



ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR LOS SOCIOS

Estas actividades están pensadas para que los facilitadores formen a los animadores lingüísticos y culturales en presencia. Se deben utilizar con la tabla que resume todas las actividades.

Entradas para cada actividad:

Área de competencia

Módulo

Nombre de la actividad

Resultado del aprendizaje

Competencias abordadas:

Tamaño del grupo

Materiales necesarios y entorno:

Duración

Descripción

Tabla

Nombre y tema de la actividad	Área de competencia	Módulo	Página
Barnga.	1.HABILIDADES DE INTERACCIÓN INTERCULTURAL	1.1	Pag 4
Una mezquita en Sleepyville.	1.HABILIDADES DE INTERACCIÓN INTERCULTURAL	1.2	Pag 5-6
El poder del contacto visual.	1: HABILIDADES DE INTERACCIÓN INTERCULTURAL 3. CONCIENCIA DE CONOCIMIENTO CULTURAL	1.3	Pag 7
Primera impresión, el saludo.	2. EMPATÍA Y RESPETO 3. CONCIENCIA DEL CONOCIMIENTO CULTURAL	2.1	Pag 8
Situaciones incómodas	2. EMPATÍA Y RESPETO 4. DISPOSICIÓN A APRENDER SOBRE LAS DIFERENTES CULTURAS	2.2	Pag 9
Juego de roles	2. EMPATÍA Y RESPETO 3. DISPOSICIÓN A APRENDER SOBRE LAS DIFERENTES CULTURAS 4. CONOCIMIENTO DE LA CULTURA LIDERAZGO Y COOPERACIÓN INTERCULTURAL	2.3	Pag 10
Conocimiento y comprensión de otras culturas	3. CONCIENCIA DEL CONOCIMIENTO CULTURAL.	3.1	Pag 11
Bafa bafa	3.CONCIENCIA DEL CONOCIMIENTO CULTURAL	3.2	Pag 12
Paseo por los privilegiados	3: CONCIENCIA DEL CONOCIMIENTO CULTURAL	3.3	Pag 13-14
Ejercicio de autoreflexión y críticas	4: VOLUNTAD DE APRENDER SOBRE DIFERENTES CULTURAS	4.1	Pag 15

El iceberg de la cultura	4: VOLUNTAD DE APRENDER SOBRE DIFERENTES CULTURAS	4.2	Pag 16-17
Petalos de flor.	4: VOLUNTAD DE APRENDER SOBRE DIFERENTES CULTURAS	4.3	Pag 18
Identidad personal	4: VOLUNTAD DE APRENDER SOBRE DIFERENTES CULTURAS	4.4	Pag 19
Incidentes críticos	5 CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A DIFERENTES CULTURAS	5.1	Pag 20
Una actividad de comunicación intercultural	5 CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A DIFERENTES CULTURAS	5.2	Pag 21
“La entrevista intercultural”	5 CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A DIFERENTES CULTURAS	5.3	Pag 22
Como vemos a los demas	2. EMPATÍA Y RESPETO 3. CONCIENCIA DEL CONOCIMIENTO CULTURAL 4. VOLUNTAD DE APRENDER SOBRE LAS DIFERENTES CULTURAS 6. LIDERAZGO Y COOPERACIÓN INTERCULTURAL.	6.1	Pag 23
“Tradiciones”	2. EMPATÍA Y RESPETO 3. CONCIENCIA DEL CONOCIMIENTO CULTURAL 4. VOLUNTAD DE APRENDER SOBRE LAS DIFERENTES CULTURAS 5. CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A LAS DIFERENTES CULTURAS 6. LIDERAZGO Y COOPERACIÓN INTERCULTURAL.	6.2	Pag 24
Escuchar atentamente	1. HABILIDADES DE INTERACCIÓN INTERCULTURAL 2. EMPATÍA Y RESPETO 3. CONCIENCIA DE LOS CONOCIMIENTOS CULTURALES 4. VOLUNTAD DE APRENDER SOBRE LAS DIFERENTES CULTURAS 5. CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A LAS DIFERENTES CULTURAS 6. LIDERAZGO Y COOPERACIÓN INTERCULTURAL	6.3	Pag 25
Mapeo de las partes interesadas.	7 CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL ANIMADOR DE PUENTES	7.1	Pag 26
Conocer a las partes interesadas.	7 CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL ANIMADOR DE BRIDGE.	7.2	Pag 27
Indicadores de rendimiento y recogida de datos.	7 CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL ANIMADOR DE BRIDGE.	7.3	Pag 28
Estilo de planificación	7 CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS	7.4	Pag 29

personal.	ESPECÍFICAS DEL ANIMADOR DE BRIDGE.		
Fomentar la participación de las partes interesadas desfavorecidas.	7 CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL ANIMADOR DE BRIDGE.	7.5	Pag 30-31
Gestión de reuniones	8 ESTABLECIMIENTO Y FUNCIONAMIENTO ESPECÍFICO DE LA CL	8.1	Pag 32-34

Área de competencia: 1. HABILIDADES DE INTERACCIÓN INTERCULTURAL

Módulo: 1.1

Nombre de la actividad: Barnga

Resultado del aprendizaje: Dominar las habilidades de comunicación no verbal. Comunicar información y emociones de forma correcta/adecuada a través de todas las formas de lenguaje (incluido el lenguaje corporal). Comprender una serie de estilos y convenciones culturales de comunicación diferentes (otras culturas).

Tamaño del grupo: 9-18.

Materiales necesarios y escenario: suficientes asientos y mesas para cada grupo; una copia de las reglas del juego elegido para cada mesa; un set de cada juego escogido de cartas por mesa.

Duración: 70 minutos.

Descripción: El animador forma grupos de tamaño similar; cada grupo recibe una baraja de cartas para el juego y un conjunto de reglas. El animador ha elegido un juego bien conocido, fácil de jugar, y ha establecido de antemano las reglas para cada grupo: sin que los participantes lo sepan, las reglas son ligeramente diferentes de un grupo a otro (es decir, en un juego, por ejemplo, el as es alto; en otro, el as es bajo. En un juego los diamantes son ganadores, en otro las picas, en otro no hay ningún ganador. Las variaciones sobre estas pocas diferencias son las únicas, sin importar cuántos grupos estén jugando. Esto significa que prácticamente todo, excepto uno o dos aspectos, es igual para todos). Los participantes comienzan a jugar, pero sin hablar, sólo se permiten gestos o imágenes. Al terminar una ronda, los jugadores cambian de mesa, según un esquema que el animador ha decidido de antemano. Cuando llega el momento de terminar el juego, el facilitador organiza un debriefing, idealmente con preguntas que siguen dos fases:

1. Descripción. ¿Qué esperabas al principio del juego? - ¿Qué pensaste o sentiste mientras jugabas? - ¿Cuáles fueron tus mayores éxitos / frustraciones? - ¿Cómo contribuyó el hecho de no poder hablar a lo que sentías? ¿Cuándo te diste cuenta de que algo iba mal? - ¿Cómo te enfrentaste a ello? → Pueden surgir muchas explicaciones diferentes. Algunos pueden pensar que otros jugadores estaban haciendo trampa, que ellos mismos no habían aprendido las reglas correctamente, que otros no jugaron según las reglas por falta de comprensión ... Surgirá la hipótesis de múltiples versiones de las reglas. Confirme la verdad (hay reglas diferentes) una vez que haya habido una amplia oportunidad para que surjan explicaciones alternativas.

2. Análisis

- ¿Qué situaciones concretas de la vida real simula Barnga? - ¿Has tenido alguna experiencia en la que hubiera una diferencia de reglas que no conocieras?
- ¿De qué manera este juego centra nuestra atención en los aspectos ocultos de la cultura?
- ¿Qué es lo más importante que has aprendido después de jugar al Barnga? - ¿Y si hubieras podido hablar?
- ¿Y si el juego hubiera durado más?
- ¿Qué te sugiere la experiencia del juego sobre qué hacer cuando te encuentres en la situación en el mundo real?

Perspectivas: Durante el juego, cada grupo jugó con una serie de circunstancias y reglas básicas diferentes. Muchos descubrieron o sospecharon que las reglas eran diferentes, pero no siempre supieron qué hacer para salvar las diferencias. Comunicarse con los demás es difícil; exige sensibilidad y creatividad. Las afirmaciones anteriores son ciertas incluso cuando casi todo es igual y las diferencias son muy escasas o están ocultas. De hecho, cuando las diferencias son muy pocas o están ocultas, puede ser incluso más difícil salvarlas que cuando son muchas y

evidentes. A pesar de las muchas similitudes, las personas tienen diferencias en su forma de hacer las cosas. Tienen que entender y conciliar estas diferencias para funcionar eficazmente en un grupo.

Área de competencia: 1. HABILIDADES DE INTERACCIÓN INTERCULTURAL

Módulo: 1.2

Nombre de la actividad: Una mezquita en Sleepyville (Juego de roles)

Resultado del aprendizaje: Aprovechar al máximo la interacción social. Comunicar información y emociones de forma correcta/adecuada a través de todas las formas de lenguaje (incluido el lenguaje corporal). Comprender una serie de estilos y convenciones culturales de comunicación diferentes (otras culturas). Group size: 10-18

Materiales necesarios y escenario: Hojas de papel para las etiquetas con los nombres; un bloc de papel para reuniones; una campana pequeña para el alcalde; fotocopia de las tarjetas de rol del folleto, la descripción del problema y las reglas del debate. Un espacio para la "Reunión del Consejo" y espacios separados para los diferentes grupos, para que puedan discutir su posición de antemano o reunirse con otros.

