cuenta las particularidades de cada tipo de oportunidad reducida, de modo que no tendrás que adaptarlos para asegurar la inclusión social.

Todo el que quiera desarrollar las competencias sociales, cívicas o interculturales de sus beneficiarios y quiera aumentar la tolerancia, fomentar la no discriminación y asegurarse de la inclusión social en sus actividades con la juventud puede usar este manual. Los supervisores o líderes juveniles, el personal de las organizaciones, los entrenadores, profesores, educadores, autónomos y otros expertos en el campo juvenil, el campo de la educación de adultos y la formación profesional pueden hacer uso de este manual para diseñar sus actividades.

De los 21 nuevos métodos, tres de ellos buscan desarrollar competencias sociales, tres buscan desarrollar competencias cívicas y tres buscan desarrollar competencias interculturales. Al mismo tiempo, estos métodos están diseñados para asegurar la inclusión social y aumentar la tolerancia entre los jóvenes con y sin menos oportunidades. El resto de los métodos están diseñados para fomentar la inclusión social: tres métodos fomentarán la tolerancia y la lucha contra la discriminación, otros tres métodos fortalecerán la confianza en otros y en sí mismos y la autoestima, tres métodos más han sido diseñados para experimentar y entender la exclusión social y los últimos tres métodos han sido diseñados para enseñar a gestionar conflictos.

Los métodos mejorarán la calidad del trabajo juvenil y te ayudarán a diseñar actividades para jóvenes con y sin menos oportunidades de forma conjunta. Usando estos métodos, queremos que tú, como experto, entiendas los diferentes contextos de trabajo; que aprendas a cómo fomentar la confianza y la autoestima de los jóvenes; que adquieras competencias en resolución de conflictos; que también adquieras competencias para implementar métodos de educación no formal con jóvenes con y sin menos oportunidades de forma conjunta; que aprendas nuevas maneras de fomentar competencias sociales, cívicas e interculturales; que descubras nuevos enfoques con los que desarrollar competencias sociales, cívicas e interculturales en jóvenes con y sin menos oportunidades; y que asegures la inclusión social.

NUEVOS MÉTODOS DE EDUCACIÓN NO FORMAL

Introducción

Este manual es para ti – EL TRABAJADOR JUVENIL – la persona que cada día contribuye y aporta a la comunidad desarrollando las competencias de los jóvenes con y sin menos oportunidades. Hemos desarrollado 21 nuevos métodos de educación no formal para su uso en actividades con grupos de jóvenes con y sin menos oportunidades para impulsar el desarrollo de competencias sociales, cívicas e interculturales y al mismo tiempo asegurar la inclusión social. Los métodos de educación no formal han sido creados teniendo en cuenta las particularidades de cada una de las oportunidades reducidas, de modo que no tendrás que adaptar los métodos para asegurar la inclusión social.

Todo aquel que quiera desarrollar las competencias sociales, cívicas o interculturales de sus beneficiarios, que quiera aumentar la tolerancia, fomentar la no discriminación y asegurarse de la inclusión social en sus actividades con jóvenes puede usar este manual. Los supervisores juveniles, los miembros del personal de diversas organizaciones que trabajan con la juventud, los líderes juveniles, los entrenadores, profesores, educadores, autónomos y otros expertos en el campo juvenil, el campo de la educación de adultos y la formación profesional pueden también hacer uso de este manual para diseñar sus actividades con jóvenes.

Los métodos mejorarán la calidad del trabajo juvenil y te ayudarán a diseñar actividades para jóvenes con y sin menos oportunidades de manera conjunta. Usando estos métodos, queremos que tú, como experto:

- entiendas los diferentes contextos de trabajo;
- aprendas cómo fomentar la confianza y la autoestima de los jóvenes;
- adquieras nuevas habilidades de resolución de conflictos;
- adquieras competencias para implementar métodos de educación no formal con jóvenes con y sin menos oportunidades de manera conjunta;
- aprendas nuevas maneras de fomentar competencias sociales, cívicas e interculturales;
- aprendas nuevos métodos para desarrollar competencias sociales, cívicas e interculturales en jóvenes con y sin menos oportunidades;
- garantices la inclusión social.

Todos los métodos están adaptados para poder usarse durante actividades con jóvenes con y sin menos oportunidades, de la siguiente manera:

- Los métodos son sensibles, tienen en cuenta las emociones y sentimientos de todas las personas;
- No sitúan a los participantes en posiciones competitivas, cada participante cuenta y es importante;
- No etiquetan ni encasillan a nadie;
- Ofrecen las mismas oportunidades a los jóvenes con menos oportunidades, se les trata como iguales a sus compañeros;
- La mayoría de los métodos se centran en el trabajo en equipo, de modo que los jóvenes con y sin menos oportunidades se complementen y ayuden entre ellos;

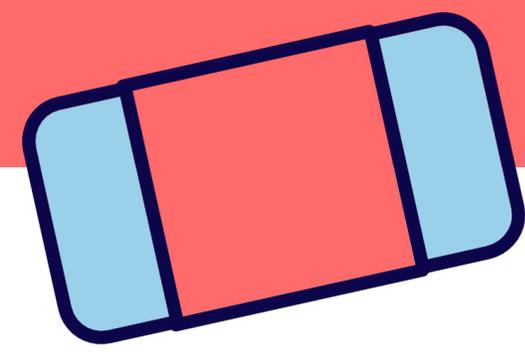
- No existe la obligación de realizar tareas idénticas, a los jóvenes se les ofrecerán tareas libres, por ejemplo, algunos participantes escribirán en un cuaderno y otros dibujarán, o podrán, o no, sentarse en una silla en momentos específicos. Estas opciones no afectarán a la estructura, el objetivo y los resultados esperados del método.
- Los métodos no se centran directamente en el grupo con menos oportunidades, los jóvenes no están siendo elegidos como un objeto de estudio, serán tratados de la misma forma que sus compañeros, como personas jóvenes que simplemente contribuyen a la actividad a través de sus experiencias personales y a través de lo que conocen y sienten, no en relación a la menor o menores oportunidades que puedan tener.
- Los métodos están diseñados para ayudar a los jóvenes a profundizar sus conocimientos, adquirir nueva información y desarrollar o adquirir nuevas competencias.
- Los métodos están diseñados para usarse en grupos mixtos de jóvenes con y sin menos oportunidades y para asegurar la inclusión social en métodos de educación no formal.

Los métodos no requieren adaptaciones porque han sido especialmente diseñados para jóvenes con y sin menos oportunidades. Si fuese necesario, incluye el apoyo necesario para los jóvenes con menos oportunidades que se ofrezca normalmente en las actividades de tu organización, por ejemplo, acompañantes, traductores del alfabeto braille, guías, etc. Si los jóvenes no necesitan de apoyos especiales en su día a día, no habrá necesidad de recursos especiales para su participación en estos métodos. Durante la actividad, podrás observar o evaluar que una persona joven necesita ayuda para realizar una tarea específica. O quizás un joven te pide ayuda para finalizar y realizar algunas tareas. Puedes ofrecer ayuda directamente o pedir que le ayude otra persona joven. Siempre debes buscar desarrollar la autonomía de los jóvenes con y sin menos oportunidades, de modo que la ayuda ofrecida de una persona joven a otra para realizar una tarea específica dure poco tiempo.

Durante la implementación de ciertos métodos, pueden surgir tensiones entre las personas jóvenes sin menos oportunidades, entre las personas jóvenes con menos oportunidades y entre las personas jóvenes con y sin menos oportunidades. Recomendamos que hagas un diario común para la reflexión durante las actividades no formales a medio y corto plazo, donde ciertas situaciones complicadas puedan ser registradas directamente por los participantes. El diario será leído a diario por el trabajador juvenil. El trabajador juvenil deberá discutir en privado o con todo el grupo cada situación para poder encontrar soluciones constructivas.

Este manual contiene 21 nuevos métodos de educación no formal. De los 21 nuevos métodos, tres de ellos buscan desarrollar competencias sociales, tres buscan desarrollar competencias cívicas y tres buscan desarrollar competencias interculturales. Al mismo tiempo, estos métodos están diseñados para asegurar la inclusión social y aumentar la tolerancia entre gente joven con y sin menos oportunidades. El resto de los métodos están diseñados para fomentar la inclusión social: tres métodos fomentarán la tolerancia y la lucha contra la discriminación, tres métodos incrementarán la confianza en otros y en sí mismos y la autoestima, mientras que tres métodos más están diseñados para experimentar y entender la exclusión social, y otros tres métodos están diseñados para gestionar conflictos.

Estos 21 nuevos métodos no formales están desarrollados en base a un compendio de la literatura y la teoría, así como en la experiencia de los expertos. Todos los métodos han sido previamente probados.



Los nuevos métodos han sido creados usando principios educativos no formales. El proceso de aprendizaje está centrado en la juventud. Los métodos han sido diseñados para la interacción física y psicológica e involucran a los jóvenes de manera activa en su proceso de aprendizaje, usando sus competencias, emociones e intelecto. Los métodos siguen los principios de aprendizaje experimental del ciclo de Kolb, ofreciendo oportunidades a los jóvenes para experimentar, reflexionar, encontrar soluciones, sacar conclusiones, discutir y aplicar lo que han aprendido en la vida real. Los métodos consideran las preferencias de aprendizaje de cada estilo de aprendizaje existente (activo, reflexivo, teórico y pragmático).

Los nuevos métodos contienen las descripciones necesarias y ejemplos de preguntas para el final de la sesión que ayudarán directamente al trabajador juvenil a dirigir el aprendizaje a través de todas las etapas del ciclo de Kolb.

Para cada menor oportunidad los 21 nuevos métodos tienen las siguientes peculiaridades:



Obstáculos sociales – los métodos se centran en la inclusión de gente joven con obstáculos sociales incrementando la tolerancia entre los jóvenes con y sin obstáculos sociales, aumentando el autoconocimiento y la confianza en sí mismos, eliminando estereotipos y creando ocasiones para el grupo mixto de personas jóvenes con y sin obstáculos sociales para la cooperación y colaboración.

Obstáculos económicos – estos métodos facilitarán la inclusión social y equiparán a gente joven con obstáculos económicos con las habilidades necesarias para mejorar su vida social y cívica, para aprender de las experiencias de otra gente joven, para expresarse e incrementar su calidad de vida.

Discapacidad – los jóvenes con discapacidades tendrán la oportunidad de aprender junto a gente joven sin discapacidades y llegar a conocerlos mejor. Serán tratadas del mismo modo y tendrán oportunidades para colaborar con gente joven sin discapacidades para resolver tareas juntos. Los métodos están centrados en la inclusión social y ayudarán a los jóvenes a entender estereotipos. Usando estos métodos, ofrezcas a los jóvenes con discapacidades la oportunidad de expresarse a sí mismos y su potencial creativo, de ser escuchados y sentir que importan. Al mismo tiempo, puedes crear la oportunidad para gente joven sin discapacidades para entender mejor la situación de los jóvenes con discapacidades.

Dificultades de aprendizaje – estos métodos ofrecen desafíos dinámicos de aprendizaje, aseguran la interacción de los jóvenes con dificultades de aprendizaje y desarrollan su habilidad para finalizar tareas. Los métodos equiparán a los jóvenes con competencias sociales, cívicas e interculturales. Estas competencias mejoran o añaden a la educación formal e incrementan las oportunidades a tener una vida mejor. Los jóvenes en los grupos mixtos pueden actuar como modelo o como fuente de inspiración.

Diferencias culturales – los métodos están centrados en la existente diversidad a nivel local, las coexistentes nacionalidades o etnicidades en el mismo país, incluyendo inmigrantes, y también la diversidad existente a nivel internacional, la exploración de la identidad, la diversidad y a sentirse integrado. Los métodos fomentan la inclusión social y aumentan la tolerancia entre los jóvenes. Los métodos ofrecen oportunidades para el autoconocimiento, la autorreflexión y para la introspección. Los métodos también ayudan a los jóvenes a entender la diversidad, a expresar diferentes opiniones, a compartir su modo



de hacer cosas y también a aprender de la juventud sin menos oportunidades, para mejorar sus competencias y autoestima.

Problemas de salud – estos métodos ofrecen a los jóvenes con problemas de salud la oportunidad de realizar su potencial completo y desarrollar las habilidades necesarias para su vida diaria. Los métodos también ofrecerán un significado a los jóvenes con problemas de salud cuando no puedan encontrarlo, al estimular su autoestima, la participación activa y la resolución de conflictos. Los métodos facilitan la inclusión social, la colaboración y comunicación entre los jóvenes con y sin problemas de salud y ofrecen la oportunidad de compartir experiencias y aprender los unos de los otros.

Obstáculos geográficos – los jóvenes con obstáculos geográficos tendrán la oportunidad de cooperar y colaborar con gente de otros entornos. Tendrán la oportunidad de aprender de los puntos de vista de otros jóvenes (gente joven que tiene otras condiciones de vida y acceso a diferentes servicios). Los jóvenes sin menos oportunidades aprenderán lo mismo de los jóvenes con obstáculos geográficos. Las competencias desarrolladas a través de estos métodos contribuirán a la inclusión social y al bienestar de los jóvenes con obstáculos geográficos.

En los siguientes capítulos encontrarás los nuevos métodos de educación no formal. Cada método contiene el objetivo (las competencias que desarrollarás); los recursos necesarios (materiales); el tamaño del grupo (con o sin límite); el tiempo necesario; una descripción por pasos (qué harás con los jóvenes, el método en sí); una reflexión, evaluación y preguntas para el final de la sesión (preguntas para ayudar a los jóvenes con y sin menos oportunidades a reflexionar y conceptualizar los conceptos aprendidos); consejos para el futuro y consecuencias (qué puede ocurrir, qué puedes hacer y cómo reaccionar en diferentes situaciones).



Temas

La inclusión social

La inclusión social de los jóvenes con menos oportunidades puede asegurarse ofreciendo las mismas oportunidades para que participen en la sociedad, creando ocasiones en las que pueden ser apreciados y valorados y ayudándoles a vivir con dignidad. Las necesidades básicas de los jóvenes con menos oportunidades tienen que ser alcanzadas, y las diferencias entre los jóvenes con y sin menos oportunidades debe ser respetada.

Un país en el que la inclusión social de los jóvenes con menos oportunidades es fomentada es un país en el que:

- **Todos los jóvenes tienen las mismas oportunidades.** A todas las personas se les brinda la oportunidad de participar de manera completa en la vida económica, social, política y cultural. Deben disfrutar los beneficios de una activa participación. El trabajo juvenil debe eliminar los indeseables efectos de la exclusión social y ayudar a la juventud con menos oportunidades a tomar control de la calidad de su vida.
- **Las necesidades básicas de todos los ciudadanos deben ser satisfechas.** Junto al respeto y la defensa de los derechos humanos fundamentales, una de las principales premisas de la calidad de vida es que las necesidades elementales estén cubiertas, así como el acceso a una educación libre, sanidad y servicios sociales deben estar asegurados. Estos importantes aspectos permiten a los jóvenes vivir vidas de provecho, tener las aspiraciones equivalentes, a tener control sobre sus vidas y a participar activamente en la vida en comunidad. Creando las mismas oportunidades para jóvenes con y sin menos oportunidades y creando actividades dirigidas, los trabajadores juveniles pueden aumentar el sentido de responsabilidad de los jóvenes ya ayudarles a desarrollar las competencias necesarias para integrarse en su comunidad social e interactuar con su entorno para poder solucionar los problemas de su comunidad.
- **Todas las personas deben ser apreciadas y valoradas.** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (Art. 1 de la *Declaración universal de los derechos humanos* de las Naciones Unidas). La gente que se siente apreciada y vive con dignidad tiene una mejor oportunidad de tener control sobre su vida y participar de manera activa en la sociedad.
- **Cada individuo es único.** Las diferencias entre los jóvenes con y sin menos oportunidades debe ser respetada en la sociedad. Las diferencias entre individuos pueden estar determinadas por la raza, género, etnicidad, nacionalidad, situación socioeconómica, edad, orientación sexual y creencias (religiosas, políticas u otras), tanto como competencias físicas, cognitivas o sociales. El concepto de la diversidad debe extenderse más allá de la tolerancia e implicar aceptación y respeto. Fomentar la diversidad incrementa las oportunidades para que todos los jóvenes alcancen todo su potencial, y al mismo tiempo, las comunidades en las que viven pueden usar este potencial de modo proactivo y beneficiarse de él.



Discriminación

De acuerdo con el ‘Convenio Europeo de Derechos Humanos’, la discriminación es “el diferente trato de personas en situaciones análogas, o el mismo trato de personas en diferentes situaciones, sin justificación objetiva y razonable. No todo el trato diferente es discriminación”.

La discriminación puede aparecer en base a ideas preconcebidas o la falta de conocimiento sobre la otra persona.

