

ANEXO IV. Memoria Final

AULA Intercultural

Materiales didácticos para trabajar en el aula

Orientaciones en el aula sobre trayectorias formativas

OBJETIVOS:

Qué vamos a hacer:

- Destacar las necesidades de formación en materia de interculturalidad de los y las profesiones de la orientación
- Valorar positivamente la diversidad cultural en el ámbito de la orientación educativa.
- Facilitar actividades para desarrollar en el aula la orientación de las trayectorias profesionales desde un enfoque intercultural.

METODOLOGÍA

Cómo lo vamos a hacer:

- Contextualización de las trayectorias profesionales alumnado migrante.
- Dibujando los retos de la orientación intercultural.
- Poner en valor la interculturalidad como una oportunidad para la elaboración de una orientación educativa de calidad.
- Actividades para trabajar en el aula
- Preguntas para la reflexión

PARA EMPEZAR A PENSAR

La educación es la antesala para la incorporación a la vida social y laboral, y es necesario conseguir que este proceso se realice de manera exitosa, para que no se produzcan desigualdades que acarreen como consecuencia ciudadanos y ciudadanas de primera y de segunda clase, puesto que, *"el bajo nivel formativo ha sido identificado como uno de los factores clave en el proceso de transición de la vulnerabilidad a la exclusión social"* (Moreno Fuentes, F 2007: 81). Se deduce, por tanto, la importancia de considerar el proceso de educación y formación de forma conjunta, así como conceder importancia a la formación post-obligatoria, que es la que propiciará el acceso a los diferentes espacios de trabajo.

El principio de igualdad de oportunidades adquiere su sentido si va acompañado de garantizar el éxito escolar y desarrollo personal para todos los alumnos y alumnas; por ello, el rendimiento del alumnado inmigrante en el sistema educativo español se convierte en una cuestión de máxima relevancia.

Se ha dicho que la escuela es el lugar en el que la acogida a los y las inmigrantes se parece más a lo que una sociedad verdaderamente democrática debiera ofrecer a las personas extranjeras. Puede ser cierto que en la escuela se trate a los y las inmigrantes mucho mejor que en las empresas, en la administración o en la vida social, pero también es cierto que aunque la acogida del sistema educativo sea aceptable, se observa que los resultados finales o la manera de salir de la escuela no cumple con los principios de equidad tal y como nos lo muestra el estudio realizado desde la Secretaría de Políticas Sociales de FETE-UGT, *"TRAYECTORIAS FORMATIVAS EN EL ALUMNADO INMIGRANTE"*, disponible en AULAINTELCULTURAL.

Tal y como se detalla en dicha investigación, en España existen claras diferencias entre alumnado autóctono e inmigrante respecto a los resultados académicos obtenidos, a las mayores posibilidades de estos últimos de abandonar prematuramente el sistema educativo y a una probabilidad menor de seguir estudios postobligatorios. En función de estos datos es necesario prestar una atención preferente a la situación real del alumnado inmigrante y a las condiciones de acceso, permanencia y aprendizaje en el sistema educativo.

En esta línea, desde la investigación se ponen de manifiesto la existencia de carencias, cuyo conocimiento, debe alentar la planificación de acciones futuras, tanto de acción directa con las personas que viven en este entorno, como de interlocución entre las diferentes administraciones y organismos responsables.

Para poder abordar este problema es imprescindible, en primer lugar, conocer las desigualdades, es decir, profundizar en el estudio y análisis de las variables más relevantes, que la mera nacionalidad, para explicar la brecha educativa que afecta

en especial y de forma negativa al alumnado inmigrante y en segundo lugar asegurar el adecuado rendimiento y diversificación e igualdad en las trayectorias formativas. En ese sentido, tal y como muestran los datos no se deberían destinar recursos a crear e implementar más dispositivos segregadores de los que carecen por completo los países cuyos sistemas educativos son más eficientes y promueven con mayor éxito la equidad y la excelencia para todas las personas.

La integración no es algo que haya que hacer en “beneficio” de las “minorías”. Formar parte de la sociedad como miembro de pleno derecho, es, desde luego, un derecho fundamental de toda persona y colectivo; pero es mucho más que eso, pues constituye una fuente de convivencia pacífica y enriquecimiento mutuo para todas las personas, incluida la sociedad “mayoritaria”. Si no establecemos una convivencia justa y digna sobre la base del principio de igualdad de trato, difícilmente lograremos una convivencia satisfactoria.