Duración: 120 minutos

Descripción: El animador explica la historia: todos los participantes viven en el pueblo de Sleepyville, que ha visto cambiar radicalmente su población, los jóvenes que se trasladan a ciudades más grandes para encontrar trabajo y la llegada de un gran número de familias inmigrantes, muchas de ellas procedentes de países musulmanes. Algunos de ellos llevan aquí generaciones, pero siguen siendo tratados con recelo como "recién llegados". El deseo de los musulmanes de Sleepyville de que se construya una mezquita en un terreno abandonado que pertenece al ayuntamiento está dividiendo a la ciudad. En el bloc de papel, el animador escribe los posibles papeles, que pueden atribuirse a una o varias personas:

- **Miembro del Consejo Municipal Partido Populista:** Parcialmente a favor. La comunidad musulmana ha sido muy buena para la economía, pero las quejas de los residentes le preocupan y no quiere crear un conflicto innecesario, ya que le preocupa su puesto en las próximas elecciones al consejo.

- **Miembro del Consejo Municipal:** Partido de la Diversidad: a favor. Cree que la gente de diferentes partes del mundo ha añadido a la cultura y el interés de Sleepyville, y ve la oportunidad de enriquecer la tierra.

- **Miembro de la Asociación "Pasado y Presente" de Sleepyville.** Se opone. Pertenece a una comunidad tradicional (no musulmana); cree que es muy importante mantener el carácter antiguo de la ciudad, que cree que está siendo completamente invadido por una comunidad que llegó aquí hace poco.

- **Miembro del Consejo Municipal:** Partido Tradicionalista. Se opone. Cree que no se deberían gastar los terrenos y los recursos del ayuntamiento en un lugar de culto que no respeta las tradiciones del país; cree que las familias inmigrantes tienen el privilegio de poder vivir aquí y que no deberían tratar de imponer estilos de vida diferentes en un país en el que son huéspedes. Le preocupa que la mezquita pueda convertirse en un lugar de encuentro para reclutar terroristas.

- **Miembros del Grupo de Acción Juvenil "¡Jóvenes Dormilones por los Derechos Humanos!":** A favor. Considera que la construcción de la mezquita es una solución tanto a la necesidad de la comunidad musulmana de contar con un lugar de culto, como a los numerosos problemas sociales que ha generado el abandono del terreno.

- **Miembros de la "Asociación Musulmana de Sleepyville":** A favor. Considera que

no se aprecia la contribución que la comunidad musulmana ha hecho a la ciudad, y que se les ha negado el derecho fundamental al culto religioso.

- **Ciudadanos de Sleepyville:** Están preocupados por el conflicto que parece haberse apoderado de la ciudad de Sleepyville; no saben qué van a votar, por lo que necesitan hablar con el mayor número de grupos diferentes para poder tomar una decisión.

- **El alcalde de Sleepyville:** Presidente de la asamblea. Su decisión en todos los asuntos es definitiva. Debe tratar de dar a todos la oportunidad de hablar, y no debe permitir que nadie tome la palabra durante demasiado tiempo. Antes de la reunión, habla con algunos de los grupos para intentar persuadirlos de que suavicen su posición.

Cada participante elige un papel. Durante 30 minutos se reúnen con los demás, preparan lo que quieren decir en la reunión en puntos cortos y deciden cómo quieren votar. A continuación, los partidos o grupos se sentarán juntos y comenzará la reunión, presidida por el Mayor y que durará 40 minutos. Al final habrá una votación, y luego el facilitador hará un informe, saludando a todos por sus nombres reales y preguntando a los participantes qué sienten sobre el proceso que acaban de vivir: ¿Te ha sorprendido el resultado de la votación, y ha reflejado la posición de la persona que interpretas? ¿Qué influencia crees que has tenido (en tu papel) en el resultado? ¿La interacción con otras personas o grupos te hizo modificar tu enfoque o tu actitud hacia el problema? ¿Te resultó fácil identificarte con tu papel? ¿Por qué o por qué no? ¿Crees que esta situación podría darse en la vida real? ¿Se te ocurre algún caso similar? ¿Cómo reaccionarías si este caso se diera en tu ciudad o lugar de residencia? ¿La actividad modificó en algo tu actitud? ¿Por qué crees que la libertad religiosa es un derecho humano fundamental? ¿En qué medida crees que se respeta este derecho en tu comunidad?

Ideas: si la simulación se descontrola; por ejemplo, porque los participantes se desvían del tema o se inventan nuevos datos o si el Consejo se ve atrapado en un punto muerto y no puede llegar a un acuerdo, señale que esto puede reflejar un resultado en la vida real, y no indica que la actividad haya fracasado. Se puede utilizar en el debriefing para discutir la dificultad de llegar a un acuerdo en cuestiones como éstas. Durante el debriefing, es muy importante tratar de evitar la repetición de la simulación. Las personas deben intentar desprenderse del papel que han desempeñado en la actividad para poder reflexionar adecuadamente sobre lo que han vivido. El facilitador debe ayudarles a mirar hacia atrás en la simulación con sus ideologías normales y no con sus roles asumidos.

Área de competencia: 1: HABILIDADES DE INTERACCIÓN INTERCULTURAL
3. CONCIENCIA DE CONOCIMIENTO CULTURAL
Module: 1.3

Nombre de la actividad: El poder del contacto visual

Resultado del aprendizaje: Comunicar información y emociones de forma correcta/adecuada a través de todas las formas de lenguaje (incluido el lenguaje corporal). Comprender una serie de estilos y convenciones culturales de comunicación diferentes.

Competencias abordadas:

- 1.1 Utilizar el lenguaje verbal y no verbal de forma eficaz y adecuada.
- 1.2 Comprender que el lenguaje corporal o la forma de hablar en la propia cultura pueden tener significados diferentes en otras culturas.
- 1.3 Comprender una serie de estilos y convenciones culturales de comunicación diferentes.
- 1.5 Analizar rápidamente y responder de forma constructiva a las reacciones de las personas que me rodean.
- 1.7 Comunicarse de forma eficaz y adecuada con personas de otras culturas.

Tamaño del grupo: 10

Materiales necesarios y escenario: Una sala vacía en la que un grupo de delegados pueda caminar fácilmente. Tarjetas en blanco en las que sea fácil escribir notas mientras se está de pie.

Duración: 30 minutos

Descripción: El animador distribuirá una tarjeta en blanco y un lápiz a cada participante. Primera ronda (un minuto): les pedirá que deambulen por la sala como si estuvieran en un espacio público sin establecer contacto visual con nadie más. Deberán improvisar y representar el papel. A continuación, el animador detendrá a todos y les pedirá que anoten sus sentimientos en sus tarjetas. Segunda ronda (dos minutos): les pedirá que busquen el contacto visual mientras recorren la sala. Sin embargo, en cuanto hayan establecido contacto visual, deben romperlo y mirar hacia otro lado. A continuación, se detiene a todo el mundo y se les pide que anoten sus sentimientos en sus tarjetas. Tercera ronda (dos minutos): se les pide que busquen el contacto visual con alguien y que, en cuanto lo hayan conseguido, se pongan en pareja con esa persona. Deben colocarse uno al lado del otro y no establecer contacto visual con nadie más. Se detiene a todos y les pide que anoten sus sentimientos en sus tarjetas.

A continuación, el animador vuelve a reunir a todos y sigue con una sesión informativa. Algunas preguntas podrían ser: ¿Cómo te sentiste al pasar por las distintas etapas del ejercicio? ¿Cómo te sentiste cuando hiciste contacto visual y tuviste que romperlo de inmediato? ¿Cómo te sentiste cuando hiciste contacto visual y pudiste acercarte a la persona para emparejarte? Si tardas en emparejarte con alguien, ¿cómo te sientes al buscar a alguien con quien puedas establecer contacto visual? ¿Qué tan fácil fue hacer contacto visual con alguien? ¿Qué grado de cercanía sientes con las personas con las que mantuviste un contacto visual? ¿Qué preconditionamiento dicta nuestro comportamiento a la hora de establecer o mantener el contacto visual? ¿Cómo se compara esto entre las diferentes sociedades?

Área de competencia: 2. EMPATÍA Y RESPETO 3. CONCIENCIA DEL CONOCIMIENTO CULTURAL

Módulo: 2.1

Nombre de la actividad: Primera impresión, el saludo.

Resultado del aprendizaje: - Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (*otras culturas*);

Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (*cultura propia*)

Competencias abordadas:

2.1 Comprender que la respuesta de alguien de otra cultura puede ser un reflejo de sus propios valores culturales

2.5 Comprender que algunas de las elecciones y comportamientos propios pueden hacernos más (o menos) aceptables para personas de otras culturas

2.7 Utilizar la propia lengua materna de forma eficaz con personas de diferentes orígenes culturales.

Tamaño del grupo: 10.

Materiales necesarios y escenario: Una sala vacía en la que un grupo de participantes pueda pasearse fácilmente.

Duración 50 minutos.

Descripción:

Paso 1: Los participantes deben caminar por el espacio sin interactuar con los demás, evitando hacer círculos y evitando el contacto visual y los choques entre ellos. Luego, cada vez que se encuentren con alguien, deben añadir un pequeño gesto con cualquier parte de la cabeza. Luego, el saludo debe ser en contacto físico con cualquier parte del cuerpo. Luego, de nuevo, el saludo tiene que seguir la consigna que diga el animador (por ejemplo: "nos saludamos como si fuéramos robots", "nos saludamos como si fuéramos ancianos", "nos saludamos como si fuéramos extraterrestres", etc.)