Para fomentar la antidiscriminación y la lucha contra la discriminación, el trabajador juvenil puede crear oportunidades para los jóvenes con y sin menos oportunidades para reunirse e interactuar, para aprender los unos de los otros y colaborar. Para poder entender la discriminación, primero, los jóvenes deben conocer y ser conscientes de ella, y luego enfrentarse a diferentes situaciones de discriminación.

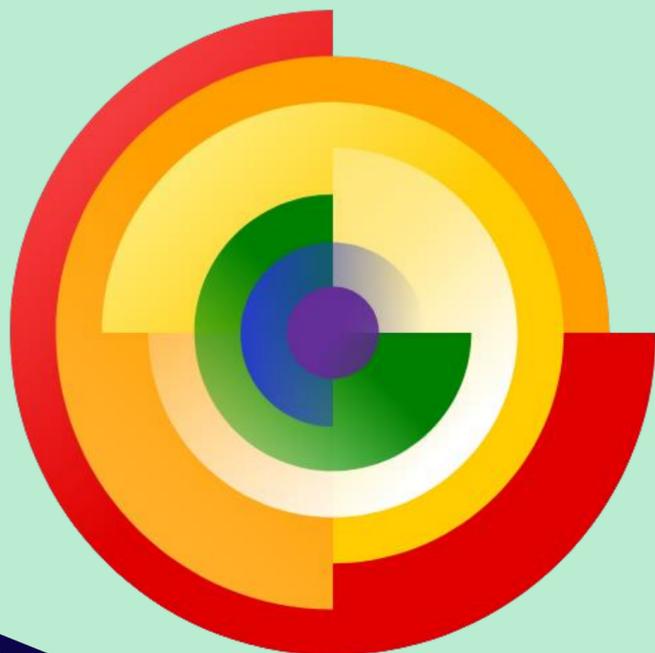


Para poder luchar contra la discriminación, es importante la eliminación de estereotipos que se han ido pasando de generación en generación con el tiempo e incrementar la tolerancia entre los jóvenes con y sin menos oportunidades.

La tolerancia entre los jóvenes con y sin menos oportunidades puede ser ensalzada y mejorada si los trabajadores juveniles se proponen desarrollar las capacidades de los jóvenes a la hora de tolerar diferentes expectativas, intereses, opiniones y necesidades, y a hacerles entender y aceptar los hechos tal y como son.

Competencias interculturales

Para reforzar la identidad y el sentimiento de inclusión de los jóvenes, es importante que los jóvenes con y sin menos oportunidades sean conscientes de sus orígenes (nacionalidad, raza o etnicidad), creencias, religión y valores.



OPEN CULTURE

Para un mejor entendimiento de la diversidad, la cultura y la identidad los trabajadores juveniles pueden usar el iceberg de la cultura en las actividades no formales con los jóvenes con y sin menos oportunidades conjuntamente.

La analogía del **Iceberg Cultural** ayudará a que los jóvenes entiendan los aspectos visibles de la cultura (la comida, ropas tradicionales o manera de vestir, juegos, bailes tradicionales, el arte, la literatura, la música popular) y los aspectos de la cultura menos visibles o invisibles (estructura, nociones, definiciones, actitudes, roles, ideales, etc.).

- ❖ Ser un agente activo en la lucha contra la discriminación y la injusticia social, para ser consciente y estar informado, y para permitir a los jóvenes enfrentarse a la discriminación y la injusticia social.
- ❖ Habilitar a los jóvenes con y sin menos posibilidades a fomentar y proteger los derechos humanos.
- ❖ Entender la cultura como un proceso dinámico, estar dispuesto a descubrir diversidad y aprender sobre otras culturas coexistentes o diferentes nacionalidades o etnicidades, incluyendo inmigrantes, a nivel local, regional, nacional e internacional; a explorar la identidad, el impacto de la geografía en la cultura, política, etc.
- ❖ A crear un sentimiento de solidaridad, a desarrollar y mejorar las habilidades de los jóvenes y las actitudes proactivas, alentándoles a denunciar cualquier tipo de abuso que puedan haber sufrido o del que puedan haber sido testigo, para poder ayudarles a aceptar sus derechos y deberes.
- ❖ Ayudar a la capacidad de los jóvenes con y sin menos oportunidades de lidiar con el tipo de inseguridades que pueden surgir de un contexto internacional y/o intercultural, incrementando la confianza en sí mismos, desarrollando habilidades comunicativas y la flexibilidad.
- ❖ A desarrollar las habilidades de pensamiento crítico, aplicar y analizar la información por medio de la comunicación, observación, experiencia, reflexión o a través del razonamiento; a desarrollar su capacidad para decir que no cuando la situación lo requiera, y a criticar un paradigma.
- ❖ A desarrollar la empatía de los jóvenes, a cambiar su perspectiva, a ayudarles a identificar y eliminar estereotipos pertinentes a otras culturas.
- ❖ A cultivar la tolerancia por la ambigüedad para los jóvenes con y sin menos oportunidades.



Figura 1. El Iceberg Cultural

Competencias sociales

Las competencias sociales incluyen “las competencias personales, interpersonales e interculturales y cubren todas las formas de comportamiento que equipan a los individuos para participar de un modo efectivo y constructivo en la vida social y laboral, particularmente en cada vez más diversas sociedades, y a resolver conflictos cuando sea necesario. Está relacionado con el bienestar social y personal.” (Youthpass).

De acuerdo con las principales competencias socioemocionales, hay cinco competencias clave necesarias para mejorar el aprendizaje social y emocional. El trabajador juvenil puede desarrollar las siguientes competencias sociales para equipar a los jóvenes con y sin menos oportunidades con el conocimiento, las competencias, las actitudes y comportamientos necesarios para asegurar la participación social:

- ✚ **Autoconsciencia:** para categorizar los propios sentimientos, identificar conexiones entre sentimientos y pensamientos y ciertos comportamientos, hacer una autoevaluación acertada de puntos fuertes y desafíos, ser optimistas y desarrollar autoeficacia.
- ✚ **Habilidades para relacionarse:** para crear y mantener relaciones con individuos y grupos, cooperar, comunicarse con claridad, escuchar activamente, buscar y ofrecer ayuda cuando sea necesario y ser capaces de gestionar conflictos.
- ✚ **Conciencia social:** ser capaces de expresar empatía, de conducir la toma de perspectiva, de entender normas éticas y sociales de comportamiento, de reconocer el entorno familiar y de trabajo o escolar y de apoyar a la comunidad.
- ✚ **Toma de decisiones responsable:** poder considerar el bienestar propio y de los demás, ser consciente de las responsabilidades individuales, de comportarse éticamente, de basar las decisiones en términos de su seguridad y campos sociales y éticos, de evaluar de manera realista las consecuencias de diversas acciones.
- ✚ **Autocontrol:** ser capaces de lidiar con estrés, de tener autocontrol, de ser capaces de motivarse a sí mismos, de saber cómo gestionar y alcanzar metas, ser capaces de adaptarse a diferentes situaciones y entornos.



Competencias cívicas

Las competencias cívicas “equipan a individuos para participar de manera completa en la vida cívica, basada en el conocimiento de las estructuras y conceptos sociales y políticos y un compromiso a la participación activa y democrática.” (Youthpass).

La participación activa de los jóvenes en la vida comunitaria es posible dependiendo de su nivel de conocimiento de los cambios sociales y culturales que suceden en su comunidad.



Los trabajadores juveniles deben enseñar a los jóvenes a tomar responsabilidad directa por ciertos asuntos de su comunidad y a tomar un rol activo en las políticas relacionadas. La participación puede ser física u online. El trabajador juvenil enseñará a los jóvenes lo que es la participación, les enseñarán sobre la vida democrática y política y cómo pueden participar e interactuar a nivel local, regional, nacional y europeo:

- Desarrollando su ciudadanía activa, su habilidad de tomar iniciativas,
- Enseñándoles cómo pueden involucrarse en la política, hablándoles de los partidos nacionales y europeos, cómo funciona la política a nivel nacional y europeo, cómo pueden involucrarse en las elecciones europeas y cómo y cuándo tienen que votar.
- Mejorando su pensamiento crítico y el conocimiento práctico sobre los medios de comunicación.
- Fomentando oportunidades en cuanto a cómo defender políticas.
- Fortaleciendo el sentimiento de que los jóvenes pertenecen en la sociedad y en la Unión Europea.

Resolución de conflictos



Para el bienestar de los jóvenes con y sin menos oportunidades y para poder mejorar su calidad de vida, el trabajador juvenil debe desarrollar sus competencias para ayudarles a resolver y manejar conflictos. En este sentido, el trabajador juvenil hará uso de actividades no formales para mejorar las habilidades de los jóvenes en cuanto a resolución de conflictos.



En situaciones de la vida real, durante un conflicto, una persona puede sentirse y actuar de tres diferentes maneras: pasiva, asertiva y agresiva. Al mismo tiempo, la misma persona puede recibir respuestas de su interlocutor de las mismas maneras, pasiva, asertiva o agresiva. Normalmente, la gente reacciona a una situación en particular de diferentes maneras, sus reacciones abarcan rasgos de las tres características básicas. Al fin y al cabo, nadie es

completamente asertivo.

La asertividad es la habilidad de expresar las opiniones y elecciones de uno mismo de manera que la autoestima y la individualidad de los demás no son perjudicadas. Es un componente importante de las habilidades sociales junto a la gratificación, la empatía, la cooperación, la autopresentación y la habilidad de reaccionar y cambiar nuestro comportamiento en diferentes situaciones, entornos y relaciones.

Aquellas que muestran comportamiento pasivo durante un conflicto son normalmente personas inhibidas. Las personas pasivas permiten ciertas reacciones y comportamientos de otras personas, incluso si no les gusta lo que se les está diciendo o haciendo. Compran la paz a un gran precio, denegando sus derechos.

Aquellos que muestran comportamiento agresivo durante un conflicto son hostiles y tratan de alcanzar su objetivo dominando a los demás, a veces por medio de la violencia. La agresión pasiva es una variación del comportamiento agresivo. La gente que es pasivo-agresiva no considera las necesidades de las otras personas, y a menudo toman el papel de víctimas. Ambas formas de agresión indican baja autoestima.

La resolución de conflictos puede ser lograda siguiendo 6 principios: la identificación del problema que causó el conflicto; la identificación de los sentimientos asociados con el conflicto; la identificación del impacto del problema; la identificación de las posibles soluciones para resolver el conflicto, seleccionando las mejores; la implementación de las soluciones; la evaluación sobre la resolución del conflicto.

Thomas y Kilmann diseñaron el *Conflict Mode Instrument*, un sistema con cinco estilos de resolución de conflictos que se sitúan en dos dimensiones, asertividad y cooperación:

- **Competir:** la persona trata de satisfacer sus propias necesidades y preocupaciones. Este estilo es asertivo, pero no cooperativo, una lucha por el poder con una dinámica victoria-derrota.
- **Evadir:** la persona evade el conflicto, sin discutir los hechos. No es ni asertivo ni cooperativo.
- **Acomodar:** la persona satisface solo las necesidades de la otra persona, ignorando las suyas propias. Esto no es asertivo, pero sí cooperativo, con dinámica derrota-victoria.
- **Colaborar:** es una estrategia en la que ambas partes están satisfechas, encuentras una solución que se adapta a ambos. Es una solución victoria-victoria con un estilo cooperativo y asertivo.
- **Comprometerse:** ambas partes satisfacen parcialmente sus necesidades y preocupaciones. Es parcialmente asertivo y cooperativo.

Autoestima y confianza en uno mismo



La autoestima puede estar basada en la elección de normas externas que una persona piensa que puede, o no, alcanzar. Puede también provenir de comparar diversas imágenes de uno mismo que coexisten dentro de sí: el ser actual, el ser ideal y la imagen que el individuo tiene entre los que lo conocen. En un sentido más amplio, la autoestima es el valor que adherimos a nuestra propia persona.

De acuerdo con la *Enciclopedia de psicología*, existe una “autoestima global”, una apreciación continua en una escala de positivos y negativos del propio ser, dando valoraciones particulares en distintos campos y potenciales específicos, así como una “autoestima específica”, que refleja un cierto rasgo o competencia (aparición física, popularidad, competencia profesional, calidad conyugal o parental, etc.).

La autoestima está basada en tres elementos: la confianza en uno mismo, la autoconcepción y el amor propio.

Amor propio – Este es el elemento más importante. Valorarnos significa querernos, el amor no depende de ninguna condición: nos queremos a pesar de nuestros defectos y fallos, nos queremos porque una voz interna simplemente nos dice que somos merecedores de amor y respeto. Este amor propio depende del amor que los individuos han recibido en su infancia.

La autoconcepción – El segundo pilar de la autoestima está representada por el concepto de uno mismo, la opinión que tenemos sobre nosotros, basada, o no, en nuestras cualidades y defectos – qué cualidades o defectos creemos que tenemos, nuestro potencial específico y nuestras limitaciones. En este elemento, la subjetividad juega un papel esencial. La concepción de uno mismo se origina en el entorno familiar. El hecho de que las dudas y ansiedades de un niño sean ignoradas puede dar lugar a una profunda vulnerabilidad en la autoestima. En algunos casos, una autoconcepción limitada hará que la persona dependa de otros (estará limitada al rol de sucesor o seguidor).

La confianza en uno mismo. El tercer componente de la autoestima es la confianza en uno mismo – esto se aplica a nuestros actos. Tener confianza significa creer que eres capaz de actuar de manera apropiada en situaciones importantes. La confianza en uno mismo no es muy difícil de identificar, puede ser analizada por simple observación. Viene de la educación recibida en la familia. Se transmite a través del ejemplo y la conversación.



La autoestima y la confianza son muy importantes para los jóvenes con y sin menos oportunidades. Haciendo uso de métodos específicos, el trabajador juvenil puede aumentar la autoestima de los jóvenes, realizando un cambio significativo en sus vidas personales y profesionales, así como en su bienestar general.

Experimentando y entendiendo la exclusión social

AISLAMIENTO

Objetivo: entender qué es la exclusión social, identificar y entender cómo se siente una persona excluida

Recursos necesarios: sobres, papeles, lápices

Tamaño del grupo: variado

Tiempo requerido: 40 minutos



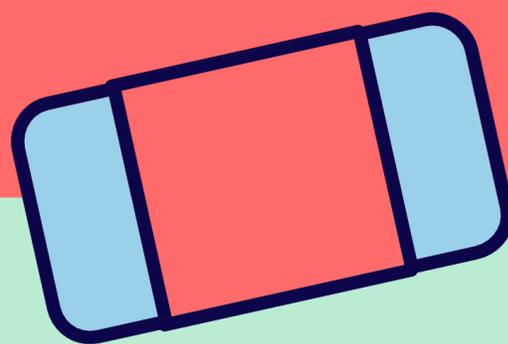
Descripción por pasos

1. Al comienzo del método informarás a los participantes de que cada uno recibirá un sobre con una condena definitiva acerca de su futuro enviada por un juez.
2. Dales los sobres a los participantes y pídeles que no miren dentro. La mitad recibirá una muy dura y severa condena y la otra mitad recibirá una condena muy buena, éstos serán los afortunados. La elección es aleatoria. Prepararás los sobres antes de que comience el método.

Por ejemplo, como condenas severas puedes sentenciar a los jóvenes a no poder hacer cosas como pasear por centros comerciales, ir a la universidad, casarse, tener hijos, ir al dentista, usar el teléfono o ir a restaurantes o discotecas. O quizás puedes escribir restricciones como que sólo pueden ir a la playa o al parque de las 7 a las 9 de la mañana y únicamente si no hay más personas ya allí. Especifica en la condena que todo esto ocurre porque a la comunidad le molesta su presencia, que son malas personas, o incluso porque la mayoría ha decidido que es lo mejor para la comunidad.

En las condenas buenas puedes escribir que tienen muchos derechos, que pueden elegir qué hacer, pueden ir donde quieran y que son libres y afortunados. Especifica en la condena que son buenas personas y que son queridos por la comunidad.

1. Pide a los participantes que se levanten y entrégale un sobre a cada uno.
2. Después de que lean el contenido de los sobres pídeles que escriban lo que piensan en un trozo de papel.
3. Haz equipos de dos personas, cada uno con un sobre diferente, y pídeles que discutan entre ellos acerca de cómo su condena les ha hecho sentir.
4. Después de 10 minutos los participantes volverán a sus asientos con todo el grupo, donde responderán a las preguntas de reflexión y evaluación.



AISLAMIENTO



Reflexión y evaluación

- ¿Cómo te sentías esperando tu condena?
- ¿Cómo te sentiste cuando viste que recibiste la condena mala?
- ¿Cómo te sentiste cuando recibiste la condena buena?
- ¿En qué pensaste cuando leíste la condena?
- ¿Cómo te sentiste después de hablar con alguien con otra condena diferente a la tuya?
¿Pensaste que era justo? ¿Qué quisiste hacer entonces?
- ¿Era esto una forma de exclusión social?
- ¿Qué otros ejemplos de exclusión social conoces?
- ¿Por qué piensas que la gente sufre exclusión social?
- ¿Qué repercusiones piensas que puede tener la exclusión social?
- ¿Qué podemos hacer cada uno de nosotros para contribuir a la inclusión social?
- ¿Qué puede hacerse a nivel institucional?
- ¿Cuándo ocurren cosas como esta en la vida real? ¿Por qué?