La calidad del sistema educativo de un país no sólo es un indicador de los niveles de desarrollo y bienestar alcanzados, sino también venideros. No en vano, proveer una escolaridad universal que sea, además, capaz de estimular el desarrollo integral de niños, niñas y jóvenes, es un objetivo estratégico de primera magnitud en las naciones más avanzadas. Cuestiones como la falta de medios y recursos especializados, la doble red, la falta de preparación del profesorado ante situaciones que son completamente nuevas, la sobre-representación de alumnado inmigrante en algunos centros y/o el abandono de las familias autóctonas de los centros con un porcentaje alto de alumnado de origen extranjero o perteneciente a minorías étnicas, la falta de recursos ante situaciones sociales que desbordan la realidad escolar; son algunas de las variables que hay que tener en cuenta cuando intentamos definir el modelo de escuela que queremos defender, basado en la democracia, los DDHH, el respeto cultural, la justicia social, la equidad y la igualdad de oportunidades. Una escuela que se adapte a la realidad y circunstancias del alumnado y proporcione el marco de convivencia democrático necesario para la formación de una ciudadanía que debe convivir en un mundo globalizado.

INTERCULTURALIDAD COMO OPORTUNIDAD PARA UNA ORIENTACION DE CALIDAD

La presencia del alumnado inmigrante en las aulas de multitud centros educativos a lo largo de toda la geografía

Valoración positiva de la INTERCULTURALIDAD como oportunidad todas somos diferentes y eso es lo que hemos descubierto de manera que el diseño de las trayectorias profesionales

- Interculturalidad ayuda a descubrir la diversidad en el alumnado. Todas somos diversas en general.
- Dentro de esa diversidad todas las habilidades, capacidades o la procedencia de las mismas no son tratadas de manera equitativa y la necesidad de empoderar esos conocimientos para la garantía de trayectorias profesionales no sesgadas por la discriminación
- Poner en valor el bagaje cultural y formativo que aporta la diversidad.
- Necesidad de ver oportunidad en lugar de obstáculo en la diversidad para la trayectoria socio profesional.
- Trabajo realizado en resistencia a la frustración, necesidades psicosociales.
- Resiliencia

RETOS PARA LA ORIENTACIÓN INTERCULTURAL

En la actualidad se realizan cada vez más esfuerzos para que las teorías, técnicas, estrategias e intervenciones empleadas en la orientación sean lo más adecuadas posibles para el trabajo con poblaciones diversas.

A lo largo de las tres últimas décadas, y sobre todo a partir de los años noventa, se ha producido un progresivo interés por la educación intercultural de manera que se han desarrollado **multitud** de investigaciones desde diferentes ámbitos como la antropología, sociología, psicología y pedagogía que han permitido definir el enfoque intercultural, de manera que se han ido identificando las características que lo distinguen, así como se ha especificado lo que ha añadido el término intercultural en la práctica de la orientación educativa.

Para introducirnos en la reflexión y práctica de la orientación educativa intercultural se hace necesario comenzar destacando los tres elementos que Pedersen (1994) identificó como básicos a desarrollar por los y las propias profesionales de la orientación para la implementación de una práctica intercultural en su intervención:

- **Auto-conciencia** implica analizar los sentimientos, actitudes y creencias de las propias personas que realizamos la orientación hacia personas con culturas distintas y ser conscientes de los contrastes y conflictos entre éstas. De manera que se trabaje la eliminación de prejuicios y estereotipos y se promueva el respeto a la diversidad de actitudes y opiniones.
- **Conocimientos** se refiere la obtención de información clara sobre los colectivos culturales con los que se va a trabajar, sus producciones, costumbres o cómo se ven a sí mismas. Se trata de conocer cómo funcionan y cómo se forman los grupos sociales, sus identidades y las interacciones que se producen.
- **Habilidades** o **destrezas** capacitarnos a los y las profesionales de la orientación para intervenir con personas y grupos de diversa procedencia, mediante técnicas y estrategias adecuadas. Se pretende desarrollar habilidades para interpretar hechos, ideas o documentos de otras culturas. Así como para adquirir nuevos conocimientos acerca de la otra cultura y ponerlos en práctica en situaciones de interacción y comunicación.