Paso 2: Un participante explica cómo se saludan en su propia cultura o experiencia (con lenguaje verbal y no verbal) en diversas situaciones, es decir, dos niños; dos adolescentes (dos hombres, dos mujeres, un hombre y una mujer); dos adultos (dos hombres, dos mujeres, un hombre y una mujer); dos ancianos (dos hombres, dos mujeres, un hombre y una mujer), seguidos de diferentes combinaciones, es decir, un niño y un anciano, un adulto y un adolescente, etc.). A continuación, el resto del grupo imita al participante. (NOTA: Esta actividad puede realizarse también en una aldea de aprendizaje)

Paso 3: Un participante explica cómo se saludan en la cultura de acogida (con el lenguaje verbal y no verbal de su cultura) para diversas situaciones, tras la anterior. A continuación, el resto del grupo imita al participante. (NOTA: Ver arriba).

Informe. El animador hace algunas preguntas: ¿Cómo te has sentido con los saludos de fuera de tu cultura? ¿Cuáles son las diferencias fundamentales en el tipo de saludo de las culturas? ¿Hay más diferencias por sexo o por grupo de edad? ¿Cuáles son los elementos comunes entre los saludos de las dos culturas?

Área de competencia 2. EMPATÍA Y RESPETO 4. DISPOSICIÓN A APRENDER SOBRE LAS DIFERENTES CULTURAS

Módulo 2.2

Nombre de la actividad: Situaciones incómodas

Resultado del aprendizaje: Comprender las cuestiones éticas y sus efectos en la comunicación intercultural
Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (otras culturas)

Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (cultura propia)

Competencias abordadas:

2.3 Apreciar que la respuesta de alguien a su propia identidad social (por ejemplo, raza, clase, género, edad, orientación sexual) puede ser el resultado de su origen cultural.

2.4 Tener en cuenta una serie de factores que ayudarán o bloquearán la propia comprensión intercultural.

2.5 Comprender que algunas de las elecciones y comportamientos propios pueden hacernos más (o menos) aceptables para las personas de otras culturas.

2.6 Ver cómo los valores personales o culturales pueden afectar al enfoque para resolver cuestiones o problemas éticos.

Tamaño del grupo: 10

Materiales necesarios y escenario: sala vacía en la que se pueda pasear.

Duración: 50'

Descripción:

Paso 1: Los participantes deben caminar por el espacio sin interactuar entre ellos, evitando hacer círculos en todo momento, sólo deben evitar chocar entre ellos. A continuación, los participantes se colocan a una distancia de 1 metro frente a frente en parejas y se observan durante unos minutos, luego cambian de pareja y explican con el máximo detalle las características de la otra persona.

Paso 2: Un participante debe recordar una situación que le haya resultado incómoda debido a un choque cultural, debe explicar cómo se produjo la situación incómoda.

Con la ayuda del profesor, pida a los participantes que muestren estáticamente el conflicto.

Como imágenes fijas (fotografías), se muestran 3 situaciones:

1. La situación inicial, donde se muestra el lugar y la situación previa al conflicto (por ejemplo, la consulta del médico)
2. El conflicto, se muestra el momento en que ha aparecido la situación incómoda.
3. El final, cómo se ha resuelto el conflicto, dando importancia a los sentimientos.

Una vez representado estáticamente, se pide a los participantes que realicen modificaciones de comportamiento de todos los actores para mejorar la situación.

Se representa con 3 imágenes fijas con las modificaciones propuestas por el grupo, y luego se hace una pequeña improvisación con movimientos y diálogos de la situación con las modificaciones propuestas.

Informe: ¿Por qué se producen situaciones incómodas? ¿Podemos mejorar para evitarlas?

¿Qué sensación tenemos cuando provocamos una situación incómoda?

Área de competencia: 2. EMPATÍA Y RESPETO 3. DISPOSICIÓN A APRENDER SOBRE LAS DIFERENTES CULTURAS 4. CONOCIMIENTO DE LA CULTURA LIDERAZGO Y COOPERACIÓN INTERCULTURAL
Módulo 2.3

Nombre de la actividad: Juego de roles

Resultado del aprendizaje: Aprender sobre las actitudes, habilidades y conocimientos que apoyan y fomentan la comprensión intercultural. Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (otras culturas) Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (cultura propia)

Competencias que se abordan:

- 2.1 Comprender que la respuesta de alguien de otra cultura puede ser un reflejo de sus propios valores culturales.
- 2.2 Valorar tanto las similitudes como las diferencias entre la cultura y la lengua propias y ajenas.
- 2.3 Aprender que la respuesta de alguien a su propia identidad social (por ejemplo, raza, clase, género, edad, orientación sexual) puede ser el resultado de su origen cultural.
- 2.4 Tener en cuenta una serie de factores que ayudarán o bloquearán la propia comprensión intercultural.
- 2.5 Comprender que algunas de las elecciones y comportamientos propios pueden hacernos más (o menos) aceptables para personas de otras culturas.
- 2.6 Ver cómo los valores personales o culturales pueden afectar al enfoque para resolver cuestiones o problemas éticos.
- 2.7 Utilizar la propia lengua materna de forma eficaz con personas de diferentes orígenes culturales.

Group size: 10

Materiales necesarios y escenario: Una sala vacía en la que un grupo de participantes pueda caminar fácilmente.

Duración: 50 minutos

Descripción: El animador propondrá situaciones cotidianas que ocurren regularmente (comprar en una tienda, ir al médico, hacer trámites en la administración, etc.). En la situación, el facilitador actuará como un migrante y los participantes actuarán como gente local, utilizando la técnica de juego de roles. A continuación, cada participante representará el papel del emigrante. El profesor propondrá situaciones incómodas que los participantes tendrán que resolver, de manera que se pongan en la posición del otro. Informe. El facilitador hará preguntas como: ¿Cómo te has sentido en las situaciones propuestas? ¿Te has puesto alguna vez en el lugar del otro? ¿Crees que puedes hacer algo para mejorar la comunicación intercultural?

Área de competencia: 3 CONCIENCIA DEL CONOCIMIENTO CULTURAL.

Module 3.1

Nombre de la actividad: Conocimiento y comprensión de otras culturas

Resultado del aprendizaje: conocer diferentes saludos de todo el mundo y rituales de saludo. Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (otras culturas)

Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (culturas propias)

Competencias abordadas:

3.1 tener en cuenta las diferentes normas sociales y tabúes de otras culturas

3.2 comprender que otras culturas pueden tener diferentes enfoques en cuanto a raza, clase, género, edad y orientación sexual, etc.

3.3 apreciar que existen diversos grupos sociales en otras culturas

3.4 apreciar que existen diversos grupos sociales en la propia cultura

Tamaño del grupo: 14-18

Materiales necesarios y escenario: tarjetas de instrucciones para los grupos a y b (anfitriones e invitados).

Duración: 30 minutos

Descripción: Se pide a los participantes que imaginen la siguiente situación: acaban de llegar al aeropuerto, donde todos intentan encontrar a su anfitrión. Como estamos en una sociedad multicultural, los rituales de saludo pueden ser muy diferentes. Todos reciben una tarjeta de instrucciones con la ceremonia de saludo que deben observar. El grupo se divide, según su tamaño, en anfitriones e invitados; un anfitrión puede tener más de un invitado. Todos, mientras se comportan de acuerdo con el ritual prescrito en sus tarjetas, deben encontrar a la persona o personas asociadas a ellos, que forman parte de la misma cultura. No está permitido hablar.

Informe: El facilitador hará preguntas como las siguientes ¿Qué rituales de saludo te han hecho sentir incómodo? ¿Por qué? ¿Hubo saludos que se malinterpretaron (por ejemplo, como acercamientos o avances hostiles)? ¿Qué sentimientos generaron las formas de saludo desconocidas? ¿Cómo habrían reaccionado los participantes en algunos casos? ¿Cómo debemos reaccionar ante costumbres diferentes? ¿Qué normas deberían aplicarse?

Área de competencia: 3: CONCIENCIA DEL CONOCIMIENTO CULTURAL

Módulo 3.2

Nombre de la actividad: Bafa Bafa

Resultado del aprendizaje: Comprender el impacto de la cultura en el comportamiento de las personas y las organizaciones. Comprender una gama de diferentes estilos y convenciones culturales de comunicación (otras culturas). Comprender una gama de diferentes estilos y convenciones culturales de comunicación (culturas propias).

Competencias abordadas:

- 3.1 tener en cuenta las diferentes normas sociales y tabúes de otras culturas;
- 3.2 comprender que otras culturas pueden tener diferentes enfoques sobre la raza, la clase, el género, la edad y la orientación sexual, etc.;
- 3.3 apreciar que hay una serie de grupos sociales en otras culturas;
- 3.4 apreciar que hay una serie de grupos sociales en la propia cultura.

Tamaño del grupo: 10-12 o 14-18

Materiales necesarios y escenario: Dos salas; papel de colores para escribir las descripciones de dos culturas diferentes; etiquetas con los nombres (la mitad con el nombre de "Alfa" en rojo y la otra mitad con el nombre de "Beta" en azul); 1 caja de 100 clips pequeños para los alfas; 1 caja de 100 clips grandes para los betas; una pulsera especial que llevara el líder Alfa.

Duración: 3 horas.