Consejos para el futuro y consecuencias

Asegúrate de que los participantes se encuentran bien después de acabar el método. Debate acerca de los sentimientos que han experimentado como resultado del método, ofrece a los participantes el espacio necesario para expresarse. Pregúntales si lo han discutido lo suficiente en los equipos, o si necesitan algunos minutos más. Si fuese necesario, dales 5 o 10 minutos adicionales.

Después de las preguntas de reflexión, pídeles que tengan en cuenta que esto era una simulación, de la que deberían aprender. Los sobres se repartieron aleatoriamente, y todo el mundo merece un sobre con una buena sentencia. Puedes simbolizar esto dando sobres con mensajes buenos a todos los jóvenes que recibieron una condena severa, dándoles tiempo para que la lean (al final de método, después de las preguntas de reflexión).





NO ERES BIENVENIDO

Objetivo: experimentar el sentimiento de exclusión y entender el impacto negativo de los prejuicios.

Recursos necesarios: trozos pequeños de papel, bolígrafos

Tamaño del grupo: Variado

Tiempo requerido: 30 minutos

Descripción por pasos:

1. Se informa a los participantes de que este es una actividad silenciosa y de que no se les permite hablar.
2. Pega en la frente de cada participante un pequeño trozo de papel con una característica o comportamiento secreto. No sabrán lo que está escrito en el trozo de papel pegado en su frente, por lo tanto, no sabrán qué característica o rasgo han recibido, solamente podrán ver las características de los otros participantes. La mitad de las características serán positivas, y la otra mitad negativas. Las características pueden ser:

Positivas: creativo/a, inteligente, perseverante, enfático/a, etc.

Negativas: agresivo/a, narcisista, egocéntrico/a, etc.

3. Todo el mundo en la habitación tiene un tiempo limitado para encontrar un compañero para participar con él en un concurso de talentos; participarán juntos, como un equipo. Se les dirá que es importante formar un buen equipo para poder ganar.
4. Los participantes andarán por la habitación y se comunicarán con los demás de manera no verbal. Está prohibido decir al compañero cuál es la característica pegada en su frente o encontrar maneras de hacerlo visible.
5. Después de que se formen todos los equipos, los participantes serán invitados a permanecer con todo el grupo. Se les dirá que el concurso de talentos al final no se celebrará.
6. Debate con los participantes acerca de sus propios sentimientos usando las preguntas de reflexión y evaluación.

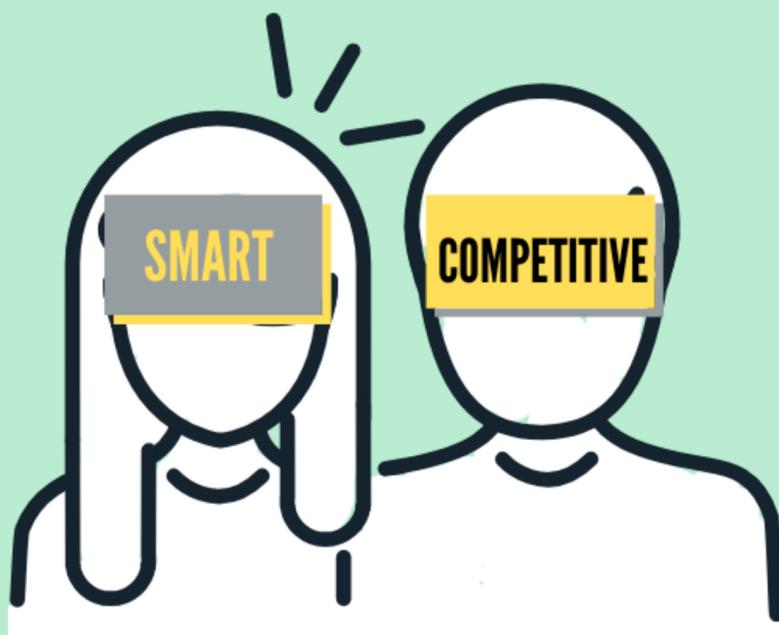
NO ERES BIENVENIDO

Reflexión y evaluación

- ¿Ha sido difícil encontrar un equipo?
- ¿Cómo elegiste a tu compañero? ¿Por qué lo elegiste antes que a otra persona?
- ¿Has usado algún criterio de selección?
- ¿Cómo se sintieron los jóvenes con características positivas?
- ¿Cómo se sintieron las personas con características negativas? ¿Se sintieron excluidas, marginalizadas o aisladas?
- ¿Cuáles eran tus estrategias para encontrar un compañero? ¿Tuviste que esforzarte para conseguir que se unieran a tu equipo, o al revés, se unieron con facilidad?
- ¿Cómo puedes asociar lo que ha pasado aquí con situaciones de exclusión social en la vida real?
- ¿Cómo puedes usar lo que has aprendido aquí en tu día a día?

Consejos para el futuro y consecuencias

Es importante hacer este método después de que conozcas a los participantes en tu grupo y que elijas las características basándote en esta información (no quieres poner una característica negativa en alguien que la tiene de verdad). Tienes que prestar atención especial a sus sentimientos y crear un espacio para la discusión para que puedan expresarse y entender sus propios sentimientos. Tú, como facilitador, los guiarás en este proceso. Ten en mente el hecho de que este juego puede tener un gran impacto en algunos participantes, y que es necesario que todo el mundo hable. Mientras hacen sus tareas, observa sus reacciones e identifica si es necesario pasar más tiempo en las conclusiones y evaluación. No termines la actividad si los participantes están tristes o frustrados. Durante la evaluación enfatiza el hecho de que esto era un método, y que no es una representación de la realidad.



FIESTA SOCIAL

Objetivo: Este método se usará para ayudar a los participantes a experimentar y entender la exclusión social – cómo se siente una persona cuando ha sufrido discriminación y exclusión social

Recursos necesarios: Bufandas

Tamaño del grupo: Variado

Tiempo requerido: 30 minutos



Descripción por pasos

1. Informa a los participantes de que van a ir a una fiesta. Para poder ir, tendrán que crear sus atuendos eligiendo algunas bufandas y poniéndoselas. Pídeles que usen solamente una mano para asegurarte que el proceso sea complicado.
2. Después de que cada participante cree el atuendo vistiéndose con las bufandas, cada uno de ellos presentará su elección y describirá la idea de su atuendo. Tendrán que explicar cómo han usado las bufandas o dar otros detalles que piensen que son relevantes.
3. Después de que todos los participantes hayan presentado sus atuendos elegirás a unos pocos de ellos, usando un criterio secreto, como puede ser un color específico (elige a los participantes que tengan rosa en su atuendo, o a los que lleven pantalones cortos, o cualquier otro criterio). Entonces invitarás a los participantes seleccionados a tomar parte en un juego corto y divertido para romper el hielo. Le dirás a los otros que no han cumplido ciertos estándares y que no serán incluidos en el juego. Pídeles amablemente que se sienten y esperen a que termine el juego.
4. Después de que el juego para romper el hielo haya terminado pide a todos los participantes que se sienten. Diles a todos que esto era una simulación de exclusión social y que has elegido a los participantes que llevaban cierto color (o cualquier otro criterio que hayas seleccionado). Diles a los participantes que los supuestos estándares no eran reales y que están en un sitio seguro, donde todos son apreciados. Da las gracias a todos ellos por su participación y enfatiza que todos ellos han contribuido al éxito del método.



FIESTA SOCIAL

Reflexión y evaluación

- ¿Cómo te has sentido durante esta experiencia? ¿Cómo te sentiste sobre las personas que fueron seleccionadas y participaron en el juego para romper el hielo?
- ¿Qué pensaste de la elección del trabajador juvenil de ciertas personas? ¿Cómo te sentiste al tener que quedarte en la silla? Y los participantes que fueron elegidos, ¿qué pensasteis de las personas que no fueron seleccionadas?
- ¿Puedes describir tus sentimientos acerca de las acciones del trabajador juvenil?
- ¿Puede esta situación ocurrir en la vida real? ¿Cuáles son las similitudes con la vida real?
- ¿Cuáles son las categorías de las personas excluidas en general? ¿Por qué?
- ¿Te has enfrentado a situaciones de exclusión social en tu día a día? ¿Cómo te hicieron sentir?
- ¿Has excluido a otras personas? ¿Por qué?
- ¿Qué puedes hacer para prevenir la exclusión social?

Consejos para el futuro y consecuencias

Asegura un espacio seguro donde todos los participantes se sientan libres para expresar sus pensamientos y sentimientos si quieren hacerlo. Observa con atención sus reacciones verbales y no verbales, y ayúdalos a expresarse. Este método puede ser delicado, así que no lo termines hasta que estés seguro de que todos los participantes han expresado lo que quieren. Para ello, pregunta al final si aún hay gente que quiera expresarse, y ofréceles la oportunidad de decir lo que quieren. Al final asegúrate de que todos los participantes dejen de hacer un papel, y de que hayan entendido que esto era sólo un método. Explícales que están en un espacio seguro, en el momento actual y de que no están reviviendo un evento pasado de sus vidas. Sé tan claro como puedas para que puedan entender que esto era una nueva experiencia de aprendizaje.



Fomentando la tolerancia y luchando contra la discriminación

EL TIOVIVO DE LA DISCRIMINACIÓN

Objetivo: Este método se usará para incrementar el conocimiento y entendimiento de diferentes tipos de discriminación, para fomentar la tolerancia y la lucha contra la discriminación.

Recursos necesarios: lápices de colores o acuarelas,
rotafolios, folio A4, pegamento

Tamaño del grupo: variado, al menos 10 personas

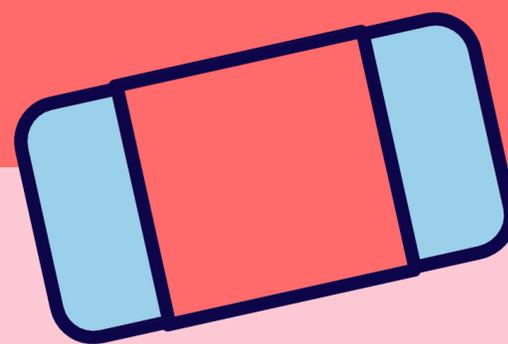
Tiempo requerido: 1 hora



Descripción por pasos

1. Pide a los participantes que piensen sobre una situación de discriminación que hayan observado o que hayan visto en los medios y que haya tenido un fuerte impacto en ellos.
2. Pide a los participantes que representen simbólicamente la situación de discriminación haciendo un dibujo y escribiendo una emoción representativa (puedes decirles que la simbolicen con un emoticono).
3. Forma equipos de 5 jóvenes. Cada participante discutirá dentro de su equipo cada situación discriminatoria, sus dibujos y símbolos, sus pensamientos, sus emociones relacionadas con el evento y algunas posibles repercusiones.
4. Pon al menos un rotafolio en el centro del grupo. Pide a alguien que esboce un gran tiovivo, que tendrá entonces que ser personalizado por todos los participantes. En vez de animales (que encontraríamos normalmente en un tiovivo), tendrán que dibujar los símbolos de la situación de discriminación y las emociones asociadas con ese evento. También puedes dibujar tú mismo el tiovivo antes de que empiece la actividad.
5. Después de que cada participante dibuje su símbolo, pídeles que analicen el tiovivo. Dale tiempo suficiente para explorar los resultados y observa con atención el tiovivo finalizado. Incítales a interactuar los unos con los otros para descubrir los símbolos y las emociones que los dibujos representan.
6. Pide a los participantes que vuelvan a sus sitios y hazles preguntas de la sección de reflexión y evaluación.





TIOVIVO DE LA DISCRIMINACIÓN

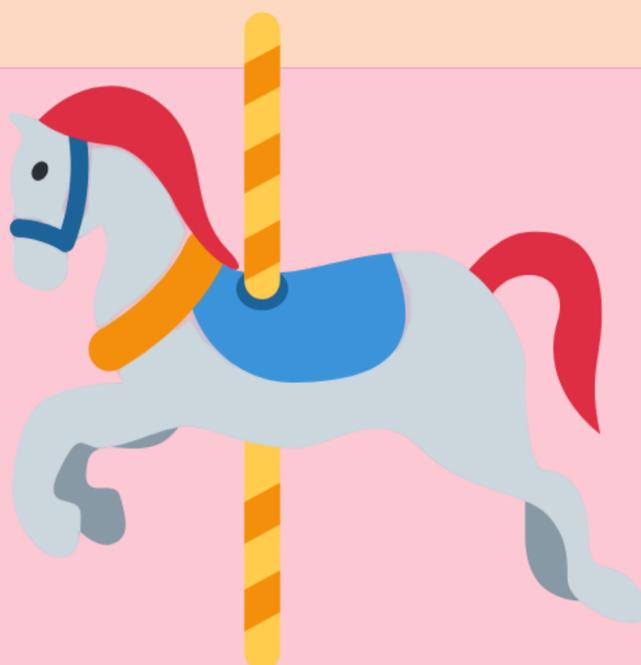
Reflexión y evaluación



- ¿Qué te ha gustado de esta experiencia? ¿Por qué?
- ¿Qué has encontrado más complicado durante tu proceso de aprendizaje?
- ¿Cómo te ha ayudado tu equipo en tu proceso de aprendizaje?
- ¿Qué has aprendido de las situaciones de discriminación presentadas por tus compañeros?
- ¿Has descubierto nuevas situaciones de discriminación? ¿Cómo te han ayudado las perspectivas de tus compañeros?
- ¿Qué similitudes y diferencias puedes encontrar entre las diferentes experiencias vitales con relación a la discriminación?
- ¿Qué has aprendido de esta experiencia?
- ¿Cómo podemos comparar el tiovivo (que es una metáfora para la discriminación) con situaciones en nuestro día a día?
- Piensa detenidamente sobre las emociones unidas al tiovivo de la discriminación. ¿Qué ha comenzado el tiovivo? ¿Qué piensas que puede pararlo?
- ¿Cómo podemos usar emociones para luchar contra la discriminación y fomentar la tolerancia?

Consejos para el futuro y consecuencias

Si el espacio te lo permite, puedes hacer el método más dinámico poniendo el tiovivo en la pared y colgando varios hilos de él. Pide a los participantes que peguen sus folios en el extremo de los hilos. El estilo dinámico del método puede ser novedoso, de manera que el grupo entero pueda involucrarse todos a la vez. Dales también tiempo y espacio para reflexionar.





LA PELOTA DE LA DISCRIMINACIÓN

Objetivo: fomentar la tolerancia y luchar contra la discriminación

Recursos necesarios: pelota, rotuladores, accesorios – bolas pequeñas, tazones, hilos, botellas, vasos, lápices de colores/ceras/rotuladores, trozos de papel, pinceles, cajas.

Tamaño del grupo: variado

Tiempo requerido: 1 hora y 30 minutos

Descripción por pasos

1. Prepara una pelota grande envuelta en papel blanco.
2. Separa tu grupo en parejas.
3. Pide a los participantes que piensen en los diferentes desafíos que una persona con menos oportunidades puede encontrarse, ya sean reales o imaginarios. Los desafíos identificados deben ser obstáculos en sus vidas diarias. Pide entonces a los participantes que piensen en una tarea que realizarán durante este método después de tener el desafío identificado, utilizando únicamente los siguientes objetos: bolas pequeñas, tazones, hilos, botellas, vasos, lápices de colores/ceras/rotuladores, trozos de papel, pinceles o cajas.
4. Dales la pelota a los participantes y di a cada equipo que se turne para escribir los desafíos y tareas en la pelota. Cada equipo escribirá un desafío y una tarea.
5. Dales dos ejemplos de lo que tendrán que escribir en un trozo de papel y anímalos a seguir tus pasos y continuar. Los ejemplos son:
 - Pide a la persona a tu lado algo importante diciéndole solo la mitad de cada palabra, y a la vez, esta persona no te ayudará y no hará ningún esfuerzo por entenderte. Al final, él o ella te dirá lo que escucha y entiende
 - Pasa las bolas de un tazón a otro con las manos detrás de la espalda, mientras la persona a tu lado hace exactamente lo mismo, pero con las manos delante.
6. Después de que cada equipo haya escrito en la pelota, los participantes la pasarán de un equipo al otro. La harán rodar, luego la detendrán y leerán la primera situación y tarea que vean en la pelota. El equipo entonces realizará la tarea respectiva en tándem, una persona del equipo tendrá menos oportunidades al realizar la tarea, mientras que la otra persona no tendrá dificultades.
7. Cada equipo realizará una tarea. Déjales decidir quién será la persona con menos oportunidades y quien la persona sin menos oportunidades. Después de que se haya realizado cada tarea pide a los participantes que tomen asiento.