Junto a estos tres elementos básicos, que deben ser trabajados por el profesorado y los y las profesionales de la orientación para facilitar el proceso del buen desarrollo de las trayectorias formativas del alumnado, Sue y Sue (1990) señalan la necesidad “salir del despacho” por parte de los y las profesionales y conocer el entorno orientación intercultural como un imprescindible para la intervención, de forma que comprendamos que muchos de los problemas a los que se enfrentan las personas de otras culturas no residen en ellas mismas, sino en las propias instituciones. Es fundamental la consideración del entorno, y los y las profesionales de la orientación deben actuar como agentes de cambio, interviniendo también sobre el sistema y dinamizando las organizaciones en las que trabajan.

En consecuencia, en un centro educativo, el o la orientadora competente interculturalmente a la hora de elaborar el diseño y planificación de los programas de orientación deberá tener en cuenta las especificidades culturales de las personas presentes en el centro o institución para el que diseña el programa, de manera que pueda asesorar adecuadamente tanto al profesorado y a las familias, como a el alumnado.

En esta línea, a continuación, se presentan una serie de actividades que pretenden facilitar la puesta en marcha de una orientación intercultural en el aula, teniendo en cuenta la diversidad de las características del alumnado y planteándolas desde la oportunidad. Pero para poder vivir la diversidad como oportunidad se hace necesaria la formación y con el interés de facilitar la capacitación del profesorado y de los y las profesionales de la orientación en la adquisición de competencias interculturales, desde la Secretaria de Políticas Sociales de FETE-UGT se ha elaborado un material de formación sobre competencias y/o aptitudes psico-sociales del profesorado para la educación intercultural que se encuentra disponible en la web de AULAINTELCULTURAL.

Bibliografía

Pedersen, P.B. (1994): A handbook for developing multicultural awareness (4th de.) Alexandria. VA: American Counseling Association.

Sue, Derald W. Y Sue, David (1990): Counseling the culturally different: theory and practice. (2^a ed.) John Wiley & Sons Inc. Nueva York.

PARA TRABAJAR EN EL AULA

AUTOESTIMA

La **autoestima** son pensamientos, percepciones y sentimientos dirigidos hacia nosotros y nosotras mismas, hacia nuestra manera de ser, de comportarnos, nuestras características físicas o nuestro carácter. Es decir hace referencia al: "quererse a una misma" o "respetarse a uno mismo". Y quererse a una o uno mismos y respetarse es muy importante ya que afecta a nuestra manera de estar y actuar en el mundo y de relacionarnos con los y las demás, de manera que condiciona nuestras trayectorias formativas.

Con el interés de trabajar la autoestima, de cara al desarrollo de la orientación intercultural, se hace necesaria:

- Aprender a valorar a los y las jóvenes y aceptarlos tal y como son.
- Averiguar que quieren hacer y pueden hacer.
- Identificar las herramientas y mecanismos necesarios para el desarrollo de trayectorias satisfactorias con respecto a sus expectativas.
- Elaborar programas individuales y relacionarlos con un ámbito en el que se sientan seguros y seguras.

Además, conviene tener en cuenta:

- La importancia de formarse en competencias interculturales, de manera que cada profesional pueda aprender a adaptar constantemente las actividades debido a las diferencias interpersonales, culturales, religiosas y/o lingüísticas del alumnado.
- Es necesario que haya equilibrio entre el trabajo sobre las habilidades sociales y la formación académico-profesional. Teniendo en cuenta que muchas veces las dificultades se encuentran en el entorno, y no tanto en las habilidades individuales, donde no facilita las mismas oportunidades.

Título
Pasaporte para un sueño
Objetivos
<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar el autoconocimiento de los y las participantes. Y también la relación ente ellas y ellos. • Favorecer el desarrollo de un clima de confianza, participación y respeto entre todas las personas del grupo. • Valorar positivamente las similitudes y diferencias de quienes toman parte.
Recursos Necesarios
<ul style="list-style-type: none"> • Cartulinas de colores (una por cada participante). Tamaño A4. • Cartulina grande. • Hojas Blancas. Tamaño a A4. • Rotuladores. • Tijeras • Pegamento. • Grapadoras y grapas.
Duración
<ul style="list-style-type: none"> • 60 minutos
Tamaño del Grupo
Mínimo 4 y máximo 35

Pasos

Tras presentar la dinámica y los objetivos.