Descripción: Los participantes se dividen en dos grupos, que corresponden a dos culturas diferentes: Alfa y Beta. Cada grupo se traslada a su propia zona, donde se enseña a los miembros los valores, expectativas y costumbres de su nueva cultura, sin saber nada de la otra. Algunas preguntas podrían ser útiles para conocer mejor cada cultura (¿Cómo nos tratamos entre nosotros? ¿Mi cultura es pacífica o belicosa? ¿De qué vive la gente de mi cultura y puedo conseguir lo que necesito? ¿Cuál es el objetivo de mi cultura? Pero también, ¿cómo expreso las emociones, como el miedo, el placer, la alegría?). Una vez que todos se sienten cómodos con su nueva cultura, cada cultura envía un observador a la otra. Mientras los grupos representan los valores, las expectativas, las normas y las costumbres de su nueva cultura, el observador intenta aprender todo lo posible sobre la otra cultura sin hacer preguntas directamente. Basándose en el informe del observador, cada grupo elabora hipótesis sobre la forma más eficaz de interactuar con la otra cultura. Los participantes se turnan para visitar la otra cultura e informar de los resultados. El grupo utiliza los datos para comprobar y mejorar sus hipótesis. Cuando todos han tenido la oportunidad de visitar la otra cultura, la simulación termina y los participantes se reúnen en un grupo para discutir y analizar su experiencia.

Informe: el animador puede hacer preguntas como: ¿qué sentimientos tuviste cuando de repente entraron extraños en tu "casa"? ¿Al visitar una cultura cuya lengua, gestos y comportamientos no te son familiares? ¿Reaccionó la otra cultura como esperabas que lo hiciera? ¿Por qué (no)? ¿Puedes intentar explicar la cultura del otro grupo? ¿Puedes explicar tu propia cultura? ¿Qué te recuerda este juego? Ideas: La definición de una persona culturalmente competente no sólo incluye la capacidad de adaptarse o interactuar con personas que son diferentes, sino que significa ser capaz de diseñar y mantener una cultura de trabajo que incluya a todos y permita a cada persona hacer su mejor trabajo.

Área de competencia: 3: CONCIENCIA DEL CONOCIMIENTO CULTURAL

Módulo: 3.3

Nombre de la actividad: Paseo por los privilegios

Resultado del aprendizaje: Reflexionar sobre la diversidad y la inclusión: concienciar sobre las distintas formas de privilegio; comprender la interseccionalidad de la raza, la clase socioeconómica, el género y otras variables demográficas que conforman a los individuos; apreciar la diversidad de los orígenes individuales; crear equipos. Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (otras culturas).

Competencias abordadas: 3.1 tener en cuenta las diferentes normas sociales y tabúes de otras culturas. 3.2 comprender que otras culturas pueden tener enfoques diferentes en cuanto a la raza, la clase, el género, la edad y la orientación sexual, etc. 3.3 comprender que en otras culturas existen diversos grupos sociales. 3.4 Comprender que existen diversos grupos sociales en la propia cultura.

Tamaño del grupo: 4-10 -12

Materiales necesarios y escenario: Sala vacía con un espacio lo suficientemente grande como para formar una línea con un brazo de distancia entre cada participante. Debe haber espacio delante de la fila para avanzar 10 pasos o detrás para poder retroceder 10 pasos, de modo que los participantes puedan avanzar y retroceder con facilidad. Lista de afirmaciones. Hojas de preguntas de reflexión para cada participante (anotar su respuesta) y/o discutir en grupo(s).

Duración: 60 minutos

Descripción: Todos se colocarán en una línea horizontal en el centro de la sala. Todos los participantes tendrán los ojos cerrados hasta el final del ejercicio. Cuando el animador lea una afirmación o una pregunta, el participante dará un paso adelante o un paso atrás si le corresponde. Si alguien se siente demasiado incómodo para dar un paso, tiene la opción de quedarse quieto. Los ejemplos para dar un paso adelante serán disfrutar de una situación de "privilegio", respecto a la posición de uno dentro de la sociedad, como por ejemplo: Si tu sexo o raza están ampliamente representados en la sociedad, da un paso adelante; si uno o ambos padres fueron a la universidad, da un paso adelante; si desde pequeño sabías que se esperaba de ti que fueras a la universidad, da un paso adelante; si tú o tu familia nunca habéis tenido que desplazarnos por incapacidades económicas, da un paso adelante. Si casi siempre te sientes cómodo con que la gente conozca tu orientación sexual, da un paso adelante; Si caminando solo por la noche nunca tienes que preocuparte de que alguien se sienta amenazado por tu presencia, da un paso adelante. Los ejemplos para retroceder serán las dificultades que uno puede encontrar en la vida cotidiana dentro de la sociedad, como por ejemplo: Si tienes dificultades para encontrar productos para el cabello, maquillaje para tu complejión de piel o un peluquero/barbero en tu comunidad actual, da un paso atrás. Si empezaste a ir a la escuela hablando un idioma distinto al del país en el que vives, da un paso atrás; Si alguna vez te han desanimado en algún objetivo o sueño personal por tu raza, clase socioeconómica, género, orientación sexual o discapacidad física o de aprendizaje, da un paso atrás; Si alguna vez te han insultado por tu raza, clase socioeconómica, género, orientación sexual o discapacidad física o de aprendizaje y te has sentido incómodo, da un paso atrás; Si alguna vez has dudado en hablar para evitar que te ridiculizaran por tu acento o impedimento del habla, da un paso atrás Si te han maltratado o atendido de forma menos justa en un lugar de trabajo por tu raza o etnia, da un paso atrás. Después de todas las afirmaciones, el

animador pide a los participantes que abran los ojos y miren a su alrededor para ver dónde están los demás participantes en la sala. Finalmente, se sientan en círculo y facilitan un debate sobre cómo se sienten utilizando las preguntas de reflexión. En función de las diferencias y desventajas, pueden mantener una gran conversación y esperar ser realmente inclusivos.

Informe: ¿Cuál era el objetivo de este ejercicio? ¿Qué has aprendido de él? ¿Qué ocurrió durante el ejercicio? ¿Te ha sorprendido algo? ¿Qué sentiste al estar en el grupo que dio un paso adelante o un paso atrás? ¿Qué sentiste al estar en la parte delantera o trasera de la sala? ¿Hubo algún momento en el que quisiste formar parte del grupo que avanzaba? ¿Qué podemos sacar de este ejercicio que nos pueda ayudar en nuestra vida cotidiana? ¿Cómo puedes aplicar lo que has aprendido aquí al trabajo que harás como líder?

Área de competencia 4: VOLUNTAD DE APRENDER SOBRE DIFERENTES CULTURAS

Módulo: 4.1

Nombre de la actividad: Ejercicio de autorreflexión y crítica

Resultado del aprendizaje: Aprendizaje de las diferencias culturales ; Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (otras culturas); Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (cultura propia).

Competencias abordadas: 4.1 ampliar el propio conocimiento sobre otras culturas. 4.2 ampliar el propio conocimiento sobre la propia cultura. 4.3 estar motivado para aprender sobre otras culturas.

Tamaño del grupo: 4-12

Materiales y escenario: papel y lapices.

Duraciónn 45 minutos

Descripción: Este proceso de autorreflexión puede realizarse a través de un diario, una conversación con otro participante, discusiones en pequeños grupos u otros métodos que se consideren apropiados. Dedicar tiempo a reflexionar sobre tu historia personal y tus prejuicios para ayudarte a ser más consciente de las ideas y suposiciones que tienes sobre ti mismo y los demás.

Temas de reflexión:

- 1- Define tu propia cultura/identidad: Cómo influyen la etnia, la edad, la familia, la experiencia, la educación, el estatus socioeconómico, el género, la orientación sexual, la religión, etc. en tus interacciones con los estudiantes/participantes.
- 2- Tomar conciencia: ¿Cuáles son tus prejuicios y suposiciones personales sobre las personas con valores diferentes a los tuyos?
- 3- Desafíate a ti mismo: ¿En qué se diferencian tus valores de los de otras personas? ¿En qué medida tus valores no son la "norma"?
- 4- Haz una reflexión personal: Recuerda un momento en el que te diste cuenta de que eras diferente a los demás y cómo lo afrontaste. Tal vez estuviste de visita en otro país y no hablabas ni leías el idioma; ¿cómo te las arreglaste?
- 5- Hazte preguntas después de las reuniones: ¿Qué suposiciones hiciste? ¿Qué es lo que te da curiosidad? ¿Qué podría aumentar tu comprensión de la gente la próxima vez que te reúnas?

Perspectivas: Identifique los desafíos que experimenta al adoptar una perspectiva de humildad cultural y apoyar la alfabetización sanitaria. Reflexione sobre el reto que supone adoptar una perspectiva de humildad cultural y apoyar la alfabetización sanitaria. ¿Cómo puede aprender y crecer de cada experiencia? Pregúntese: "¿Qué pareció funcionar para usted en una situación particular? ¿Qué no funcionó? ¿Qué podría hacer de forma diferente en otra ocasión?".

Área de competencia 4: VOLUNTAD DE APRENDER SOBRE DIFERENTES CULTURAS

Módulo: 4.2

Nombre de la actividad: El iceberg de la cultura.

Resultado del aprendizaje: Aprender a suspender el juicio. Comprender una serie de estilos y convenciones culturales de comunicación diferentes (otras culturas)
Comprender una serie de estilos de comunicación y convenciones culturales diferentes (cultura propia)

Competencias abordadas:

- 4.1 ampliar el propio conocimiento sobre otras culturas.
- 4.2 ampliar el propio conocimiento sobre la propia cultura.
- 4.3 estar motivado para aprender sobre otras culturas.

Tamaño del grupo: 10-12

Materiales y escenario: Un bloc de notas para reuniones, rotuladores, una imagen de la teoría del iceberg cultural y su descripción; objetos y fotos traídas por los alumnos.

Duración: 60 minutos.