LA PELOTA DE LA DISCRIMINACIÓN

8. Con todo el grupo, pide a los participantes que tengan menos oportunidades que piensen sobre sus experiencias y desafíos personales que se han encontrado mientras realizaban la tarea. Pregúntales si han encontrado la tarea difícil de realizar o no. Escribe las siguientes frases en un rotafolio y pide a los participantes que respondan tus preguntas rellenando los espacios:

- ❖ Estaba teniendo problemas con...
 - ◆ Me he sentido estresado cuando...
 - ◆ Ponerme en ese papel ha sido difícil porque...
 - ◆ Ojalá hubiese tenido / podido / sentido / sabido...
 - ◆ Me sentía cómodo cuando...
 - ◆ Fui valiente porque...
 - ◆ He aprendido que...



9. Los participantes que no tuvieron menos oportunidades también ofrecerán sus puntos de vista en la situación y cómo se sintieron durante esta experiencia.

10. Haz equipos de 4 personas uniendo parejas. Pídeles que identifiquen posibles soluciones que puedan hacer la situación por la que han pasado más fácil para todo el mundo.

11. Después, presentarán sus soluciones ante todo el grupo.

12. Usarás las preguntas de la sección de reflexión y evaluación para finalizar.

Reflexión y evaluación

- ¿Cómo te sentiste como una persona con menos oportunidades?
- ¿Cómo te sentiste en el otro papel, sin menos oportunidades?
- ¿Te sentiste discriminado? ¿O sentiste que discriminaste?
- ¿Cómo te sentiste sobre tener una etiqueta/estar etiquetado?
- ¿Cambió tu percepción de la imagen de tus compañeros con menos oportunidades?
- ¿Cómo puedes equiparar las situaciones encontradas durante el método con algunas situaciones de tu vida diaria?
- ¿Cómo pueden ser usadas o adaptadas las soluciones identificadas para luchar contra la discriminación y fomentar la tolerancia en la vida real? ¿Quién puede hacer esto?

Consejos para el futuro y consecuencias

Aborda el concepto de la discriminación y la tolerancia centrándote en la igualdad y en la igualdad de oportunidades. Al mismo tiempo, pregunta a los participantes sobre el prejuicio y los estereotipos. Haz que los jóvenes entiendan el impacto negativo de la intolerancia a corto, medio y largo plazo. Anima a todo el mundo a expresar su opinión de manera abierta y a compartir con una actitud abierta. Este método y el tema del que trata puede generar muchas emociones, anima a los participantes a expresarse, y valida sus emociones.

ANUNCIO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Objetivo: Este método será usado para fomentar la tolerancia y luchar contra la discriminación

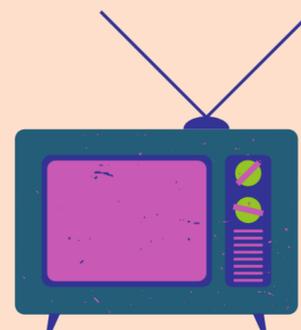
Recursos necesarios: Imágenes, trozos de papel, lápices de colores/ceras/rotuladores

Tamaño del grupo: Un mínimo de 18 personas

Tiempo requerido: 1 hora y 30 minutos

Descripción por pasos

1. Haz equipos de 6 participantes.
2. Los participantes recibirán la tarea de crear un anuncio para luchar contra la discriminación. Para crear el anuncio, usarán imágenes, dibujos, poemas, palabras, etc. Pueden hacer una presentación, una pequeña obra teatral, un collage de fotos o incluso una pequeña película.
3. Los participantes tendrán que pensar y escribir algunos argumentos para persuadir a los canales de televisión para que usen sus anuncios en la hora de mayor audiencia.
4. Los participantes volverán al grupo donde discutirán sus experiencias durante el método, respondiendo las preguntas de reflexión y evaluación.



ANUNCIO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

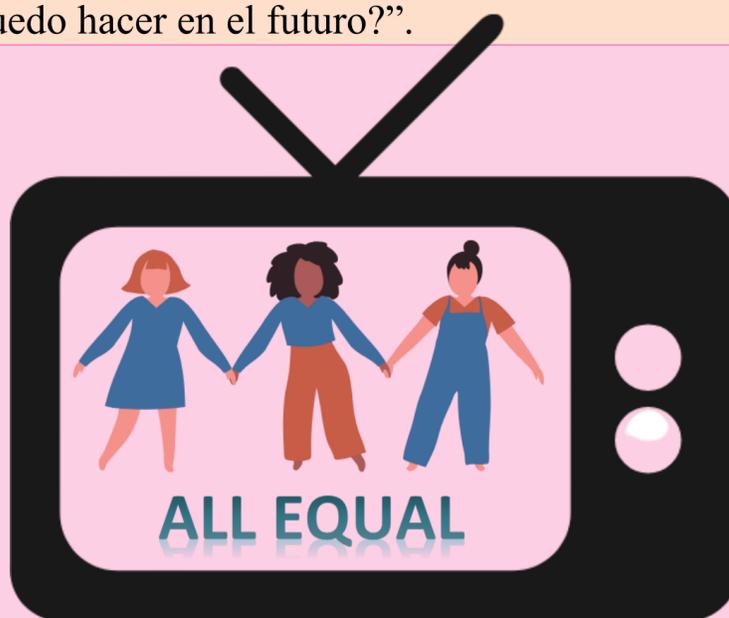


Reflexión y evaluación

- ¿Cómo has trabajado en equipo? ¿Teníais un líder? ¿Sentiste que tu opinión estaba siendo considerada? ¿Compartiste responsabilidades en el equipo?
- ¿Cómo creasteis los anuncios? ¿De dónde cogisteis inspiración? ¿Habéis usado una situación de discriminación de vuestra vida personal?
- ¿Cómo piensas que tu anuncio lucha contra la discriminación? ¿Qué impacto causa?
- ¿Ha cambiado esta experiencia alguno de tus estereotipos y percepciones?
- ¿Sientes que tu anuncio marca una diferencia?
- ¿Cómo piensas que los anuncios se relacionan con situaciones reales de discriminación?
- ¿Por qué piensas que es importante luchar contra la discriminación?
- ¿Cómo podemos fomentar la tolerancia y luchar contra la discriminación? ¿Qué puede hacer uno de manera individual? ¿Y una organización?
- ¿Qué medidas específicas creadas para luchar contra la discriminación puedes identificar en tu comunidad? ¿Quiénes las toman? Si conoces alguna, por favor nombra algunos ejemplos.
- ¿Cómo puedes promover la no discriminación de manera diaria en tu comunidad?

Consejos para el futuro y consecuencias

Antes de usar este método, se recomienda que los participantes se familiaricen con términos como discriminación, prejuicio y tolerancia. Este método no puede usarse a no ser que estén familiarizados con el concepto de discriminación. Para ayudarles a usar sus experiencias personales, puedes introducir unos minutos de relajación al comienzo, ofrecido un espacio para la introspección. Sugiere que piensen sobre una situación en la que se han sentido discriminados (¿Cómo se sentían? ¿Por qué ocurrió?). Ofrece especial atención a sus sentimientos, discutiendo qué sentían durante la actividad, guiándolos a expresar sus sentimientos positivos y negativos. Usa preguntas especiales de autorreflexión para conseguir que los participantes piensen sobre sus sentimientos, tales como: “¿Qué siento sobre esa situación de discriminación?”, “¿Por qué?”, “¿Qué he aprendido?”, “¿Qué puedo hacer en el futuro?”.



Desarrollando competencias interculturales

CRUCE FERROVIARIO

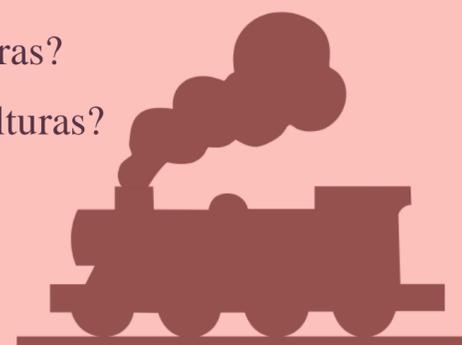


Descripción por pasos:

1. Primero, separa el grupo en 3 grupos pequeños. Cada grupo pequeño discutirá la cultura de sus países. Tendrán que identificar los valores comunes y las normas culturales, así como algunas diferencias culturales.
2. Mientras tanto, tú dibujarás en el suelo 3 diferentes vías ferroviarias con 3 cruces.
3. Cada grupo pequeño formará un tren de personas que andará sobre las vías. Entonces tendrán que darse prisa para pasar los cruces primeros y evitar chocarse con los otros trenes (otros grupos). Cuando dos personas (o 3) lleguen al cruce a la vez, la primera persona de cada grupo dirá una característica de su cultura. Si hay participantes que se identifiquen con lo que han escuchado (que identifiquen similitudes con su cultura) cambiarán de tren yendo detrás del grupo del que han escuchado las características. Continúa hasta que se haya creado un tren largo o los grupos iniciales se hayan mezclado bien.
4. Invita a que los participantes vuelvan a ser un solo grupo.
5. Usando las preguntas de evaluación y reflexión, los participantes discutirán y sacarán conclusiones de la experiencia.

Reflexión y evaluación

- ¿Cómo se siente intercambiar información sobre tu propia cultura?
- ¿Durante este método has averiguado más cosas sobre tu identidad?
- ¿Te han ayudado tus compañeros a entender sus culturas mejor? ¿Has descubierto algo nuevo hoy respecto a sus culturas?
- ¿Cuáles eran las similitudes más obvias con otras culturas?
- ¿Cuáles eran las similitudes menos obvias con otras culturas?
- ¿Qué diferencias culturales has identificado?
- ¿Has encontrado más similitudes que diferencias?



Consejos para el futuro y consecuencias

Es recomendado que se use este método una vez los participantes hayan tenido una oportunidad de conocerse los unos a los otros un poco, para crear un ambiente relajado en el que compartir e intercambiar información. Sé consciente del hecho de que durante este método algunas personas pueden hacer comentarios sobre estereotipos, así que prepárate para este posible desafío. Para a la persona que use estereotipos y comienza una discusión clarificativa sobre los estereotipos preguntando a los participantes qué saben sobre los estereotipos y añadiendo información con algunos ejemplos. Puedes usar un silbato para detener a los trenes, ¡será divertido!

MAPA PIRATA DE LA IDENTIDAD

Objetivo: Este método puede usarse para explorar la identidad, la cultura y el sentido de pertenencia y para compartir e intercambiar información entre gente joven con y sin menos oportunidades de diferentes países y/o del mismo país, explorando la diversidad existente a nivel local, con nacionalidades/eticidades existentes en el mismo país, incluyendo inmigrantes.

Recursos necesarios: trozos de papel, ceras, pegamento, pegatinas, tijeras e hilo/cuerda.

Tamaño del grupo: Un mínimo de 16 participantes.

Tiempo requerido: 2 horas



Descripción por pasos

1. Cada participante recibirá la tarea de crear su propio mapa de la identidad, usando como referencia el modelo de un viejo mapa como los que usaban los piratas para encontrar tesoros. Ellos crearán sus mapas personales, usando rutas, obstáculos, puntos clave, cruces y otros elementos. El mapa también puede contener pistas, preguntas, historias cortas, etc.

a. Pide a los participantes que hagan lo siguiente: crea tu propio mapa personal de identidad del mismo modo que dibujarías un mapa del tesoro. Idea una manera de ayudar a otros a ver tu identidad y descubrir quién eres realmente, un mapa que traerá a los demás hacia ti. Puede ser como una incursión del pasado al presente, de la persona que eras a la persona que eres ahora. O un viaje de los elementos visibles de tu identidad a los que son menos visibles o invisibles para otras personas.

2. Diles a los participantes que el mapa del tesoro es una actividad para buscarse a uno mismo. Anímalos a pensar de modo creativo y personal sobre: quiénes son, el entorno en el que vivían, el entorno de su infancia, en qué creen, cuál es su misión en la vida, qué hacen, cómo saben hacer ciertas cosas, por qué están aquí, a qué están comprometidos, los obstáculos a los que se han enfrentado y otros asuntos. Para poder incluir todo esto en el mapa, dales las siguientes preguntas escritas:

- ❖ ¿Cuál es tu género?
- ❖ ¿Qué haces todos los días?
- ❖ ¿Qué has aprendido durante tu vida? ¿En qué eres bueno? ¿Cuáles son tus habilidades? ¿Qué te gustaría hacer?
- ❖ ¿Cómo has llegado aquí (piensa en tus padres, abuelos, etc.)? ¿Cuál es tu origen (nacionalidad, raza/eticidad)?
- ❖ ¿Cuál es tu misión? ¿De qué maneras te sientes comprometido o conectado con esta misión?
- ❖ ¿Cuáles son los obstáculos a los que tienes que sobreponerte?
- ❖ ¿En qué crees? ¿Cuál es tu religión o fe?
- ❖ ¿A dónde quieres ir?

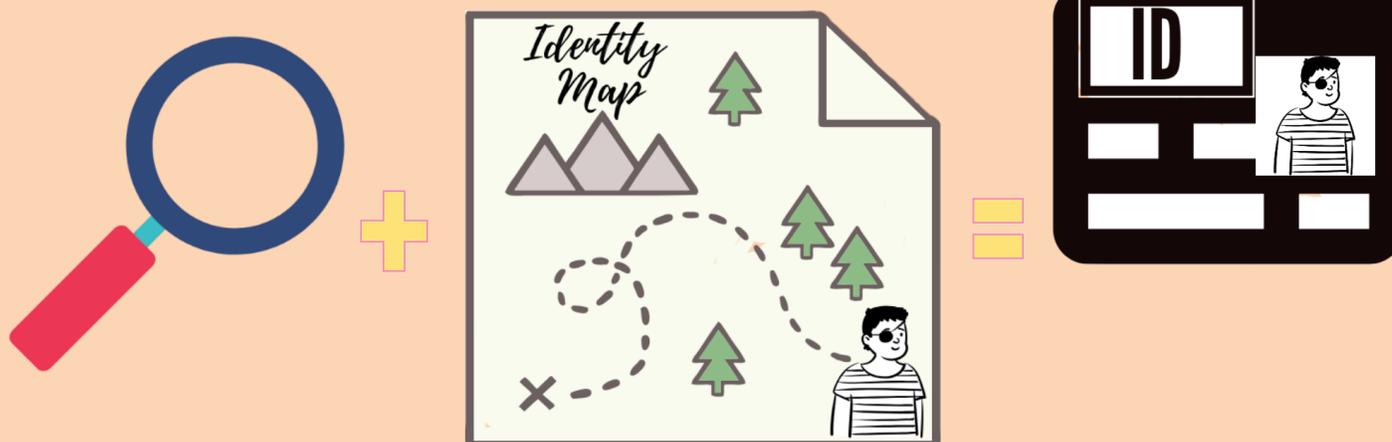


MAPA PIRATA DE LA IDENTIDAD

Preguntas generales: ¿Qué buscamos cuando exploramos tu mapa? ¿Qué descubriremos sobre ti si al final encontramos el tesoro?

Escribe estas preguntas en la pizarra o imprímelas.

3. Dale tiempo y espacio para crear sus mapas.
4. Después de finalizar los mapas divide el grupo en parejas. Los participantes hablarán de sus mapas personales en parejas.
5. Primero, intercambiarán los mapas entre ellos e intentarán leer el mapa de la otra persona sin ayuda, uno a uno. Deberán intentar encontrar el tesoro del compañero por su cuenta.
6. Después, cada participante presentará su propio mapa, respondiendo a la pregunta “¿Qué buscamos cuando exploramos tu mapa? ¿Qué descubriremos sobre ti si al final encontramos el tesoro?”. Pídeles que compartan sólo los aspectos del mapa que se sientan cómodos compartiendo, centrándose en la pregunta principal.
7. Los participantes volverán a ser un único grupo para las preguntas de reflexión y evaluación.



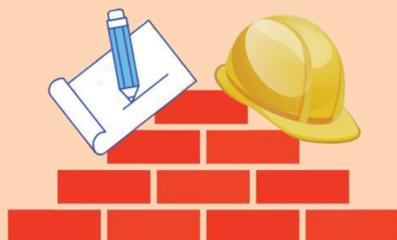
Reflexión y evaluación

- ¿Ha sido fácil o difícil crear tu mapa de la identidad? ¿Por qué?
- ¿Cómo te has sentido al compartir información sobre tu propia identidad?
- ¿Te ha ayudado la discusión a definirte mejor o quizás a entender mejor tu mapa de la identidad?
- ¿Descubriste cosas nuevas o recordaste algo importante durante este método?
- ¿Cómo te ha influenciado la cultura de tu país/comunidad/grupo étnico (incluyendo inmigrantes)?
- ¿Qué has aprendido al explorar el mapa de la identidad de tu compañero?