1ª Parte: Elaboración del Pasaporte. 10 Minutos.

- Selecciona una hoja color y dóblala a la mitad.
- Coge un mínimo de 2 hojas y dóblalas también a la mitad.
- Introduce las hojas blancas en la cartulina de color doblada a modo de librito y grápalas.
- Escribe con los rotuladores en la portada: PASAPORTE PARA UN SUEÑO.

2ª Parte: Datos para un sueño. 10 Minutos.

- Cada cara del pasaporte tratará un tema:
 - 1.- Nombre: procedencia, quien lo eligió y porqué.
 - 2.- Personas a las que admira y razones para admirarlas.
 - 3.- Aficiones que le guste hacer en el tiempo libre.
 - 4.- Cosas que sepa hacer o que pueda hacer.
 - 5.- Cosas que le gustaría aprender.
 - 6.- Dejando una última en blanco.
- Cada persona deberá rellenar el suyo, acompañándolo de imágenes y dibujos que ayuden a comprender.

3ª Parte: Mural de sueños. 35 Minutos.

- Cada persona realizará su propia presentación.
- Cada persona debe dejar su pasaporte en una mesa central.
- Se repartirán al azar cada uno de los pasaportes.
- Se darán unos minutos para que cada persona pueda leer el que le ha tocado.
- Al final, se pedirá que destaque una cualidad positiva y la escriba en el pasaporte de la persona a la que ha tocado.

Preguntas clave para la reflexión. 5 minutos.

¿Qué factores influyen en la construcción de nuestra identidad?
 ¿Nos cuesta destacar cualidades positivas sobre nosotras y nosotros?
 ¿Nos cuesta reconocer las cosas que no sabemos hacer? ¿Por qué?
 ¿Nos sorprende cómo nos ven las otras personas?
 ¿Estas cualidades cambian con el tiempo? ¿Eran las mismas hace un año?
 ¿Somos muy diferentes? ¿Qué nos sorprende?
 ¿Cómo podemos poner nuestras cualidades en relación para hacer proyectos?

Título
Cartas de recomendación
Objetivos
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar la confianza en nuestras propias capacidades, cualidades y logros. • Aprender a reconocer las capacidades y cualidades de otras personas. • Fomentar el respeto hacia las capacidades y cualidades diversas.
Recursos Necesarios
Hojas de A4. Bolígrafos.
Duración
<ul style="list-style-type: none"> • 60 minutos
Tamaño del Grupo
Mínimo 4 y máximo 35

Pasos

Tras presentar la dinámica y explicar los objetivos del ejercicio, exponiendo brevemente la importancia del reconocimiento de las otras personas y el efecto de estos factores en el concepto que se tiene de uno o una misma, en la motivación y comportamientos.

Ponemos en situación al grupo. Se trata de realizar recomendaciones para la obtención del acceso a un programa de estudios, un trabajo o lo que se considere por cada persona.

1ª Parte: Nuestras cualidades. 10 minutos.

- Si se ha realizado con anterioridad la dinámica "Pasaporte para un Sueño" se puede partir de los pasaportes elaborados.
- Si no se han realizado los pasaportes, cada persona debe poner en una hoja:
 - 1.- Dos cosas que hace bien.
 - 2.- Dos cosas que le gustaría aprender.

2ª Parte: Compartiendo cualidades. 20 minutos.

- Agrupamos a las que personas que participan en la dinámica en parejas.
- Cada persona deberá mostrar a su pareja el pasaporte u hoja de cualidades y decir a qué aspira: beca, estudios, trabajo, etc.
- Cada persona deberá elaborar una carta de recomendación de su pareja.
- Se intercambiarán las cartas para leerlas y reflexionar su contenido sin hablar.

3ª Parte: Recomendaciones. 20 minutos.

- Se reúne el grupo, y se les pide que presenten y recomienden a su pareja ante el grupo. Pensando que el grupo son las personas encargadas de aceptar o no a lo que su pareja aspira. Las personas presentadas, mientras se hace la recomendación, no podrán hablar.
- Después de que todas las personas hayan sido presentadas, las personas podrán aclarar cualquier información dada acerca de ellas.

