



Formación para animadores lingüísticos y culturales

Módulo 5:

Mediación intercultural y liderazgo



Bienvenid@!



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

Mis metas de aprendizaje!



Dedica 2 minutos a anotar en tu diario de aprendizaje lo que quieres conseguir en esta sesión.



Módulo 5 contenidos:

Veremos:

- Capacitar a las personas
- Estimular la participación activa
- Liderazgo: ¿quién es un líder?
- Encontrar un terreno común para crear una "comunidad"
- Prevención y resolución de conflictos

Al final serás capaz de hacerlo:

- ✓ El concepto de "empoderamiento" de las personas.
- ✓ Entender cómo estimular la participación.
- ✓ Cómo ser un "líder" para su grupo.
- ✓ Cómo encontrar un "terreno común" para evitar y/o gestionar los conflictos.

Capacitar a personas



Capacitar: El animador de L&C

El empoderamiento es el proceso de ayudar a alguien a ser más fuerte y tener más confianza, especialmente en el control de su vida, conociendo y reclamando sus derechos.

Dado que el aprendizaje de la lengua del país en el que se vive es el primer paso más importante en el proceso de capacitación, **el objetivo final de un animador de L&C es capacitar a sus alumnos.**



Como futuro animador de L&C, estás dando voz a la gente.

Es importante que seas consciente de que tu papel va más allá de la enseñanza de la lengua.

La participación como potenciación



Estimular la participación dentro de un pequeño grupo con un "mediador" es un primer paso para **EMPODERAR** a las personas para que participen más ampliamente en contextos más amplios.

En las siguientes diapositivas, veremos cómo apoyar un proceso de empoderamiento personal dentro de sus alumnos del Club de Idiomas, estimulando la participación.

Estimular la participación

"El silencio es un síntoma"

El silencio significa que la gente se está conteniendo.

Es importante entender por qué se están conteniendo.

Generalmente:

- Falta de confianza en uno mismo
- Miedo a no ser comprendido (barrera lingüística)
- Miedo a no poder comunicar pensamientos, sentimientos, impresiones, etc. (barrera de la comunicación)
- Miedo a provocar tensiones / conflictos



Para fomentar la participación es necesario comprender y abordar la causa del silencio.

6 consejos para fomentar la participación

1. **CALENTAMIENTO:** Facilita algunos ejercicios rápidos para desarrollar la empatía y la conexión. Deja que la gente comparta pequeñas historias personales con un compañero. Trabajar en parejas hace que los participantes se sientan más seguros al abrirse.
2. **DEJA QUE LA GENTE SE OFRECE PARA HABLAR:** esto puede iniciar un flujo de conversación que involucre a otros
3. **COMENZAR LAS REUNIONES CON UNA REVISIÓN RÁPIDA:** dejar que todo el mundo diga algo al principio de la reunión
4. **DISEÑE LA REUNIÓN:** Asegúrese de que todo el mundo diga algo cada vez
5. **MOSTRAR QUE TE IMPORTA:** asegúrate de que todos sepan que te importan sus pensamientos y sentimientos, también a través de tu lenguaje corporal
6. **MUESTRE SU PROPIA VULNERABILIDAD:** Si quieres que la gente se sienta cómoda hablando de sus errores, empieza por aceptar los tuyos. Si quieres que la gente acepte sus vulnerabilidades, empieza por mostrar las tuyas.

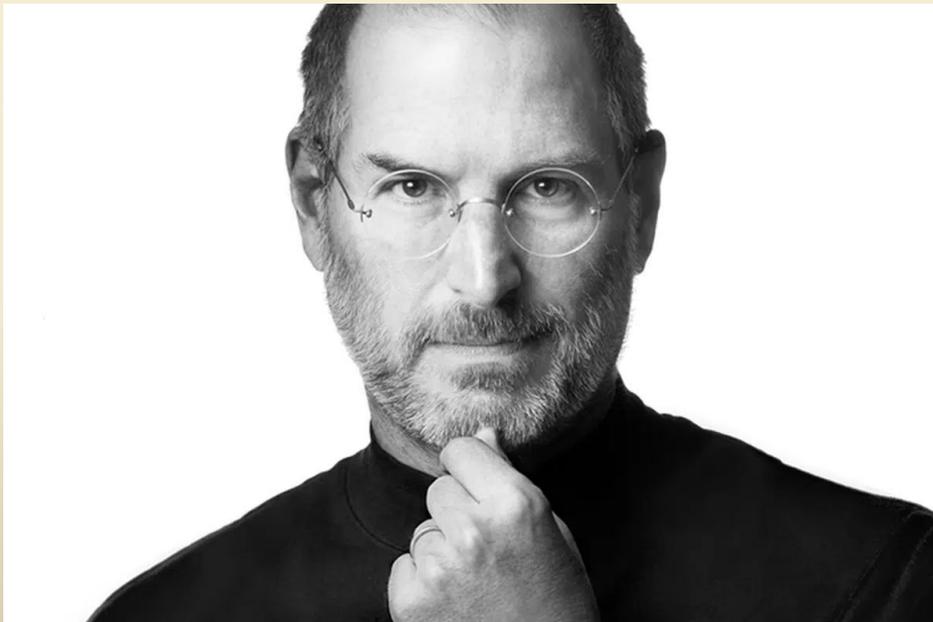
Qué es el
Liderazgo ?