Consejos para el futuro y consecuencias

Crea un espacio apropiado para este método. Es importante animar a los jóvenes a hacer preguntas sobre la tarea que tiene que completar. Antes de aplicar este método, crea oportunidades para que los participantes se conozcan usando método adecuados y herramientas para desarrollar la dinámica y la cohesión de grupo.

CONSTRUYENDO UN PAÍS



Objetivo: explorar la cultura y la diversidad a nivel local/nacional e internacional y compartir e intercambiar información entre gente joven con y sin menos oportunidades de diferentes países o del mismo país (con especial atención a diferentes nacionalidades o etnicidades coexistiendo en un mismo país, incluyendo inmigrantes).

Recursos necesarios: folios, ceras, lápices de colores.

Tamaño del grupo: Un mínimo de 14 participantes

Tiempo requerido: 1 hora



Descripción por pasos

1. Comienza con una presentación introduciendo el concepto del iceberg de la cultura. Discute los aspectos visibles, menos visibles e invisibles de la cultura.
2. Divide el grupo en dos. Cada grupo debe tener participantes de diferentes países, y/o participantes con diferentes etnicidades.
3. Da a cada grupo la tarea de crear un país hipotético e imaginario donde vivirán juntos. Deben crear para cada país su propio conjunto de valores, normas, reglas y tradiciones. Diles que lo construyan empezando con características de su propia cultura. Pueden decidir tomar festividades existentes de sus países o pueden imaginar nuevas que reflejen la imagen del nuevo país creado.
 - a. Para su nuevo país dibujarán un iceberg de la cultura donde escribirán todos los aspectos del iceberg de la cultura que son visibles (gastronomía, vestidos, juegos, bailes tradicionales, artes, literatura, música popular) y aspectos que son menos visibles e invisibles (percepciones, nociones, definiciones, actitudes, roles, patrones, ideales, etc.).
4. Invita a que cada grupo denomine un líder que presentará el iceberg de la cultura del país imaginario a todo el grupo.
5. Di a los participantes que se reúnan de nuevo con sus grupos y respondan las preguntas de reflexión y evaluación. Escribirán las respuestas en un trozo de papel y te lo darán cuando termines.



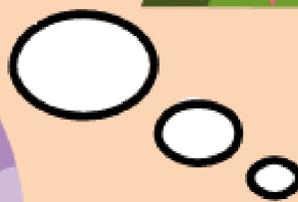
CONSTRUYENDO UN PAÍS

Reflexión y evaluación

- ¿Has logrado encontrar ideas para el iceberg de la cultura de tu país?
- ¿Has descubierto nuevos aspectos de las culturas de otros países / otros grupos étnicos durante este método?
- ¿Ha contribuido y participado cada miembro del grupo en las discusiones?
- ¿Ha sido difícil encontrar ideas creativas para finalizar la tarea?
- ¿Has sentido que tus compañeros estaban interesados en tus sugerencias?

Consejos para el futuro y consecuencias

Asegúrate de que los grupos pequeños tengan participantes con diferentes nacionalidades y etnicidades porque la gente con diferentes trasfondos culturales puede traer diferentes ideas valiosas y diferentes experiencias para hacer las tareas. Trabajando juntos en un grupo mixto, los jóvenes aprenderán más de la cultura de los demás. Usa este método después de que los participantes hayan aprendido el concepto de cultura.



Desarrollando competencias sociales

LA RULETA SOCIAL

Objetivo: Desarrollar competencias sociales mejorando la capacidad de los jóvenes con y sin menos oportunidades para usar habilidades sociales, actitudes y comportamientos para lidiar con responsabilidades, tareas o desafíos que puedan ocurrir en su día a día.

Recursos necesarios: rotafolio, lápices, ceras.

Tamaño del grupo: variado.

Tiempo requerido: 1 hora.



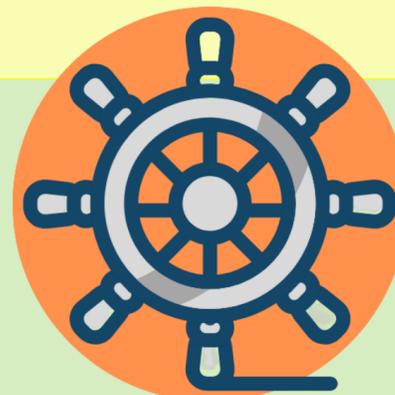
Descripción por pasos

1. Antes de la actividad prepara un gran círculo con forma de tarta con diferentes trozos donde escribirás las principales competencias del aprendizaje socioemocional: autoconsciencia, toma de decisiones responsable, autocontrol, conciencia social y habilidades para relacionarse. Pon la tarta sobre algo estable, donde pueda girarse como si fuese una ruleta.
2. Uno a uno, cada participante girará el círculo. Cuando el círculo pare el participante leerá la palabra en el trozo de tarta que se haya parado a su derecha. Dependiendo de qué competencia esté escrita en el trozo el participante tendrá que nombrar una habilidad, actitud o comportamiento relacionado con la competencia. Las respuestas de los participantes se escribirán en el designado trozo de tarta. Si lo desean, también pueden pedir ayuda a sus compañeros o girar el círculo de nuevo, para cambiar el trozo de tarta.
3. Después de que todos los participantes hayan tenido oportunidad de girar la ruleta y contestar, divide el grupo en 5 equipos. Cada equipo escogerá un trozo de la tarta y pensará algunos consejos y trucos para mejorar el nivel de las competencias identificadas. Al final, cada equipo presentará sus ideas a todo el grupo.
4. La reflexión y evaluación tomará lugar después de que todos los participantes vuelvan a sus asientos iniciales.

LA RULETA SOCIAL

Reflexión y evaluación

- ¿Cómo ha sido esta experiencia para ti?
- ¿Qué has aprendido?
- ¿Cómo has trabajado en equipo?
- ¿Por qué es importante ser consciente de estas competencias sociales?
- ¿Cuándo necesitamos tener competencias sociales? ¿En qué entornos?
- ¿Qué estrategia individual podemos aplicar para mejorar nuestras propias competencias sociales?



Consejos para el futuro y consecuencias

Este método anima a los participantes a dar diferentes respuestas. En algunos casos, las respuestas pueden ser erróneas u otra gente joven puede no sentir lo mismo sobre ellas. En estos casos, ciertas discusiones entre participantes pueden ocurrir o pueden pelear sobre si uno de ellos ha dado un ejemplo correcto. Es importante pararlos cuando el debate se vuelva agresivo o cuando veas que no pueden llegar a una conclusión por ellos mismos. Validarás la respuesta diciéndoles la respuesta correcta proveniente del compendio de la literatura. Puedes usar este método para ayudarles a descubrir las competencias sociales o puede usarlo para ayudarles a profundizar su conocimiento sobre las competencias sociales.



RUTA SOCIAL

Objetivo: Desarrollar las competencias sociales de los jóvenes con y sin menos oportunidades y mejorar sus habilidades para identificar y reconocer competencias sociales.

Recursos necesarios: lápices, ceras, folios A4

Tamaño del grupo: variados, pares

Tiempo requerido: 1 hora y 30 minutos



Descripción por pasos

1. Haz equipos de dos personas. Ofrece a los participantes el siguiente formulario de reflexión:
 - a. Identifica alguna situación o evento de tu pasado en el que reaccionaras de manera efectiva y optimista.
 - b. Piensa sobre una decisión ética que tendrás que tomar en el futuro (si no tienes algo en mente para el futuro piensa en una decisión ética que has tomado en el pasado). Analiza las consecuencias de tu decisión y acciones futuras.
 - c. Piensa sobre una ocasión en la que te hayas adaptado de manera exitosa a una situación o evento en el pasado. ¿Qué te ayudó a adaptarte? ¿Qué lecciones aprendiste? ¿Qué usarás de estas lecciones en el futuro?
 - d. Piensa sobre un momento en el que te sentiste orgulloso de tu autocontrol. ¿Puedes identificar la conexión entre lo que pensaste, lo que sentiste y cómo te comportaste?
 - e. ¿En qué situaciones de tu vida hasta ahora has usado empatía y toma de perspectiva? ¿Conseguiste los resultados esperados?
 - f. Anota quienes son las personas que te apoyan, de tu familia, entorno escolar y otros entornos.
 - g. En términos de autocontrol, ¿qué estrategias usas para hacerle frente a situaciones difíciles? Generalmente, ¿cómo te motivas?
2. Durante 50 minutos cada participante pensará de manera individual y reflexionará sobre cada pregunta del formulario de reflexión. Diles que escriban sus respuestas.
3. Después de que hayan respondido todas las preguntas, discutirán y compartirán sus notas con los compañeros. Tendrán 20 minutos para discutir.
4. Los participantes volverán a reunirse en un solo grupo. Les harás las siguientes preguntas para la evaluación y reflexión.

Reflexión y evaluación

- ¿Cómo ha sido volver al pasado?
- ¿Qué has aprendido?
- ¿Has aprendido más cosas sobre ti mismo hablando con tu compañero?
- ¿Qué tienen en común todos estos eventos del pasado?
- En general, ¿has aprendido cosas nuevas sobre ti mismo? ¿Has descubierto nuevas habilidades sociales?
- ¿Qué puedes hacer para adaptarte y reaccionar mejor en diferentes situaciones de tu día a día?



Consejos para el futuro y consecuencias:

Es importante crear un espacio adecuado para la autorreflexión. En este caso, puedes incluso usar música o decoración armoniosa (usando ciertos objetos para inspirar calma). Destaca que todo el mundo es libre de compartir tanto como quiera. También puedes añadir ejercicios pequeños al método para ayudarlos a conectar con el pasado, como podrían ser ejercicios de respiración. Ayúdalos a ir al pasado usando preguntas como: ¿En qué año y en qué día tomó lugar el evento? ¿Puedes recordar cómo era el clima? ¿Dónde estabas? ¿Cómo era el lugar / habitación y qué otros objetos había a tu alrededor? ¿Quién estaba contigo? Piensa en un olor familiar de aquel momento. ¿Qué emociones puedes asociar con el evento? ¿Qué emociones despiertan en ti esos recuerdos? ¿Hay otros recuerdos que conectes con ese evento?

JUNTOS

Objetivo: desarrollar las competencias sociales de los jóvenes con y sin menos oportunidades

Recursos necesarios: un espacio al aire libre donde los jóvenes pueda recoger diversas plantas u otras cosas de la naturaleza

Tamaño del grupo: Un mínimo de 10 participantes

Tiempo requerido: 40 minutos



Descripción por pasos

1. Divide el grupo en equipos de 5 participantes. Cada equipo tendrá que buscar tantos objetos de la naturaleza como sea posible para crear un logo para su equipo. Tendrán 10 minutos para buscar objetos y 30 minutos para diseñar el logo del equipo.
2. Después de 20 minutos, introduce una tarea espontánea, diles: “Seguid trabajando, pero sed más empáticos con vuestros compañeros.”
3. Después de otros 5 minutos, párales de seguir realizando la tarea y pídeles que continúen, pero esta vez usando la toma de perspectiva: “Mientras estéis intentando ver cómo otro ve las cosas, dirigíos a sus preguntas directamente, mostrándoles empatía mientras respetáis la diversidad”.
4. Cada equipo presentará a todo el grupo el logo que ha hecho.
5. Para la evaluación y reflexión, los participantes responderán las siguientes preguntas de la sección de reflexión y evaluación.

Reflexión y evaluación

- ¿Cómo era el trabajo en equipo en la primera parte de la actividad?
- ¿Qué cambió después de que os sugiriese continuar la tarea mientras a la vez intentáis expresar empatía? ¿Cómo habéis expresado empatía? ¿Habéis notado cambios en vuestro comportamiento?
- ¿Habéis notado cambios en los grupos después de que sugiriese usar la toma de perspectiva? ¿La habéis usado?
- ¿Qué otras habilidades sociales habéis usado durante la actividad?
- ¿Qué otras habilidades sociales piensas que podría haber sido útil que recordase durante el método?
- ¿Qué competencias sociales podéis poner para el trasfondo de este método?
- ¿Dónde y cuándo se usan estas competencias sociales? ¿En qué otros entornos?

Consejos para el futuro y consecuencias

Para este método, es bueno asegurarse de que todos los participantes han entendido el concepto de empatía y toma de perspectiva. Comprueba si han entendido lo que pides de ellos. El método puede continuarse mediante la simulación de situaciones en las que ejercitan su empatía, toma de perspectiva y otras habilidades sociales. Ideas para situaciones simuladas puede venir de los propios participantes.

Desarrollando competencias cívicas

LAS ESPIGUILLAS DE TRIGO DE LAS COMPETENCIAS CÍVICAS

Objetivo: desarrollar las competencias cívicas de los jóvenes con y sin menos oportunidades

Recursos necesarios: lápices de colores / ceras, rotafolio, folios A4, pegamento / celo, notas adhesivas.

Tamaño del grupo: Al menos 10 participantes

Tiempo requerido: 30 minutos



Descripción por pasos:

1. Para esta tarea, antes de la actividad dibujarás una gran espiguilla de trigo sobre la superficie de una pared. Para evitar dibujar directamente en la pared, puedes usar unas cuantas hojas de rotafolio pegadas juntas. Debes dibujar la espiguilla de trigo entera y sus raíces. Marca una visible distinción entre lo que está sobre y bajo la tierra. Dibuja algunas raíces grandes, deben ser más grandes que la espiguilla de trigo, como lo son en la realidad.
2. Divide el grupo en equipos de 5 participantes. Deben discutir en cada equipo qué competencias (conocimiento, habilidades, actitudes) una persona joven con y sin menos oportunidades necesita tener para poder participar de manera activa en su comunidad. Escribirán las competencias en notas adhesivas o en pequeños trozos de papel.
3. Después de identificar las competencias, pide a los jóvenes que identifiquen qué impacto puede crear la persona que ha identificado las competencias para llegar a estar involucrada activamente en la comunidad. Escribirán el impacto en notas adhesivas o en un pequeño trozo de papel.
4. Invita a que los participantes peguen las notas adhesivas donde han escrito las competencias en las raíces del trigo, y sobre la espiguilla de trigo el impacto que han identificado. Las competencias e impacto serán presentados por cada equipo. Pide a los participantes que seleccionen un líder para presentar su trabajo.
5. Las competencias e impacto serán presentados por cada líder de equipo.
6. Para la evaluación y reflexión, los participantes volverán a formar un solo grupo. Usa las preguntas de reflexión y evaluación.

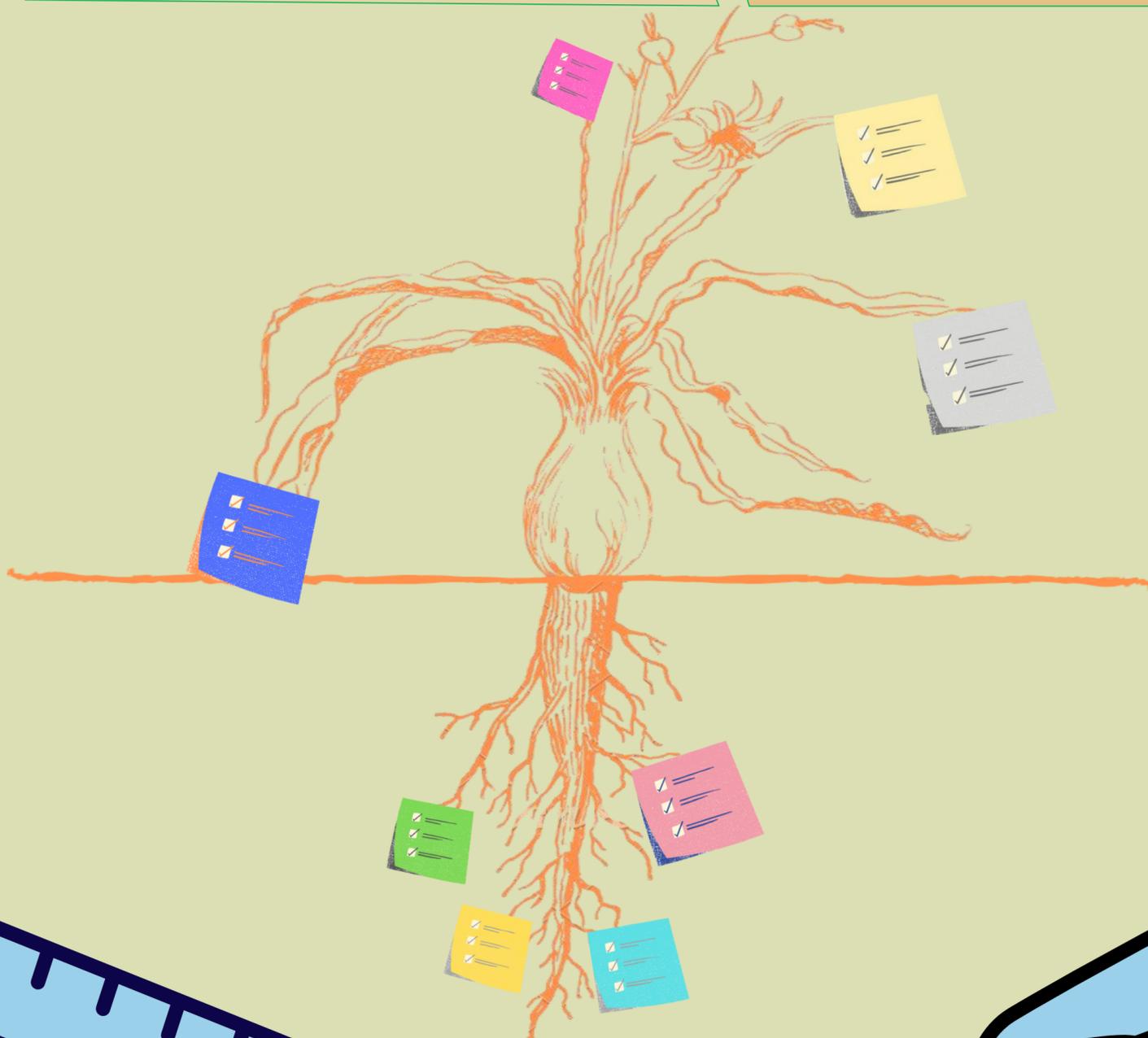
LAS ESPIGUILLAS DE TRIGO DE LAS COMPETENCIAS CÍVICAS

Reflexión y evaluación

- ¿Cómo has trabajado en equipo? ¿Cuál era tu papel?
- ¿Ha sido difícil identificar ciertas competencias?
- ¿Qué has descubierto?
- ¿Puedes pensar en una situación conocida (personal o no) en la que una o más de estas competencias identificadas fuesen utilizadas? ¿Puedes describirla?
- ¿Cómo puedes conectar las competencias cívicas y la participación cívica de los jóvenes con y sin menos oportunidades?
- ¿Cómo de importantes son las competencias cívicas a la hora de asegurar tener un impacto en la comunidad?
- ¿Cómo pueden las competencias cívicas cambiar tu día a día?