Preguntas clave para la reflexión. 5 minutos.

- ¿Cómo se han sentido a la hora de buscar sus cualidades?
- ¿Cómo se lo han transmitido a sus parejas? ¿Cómo han recibido la carta?
- ¿Reconocían lo que en ella ponía?
- ¿Cómo aprendemos a valorar las características diversas de las personas?
- ¿Cómo nos sentíamos mientras nos recomendaban ante el grupo?
- ¿Qué han aprendido durante el ejercicio?

Título
Mapa de los Sueños
Objetivos
<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la confianza en sí mismos y en el otro. • Trabajar sobre la noción de grupo, “yo y los demás”, con el objetivo de hacer algo juntos. • Fomentar la cohesión del grupo y tejer vínculos entre las personas que lo conforman. • Despertar las capacidades creativas y de cooperación.
Recursos Necesarios
<ul style="list-style-type: none"> • Cartulina grande. • Cartulinas de colores y hojas de A4. • Revistas y recortables. • Rotuladores. • Tijeras • Pegamento.
Duración
<ul style="list-style-type: none"> • 60 minutos
Tamaño del Grupo
Mínimo 4 y máximo 35

Pasos**1ª Parte: Los sueños. 20 Minutos.**

Teniendo en cuenta cada persona sus pasaportes, donde han explicado sus características y cualidades, toca pensar a donde quieren ir en sus trayectorias profesionales o vitales y representarlas mediante un collage o dibujo en una hoja de A4.

2ª Parte: Mosaico. 20 Minutos.

Cada persona expondrá su sueño y explicará los motivos de su sueño.

3ª Parte: El mapa. 20 Minutos.

Una vez visto todos los sueños de todas las personas se trata de buscar y dibujar un mapa común. Ver de que manera se pueden relacionar todos los sueños de todas las personas, buscar un contexto común donde llevarlos a cabo y ver como las diferentes cualidades de las distintas personas se pueden combinar para hacer los sueños realidad. Ver estrategias colectivas a partir de las cualidades de cada persona, observar lo que cada persona sabe y puede hacer, con lo que quiere aprender y ponerlo en relación para construir el mapa común.

Preguntas clave para la reflexión. 5 minutos.

- ¿Cuáles son nuestros sueños?
- ¿De qué punto partimos para poder llevarlos a cabo?
- ¿Qué necesitamos para hacerlos realidad?
- ¿Son los sueños diversos?
- ¿Son complementarios?
- ¿Cómo aprendemos a respetar los sueños de otras personas?
- ¿Cómo podemos encontrar un lugar común con los sueños de las otras personas?
- ¿Nos pueden ayudar las características diversas a construir un lugar común?
- ¿Podemos intercambiar conocimientos para hacer realidad nuestros sueños?

COMUNICACIÓN

La comunicación es una herramienta esencial para el buen desarrollo de las trayectorias profesionales y sociales, que implica un conjunto de habilidades que permiten a una persona comunicarse de forma efectiva con los demás, aceptando las diferencias de opiniones y respetando otros puntos de vista.

La realidad actual de nuestras aulas hace que las personas que en ellas se encuentran han vivido procesos de socialización distintos y han desarrollado marcos de conocimiento diferentes, de manera que se necesita desarrollar una comunicación intercultural capaz de garantizar un dialogo eficaz entre las personas procedentes de las diversas culturas que posibilite la comprensión y aceptación de la diferencia.

Para el desarrollo de una comunicación intercultural eficaz M. Rodrigo (1999), considera que se debe promover que:

- Las personas muestren interés por conocer la otra cultura y muestren empatía con ella.
- Las personas sean conscientes de su propia cultura y sus procesos de comunicación.
- Las personas atiendan a la comunicación no verbal.
- Las personas consideren que los malentidos forman parte de los procesos de comunicación.
- Las personas traten de interpretar el sentido y la intención última de las palabras de sus interlocutores e interlocutoras.

Es imprescindible trabajar con los y las jóvenes para la obtención de herramientas que permitan una comunicación eficaz ya que facilita la comprensión del mundo y posibilita el optimo desarrollo de las trayectorias profesionales y vitales.