Descripción

El animador pide a los alumnos que traigan un objeto o una imagen que represente su cultura, explicando por qué. Dibuja la imagen de un iceberg en un bloc de notas y añade todos los objetos o dibujos en la parte superior, por encima del agua. Este es el modelo del iceberg de la cultura: lo que es fácilmente visible sólo representa el 10% de la cultura. A continuación, pide que vuelvan a situar los diferentes rasgos de la cultura (como los hábitos alimentarios, las expresiones faciales, la concepción de la limpieza, la noción de modestia, la importancia del tiempo, la etiqueta social, la ética del trabajo, la belleza... y así sucesivamente), bien por debajo o por encima de la línea de flotación, teniendo en cuenta que lo que está por encima y es visible se considera comportamientos y artefactos observables mientras que por debajo de la línea aparecen las creencias, valores y tabúes invisibles que se transmiten a través de la cultura. Esto debería estimular el debate sobre la relación entre los aspectos visibles e invisibles de la cultura. Puede pedir a los alumnos que piensen en cómo los diferentes comportamientos pueden ser causados por el mismo valor. Por ejemplo, ¿cómo muestran las culturas el respeto a la edad? Cediendo el asiento en el autobús ? levantando la compra ? haciendo que los ancianos vengan a vivir a la casa de uno ? haciendo que los ancianos vivan en un lugar de retiro ? Del mismo modo, piensa en comportamientos similares que podrían ser causados por valores diferentes (¿opuestos?): alguien que trabaja más horas. ¿Son la ambición y la carrera su prioridad? ¿Es el bienestar de su familia? Ideas: Al conocer otra cultura, tendemos a interpretar el comportamiento observado con nuestro propio iceberg, nuestro propio conjunto de valores y creencias, lo que puede ser la causa del choque cultural. Es importante tener en cuenta que el comportamiento demostrado tiene sus raíces en valores que no son claramente visibles. La parte superior del iceberg se apoya en la parte mucho más grande del mismo, por debajo de la línea de flotación y, por tanto, invisible. Sin embargo, esta parte inferior del iceberg es la base poderosa. También en la cultura hay algunas partes visibles: la arquitectura, el arte, la cocina, la música, la lengua, por nombrar algunas. Pero los poderosos cimientos de la cultura son más

difíciles de detectar: la historia del grupo de personas que la sustenta, sus normas, valores, supuestos básicos sobre el espacio, la naturaleza, el tiempo, etc. El modelo del iceberg implica que las partes visibles de la cultura son sólo expresiones de sus partes invisibles. También señala lo difícil que es a veces entender a personas con diferentes antecedentes culturales, porque podemos detectar las partes visibles de "su iceberg", pero no podemos ver inmediatamente cuáles son los cimientos sobre los que se apoyan esas partes.

Área de competencia 4: VOLUNTAD DE APRENDER SOBRE DIFERENTES CULTURAS

Module 4.3

Nombre de la actividad: Petalos de flor.

Resultado del aprendizaje: Aprender sobre la diversidad y la inclusión

- Comprender una serie de estilos y convenciones culturales de comunicación diferentes (otras culturas)
- Comprender una serie de estilos de comunicación y convenciones culturales diferentes (cultura propia)

Competencias abordadas:

- 4.1 ampliar el propio conocimiento sobre otras culturas.
- 4.2 ampliar el propio conocimiento sobre la propia cultura.
- 4.3 estar motivado para aprender sobre otras culturas.

Tamaño del grupo: 4-10

Materiales y escenario: Una hoja grande de papel y unos rotuladores de colores.

Duración: 30 minutos

Descripción Cada grupo tiene que dibujar una flor gigante. Debe tener un centro redondo y un número de pétalos igual al de los participantes de su grupo.

Cada participante debe rellenar los pétalos con algo único sobre sí mismo, cualquier cosa que le haga destacar sobre los demás. Sin embargo, se deben ignorar las características físicas.

El centro de la flor debe rellenarse con algo "común". Cada equipo debe compartir las flores con los otros grupos para discutir las diferencias y similitudes.

Área de competencia 4: VOLUNTAD DE APRENDER SOBRE DIFERENTES CULTURAS

Módulo 4.4

Nombre de la actividad: Identidad personal.

Resultado del aprendizaje Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (otras culturas). Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (cultura propia).

Competences addressed:

4.1 expanding own knowledge about other cultures.

4.2 expanding own knowledge about own culture.

4.3 being motivated to learn about other cultures.

Tamaño del grupo: 10

Materiales y escenario: Cinco notas adhesivas amarillas en blanco para cada participante. Pizarra para escribir.

Duración: 30 minutos.

Descripción: Cada participante recibe cinco notas adhesivas amarillas en blanco. En cada una de ellas deben escribir las cinco cosas más importantes que conforman lo que son, su identidad. Al terminar, las pegan en las paredes del aula, para que todos las lean. Sin hablar, acercan alguna de ellas a otras similares. Después de un tiempo determinado (por ejemplo, 10 minutos), el animador pide a los participantes que vuelvan a sentarse. En voz alta, lee cada grupo de notas adhesivas y las discute.

Área de competencia: 5 CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A DIFERENTES CULTURAS

Módulo: 5.1

Nombre de la actividad: Incidentes críticos

Resultado del aprendizaje: Comprender una serie de estilos y convenciones culturales de comunicación diferentes (cultura propia). Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (otras culturas).

Competencias abordadas:

5.1 modificar la propia vestimenta, si procede, para evitar ofender a las personas de otras culturas.

5.2 ajustar el propio comportamiento, si procede, para evitar ofender a las personas de otras culturas

5.3 mostrar tolerancia con las prácticas o costumbres de otras culturas que nos incomodan (por ejemplo, diferentes visiones del mundo, creencias, estilos de vida, etc.)

5.4 ser tolerante con el humor de otras culturas aunque no lo entendamos o nos haga sentir incómodos

5.5 dar un paso atrás para evaluar las propias acciones

5.6 suspender el juicio y las ideas preconcebidas sobre otras culturas.

Tamaño del grupo: 10-12

Materiales necesarios y escenario: Marcadores, goma de borrar, papel, tarjetas de incidentes críticos de Joe McVeigh [Tips for Teaching Culture: Practical Approaches to Intercultural Communication](https://www.norquest.ca/NorquestCollege/media/pdf/centres/intercultural/CriticalIncidentsBooklet.pdf) <https://www.norquest.ca/NorquestCollege/media/pdf/centres/intercultural/CriticalIncidentsBooklet.pdf> pag 52.

Duración: 120 minutos.

Descripción: El animador divide la clase en parejas y les explica que van a leer sobre un problema entre dos personas y que van a intentar adivinar cuál era el problema. Proporciona una tarjeta de incidente crítico a cada grupo. Los alumnos leen las tarjetas y discuten y comparten lo que puede haber causado el problema. El animador pedirá a los grupos que compartan sus incidentes críticos y ofrezcan una interpretación. A continuación, escribe "La cultura es _____" en la pizarra y pide a los alumnos que rellenen el espacio en blanco con sus propias palabras, recordándoles que hay muchas respuestas posibles. Los alumnos sugerirán varias palabras para rellenar el espacio en blanco. Un alumno de cada grupo anota las ideas. Los grupos comparten las ideas con la clase. Después de que todos los grupos las compartan, cada grupo intenta crear una definición de cultura de una frase. Un alumno de cada grupo escribirá la definición de ese grupo en la pizarra. Los alumnos votan cuál es la mejor definición y la discuten.

Área de competencia: 5 CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A DIFERENTES CULTURAS

Módulo 5.2: (similar al módulo Alfa y Beta)

Nombre de la actividad: Una actividad de comunicación intercultural

Resultado del aprendizaje: Aprender nuevas formas de desarrollar la competencia comunicativa intercultural. Los alumnos aprenderán a interactuar con otras personas de otras culturas y a comprender aspectos de otras culturas como el lenguaje corporal, los patrones de discurso, los roles masculinos y femeninos.

Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (cultura propia)

Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (otras culturas)

Competencias abordadas: 5.1 modificar la propia vestimenta, si procede, para evitar ofender a las personas de otras culturas 5.2 ajustar el propio comportamiento, si procede, para evitar ofender a las personas de otras culturas 5.3 mostrar tolerancia con las prácticas o costumbres de otras culturas que nos incomodan (por ejemplo, diferentes visiones del mundo, creencias, estilos de vida, etc.) 5.4 ser tolerante con el humor de otras culturas aunque no lo entendamos o nos haga sentir incómodos 5.5 dar un paso atrás para evaluar las propias acciones 5.6 suspender el juicio y las ideas preconcebidas sobre otras culturas.

Tamaño del grupo: 10-12

Materiales necesarios y entorno: Vídeos (previamente descargados) Diapositivas (Powerpoint), Papel y bolígrafos.

Duración: 60 minutos.

Descripción: (NOTA La actividad es similar a Alfa y Beta, se diferencia porque los estudiantes tienen que inventar su propia cultura y establecer sus propias reglas). El animador mostrará a los alumnos secciones de vídeos que muestran a personas de muchas culturas, hombres y mujeres, (por ejemplo, italianos, saudíes, tailandeses) que se saludan, comen, inician una conversación, etc. A continuación, dividirá la clase en dos grupos: cada grupo es una nueva cultura y cada cultura debe crear su lenguaje corporal y otras reglas de interacción social: por ejemplo, lenguaje corporal para saludar, comer, disculparse, etc. Deben decidir qué preguntas se hacen y qué temas se tratan cuando se encuentran con extraños, y si los hombres y las mujeres se diferencian comunicativamente y en qué sentido. Cada grupo se situará en una sala diferente, de modo que no puedan mirarse ni escucharse. Dentro de cada grupo, los alumnos practican entre sí, siguiendo sus reglas. Por turnos, cada alumno "visita" la cultura extranjera y comunica sus observaciones a sus compañeros. A continuación, se reúne la clase y los representantes de cada cultura expresan sus suposiciones sobre la otra. Cada grupo comunica al otro si las suposiciones son correctas. Si las suposiciones son incorrectas, los grupos enseñan sus reglas de interacción social.