Consejos para el futuro y consecuencias

Basándote en los resultados, puedes continuar este método dando ejemplos de buenas prácticas de participación cívica y participación activa. Puedes encontrar y preparar algunos materiales sobre la participación activa, la interacción cívica y las competencias cívicas usando las plataformas europeas, páginas web, herramientas y otros recursos. Ofrece tiempo a los participantes para analizar los ejemplos. Pregúntales qué aspectos encontraron inspiracionales y motivacionales.



EL ESPEJO DE LA PARTICIPACIÓN ACTIVA

Objetivo: desarrollar las competencias cívicas de los jóvenes con y sin menos oportunidades y mejorar su habilidad a la hora de identificar y reconocer formas de participación cívica

Recursos necesarios: ninguno

Tamaño del grupo: variado, pares

Tiempo requerido: 1 hora y 30 minutos



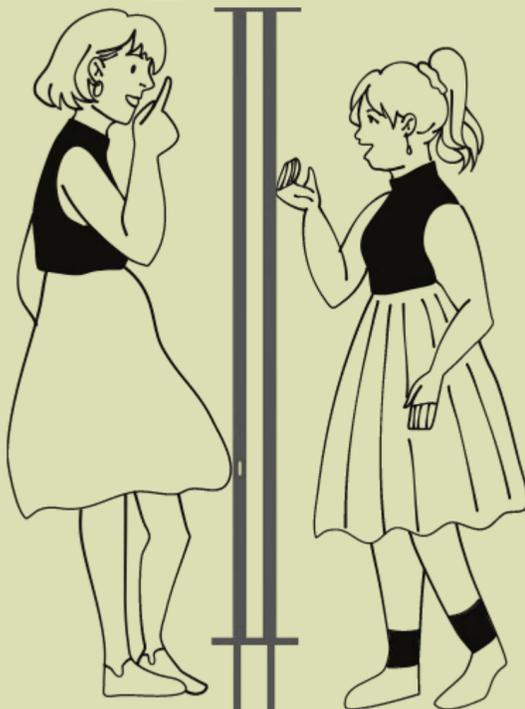
Descripción por pasos

1. Primero comenzarás debatiendo acerca de la involucración activa en la comunidad, el deseo y disponibilidad hasta que finalmente se logra. Durante la discusión, los participantes recibirán información sobre la participación, la democracia, la vida política y cómo una persona joven puede participar a nivel local, regional, nacional y europeo.
2. Divide el grupo en equipos de 2 participantes. Cada participante identificará cómo quiere participar en su comunidad y debatirá sus razonamientos en el equipo. Identificarán sus metas personales y algunas acciones a realizar para poder alcanzar tales metas. Deberán debatir al menos una meta y acción cada uno. Diles a los participantes que tienen que escucharse de manera activa el uno al otro porque usarán su discusión para realizar la siguiente tarea.
3. Después de que terminen de debatir diles a los participantes que vuelvan a formar un solo grupo. Los jugadores de cada equipo se pondrán cara a cara, como si se mirasen en un espejo. Por turnos, cada jugador del equipo empezará diciendo lo que él o ella quiere hacer para ser una persona activa en su comunidad, pero se parará de pronto a la mitad de la frase (o en cualquier momento que sientan que su compañero puede finalizar la frase). El otro jugador del equipo continuará la frase con la información que recuerde de la discusión previa. Tiene que recordar lo que se ha debatido antes. Después de que el primer jugador del equipo haya terminado, cambiarán los papeles.
4. Usando las preguntas de la sección de reflexión y evaluación ayuda a los participantes a reflexionar juntos sobre lo que han aprendido.

EL ESPEJO DE LA PARTICIPACIÓN ACTIVA

Reflexión y evaluación

- ¿Cómo ha sido trabajar en equipo?
- ¿Cómo te has comunicado con tu compañero?
- ¿Ha sido útil para ti ver tus planes reflejados y escucharlos en alto por tu compañero?
- ¿Qué has aprendido de compartir planes y sueños? ¿Te ha brindado algo nuevo la perspectiva e ideas de tu compañero?
- ¿Qué será lo próximo que hagas para perseguir tus metas y acciones? ¿Cuál es tu plan?



Consejos para el futuro y consecuencias

Este método puede ser muy ruidoso. Diles a los participantes que seleccionen solo una frase para compartir en el espejo. Los participantes pueden pedir ayuda a su compañero si no pueden recordar la respuesta correcta. Destacarás el hecho de que este es un método que les ayudará a analizar y reflexionar sobre sus planes y objetivos y no un método que intente identificar cuánto es capaz memorizar un participante. Este es un ejercicio y sus planes son importantes sin importar la respuesta que reciban de sus compañeros. Algunos jóvenes pueden molestarse porque sus compañeros no han recordado de lo que estaban hablando. Algunos jóvenes pueden olvidar lo que su compañero estaba hablando por la presión de memorizar cosas y tener que actuar de cierta manera. Asegúrate de que sean conscientes de que sus reacciones son normales y no tienen nada que ver con lo importante que puedan ser sus metas y acciones planeadas.

¡SÉ JOVEN Y ACTIVO!



Objetivo: desarrollar las competencias cívicas de gente joven con y sin menos oportunidades

Recursos necesarios: una mesa, sillas, folios, bolígrafos

Tamaño del grupo: Mínimo 14 personas

Tiempo requerido: 1 hora y 30 minutos



Descripción por pasos

1. Sitúa una mesa ovalada con 10 sillas en el centro (si fuese necesario, puedes usar más o menos sillas. Junto a la mesa sitúa 4 sillas en semicírculo. Si no tienes una mesa ovalada puedes utilizar una mesa rectangular o solamente sillas.
2. Diles a los participantes que simularán un diálogo estructurado entre los jóvenes con y sin menos oportunidades, los que toman las decisiones, representantes de ONG y los medios de comunicación de masas. Pide a los participantes que elijan los papeles que quieren tomar (puedes asignar los papeles de manera aleatoria si quieres). Incluirás en el juego a 3 personas que toman decisiones, 2 representantes de ONG, un representante de la prensa, 2 personas jóvenes con menos oportunidades y 2 personas jóvenes sin menos oportunidades. El papel de los jóvenes será el de traer a la discusión deseos e ideas que tengan y cuestionar las medidas propuestas por los expertos. Los representantes de ONG tendrán que elaborar estructuras concretas para apoyar a los jóvenes con y sin menos oportunidades.
3. El tema del debate:
 - ◆ Cómo puede los jóvenes con y sin menos oportunidades aprender y descubrir más sobre la participación cívica;
 - ◆ De qué modo pueden involucrarse en política;
 - ◆ Cómo las autoridades y otras organizaciones pueden apoyar a los jóvenes a desarrollar estructuras juveniles a nivel local, regional y nacional para luchar por los intereses y derechos de los jóvenes.
4. Habrá 10 participantes que tendrán un papel activo en el juego de simulación y 4 participantes que observarán lo que ocurre (serán el público). Si una persona del público quiere participar en las discusiones, harán sonar una campana (o levantarán la mano). Les dirán a los demás el papel que quieren tener e intercambiarán lugares (una persona del público reemplazará a una persona que está involucrada activamente en las discusiones).
5. Ayuda a los jóvenes a meterse en su papel y piensa en cómo pueden necesitar ayuda para reaccionar acordes a su perfil asignado/elegido.
6. Comienza el debate y anima a los participantes del público a intervenir en las discusiones.

¡SÉ JOVEN Y ACTIVO!

7. El debate finalizará después de que el grupo identifique y llegue a un acuerdo con algunas medidas sobre cómo los jóvenes y sin menos oportunidades puede aprender y conocer más sobre la participación cívica, cómo pueden involucrarse en política, y cómo las autoridades y otras organizaciones pueden apoyar a los jóvenes a desarrollar estructuras juveniles a nivel local, regional y nacional.

8. Ayuda a los jóvenes a salir de su papel y volver a la vida real y pídeles que respondan a las preguntas de evaluación y reflexión.

Reflexión y evaluación

- ¿Cómo ha sido esta experiencia para ti?
- ¿Cómo ha sido hacer un papel?
- ¿Te ha ayudado esta experiencia a entender mejor cómo puede ser fomentada la participación cívica de los jóvenes con y sin menos oportunidades a diferentes niveles?
- ¿Estás satisfecho con los resultados?
- ¿Cómo puedes usar la conclusión del debate en la vida real?
- ¿Si planearas participar en un diálogo estructurado en la vida real sobre el mismo tema qué usarías de esta simulación?



Consejos para el futuro y consecuencias

Durante el debate todo puede ser caótico, especialmente si estás trabajando con un grupo grande. Por esta razón, al comienzo del método establece con los participantes una serie de reglas. Las reglas les ayudarán a colaborar y comunicarse. Anota las reglas y asegúrate de que los jóvenes pueden verlas. También identifica lo que van a hacer en caso de que rompan alguna de ellas.

Al final del debate, también puedes discutir sobre la participación online de los jóvenes con y sin menos oportunidades. Presta atención al comportamiento no verbal de la audiencia y cuando te des cuenta de que quieren intervenir, anímalos a hacerlo. Puedes también cambiar el método dando la vuelta a los papeles entre los participantes durante el debate. De este modo, aquellos que han estado tomando decisiones, haciendo de representantes de ONG o representantes de prensa se convertirán en gente joven con y sin menos oportunidades, y algunos de los jóvenes se convertirán en los demás roles.

Si quieres profundizar en el conocimiento de los participantes sobre la participación cívica usarás este método después de que hayan recibido alguna información al respecto de la participación cívica. Si quieres ayudarles a descubrir diferentes maneras de participación cívica usarás primero este método y entonces explicarás los diferentes tipos, formas y maneras de participación cívica.

Gestión de conflictos

SIMULACIÓN DE CONFLICTO

Objetivo: desarrollar las habilidades de gestión de conflictos, mejorar la atención y capacidad de centrarse de los jóvenes con y sin menos oportunidades, mejorar su habilidad de escucha activa

Recursos necesarios: Sillas

Tamaño del grupo: Variado

Tiempo requerido: 1 hora



Descripción por pasos:

1. Introduce el concepto del conflicto a los participantes.
2. Pide a los participantes que den ejemplos de posibles conflictos que pueda ocurrir entre dos personas en el trabajo / colegio / cualquier otro entorno que consideres relevante.
3. Pide a los participantes que seleccionen de los ejemplos de conflicto que quieren simular.
4. Elige a dos participantes para simular el conflicto. Puedes elegirlos tú mismo o dejar que los jóvenes decidan quién quiere participar.
5. Divide al resto de participantes en 3 grupos pequeños. Ordena las sillas de manera que el conflicto ocurra en el centro.
6. Da tiempo a que los dos participantes preparen la escena del conflicto.
7. Al mismo tiempo, da a cada grupo pequeño unas pequeñas instrucciones a seguir durante la simulación. Escribe las instrucciones en un trozo de papel. Solo el grupo que tiene las instrucciones puede verlas.

El primer grupo tendrá que observar cómo de claro se ha transmitido el mensaje por las personas involucradas en el conflicto.

El segundo grupo tendrá que observar si los participantes han escuchado de manera activa a lo que estaban diciéndose y si se han desviado de la discusión inicial.

El tercer grupo tendrá que observar qué razones han amplificado el conflicto, y cuáles fueron las razones por las que las dos personas involucradas no pudieron llegar a un acuerdo.

8. Simula el conflicto. Para a los dos participantes después de 3-5 minutos. Diles que continúen discutiendo y al mismo tiempo se centren en cómo se sienten, poniendo atención a sus emociones y sentimientos durante la disputa. Continuarán el juego con esto en mente.
9. Después de otros 3-5 minutos deténlos de nuevo. Diles que continúen y a la vez observen el comportamiento, los gestos y demás comunicación no verbal del otro hablante.
10. Pasado un tiempo, detén el conflicto y pide a los participantes que tomen asiento.

SIMULACIÓN DE CONFLICTO

11. Con todo el grupo, analizarás el conflicto. Primero, analiza qué ocurrió antes y después de tu intervención con los dos participantes involucrados en el conflicto. ¿Cómo se sintieron? ¿Qué cambió durante el conflicto? Anota sus ideas en un rotafolio.
12. También analizarás cómo otras personas vieron el conflicto. Invita a los participantes de cada grupo pequeño a contar lo que han observado. Anima a los dos jóvenes involucrados en el conflicto a añadir su percepción personal sobre estas observaciones. Pide a cada grupo que destaque en qué manera el comportamiento de las dos personas involucradas cambió después de tu intervención.
13. Basándote en el análisis de los grupos estableced juntos 6 pasos que puedan seguirse para gestionar este conflicto.
14. Para finalizar, haz a los participantes las preguntas de la sección de reflexión y evaluación.

Reflexión y evaluación

- ¿Cómo ha sido similar el conflicto? ¿Te has metido en tu papel fácilmente? ¿Cómo han sido los aportes del trabajador juvenil cuando ha detenido la discusión? ¿Qué has aprendido de la experiencia?
- ¿Cómo ha sido observar el conflicto? ¿Qué has aprendido de la experiencia?
- ¿Piensas que el análisis con todo el grupo del conflicto puede extenderse a otros conflictos? ¿Cómo?
- ¿Puedes seleccionar 6 reglas o instrucciones específicas para la gestión de conflictos identificadas en el trabajo con todo el grupo para crear una resolución de gestión de conflictos para tu día a día? ¿Cómo?
- ¿Qué acciones clave pueden ser tomadas para gestionar un conflicto?



Consejos para el futuro y consecuencias

Detén a los participantes cuando pienses que el conflicto ha alcanzado su clímax. Después que acabe, asegúrate de que los participantes dejen sus papeles. Asegúrate de que entiendan que están en un lugar seguro, de que lo que ha pasado no era real y lo han hecho para poder aprender.

No habrá respuestas correctas o erróneas, la contribución de cada participante es muy importante. Tu rol será el de anotar las ideas de los participantes, sin influenciar su idea inicial. Sin embargo, puedes guiarlos usando preguntas de reflexión, tales como: ¿De qué te has dado cuenta? ¿Cómo te has sentido? ¿Por qué has pensado eso? ¿Qué piensas que podemos escribir en la pizarra de lo que nos has dicho hasta ahora? Si tuvieses que resumir lo que has dicho en unas pocas palabras, ¿cuáles serían?