Título
Dibujando a Oficios
Objetivos
<ul style="list-style-type: none"> • Comprender la complejidad de los procesos de comunicación. • Aprender a facilitar la comunicación. • Reflexionar sobre los procesos de entendimiento entre las personas que forman parte de un grupo.
Recursos Necesarios
<ul style="list-style-type: none"> • Papel. • Lápiz. • Fichas con palabras. • Tantos como personas participen.
Duración
<ul style="list-style-type: none"> • 30 minutos.
Tamaño del Grupo
Mínimo 2 y máximo 35

Pasos
<ul style="list-style-type: none"> • Preparación de Fichas con Palabras. (antes de comenzar la dinámica) <ul style="list-style-type: none"> - Cortar el papel en rectángulos del mismo tamaño. - Poner en cada papel una palabras sobre oficios tradicionales de la zona o de otros lugares. <p>1ª Parte: Dibujando por parejas. 20 minutos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se pide a las personas que van a tomar parte que se distribuyan por parejas. • A cada pareja se le entrega: <ul style="list-style-type: none"> ○ Persona A: Hoja y lápiz. ○ Persona B: Fichas con palabras. • Las personas que disponen de fichas deben describir sin decir palabra. • Las personas que poseen la hoja y lápiz deben pintar siguiendo las indicaciones. • Debe hacerse varias veces. • Deben rotarse los roles.

2ª Parte: Puesta en común. 10 minutos

- Entre todas las personas valoramos como nos ha parecido la actividad.
- Detallamos los elementos que nos parecen más complicados del proceso de comunicación.

Preguntas clave para la reflexión.

- ¿Contabas con el vocabulario suficiente?
- ¿Has hecho uso de un lenguaje preciso y que no de posibilidad de confusión?
- ¿Has visto como tus explicaciones han servido para realizar un dibujo?
- ¿Ha habido comunicación no verbal que te ha permitido dibujar?
- ¿Te ha parecido fácil dibujar siguiendo indicaciones?
- ¿Qué consideras que se puede modificar?

Título**ULTIMAS NOTICIAS****Objetivos**

- Estimular la capacidad de comunicación.
- Observar las distorsiones introducidas en un mensaje transmitido entre varios individuos.
- Ser consciente de las interferencias culturales de una situación imprevista.

Recursos Necesarios

- El mensaje a transmitir.
- Una hoja de observaciones.
- Una pizarra.

Duración

- 30 minutos.

Tamaño del Grupo

Mínimo 6 y máximo 35

Pasos

- Se piden 6 personas voluntarias.
- Las personas voluntarias deben salir del aula.
- A las personas que se han quedado en el aula se les explica que son observadoras de la comunicación.
- Dentro del aula se lee el relato y se les distribuye una hoja.
- Se les explica que a continuación se va hacer entrar a la primera persona voluntaria y se le va a contar la noticia.

- Se pide a esa primera persona voluntaria que haga entrar a la segunda y le cuente lo que ha escuchado.
- Esa segunda hará pasar a la tercera y sin ayuda de nadie deberá contar lo que ha comprendido de la historia.
- Así sucesivamente hasta llegar a pasar todas las personas, menos la última.
- Mientras tanto el resto de aula deberá apuntar como se produce el proceso de comunicación.
- La última persona que entra en el aula debe escribir en la pizarra lo que ha entendido.
- A continuación quien se encarga de la dinamización escribirá la historia tal y como es.
- Tiempo para el debate sobre el proceso de comunicación.

Preguntas clave para la reflexión.

- ¿Qué diferencias ven entre la historia original y la final?
- ¿Qué les ha parecido sorprendente del proceso de comunicación?
- ¿Se han introducido elementos propios que no tenían que ver con la información?
- ¿Consideras que se han colado en los diálogos estereotipos?
- ¿Se han introducido estereotipos?

TEXTO

Participante	Detalles Añadidos	Detalles Omitidos	Modificaciones Incluidas
1			
2			
3			
4			
5			
6			

Título
PRIORIDADES
Objetivos
<ul style="list-style-type: none"> • Estimular la capacidad de comunicación. • Dialogar para llegar consensos.
Recursos Necesarios
<ul style="list-style-type: none"> • Una hoja con los ítems. • Una pizarra.
Duración
<ul style="list-style-type: none"> • 50 minutos.
Tamaño del Grupo
<ul style="list-style-type: none"> • Mínimo 6 y máximo 35