Liderazgo: Qué es?

"El liderazgo consiste en inspirar a las personas para que hagan cosas que nunca pensaron que podrían hacer".

— Steve Jobs



El liderazgo abarca la capacidad de "dirigir", influir o guiar a otras personas o grupos.

Es un proceso por el que alguien puede guiar el comportamiento y el trabajo de otros hacia la consecución de un objetivo. También se define como la capacidad de influir en un grupo hacia la realización de un objetivo.

Buenas cualidades de liderazgo...(+ 1)

1. **La comunicación eficaz:** ser capaz de expresarse abiertamente y crear empatía con otras personas es la base del liderazgo eficaz. ¿Y cuál es la parte más importante de la comunicación? **La escucha activa** (hablamos de la escucha activa en el módulo 3)
2. **Empatía:** tener la suficiente apertura mental para entender las motivaciones, esperanzas, sueños y problemas de sus seguidores, de manera que puedan forjar una profunda conexión personal con ellos (hablamos de la empatía en el Módulo 3)
3. **Humildad:** los grandes estilos de liderazgo se centran en la resolución de problemas y en las dinámicas de grupo mucho más que en ellos mismos.
4. **Resiliencia:** los buenos líderes con actitudes positivas lideran con el ejemplo sin importar las circunstancias. Es esta positividad inherente la que ayuda a reaccionar ante situaciones difíciles con calma y serenidad y a centrarse en las soluciones más que en los problemas.
5. **Visión:** Los verdaderos líderes dan a la gente una visión de futuro e inspiran lealtad, entusiasmo y compromiso. Ayudan a recordar a todos el panorama general y desafían a las personas a superarse a sí mismas.
6. **Influencia:** el liderazgo y la influencia no son intercambiables y el respeto mutuo tiene que ganarse, no darse.

... +1: los grandes líderes son útiles

Se ocupan de las personas que dirigen. Cada persona de un grupo es diferente y necesita una ayuda distinta. Algunos necesitan que se les desafíe; otros, que se les entrene; la mayoría quiere sentirse apoyado. Tómate el tiempo necesario para comprender, en lugar de suponer, lo que necesita cada uno. Antes de compartir tu aportación, entiende lo que la gente necesita... preguntando...



➤ ¿En qué puedo ayudarte?

Esta pregunta es poderosa. No sólo demuestra que quieres ayudar a la gente a tener éxito, sino que también es personal. Estás invitando a la gente a expresar sus necesidades específicas. Ofrecer ayuda requiere humildad intelectual. Aprenda a escuchar. Trata a las personas como quieren ser tratadas. No dé por sentado que todo el mundo necesita lo mismo. Preguntar "¿En qué puedo ayudarle?" suscita la participación.

Un Descanso rápido!!

Hagamos una pausa.

En la próxima sesión estudiaremos la búsqueda de "**puntos en común**" como forma de prevenir y/o gestionar los conflictos



Entendiendo el conflicto



Entendiendo el conflicto

El conflicto se define como un choque entre individuos que surge de una diferencia en el proceso de pensamiento, las actitudes, la comprensión, los intereses, los requisitos e incluso a veces las percepciones.

Recuerde que **los conflictos son naturales** y se producen en todas las relaciones.

El conflicto es una señal de la **necesidad de cambio** y una **oportunidad de crecimiento, nueva comprensión y mejor comunicación.**



Los conflictos pueden ser de muchos tipos: verbales, religiosos, emocionales, sociales, personales, organizativos, comunitarios, etc.

Las 5 fases de un conflicto

Fases de inicio

en las que se puede prevenir un conflicto

- 1: Preludio** - Implica todos los factores que pueden hacer surgir un conflicto: diferencias de intereses, disimilitudes culturales, religiosas, educativas, etc.
- 2: Evento desencadenante** - Ningún conflicto puede surgir por sí solo. Tiene que haber un acontecimiento que desencadene el conflicto.

Fases de desarrollo

en las que hay que gestionar un conflicto

- 3: Fase de iniciación** - discusiones acaloradas, abusos, desacuerdos verbales...
- 4: Fase de diferenciación** - los individuos expresan sus diferencias entre sí. Los motivos del conflicto se plantean en la fase de diferenciación.

5: Fase de resolución

En esta fase se exploran las distintas opciones para resolver el conflicto.