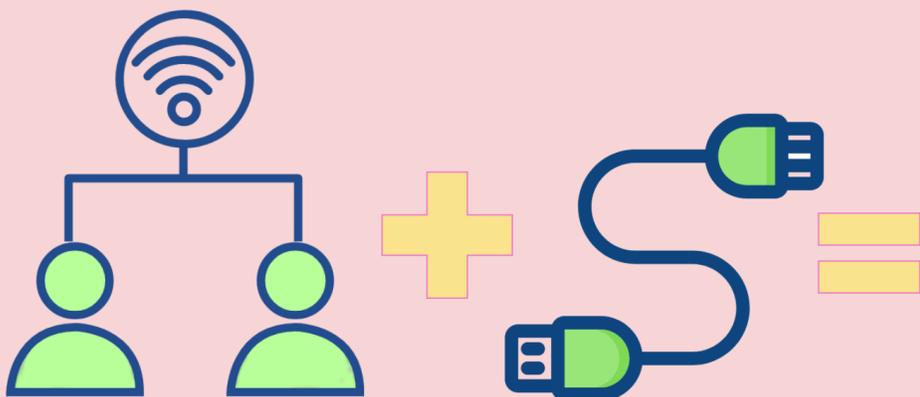
GESTIONA TUS CONFLICTOS

Objetivo: desarrollar las habilidades de gestión de conflictos, mejorar la atención y capacidad de centrarse de los jóvenes con y sin menos oportunidades, mejorar su habilidad de escucha activa

Recursos necesarios: Sillas

Tamaño del grupo: Al menos 15 personas

Tiempo requerido: 1 hora



Descripción por pasos

1. Divide a todo el grupo en 5 pequeños equipos
2. Dale a cada uno de los equipos un caso a estudiar de un conflicto popularmente conocido que haya ocurrido a nivel local, regional, nacional o incluso internacional. Asegúrate de incluir en la descripción del conflicto hechos y algunas opiniones y detalles sobre las reacciones e intenciones de la gente envuelta en el conflicto. También puedes elegir escribir un conflicto imaginario.
3. Di a los participantes que necesitan observar y apreciar cómo de asertivos y cooperativos fueron los protagonistas de los conflictos votándolos del 1 al 5 (1 siendo la nota más baja y 5 la más alta). Deben votar por la asertividad y la cooperación de cada persona involucrada en el conflicto.
4. Después de analizar el conflicto tendrán que crear una estrategia de gestión de conflictos. Prepara 5 billetes diferentes (puede hacerse en folios A4). En cada billete escribirás los 5 estilos de gestión de conflictos del *Conflict Mode Instrument* de Thomas-Kilmann: acomodar, evadir, colaborar, competir, comprometerse (ver página 14). Cada equipo recibirá un billete. Basándose en el billete recibido tendrán que desarrollar un escenario de gestión de conflictos.
5. Después de que cada equipo haya finalizado los escenarios, los presentarán a todo el grupo.
6. Reúne al grupo y utiliza las preguntas de evaluación y reflexión para finalizar.

GESTIONA TUS CONFLICTOS

Reflexión y evaluación

- ¿Qué escenario piensas que se aproxima más al comportamiento agresivo? ¿Por qué?
- ¿Qué escenario piensas que se aproxima más al comportamiento pasivo? ¿Por qué?
- Y el comportamiento asertivo, ¿qué escenario se aproxima más a él? ¿Por qué?
- ¿Cómo se transmitió el mensaje? ¿Cómo fue recibido?

Después de que se respondan estas preguntas, pide a cada grupo que lea los billetes con la descripción del estilo de gestión de conflictos.

- ¿Qué estilo de gestión de conflictos piensas que se adapta a ti? ¿Qué estilo de gestión de conflicto deberían haber tenido las personas involucradas en el conflicto? ¿Qué estilo es victoria-victoria para todas las personas involucradas en un conflicto? ¿Por qué?
- ¿Cómo se te ha ocurrido un escenario victoria-victoria? ¿Qué papel juega el autocontrol en este escenario?
- ¿Cuál piensas que es el papel de la autoconsciencia (conocimiento de tus propios patrones) a la hora de gestionar un conflicto?
- ¿Cómo piensas que puedes gestionar conflictos de un modo constructivo? ¿Qué estilo de gestión de conflictos usarás en tu día a día? ¿Puedes usar un estilo específico para gestionar un conflicto existente? ¿Puedes dar ejemplos específicos?

Consejos para el futuro y consecuencias

Este método puede seguirse por una presentación completa del *Conflict Mode Instrument* de Thomas-Kilmann, acompañada de la descripción de los 5 estilos de resolución de conflictos y la resolución de conflictos. También puedes ahondar en diversos ejemplos y situaciones que los participantes hayan experimentado en sus vidas, para que puedan usar sus aportes personales durante la presentación.



CÍRCULOS DE GESTIÓN DE CONFLICTOS

Objetivo: desarrollar las competencias necesarias para gestionar un conflicto

Recursos necesarios: un rotulador / tiza / cinta adhesiva, cartón, una mochila, lápices de colores / ceras.

Tamaño del grupo: Variado, pares

Tiempo requerido: 1 hora



Descripción por pasos

1. Prepara los materiales antes de que los participantes entren en la habitación. Dibuja 5 círculos en el suelo con tiza (también puedes usar rotuladores o cinta adhesiva). Los participantes se mantendrán dentro de los círculos y tendrán que cumplir diferentes tareas. Puedes añadir 2 sillas en cada círculo para que los participantes se sienten mientras hacen sus tareas. Prepara también 10 cartas y escribe un número del 1 al 5 en cada carta. La carta con el número 1 corresponderá al círculo número 1 y así sucesivamente. En un trozo diferente de papel, escribe o imprime las instrucciones para cada círculo. Deja las instrucciones para cada círculo dentro del mismo, en el suelo.

El primer círculo representará el círculo de la comunicación y colaboración. Aquellos que se mantengan en este círculo tendrán que dar un discurso de 3 a 5 minutos, explicando el papel de la comunicación y la cooperación a la hora de resolver conflictos en diferentes contextos, en el trabajo, en casa o de compras. Su discurso puede estar también acompañado de ejemplos concretos de diferentes conversaciones.

El segundo círculo representará el círculo de la asertividad. Aquellos que se encuentren en este círculo tendrán la oportunidad de ser los protagonistas de una interpretación. Tendrán que mostrar diferentes maneras de usar asertividad, en el trabajo, en casa o de compras.

El tercer círculo representará la resolución de conflictos. Los que estén en este círculo ofrecerán un ejemplo específico de un conflicto que haya sido solucionado de manera constructiva y cómo la relación entre las personas involucradas en el conflicto se ha beneficiado.

El cuarto círculo representará los estilos de gestión de conflictos. Aquellos en este círculo escribirán sobre los 5 estilos de gestión de conflictos.

El quinto círculo representará la resolución de conflictos y la autoconsciencia. Aquellos que permanezcan en este círculo tendrán que resolver un conflicto que hayan tenido en el pasado siguiendo los siguientes pasos: la identificación del problema que causó el conflicto; la identificación de los sentimientos asociados con el conflicto; la identificación del impacto del problema; la identificación de las posibles soluciones para resolver el conflicto, seleccionando las mejores; la implementación de las soluciones; la evaluación sobre la resolución del conflicto.

CÍRCULOS DE GESTIÓN DE CONFLICTOS

2. Los participantes extraerán una carta de manera aleatoria (sin ver lo que está escrito en la carta).
3. Los participantes tendrán que ir al círculo con el número que aparezca en la carta.
4. Durante unos minutos, cada equipo tendrá que resolver las tareas que han recibido en el círculo designado. Anotarán sus ideas en un folio A4. Dejarán el folio sobre la mesa para que los siguientes participantes puedan leer lo que sus compañeros han escrito.
5. Después de unos minutos pide a los participantes que se muevan al círculo siguiente y continúen las tareas correspondientes.
6. El método finalizará después de que cada equipo haya pasado por los 5 círculos.
7. Invita a los participantes a tomar asiento y hazles las preguntas de la sección de reflexión y evaluación.

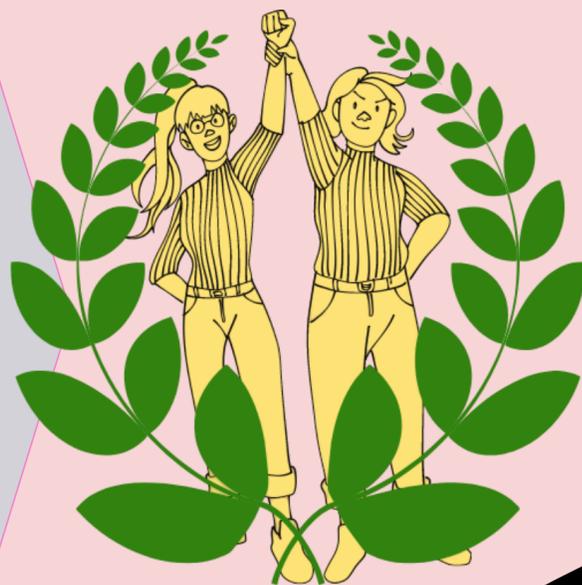


Reflexión y evaluación

- ¿Cómo ha sido esta experiencia para ti?
- ¿Qué has aprendido?
- ¿Qué tareas no has sabido resolver? ¿Qué tareas es la primera vez que finalizas? ¿Cómo te sentiste?
- ¿A qué círculo volverías? ¿Por qué?
- ¿Cómo puedes usar lo que has aprendido en tu día a día?

Consejos para el futuro y consecuencias

Usa este método después de que los participantes estén familiarizados con la gestión de conflictos, la asertividad, la comunicación pasiva y agresiva, la resolución de conflictos y los 5 estilos de gestión de conflictos de Thomas-Kilmann. Intenta que los jóvenes con y sin menos oportunidades descubra las respuestas por ellos mismos. Respaldar que aprendan los unos de los otros.



Fortaleciendo la confianza y la autoestima

CUARTO DE ESTÁNDARES Y VALORES

Objetivo: este método se utilizará para fortalecer la confianza y la autoestima y para ayudar a los jóvenes a entender la importancia del autoconocimiento

Recursos necesarios: hojas de papel grandes, folios de colores, lápices de colores, lápices, rotuladores, pegamento, revistas, fotos, cuadernos.

Tamaño del grupo: Variable – ilimitado

Tiempo requerido: 1 hora y 30 minutos



Descripción por pasos:

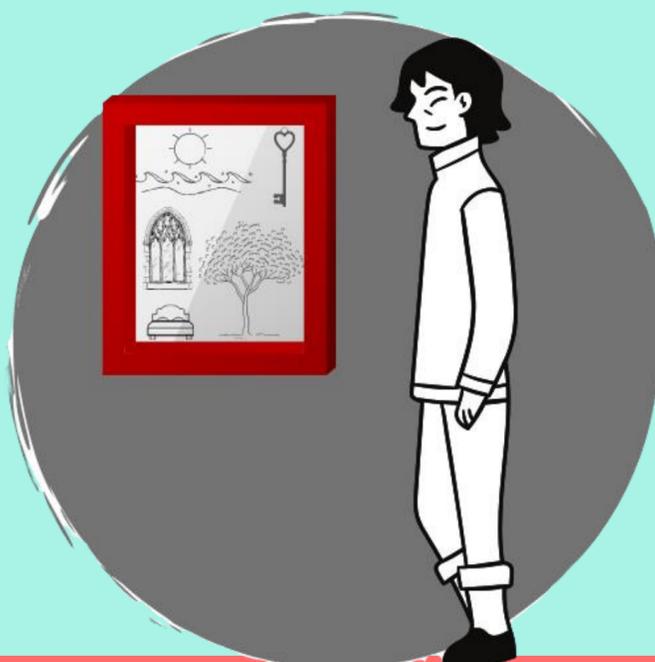
1. Prepara la habitación antes de que empiece la actividad. Crearás una habitación dinámica con tableros, mensajes y consejos, espejos imaginarios con grandes dibujos y diferentes preguntas, pequeñas tareas, etcétera. Esta habitación especial estará dividida en 4 partes donde los participantes encontrarán diferentes accesorios que les ayuden a reflexionar sobre lo siguiente:

- ❖ **Autoimagen.** Para ayudar a los jóvenes a explorar su autoimagen prepararás en esta parte de la habitación un conjunto de espejos imaginarios con grandes dibujos y preguntas que puedan ayudar a los participantes a relajarse y pensar sobre ellos mismos. Puedes hacer el marco del espejo imaginario con cinta adhesiva, con un marco real o con cualquier material que tengas y quieras usar. Puede ser cualquier cosa, como bufandas o folios. Puedes dibujar diferentes imágenes de ti mismo o puedes usar recortes de revistas que tengan imágenes de cosas como un océano, un árbol, una puerta, una ventana, una cama, etc. Incluye en los espejos imaginarios diferentes preguntas que contribuyan al autoconocimiento de los participantes. Las preguntas deberán ayudar a los jóvenes a reflexionar sobre su autoimagen y pensar sobre ellos mismos: ¿Quién soy? ¿Cuáles son mis valores? ¿Cuáles son mis puntos fuertes y débiles? ¿Cuáles son mis funciones en mi día a día? ¿Qué me gusta hacer? ¿Qué se me da bien? ¿De qué estoy más orgulloso? ¿Cómo creo que me ven los demás? ¿En quién quiero convertirme (mi yo ideal)?
- ❖ **Estándares personales.** Para esta parte dibuja un cuerpo humano grande en un papel de rotafolio grande (no tiene que ser perfecto). Pega el dibujo en la pared o déjalo en el suelo. Escribe dentro y fuera del cuerpo humano las siguientes preguntas y palabras: ¿En quién quiero convertirme? ¿Cuáles son mis necesidades? ¿Cuáles son mis metas? ¿Cuáles son mis creencias? ¿Dónde me veo dentro de 5 años? ¿Qué quiero lograr en mi carrera?
- ❖ **Estándares de la sociedad.** Para esta parte dibuja 3 nubes en una hoja grande de rotafolio. Esta parte ayudará a los jóvenes a identificar las normas sociales (normas externas) a las que piensan que pueden, o no, atenerse. Escribe en las nubes las siguientes preguntas: ¿Qué esperan otros de mí? ¿Cuáles son las normas sociales (normas externas) a las que creo que puedo atenerme? ¿Cuáles son las normas sociales a las que no creo que pueda atenerme?

CUARTO DE ESTÁNDARES Y VALORES

❖ **Motivación** (puedes incluir algunos consejos para la vida aquí). Esta parte contendrá diferentes mensajes para animar a los participantes a creer en su propia fuerza, ayudarles a centrarse en los aspectos positivos de sus identidades, ayudarles a aceptar sus imperfecciones y considerarlas normales (todo el mundo tiene defectos), ayudarlos a aceptar la alegría. Puedes escribir mensajes y frases como: “Sí, tú puedes”, “No pasa nada si no te gustas a ti mismo todo el tiempo”, “Haz lo que te venga bien a ti y a los propósitos de tu vida”, “Sé amable contigo mismo”, “Eres suficiente”, “Quiérete”, “Acéptate”, “Eres maravilloso”, “No te olvides de tus sentimientos y haz lo que sea mejor para ti”, “Piensa en grande”, “Cree en el proceso”, “Respétate”.

2. Diles a los participantes que el siguiente método será un ejercicio individual.
3. Invítalos a que paseen libremente por la habitación, mirando a cada parte de la misma y deteniéndose cuando sientan que están listos para reflexiones. Diles que durante este método pasarán por cada parte de la habitación y reflexionarán sobre la autoimagen, los estándares personales y las normas y los estándares de la sociedad. Dales un cuaderno para que anoten sus respuestas, sentimientos, pensamientos y otros procesos personales de autoevaluación / autoexploración (también pueden usar folios). Permite que los participantes se tomen su tiempo y elijan orgánicamente sobre lo que quieren reflexionar primero. Anímalos a escribir cualquier cosa que se les pase por la cabeza, ya sean sentimientos, pensamientos, ideas o planes de futuro. Destaca el hecho de que son notas personales y nadie las va a leer. Pon música de relajación y deja que los participantes exploren la habitación por su cuenta, a su propio ritmo.
4. Cuando terminen, pide a los participantes que encuentren un compañero para hacer un equipo (puedes hacer los equipos tú mismo si lo consideras adecuado). Los participantes discutirán su experiencia personal. Si quieres, puedes compartir las respuestas a las preguntas. Haz que se sientan cómodos y seguros y enfatiza el hecho de que solo deben compartir tanto como quieran hacerlo.
5. Invita a los participantes a que se reúnan en un solo grupo y utiliza las preguntas de reflexión y evaluación para finalizar el método.



CUARTO DE ESTÁNDARES Y VALORES

Reflexión y evaluación

- ¿Qué parte de la habitación ha sido más difícil o fácil de explorar? ¿Por qué?
- ¿Has encontrado algún reto durante el método? ¿Podrías darnos algunos ejemplos?
- ¿Has conseguido responder todas las preguntas?
- ¿Puedes compartir algunos sentimientos que hayan surgido durante el método?
- ¿Cómo piensas que influye tu 'yo ideal' a tu 'yo actual'?
- ¿Cómo influyen tu autoestima las normas de la sociedad?
- ¿Cómo te ayuda este método a entender mejor tus estándares personales? ¿Por qué?
- Basándote en lo que has descubierto sobre ti mismo, ¿puedes identificar algunas acciones que puedas hacer en tu día a día para mejorar tu autoestima?

be yourself

you are enough

do it for you

Consejos para el futuro y consecuencias

Antes de aplicar este método asegúrate de que los participantes entiendan el concepto de autoestima, autoimagen, 'yo ideal', estándares y valores, y lo que son las normas externas e internas.