Pasos
<p>1ª Parte: Mis prioridades. 10 minutos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se reparte una hoja por persona con los ítems. - Se piden que lo ordenen según sus prioridades. <p>2ª Parte: El debate en grupo. 20 minutos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una vez, elaborada cada persona su listado de prioridades se les pide que se unan por grupos de 4 o 5 personas. - Entre las 4 o 5 personas deberán debatir y establecer mediante consenso cual es el orden de prioridades por grupo. - Elegir una persona que realice las labores de portavoz. <p>3ª Parte: Nuestras prioridades como aula. 20 minutos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cada grupo expone las prioridades consensuadas. - La persona que dinamiza ira apuntando las prioridades de cada grupo. - Finalmente, se deberá realizar un debate con todas las personas del aula para establecer cuales son las prioridades como aula. <p>Preguntas clave para la reflexión.</p> <p>¿Te ha costado elaborar tus prioridades?</p>

¿Os ha parecido complicado consensuar las prioridades en grupo?
 ¿Habéis utilizado la escucha activa?
 ¿Habéis desarrollado la empatía para llegar a consensos?
 ¿Creéis que os representan las prioridades consensuadas? ¿Consideráis que habéis cedido o han cedido?

Prioridades a Ordenar

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Los conflictos forman parte de la vida y es ineludible aprender a manejarlos. Todas las personas podemos crear recursos que nos doten de las capacidades necesarias para abordarlos. En nuestro entorno, no siempre hemos crecido con referentes positivos sobre resolución de conflictos de manera que ha podido tener consecuencias en nuestros compartimentos a la hora de afrontarlos.

La capacidad de resolver un conflicto consiste en desarrollar una serie de herramientas y habilidades que posibilitan de forma pacífica, negociar con las otras personas, con el objetivo de encontrar soluciones que sean beneficiosas para ambas partes.

A nivel global las herramientas necesarias para afrontar las diferencias con las otras personas, son la confianza en uno o una misma y en los y las demás y la asertividad. Al hablar de de asertividad nos referimos a las habilidades sociales que nos permiten ser eficaces para cubrir nuestras necesidades desde el respeto hacia nosotros y nosotras mismas y hacia el otro u otra.

Las emociones básicas que se experimentan cuando se vive un conflicto son la rabia, la tristeza y el miedo, y en muchas ocasiones la no gestión de las mismas provoca el desarrollo de episodios de violencia. Una parte fundamental del trabajo en resolución de conflictos consiste en reducir y eliminar la actitud violenta con la que normalmente nos enfrentamos al conflicto. El camino de la resolución de conflictos no es otra cosa que la expresión adecuada de estas emociones y la búsqueda de alternativas válidas para todas las personas que experimentan el conflicto.

Título
¿Qué es el CONFLICTO?
Objetivos
<ul style="list-style-type: none"> • Participar activamente en la elaboración de opiniones. • Dialogar para llegar consensos • Elaborar una definición del conflicto. <p>Comprender las características y elementos del conflicto.</p>
Recursos Necesarios
Papel. Lápiz.
Duración
<ul style="list-style-type: none"> • 50 minutos.
Tamaño del Grupo
Mínimo 6 y máximo 35

Pasos
<p>1ª Parte: Qué significa para mí. 10 minutos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cada persona escribe un conflicto individual - <p>2ª Parte: Trabajo en grupo. 20 minutos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una vez, escrito cada persona su conflicto, se les pide que se unan por grupos de 4 o 5 personas. - Cada persona cuenta el conflicto que ha escrito, teniendo en cuenta: <ol style="list-style-type: none"> 1.- Nadie debe contar nada que no quiera que se hable. 2.- La definición de conflicto se basará en los conflictos que cuenten. 3.- Al contar los conflictos no debemos olvidarnos de contar las emociones y sentimientos que nos provocó y debemos ser respetuosas y respetuosas en nuestra escucha de manera que no estereotipemos las situaciones ni las caricaturicemos. - Cada grupo elige un conflicto para ser narrado con el resto de compañeras y compañeros - A partir de los elementos que tiene el conflicto elegido, se elabora una definición de conflicto. <p>3ª Parte: ¿Qué es para nosotros y nosotras? 20 minutos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cada grupo expone el conflicto y la definición consensuadas - Se presenta una definición de conflicto. - Se analizan qué características del conflicto narrado se encuentran recogidas en la definición ofrecida.