Área de competencia 5: CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A DIFERENTES CULTURAS

Módulo: 5.3

Nombre de la actividad: "La entrevista intercultural"

Resultado del aprendizaje: Desarrollar la conciencia intercultural. Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (cultura propia) Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (otras culturas)

Competencias abordadas: 5.1 modificar la propia vestimenta, si procede, para evitar ofender a personas de otras culturas 5.2 ajustar el propio comportamiento, si procede, para evitar ofender a personas de otras culturas 5.3 mostrar tolerancia ante prácticas o costumbres de otras culturas que nos incomoden (por ejemplo, diferentes visiones del mundo, creencias, estilos de vida, etc.) 5.4 ser tolerante con el humor de otras culturas aunque no lo entendamos o nos incomode 5.5 dar un paso atrás para evaluar las propias acciones 5.6 suspender el juicio y las ideas preconcebidas sobre otras culturas 5.8 dejar de lado la propia cultura y los valores al emitir juicios sobre otras culturas.

Tamaño del grupo: 4-10

Materiales necesarios y ambientación: Rotuladores grandes, despertador, bolígrafo y papel para cada alumno

Duración: 15'-20'

Description Students will be divided into pairs: they will play the role of interviewer and interviewed. Interviewers will have a big marker, as a microphone, and will have five minutes to think about the question "How intercultural am I?"; they will then write down several (5-10) questions they would ask an expert in that area. The first couple should then stand in front of the others. With the sentence: „You are on air now!" the interviewer has to start with the first question. The interviewed person (the other student) should pretend to be a person (globetrotter/intercultural expert) which knows almost everything about other cultures and should try to reply the questions as correctly and convincing as possible. After two minutes the role-play must stop. In a

Descripción Los alumnos se dividirán en parejas: harán el papel de entrevistador y entrevistado. Los entrevistadores tendrán un rotulador grande, a modo de micrófono, y dispondrán de cinco minutos para pensar en la pregunta "¿En qué medida soy intercultural?"; a continuación, escribirán varias (5-10) preguntas que harían a un experto en esa materia. A continuación, la primera pareja se pondrá de pie frente a los demás. Con la frase: "¡Ahora estás en el aire!", el entrevistador debe empezar con la primera pregunta. La persona entrevistada (el otro alumno) debe fingir ser una persona (trotamundos/experto intercultural) que lo sabe casi todo sobre otras culturas y debe intentar responder a las preguntas de la forma más correcta y convincente posible. Después de dos minutos, el juego de rol debe detenerse. En una ronda de retroalimentación, el animador debe preguntar a los dos actores y al público: "¿Cómo te fue? ¿Cuál fue el reto? ¿Cómo te sientes al respecto?". A continuación, la siguiente pareja debe comenzar su juego de rol. La pregunta "¿Cómo soy de intercultural?" puede cambiarse por otras.

Área de competencia 2. EMPATÍA Y RESPETO 3. CONCIENCIA DEL CONOCIMIENTO CULTURAL 4. VOLUNTAD DE APRENDER SOBRE LAS DIFERENTES CULTURAS 6. LIDERAZGO Y COOPERACIÓN INTERCULTURAL.

Módulo: 6.1

Nombre de la actividad: Como vemos a los demas.

Resultado del aprendizaje Comprender las mentalidades etnocéntricas y etnorrelativas; Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (otras culturas); Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (cultura propia); Comunicar información y emociones de forma correcta/adecuada a través de todas las formas de lenguaje (incluido el lenguaje corporal).

Competencias abordadas:

6.1 Dejar de lado los estereotipos sobre otras culturas.

6.2 Dejar de lado los estereotipos sobre tu propia cultura.

Tamaño del grupo: 10

Materiales necesarios y escenario: Una sala vacía en la que un grupo de participantes pueda caminar fácilmente.

Duración: 50 minutos.

Descripción: Los alumnos caminan por la sala y de acuerdo a las instrucciones del facilitador, caminarán de acuerdo a los 7 niveles de energía corporal de Lecoq desde el nivel 1 o de máxima relajación hasta el 7 o de máxima tensión; el facilitador asociará a cada uno de ellos con personajes o situaciones que se encuentren en cada nivel de energía corporal.

<https://dramaresource.com/seven-levels-of-tension>

<https://www.youtube.com/watch?v=YVFQ2ZuLNq0>

Se forman grupos de 3 o 4 personas; cada uno de ellos debe simular diferentes situaciones, como creen que sucederían tanto en el país donde se encuentran como en otros países y culturas. (por ejemplo, el cumpleaños de un niño, en una boda, la muerte de un familiar, una fiesta popular). Se acuerda una versión para cada situación/país entre los diferentes grupos y se representa.

Informe: El animador hará las siguientes preguntas: ¿Qué visión tenemos de los demás? ¿Es una visión real? ¿Existen diferencias entre los propios habitantes de un país? ¿Hay alguna forma de actuar más correcta o menos correcta?

Área de competencia: 2. EMPATÍA Y RESPETO 3. CONCIENCIA DEL CONOCIMIENTO CULTURAL 4. VOLUNTAD DE APRENDER SOBRE LAS DIFERENTES CULTURAS 5. CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A LAS DIFERENTES CULTURAS 6. LIDERAZGO Y COOPERACIÓN INTERCULTURAL.

Módulo: 6.2

Nombre de la actividad: Tradiciones.

Resultado del aprendizaje: Comprender las mentalidades etnocéntricas y etnorrelativas. Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (otras culturas) Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (cultura propia) Comunicar información y emociones de forma correcta/adeuada a través de todas las formas de lenguaje (incluido el lenguaje corporal).

Competencias abordadas: 6.1 Dejar de lado los estereotipos sobre otras culturas 6.2 Dejar de lado los estereotipos sobre tu propia cultura.

Tamaño del grupo: 10

Materiales necesarios y escenario: Una sala vacía en la que un grupo de participantes pueda caminar fácilmente.

Duración: 50 minutos.

Descripción: Los alumnos caminan por la sala y siguen al líder en fila; cada uno tiene que imitar al que tiene delante. El líder cambia su ritmo, su energía, puede hacer acciones cotidianas, actuar como si fuera un animal, como si fuera un anciano, etc. A continuación, otro participante hace de líder y los demás le imitan. A continuación, el animador divide a los alumnos en grupos de 3-4; tienen que representar una tradición como se hace ahora y como se representaba hace mucho tiempo (antiguamente), por ejemplo una boda, una fiesta religiosa, observando cómo ha cambiado con el tiempo. Los grupos proponen cambios para mejorar la tradición, cada grupo la modifica como cree que es mejor, tomando de su experiencia y de la de otras culturas que conocen.

Informe: ¿Son fijas las tradiciones? ¿Es posible mejorar una tradición? ¿Tiene algún sentido preguntar si mi tradición es la mejor?

Área de competencia 1. HABILIDADES DE INTERACCIÓN INTERCULTURAL 2. EMPATÍA Y RESPETO 3. CONCIENCIA DE LOS CONOCIMIENTOS CULTURALES 4. VOLUNTAD DE APRENDER SOBRE LAS DIFERENTES CULTURAS 5. CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A LAS DIFERENTES CULTURAS 6. LIDERAZGO Y COOPERACIÓN INTERCULTURAL

Módulo: 6.3

Nombre de la actividad: Escuchar atentamente.

Resultado del aprendizaje: Desarrollar actitudes, habilidades y conocimientos que apoyen y fomenten la comprensión intercultural; Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (otras culturas); Comprender una serie de estilos y convenciones de comunicación cultural diferentes (cultura propia) Comunicar información y emociones de forma correcta/adecuada a través de todas las formas de lenguaje (incluido el lenguaje corporal).

Competencias abordadas: 6.1 Dejar de lado los estereotipos sobre otras culturas 6.2 Dejar de lado los estereotipos sobre la propia cultura 6.3 Identificar y utilizar materiales culturalmente adecuados

Tamaño del grupo: 10

Materiales necesarios y escenario: Una sala vacía en la que un grupo de participantes pueda caminar fácilmente.

Duración: 50 minutos.

Descripción. Cada participante trae un objeto importante y le cuenta a otro participante por qué es importante, contando una historia sobre ese objeto, su relación con él; el otro tiene la instrucción de ignorarla, no la mira, no la escucha, su lenguaje corporal no es de escucha. Entonces la primera persona vuelve a contar la historia y ahora la otra persona es empática y tiene una escucha activa con ella. El ejercicio se repite para todos los participantes. Al final, se hace una puesta en común de aquellos gestos, palabras y acciones que han favorecido la comunicación intercultural. Todos repiten las palabras y acciones que mejoran la comunicación intercultural.

Informe. El animador puede preguntar: ¿Qué favorece la comunicación intercultural? ¿Hay elementos comunes en todas las culturas? ¿Es fácil promover la comunicación intercultural? ¿De qué herramientas dispongo cuando hay un conflicto cultural?

Área de competencia: 7 CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL ANIMADOR DE PUENTES

Módulo 7.1 (Utilizar junto con la actividad 7.2)

Nombre de la actividad: Mapeo de las partes interesadas.

Resultado del aprendizaje: Identificar a las diferentes partes interesadas, útiles para contactar, dirigir y establecer un Club de Idiomas.