Sé consciente de que este método puede ser impactante, algunos participantes pueden tener algunos pensamientos y sentimientos negativos. Para prevenir esta situación, diles a los participantes que, si necesitan apoyo, o si tienen cualquier tipo de pregunta, estás ahí para ellos, y que puedes discutirlo en privado si fuese necesario. Especifica que la primera parte del método es un ejercicio individual, y que estás disponible únicamente si sienten que necesitan más explicaciones al respecto de lo que tienen que hacer. Si una persona necesita más que una breve explicación, analiza por qué. Si la situación lo requiere, dile que piense y responda solo a las preguntas para las que se sienta preparado/a. De este modo, proteges al participante.

Es muy importante crear un espacio seguro donde los participantes puedan confiar los unos en los otros. Enfatiza el hecho de que únicamente deben compartir tanto como quieran. Presenta el diario como una herramienta personal que les ayudará a entender mejor sus sentimientos. Respetando su privacidad y deseos, en equipos o con todo el grupo los participantes compartirán únicamente lo que quieran.

Believe
IN
yourself

it's okay to
feel your
feelings

EL LABERINTO DE LA CONFIANZA Y LA AUTOESTIMA

Objetivo: este método se usará para fortalecer la confianza y la autoestima, así como para incrementar la capacidad para el autoanálisis.

Recursos necesarios: hojas de rotafolio, lápices de colores / ceras, lápices

Tamaño del grupo: 12-24 participantes

Tiempo requerido: 1 hora y 30 minutos



Descripción por pasos

1. Divide el grupo en equipos de 6 participantes.
2. Diles a los participantes que van a crear un laberinto de confianza y autoestima.
3. Antes de que comience la actividad, escribe o imprime las tareas en diferentes folios de modo que puedas dar uno a cada equipo.
4. Ofrece a los participantes la información escrita sobre cómo crear un laberinto y la definición de laberinto.
5. Diles a los participantes que dibujarán un laberinto hecho de una red de caminos y setos diseñado como un puzle a través del que uno debe encontrar su destino final: la mejora de la autoestima. Representarán la mejora de la autoestima por medio de un símbolo. Crearán una historia corta de una persona que ha tratado de cruzar el laberinto numerosas veces y al final alcanza el destino final. Tendrán que pensar en todos los caminos posibles para poder fortalecer la autoestima y la confianza. Para hacerlo más fácil, diles que deben usar las siguientes palabras al crear el laberinto: autoestima, cualidades, autenticidad, competencias / habilidades, autoconocimiento, confianza, límites, culpa, insuficiencia, logros, ideales, objetivos, fallos, éxito, esforzarse más, sentirse realizado, confianza en uno mismo, sueño, pasión, provechoso. El laberinto y la historia corta deben contener todas estas palabras.
6. Da tiempo a que los participantes creen el laberinto. Anímalos a ser creativos.
7. Después de que terminen los laberintos, cada equipo elegirá un líder que presentará el laberinto y la historia corta a todo el grupo.
8. Después de las presentaciones, el grupo reflexionará y evaluará todo el proceso.

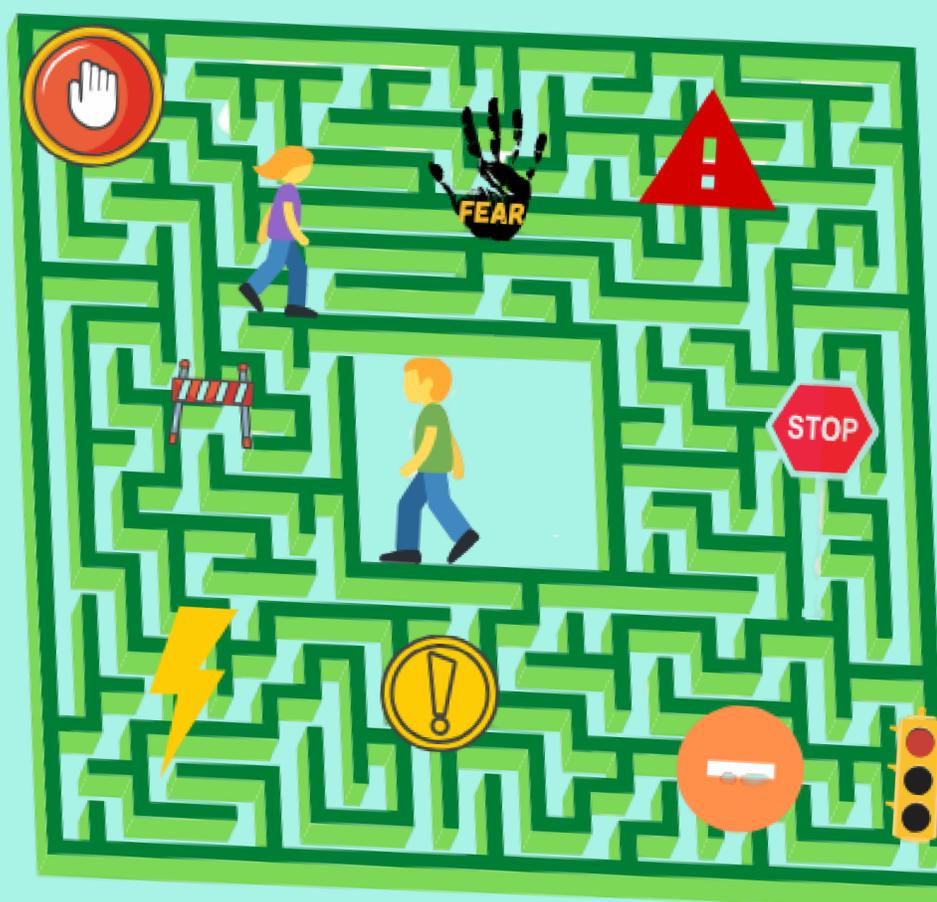
EL LABERINTO DE LA CONFIANZA Y LA AUTOESTIMA

Reflexión y evaluación

- ¿Cómo trabajasteis en grupo? ¿Teníais un líder?
- ¿A dónde llevaba cada laberinto?
- ¿Qué descubrirás sobre ti mismo al final de cada laberinto?
- ¿Cómo puede una persona aumentar su autoestima y confianza atravesando el laberinto?
- ¿Cómo te ha inspirado la vida real para crear el laberinto?
- ¿Cuál es la conexión entre la confianza y la autoestima?
- ¿Qué podemos hacer en nuestro día a día para tener más confianza e incrementar nuestra autoestima?

Consejos para el futuro y consecuencias

Usa este método después de que los participantes estén familiarizados con el concepto de autoestima y confianza en sí mismos. Necesitan algunos conocimientos básicos de estos conceptos para poder crear el laberinto. Puedes continuar este método y pedir que cada persona use el laberinto individualmente y cree la historia de su vida.



AUTOESTIMA

Objetivo: aumentar la autoestima y la confianza de los jóvenes, crear oportunidades para que puedan conocerse mejor y autoevaluarse.

Recursos necesarios: hojas de rotafolio, lápices de colores / ceras, lápices

Tamaño del grupo: Un mínimo de 12 participantes.

Tiempo requerido: 1 hora



Descripción por pasos

1. Pide a los participantes que dibujen una línea recta en el centro de un folio A4 (o una hoja de rotafolio). Diles que usarán la línea para clasificar y evaluar las competencias en esta línea con dos extremos, empezando por las competencias menos adquiridas (un menor grado de destreza en esas habilidades o competencias, no completamente desarrolladas), y acabando con las competencias muy conocidas y practicadas. A la vez, también evaluarán y clasificarán los diferentes rasgos de su personalidad, su autoestima y su confianza en la misma línea, de negativas a positivas. Pide a los participantes que dibujen un corazón en el centro de la línea que simbolizará el amor propio. En el lado izquierdo de la línea, escribirán las competencias menos adquiridas, menos conocidas o desconocidas y los aspectos negativos de su identidad y, en el lado derecho, pondrán las competencias conocidas o muy conocidas y los aspectos positivos de su identidad.
2. Pide a los participantes que identifiquen sus competencias (sus habilidades, destrezas, aptitudes y conocimientos) y los clasifiquen en la línea con dos extremos, de las competencias menos conocidas o desconocidas (no adquiridas) a las competencias más conocidas o adquiridas de manera avanzada. Si no tienen una competencia específica, pero quieren adquirirla, diles que la añadan a la izquierda de las competencias menos conocidas en el área de las “desconocidas”.
3. Al mismo tiempo, pide a los participantes que clasifiquen los elementos de su identidad en una línea con dos extremos de negativos a positivos (género, etnicidad, raza, religión, estado socioeconómico, idioma, estado marital / civil, si son padres o no tienen hijos, amistades, tamaño de la familia y composición, orientación sexual, educación, carrera, apariencia, valores / creencias, hobbies, intereses, objetos / posesiones, grupos a los que pertenecen)
4. Pide a los participantes que también clasifiquen la autoestima y la confianza en sí mismos en la línea
5. Después de que terminen la introspección pide a los participantes que reflexionen en las competencias y los elementos de su identidad que han clasificado. Analizarán primero el lado derecho de la línea, las competencias conocidas y aspectos positivos de su identidad. Diles que piensen en por qué han elegido ponerlos en esa posición.

AUTOESTIMA



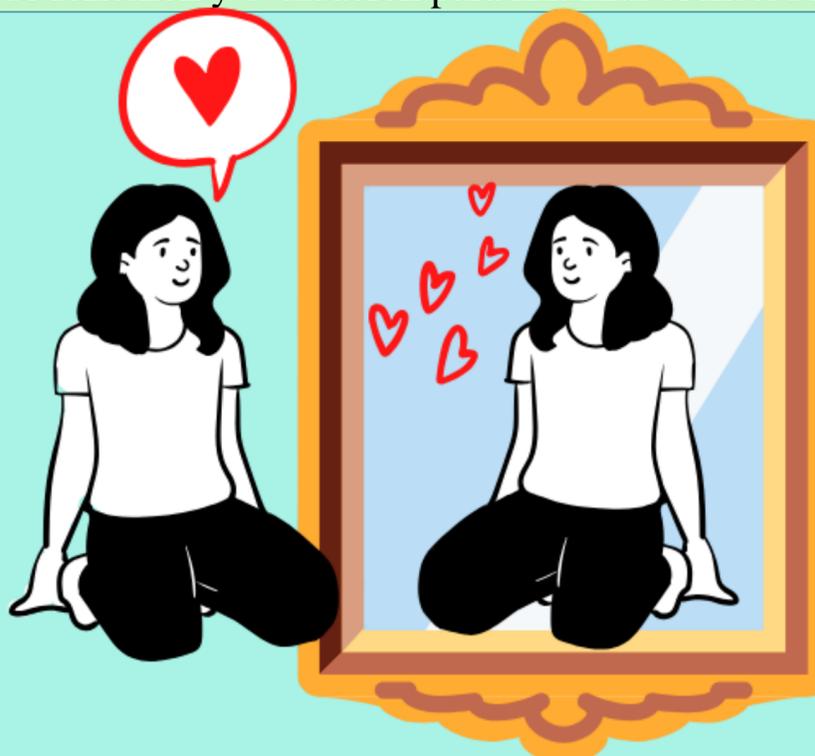
6. Pide a los participantes que encuentren la posición de su autoestima y la confianza en sí mismos en la línea y piensen en por qué han elegido ponerlos en esa posición.

7. Entonces, los participantes analizarán el lado izquierdo de la línea, las competencias menos conocidas o desconocidas y los aspectos negativos de su identidad. Ofréceles las siguientes pautas para ayudarles a analizarlos de manera constructiva:

- Identifica maneras de cambiar tu percepción sobre estos aspectos
- Describe el aspecto negativo de manera positiva
- Acepta el hecho de que no puedes ser bueno en todos los campos y trata de entender por qué
- Crea un plan de acción. Establece medidas y acciones que puedes realizar para mejorar las competencias menos conocidas o desconocidas o para mejorar ciertos rasgos de la identidad. Ten confianza en que serás capaz de hacerlo. Pregúntate: en general, ¿qué estoy haciendo? ¿Qué me gustaría hacer? ¿Qué he hecho hasta ahora? ¿Qué me impide hacer lo que quiero? ¿Qué puedo hacer para mejorar y sentirme bien sobre mí mismo? ¿Qué debería hacer después? ¿Cuánto tiempo necesito?

8. Después de que terminen divide el grupo en parejas. Diles a los participantes que discutan las medidas y acciones que usarán para mejorar las competencias desconocidas o menos conocidas o para mejorar ciertos rasgos de su identidad. También discutirán un elemento positivo de su identidad y de las competencias que conocen muy bien del que estén orgullosos.

9. Pide a los participantes que vuelvan a formar un solo grupo y utiliza las preguntas de reflexión y evaluación para finalizar el método.



AUTOESTIMA

Reflexión y evaluación

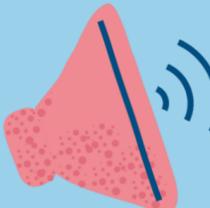
- ¿Cómo te has sentido durante esta experiencia?
- ¿Ha sido difícil clasificar y evaluar tus competencias en una línea de las menos conocidas a las que más conoces?
- ¿Ha sido difícil clasificar y evaluar los rasgos de tu identidad de positivos a negativos?
- ¿Ha sido difícil encontrar la posición de tu autoestima y confianza?
- ¿Cuál es el papel del amor propio, el autoconcepto y la confianza en uno mismo en tu línea personal? ¿Puedes darme más ejemplos de tu día a día?
- ¿Cómo ha sido para ti hacer el plan de acción? ¿Qué has aprendido de esta experiencia?
- ¿Piensas que la posición de tu autoestima y confianza en ti mismo cambiará después de implementar el plan de acción? ¿Cómo?
- ¿Cómo te has sentido al compartir tu plan de acción? ¿Qué has aprendido?

Consejos para el futuro y consecuencias

Para este método, es necesario que los jóvenes tengan alguna información básica sobre la autoestima y la identidad, para que puedan crear una línea de autoestima.

Si los participantes no tienen esta información básica, el método puede adaptarse con cartas específicas con diferentes rasgos de personalidad, elementos de identidad o habilidades/competencias. Elegirán las cartas y las posicionarán en sus líneas de autoestima. Después, se les dará la información sobre los 3 componentes de la autoestima: el amor propio, la autoconcepción y la confianza.

También puedes adaptar la manera en que los jóvenes crea sus planes de acción. Para identificar lo que quieren hacer, pueden rellenar los espacios en blanco de las siguientes frases: “Yo debo _____”, “Yo quiero _____”, “Yo puedo _____”. También puedes pedirles que respondan a las siguientes preguntas: ¿Qué es bueno para ti? ¿En qué confías? ¿Qué es importante para ti? ¿Qué amas de ti mismo?



Bibliografia

1. Constantin, A. S., Conflictul interpersonal. Prevenire, rezolvare și diminuarea efectelor, Polirom, Iasi (2004).
2. European Convention on Human Rights Discrimination Toolkit, Council of Europe, www.cont.int
3. Bortini, P., Motamed-Afshari, B., Intercultural competence research, Salto Youth Cultural Diversity Resource Centre (2012).
4. Jones, R. N., Relating skills a practical guide to effective personal relationship. London, Cassel (1996).
5. Merloni F., A study by members of the Group of Independent Experts of the European Charter of Local Self-Government, Regionalisation Trends in European Countries 2007-2015, Congress of Local and Regional Authorities in Europe (2003).
6. Larousse., Marele dictionar al psihologiei, Bucharest, Trei Publishing House, (2006).
7. Lelord, F., Andrew, C., Cum sa te iubesti pe tine pentru a te intelege mai bine cu ceilalti, Bucharest, Trei Publishing House, P. 11-18, (1999).
8. Moscovici, S. (coordinator.), Psihologia socială a relațiilor cu celălalt, Iasi, Polirom p. 78, (1998).
9. Romanian National strategy on Social Inclusion and Poverty 2015-2020, Romanian Government
10. Neculau, A. (coordinator.), Manual de psihologie sociala. The 2nd edition, Iasi, Polirom P. 99, (2004).
11. The revised European Charter on the Participation of young people in local and regional life, Council of Europe, (2015).
12. Thomas K. W., Kilmann R. H., Thomas-Kimann conflict mode instrument. Tuxedo, New York, (1974).
13. Universal Declaration of Human Rights
14. Young peoplePass, www.youngpeoplepass.eu
15. Zlate, M., Eul si personalitatea, Bucharest, Trei Publishing House, p. 84, (1999).



¡GRACIAS!



Puedes encontrar más materiales para
trabajadores juveniles en la página web del
proyecto Youth Work 2.0

www.youthworkers.eu

y en su plataforma de enseñanza online

<https://elearning.youthworkers.eu/>