Prevenir el conflicto

En las fases 1 y 2, el conflicto aún puede prevenirse. Para prevenir el conflicto, hay que ser consciente de los factores existentes (fase 1) y de la posibilidad de un acontecimiento desencadenante (fase 2)

- ❖ Una forma de prevenir el conflicto es sacar a la luz todas las diferencias que existen en el grupo (véase el folleto del módulo 2: Herramienta para el análisis de la conciencia cultural ENLACE: ...)
- ❖ En segundo lugar, como líder, debes ser capaz de encontrar un "terreno común" dentro del grupo



Más adelante, veremos cómo encontrar un terreno común como estrategia para prevenir y gestionar los conflictos

Gestionar el conflicto #1

En las fases 3 y 4, hay que gestionar y resolver el conflicto.

1. **Acepta el conflicto:** es natural
2. **Sea un agente calmante:** su respuesta al conflicto puede aumentar o disminuir la intensidad del problema. Para calmarlo, ofrezca un punto de vista objetivo o neutral
3. **Escuche activamente:** Esto ayudará a aclarar el problema concreto
4. **Utiliza un lenguaje neutro:** Cuando las personas están en conflicto utilizan un lenguaje incendiario, como blasfemias, insultos y exageraciones, que intensifican el conflicto.



Más consejos en la próxima diapositiva

Gestionar el conflicto #2

6. **Separar a la persona del problema:** Ver el problema como un comportamiento específico o un conjunto de circunstancias en lugar de atribuir sentimientos negativos a una persona

7. **Acepte el desacuerdo:** Cuando se gestiona un conflicto, buscar la "verdad" puede atraparte en lugar de liberarte: es mejor aceptar que las personas pueden tener "verdades" diferentes

8. **Centrarse en el futuro:** crear un plan para abordar el conflicto actual y los que puedan surgir en el futuro

9. **Evite los rumores:** Anime a la gente a tratar directamente con la persona con la que está en conflicto



10: **Mantenga la confidencialidad:** asegúrese de no discutir el conflicto externamente.

Encontrar el
término medio



Encontrar el término medio

para prevenir y gestionar los conflictos

En un entorno multicultural, encontrar un "término medio" significa acordar una forma de estar juntos que sea respetuosa con los orígenes culturales de todos y permita al grupo crear una atmósfera positiva. **Es un PROCESO.**

Nota: Cada grupo es diferente y debe desarrollar su propio "término medio"

El papel del Animador L&C es liderar un proceso de búsqueda de un término medio.

- En el Módulo 2, hablamos de cómo llevar a cabo un ANÁLISIS DE CONOCIMIENTO CULTURAL (véase la siguiente diapositiva)
- Este puede ser tu paso 1 para iniciar el proceso e involucrar al grupo en la búsqueda de su propia forma de estar juntos

En las siguientes diapositivas encontrará algunos consejos más prácticos.

Consejo #1: PREGUNTA

Pedir a los alumnos que compartan directamente las "**normas**" **culturales comunes** de sus países de origen puede ayudar a

- Tener información correcta directamente
- Involucrar a todo el grupo en juegos divertidos
- Crear un ambiente de grupo positivo

Nuestro consejo es hacer esto en la primera sesión con el grupo y de nuevo si se incorporan nuevas personas.



Puede utilizar la herramienta **BRIDGE** para el **análisis de la conciencia cultural que vimos en el módulo 2.**

Puedes encontrarla aquí: [LINK](#)

Consejo #2: COMPARTE

Cuando los alumnos compartan información sobre su cultura de origen, participe y comparta la suya.

Es posible que los alumnos ya los conozcan, pero esto puede ayudar a:

- ✓ proporcionarles más información sobre usted y la cultura nacional
- ✓ participar en juegos divertidos y en un ambiente de grupo positivo
- ✓ ayudarlo a establecer las reglas básicas



Puede utilizar la herramienta **BRIDGE** para el análisis de la conciencia cultural que vimos en el módulo 2.

Puedes encontrarla aquí: [LINK](#)

Consejo #3: ACUERDA UNAS NORMAS

Para que un grupo funcione bien, todos deberán adaptarse.

Establecer y acordar las "reglas básicas" es fundamental para:

- ✓ garantizar que todos se sientan respetados
- ✓ garantizar que las personas se sientan cómodas
- ✓ apoyar su papel de "mediador"



Puede utilizar la herramienta **BRIDGE** para el análisis de la conciencia cultural que vimos en el módulo 2.

Puedes encontrarla aquí: [LINK](#)

Autoreflexión

Piensa en ti mismo en una situación de conflicto:

- ¿Cómo afrontas los conflictos en tu propia vida?
- ¿Cómo ayudas a los demás en una situación de conflicto?
- ¿Qué consejos puedes seguir fácilmente?
- ¿Qué consejos te costaría seguir?



Anota tus respuestas en tu diario de aprendizaje

Enhorabuena!

Has completado el Módulo 5: Mediación y liderazgo intercultural

No olvides que en la [Aldea del Aprendizaje](#) encontrarás materiales y recursos de ayuda e inspiración.

Haz clic aquí:

<https://www.bridgemigrants.eu/en/learning-village>

Project n. 612199-EPP-1-2019-1-IT-EPPKA3-IPI-SOC-IN "El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella"



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