Competencias abordadas:

7.1 Establecer relaciones con las principales partes interesadas y la comunidad.

7.2 Utilizar los recursos adecuados para facilitar las relaciones de trabajo en colaboración

7.3 Crear planes para involucrar a las partes interesadas desfavorecidas para promover objetivos compartidos

7.4 Combinar su comprensión de la dinámica de grupo intercultural con su conocimiento de la comunidad local para promover el bienestar de los grupos de inmigrantes.

Tamaño del grupo: cualquiera.

Materiales necesarios y entorno: Papel y bolígrafos / tabletas Papel de rotafolio / notas post-it.

Duración: 30 minutos.

Descripción: Pide al grupo (o divídelo en grupos más pequeños) que anote su propia definición de parte interesada. Cuando las hayan anotado, da un ejemplo de definición: Una parte interesada es cualquier individuo, grupo o parte que tiene un interés en una organización/proyecto/actividad, etc. y en los resultados de sus acciones. Entrega a cada uno un bloc de notas, pídeles que dibujen 3 anillos concéntricos en él (lo más grandes posible) y en el centro deben escribir "yo". Entregue a cada persona unos post-it y pídeles que escriban el nombre de las diferentes partes interesadas en sus vidas en post-its separados (por ejemplo, Sami/hija; Jane Allen/profesora...) Luego pídeles que los coloquen en el papel en los diferentes círculos por orden del interés/la importancia que tienen en sus vidas. Los menos importantes estarán en el círculo exterior. Una vez hecho esto, pregúntales si la importancia cambia en las diferentes etapas de sus vidas. Anímelos a mover los post-it en el bloc de notas para reflejar esto. Discute el papel de estos "actores principales" (situados en el círculo interior del diagrama, rodeando directamente a "mí"). Estos tienen un interés directo en "mí", en la vida diaria, en las ambiciones y en el bienestar general. El círculo exterior muestra las "partes interesadas secundarias", que también pueden tener un interés en "mí", pero no tan estrecho como los del círculo interior (por ejemplo, vecinos, colegas, etc.). A continuación, discute el papel del club de idiomas en la comunidad. Haz un ejercicio similar con los círculos concéntricos pero esta vez pon al alumno de idiomas en el círculo más interior. El club de idiomas en el círculo más interior, el CLA en el círculo más interior. Al final de este ejercicio, los alumnos deberían haber identificado una serie de partes interesadas clave con las que el CIL tendrá que ponerse en contacto en relación con la creación y el funcionamiento de un club de idiomas. La siguiente actividad examinará cómo contactar y desarrollar relaciones con estas partes interesadas.

Área de competencia: 7 CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL ANIMADOR DE BRIDGE.

Módulo 7.2

Nombre de la actividad: Conocer a las partes interesadas.

Resultado del aprendizaje: Establecer relaciones con las partes interesadas. En el módulo 7.1 se examinó la variedad de partes interesadas que pueden ser necesarias para crear y dirigir un club de idiomas; en esta actividad se estudiará cómo establecer y mantener buenas relaciones de trabajo con las partes interesadas.

Competencias abordadas:

- 7.1 Establecer relaciones con las principales partes interesadas y la comunidad
- 7.2 Utilizar los recursos adecuados para facilitar las relaciones de trabajo en colaboración
- 7.3 Crear planes para involucrar a las partes interesadas desfavorecidas para promover objetivos compartidos
- 7.4 Combinar su comprensión de la dinámica de grupo intercultural con su conocimiento de la comunidad local para promover el bienestar de los grupos de inmigrantes.

Tamaño del grupo: cualquiera.

Duración: 60 minutos.

Descripción: Pregúntese a sí mismo y al grupo qué partes interesadas (excluyendo a sus alumnos) son las más importantes para su trabajo; ser capaz de exponer claramente lo que quiere de la parte interesada y cómo le beneficiará; ser capaz de mostrar cuáles serán los beneficios de esto para la parte interesada; ser capaz de negociar las condiciones de la relación (incluyendo los cambios y el final). Pide al grupo que considere algunas de las partes interesadas que identificaron en la última sesión. Podrían ser la organización comunitaria que acoge (potencialmente acoge) el club de idiomas, las organizaciones que remiten estudiantes de idiomas al club, las organizaciones que ayudan a financiar el club, otros profesores de idiomas, otras organizaciones comunitarias.

A continuación, tome las dos principales partes interesadas y pregúntese a sí mismo y al grupo: ¿cuáles son sus principales actividades? (¿Lugar de culto? ¿Escuela?) ¿Qué medios sociales utilizan? ¿Cuál es la mejor forma de contactar con ellos? (¿Teléfono? ¿Correo? ¿En persona?) ¿La información del club de idiomas que tienen es adecuada o hay que adaptarla? (¿Folleto en papel? ¿Facebook? ¿O mejores vídeos que muestren casos prácticos?) ¿Cuál será su función? (¿Ofrecer espacio? ¿Necesita mobiliario? ¿Tiene seguro?) ¿Qué puede ofrecerles? (¿Servicios adicionales a los ya existentes? ¿Publicidad?) ¿Cuál es la relación entre el club de idiomas y el trabajo de las partes interesadas? Actividad de juego de rol: En grupos de 3: 1 persona para representar a la parte interesada, 1 persona para representar al CLA, 1 persona para observar. El CLA discutirá los puntos anteriores con la parte interesada; la persona 3 observará y les informará después. Después de 10 minutos se intercambian los papeles, después de otros 10 minutos se vuelven a intercambiar los papeles.

Informe: Discutir cómo se sintió desde el punto de vista del CLA y de las partes interesadas. ¿Se dio/recibió suficiente información? ¿Qué fue bien? ¿Qué se sintió incómodo? Pida al grupo que haga una lista de consejos y sugerencias para establecer relaciones con las partes interesadas basándose en la sesión anterior.

Área de competencia: 7 CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL ANIMADOR DE BRIDGE

Módulo 7.3

Nombre de la actividad: Indicadores de rendimiento y recogida de datos.

Resultado del aprendizaje: Comprender cómo seleccionar y desarrollar indicadores para la evaluación. Evaluar regularmente el impacto de su trabajo le ayudará a mejorar continuamente la calidad del apoyo que presta a los alumnos. También le ayudará a comunicar el valor del programa a las partes interesadas de su organización y a los financiadores.

Competencias abordadas:

7.5 evaluar lo que ha funcionado bien y lo que no y utilizar este aprendizaje para ayudar a conseguir los resultados del proyecto a corto y largo plazo.

7.6 evaluar y reflexionar sobre la eficacia del proyecto y presentar conclusiones claras y constructivas a las partes interesadas y a los financiadores pertinentes

8.3 supervisar y evaluar el desarrollo y el progreso de los grupos y los programas de aprendizaje.

Tamaño del grupo: cualquiera.

Materiales necesarios y entorno: Papel y bolígrafos/tabletas Papel de rotafolio/notas adhesivas.

Duración: 60 minutos.

Descripción: El animador pide al grupo -o lo divide en pequeños grupos- que piense en posibles preguntas de evaluación, por ejemplo, cómo pueden evaluar la propia sesión del animador. Deben pensar en la información y los datos que ayudarán a medir el impacto, tanto en los alumnos como en las organizaciones; también deben pensar en cómo recopilar estos datos. A continuación, cada persona debe rellenar el impreso (véase más abajo); el animador repasa la lista de partes interesadas y discute con ellas qué indicadores y herramientas han asociado a cada una y por qué (muchos indicadores y herramientas pueden utilizarse para varios tipos de partes interesadas). El folleto está compuesto por tres columnas: La columna A incluye algunos ejemplos de diferentes grupos de partes interesadas (alumnos del club de idiomas, organizaciones de acogida, responsables políticos, financiadores de proyectos...). B es un conjunto de indicadores de rendimiento que pueden utilizarse para medir diferentes aspectos de la participación de los distintos interesados en Bridge en el proyecto (acceso al aprendizaje de idiomas, certificado, habilidades dominadas, objetivos presupuestarios...). C es un conjunto de diferentes tipos de pruebas o herramientas para recoger información (herramienta de autoevaluación, presupuesto, diarios, entrevistas, cuestionarios, registros, vídeos...). Considere cada indicador de rendimiento y sugiera qué métodos y tipos de pruebas serían los más adecuados para demostrarlo, diciendo por qué los métodos que recomienda son apropiados.

Área de competencia: 7 CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL ANIMADOR DE BRIDGE.

Módulo: 7.4

Nombre de la actividad: Estilo de planificación personal. Identificar el estilo de planificación propio y ajeno y utilizarlo de la mejor manera posible para lograr los objetivos

Resultado del aprendizaje: Planificación de proyectos y actividades. Trabajo colaborativo en entornos multiculturales

Competencias abordadas: 7.1 Establecer relaciones con las principales partes interesadas y la comunidad 7.2 Utilizar los recursos adecuados para facilitar las relaciones de trabajo en colaboración 7.3 Crear planes para involucrar a las partes interesadas desfavorecidas para promover objetivos compartidos 7.4 Combinar su comprensión de la dinámica de grupo intercultural con su conocimiento de la comunidad local para promover el bienestar de los grupos de inmigrantes.

Tamaño del grupo: cualquiera.

Materiales necesarios y entorno: Papel y bolígrafos/tabletas; bloc de notas, notas adhesivas.

Duración: 45 minutos.

Descripción: La actividad ayudará a analizar los estilos de planificación personal y el impacto que pueden tener en la consecución de nuestros objetivos. El animador hablará de la importancia de la planificación: cuando trabajamos con otras personas, es útil que todos comprendan el objetivo del proyecto/actividad y los pasos necesarios para lograrlo, es decir, un plan. Todos tenemos diferentes enfoques y estilos de planificación, por ejemplo

Orientado a los objetivos: si prefieres objetivos e hitos claros. Puede tener planes a largo plazo para uno o varios años y le gusta dividir las tareas y los objetivos en pasos más pequeños.

Orientado a la dirección: prefiere ver el panorama general y tiene una idea muy clara de dónde quiere llegar y resolverá cómo hacerlo sobre la marcha.

Orientado a las tareas: prefiere planificar utilizando muchas listas, ¡y listas de listas! Le motiva completar pequeñas tareas que puede ir tachando a medida que avanza. A veces, este viaje puede ser más satisfactorio que llegar a la meta.

Orientado al presente: prefieres pensar sobre la marcha. Tienes una idea amplia del objetivo final pero te centras en "lo que hay que hacer hoy". Sabes que a veces es necesario repriorizar y alejarse temporalmente de tu plan original para hacer tiempo para algo que es más urgente.

A continuación, habrá un debate en grupo: el animador pedirá a todos que recuerden la planificación de un gran acontecimiento (vacaciones, boda, fiesta, etc.) y piensen en cómo lo planificaron. ¿Consideran que encajan en alguno de los estilos de planificación mencionados anteriormente? El animador se dividirá en grupos de 3 a 4 personas y les pedirá que busquen ejemplos de los casos en que cada uno de los estilos de planificación podría ser útil y de los casos en que no lo es. Después de esto, de vuelta al plenario, cada persona tiene que decir 2 cosas que intentará de forma diferente con el próximo plan (aunque sólo sea un plan para ir al cine).

Área de competencia 7 CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE CLA.

Módulo 7.5

Nombre de la actividad: Fomentar la participación de las partes interesadas desfavorecidas.

Resultado del aprendizaje: Planificar proyectos y actividades; identificar las diferentes etapas del ciclo de impacto y relacionarlas con la participación de los alumnos/partes interesadas.

Competencias abordadas:

7.1 Establecer relaciones con las principales partes interesadas y la comunidad.

7.2 Utilizar los recursos adecuados para facilitar las relaciones de trabajo en colaboración

7.3 Crear planes para involucrar a las partes interesadas desfavorecidas para promover objetivos compartidos

7.4 Combinar su comprensión de la dinámica de grupo intercultural con su conocimiento de la comunidad local para promover el bienestar de los grupos de inmigrantes.

Tamaño del grupo: cualquiera.

Materiales necesarios y entorno: Papel y bolígrafos / tabletas Papel de rotafolio / notas adhesivas.

Duración: 60 minutos.

Descripción: La actividad explicará por qué es importante involucrar en la planificación a las partes interesadas, por ejemplo, a los alumnos del club de idiomas, procedentes de entornos desfavorecidos. También se estudiarán algunas ideas sobre cómo involucrarlos. ¿Por qué es importante la participación de los alumnos? Aunque los clubes de idiomas se han creado específicamente para los estudiantes de idiomas, sus alumnos y, a veces, el personal suelen tener poca influencia en su funcionamiento. El animador pedirá al grupo que piense por qué es importante la participación de los alumnos; anote las respuestas en el rotafolio. (10 minutos). A continuación, revisa su lista y se asegura de que incluyan los siguientes puntos:

- Mejora su comprensión de las necesidades de los alumnos
- Se beneficiará de sus conocimientos y habilidades.
- Los alumnos se beneficiarán de estar involucrados y valorados y ganarán un sentido de agencia.
- Sus comentarios directos le ayudarán a desarrollar, gestionar y evaluar con mayor eficacia.
- Le da credibilidad a lo que hace.

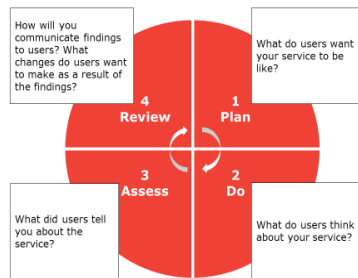
El ciclo de impacto ayuda a explicar el impacto de las diferentes etapas de un proyecto/actividad y sugiere cómo los interesados pueden participar en ellas

PLANIFICAR: Cómo se diseña el club de idiomas / qué quieren los alumnos del club de idiomas

HACER: cómo se imparte el club de idiomas / qué piensan los alumnos del club de idiomas

EVALUAR: se analizan los datos / qué dicen los alumnos sobre el club de idiomas

REVISAR: cómo se utilizan los resultados para mejorar el servicio / cómo se comunicarán los resultados a los alumnos



A continuación, el animador divide al grupo en parejas y les pide que piensen en una de sus experiencias anteriores de educación/formación. Una persona hace de alumno y la otra de animador lingüístico y cultural.

El animador debe formular las preguntas del ciclo de impacto y anotar las respuestas del alumno.

- ¿Qué quieres tú (alumno) del club de idiomas?
- ¿Qué piensas (alumno) del club de idiomas?
- ¿Qué le dijiste (al alumno) al CLA sobre el club de idiomas?
- ¿Cómo le gustaría a usted (alumno) que le informaran sobre los resultados?

A continuación, repita este ejercicio pero esta vez formulando las mismas preguntas al animador; en el plenario, cada uno dirá dos cosas que se llevará de esta sesión.

Área de competencia: 8 ESTABLECIMIENTO Y FUNCIONAMIENTO ESPECÍFICO DE LA CL

Módulo: 8.1.

Nombre de la actividad: Gestión de reuniones.

Resultado del aprendizaje: Establecimiento de redes y negociación con las partes interesadas de la comunidad.

Competencias abordadas:

8.1 Establecer grupos en entornos comunitarios, incluida la negociación de locales y otros recursos

8.2 Reclutamiento y coordinación de voluntarios

Tamaño del grupo: 4 como mínimo

Materiales necesarios y entorno: Folleto

Duración: 120 minutos.

Descripción: En esta actividad se analizarán las habilidades de un presidente eficaz y los atributos de una buena reunión. Como animador, una de tus funciones más importantes será la de conocer a personas y organizaciones de la comunidad. A veces, se te pedirá que presidas una reunión. Aunque no tengas que hacerlo nunca, estas habilidades son muy útiles para participar en las reuniones. Divídanse en grupos de al menos 4 personas, preferiblemente hasta 8. Una persona presidirá y otra tomará notas. Dedicar 10 minutos a la "reunión". El objetivo de la reunión es debatir las ventajas y desventajas de un club de idiomas y proponer recomendaciones/consejos para crear uno. Informe: Discute cómo te sentiste al desempeñar el papel de presidente/tomador de notas. ¿Qué fue incómodo, qué fue bien? ¿Qué harían diferente? Entrega a todos la lista de control adjunta.

Hoja informativa - Lista de control del presidente

Antes de la reunión

¡¡Comprueba que la reunión es necesaria!!

¿Tienes claro su objetivo?

¿Quién tiene que asistir y está disponible?

¿Hay suficientes mesas y sillas?

¿Se pueden servir refrescos?

¿Tienen las personas requisitos dietéticos particulares?

¿Tiene alguien alguna necesidad especial? (Por ejemplo, accesibilidad a la silla de ruedas, bucle de inducción, intérprete, signante, etc.)

Preparando la agenda

Pedir a los miembros que incluyan los puntos que deseen

Asegúrese de que se incluyan los puntos permanentes (por ejemplo, acordar el acta de la última reunión)

Calcule aproximadamente el tiempo que va a dedicar a cada punto

Envíe el orden del día y cualquier otro documento al menos una semana, preferiblemente dos, antes de la reunión

¿Algún miembro necesita que los documentos se imprimen en letra grande o se graben o produzcan en otros formatos o idiomas?

Durante la reunión

Empieza pronto. No esperes a los que llegan tarde.

Repasa brevemente el orden del día, añade los puntos nuevos y fija los límites de tiempo.

Explica las normas básicas de la reunión: por ejemplo, si es necesario someter los puntos a una votación formal.

Asegúrate de que se atienden las necesidades especiales: por ejemplo, presencia de un intérprete, presentación de documentos en formatos accesibles.

Involucra a todos los miembros del grupo y asegúrate de que todos tienen la oportunidad de hablar.

Evite expresar continuamente su opinión.

Deja que el grupo hable entre sí en lugar de escuchar tu voz con regularidad.

No permitas que una persona domine la reunión.

Corta al que habla demasiado con una pregunta como: "Escuchemos a algunos otros - tal vez a los que aún no han hablado" o "Limitemos la discusión a aquellos de los que no hemos escuchado".

No te quedes en los detalles. Haz avanzar las discusiones sugiriendo que un asunto trivial se solucione después de la reunión.

Trabaja por turnos cada punto del orden del día. Anuncia cada punto e invita a la gente a discutirlo.

Si es necesario, pide que se proponga y apoye una moción antes de votarla.

Si hay un empate en la votación, utiliza tu voto de calidad.

Resume los puntos de acción y las decisiones clave del debate o de la votación y asegúrate de que el encargado de tomar notas los haya registrado.

Al final de la reunión, agradece a todos su contribución.

Revisa todos los puntos de acción, las decisiones y los puntos que se van a trasladar a la siguiente reunión: asegúrate de que la persona que toma las notas ha registrado toda la información necesaria.

Fijar una fecha y una hora para la próxima reunión, si es posible.

Agradece a todos su contribución.

Después de la reunión

Envía las notas de la reunión como máximo una semana después

¡Comprueba las notas antes de enviarlas!

Haz un seguimiento de las acciones que se hayan acordado en la reunión

¡Persigue a otras personas si es necesario!

Repasa la reunión con otros participantes si es posible.



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