Preguntas clave para la reflexión.
<p>¿Dónde se originan los conflictos? ¿Hay muchas diferencias a la hora de percibir un conflicto? ¿Hay elementos comunes en los conflictos expuestos? ¿Alguno de los conflictos expuestos no consideras que lo sea?</p>

Título
La elección
Objetivos
<ul style="list-style-type: none"> • Participar activamente en la elaboración de opiniones. • Dialogar para llegar consensos • Estimular la creatividad a la hora de resolver conflictos • Aprender a respetar la diferencia.
Recursos Necesarios
<ul style="list-style-type: none"> • Papel. • Lápiz.
Duración
<ul style="list-style-type: none"> • 50 minutos.
Tamaño del Grupo
<ul style="list-style-type: none"> • Mínimo 6 y máximo 35

Pasos
<ul style="list-style-type: none"> - Dividir el número de personas presentes en el aula en grupos de 3 personas. - Una persona hará de observadora y las otras dos representarán el conflicto. <p>2ª Parte: Roll playing. 20 minutos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escenario: La biblioteca del colegio. Son plenos exámenes, se acerca el verano y todo el mundo quiere vacaciones pero tiene que dar el último empujón para terminar el curso y poder tener tiempo libre. La

responsabilidad de garantizar el silencio en la biblioteca en este centro es de un o una alumna que hace las veces de bibliotecaria. Por otra parte esa tarde acude a la biblioteca otro alumno o alumna que no ha obtenido buenas calificaciones en las últimas evaluaciones y que se juega mucho en estos exámenes y quiere estudiar para poder ir de vacaciones pero es conocido por ser hablador o habladora y estudiar con cascos. Pero a tal volumen que comparte su sesiones de reguetton con sus compañeros y compañeras.

- **Bibliotecario/a:** Cuando ves entrar al alumno o alumna sabes que en otras ocasiones ha hablado en la biblioteca, además conoces que no es muy buena o bueno como estudiante y según entra por la puerta te preocupa que no venga a estudiar sino que pueda molestar al resto de personas que tienen un tanto de estrés y quieren terminar ya los exámenes. De hecho si comienza si pone los auriculares seguro que viene gente a pedirte que le eches. ¿Le dejas pasar? ¿Si pasa...le estarás vigilando? ¿Cuánto tiempo tardará hasta que le tengas que llamar la atención? Mejor le dices que no pase y te evitas problemas... total 5 minutos antes o 5 minutos después le ibas a tener que echar.
- **Alumno/a:** Este año el curso no comenzó demasiado bien, las dos primeras evaluaciones no obtuviste muy buenos resultados pero la última evaluación has visto las orejas al lobo y de unos meses a esta parte intentas aplicarte y has comenzado a estudiar. Ya no estudias con música porque te desconcentraba y aunque estudias mejor en casa, esta tarde te toca ir a la biblioteca, se te han olvidado las llaves de casa y no hay nadie que te abra la puerta. Además tienes que aprovechar a estudiar. Cuando entras por la puerta sabes que el compañero o compañera que esa tarde hace le toca cuidar de la biblioteca se ha quedado con tu entrada, pero vas a una mesa y te sientas quieres estudiar, tienes que estudiar para poder aprobar. Sin embargo como a los 10 minutos el o la bibliotecaria se acerca...y te invita a irte...¿Por qué? ¿Cómo explicarle?

Preguntas clave para la reflexión.

- ¿Cómo nos hemos sentido?
- ¿Sabes que sentía el otro/a?
- ¿Cómo te sentirías si te niegan hacer?
- ¿Sabes de situaciones en la vida real en que ocurra esto?
- ¿Por atribuir ciertos estereotipos?
- ¿Por ideas creadas sobre tu persona?
- ¿Qué puedes hacer?
- ¿Qué mecanismos se pueden desarrollar?

Orientación Laboral

La orientación laboral tiene por objetivo facilitar la autonomía de alumnado y su preparación para el desarrollo de sus trayectorias profesionales

Título
Termómetro de expectativas
Objetivos
<ul style="list-style-type: none"> • Analizar el perfil profesional de cada persona. • Reflexionar sobre las condiciones laborales
Recursos Necesarios
<ul style="list-style-type: none"> • Papel. • Lápiz. • Pizarra.
Duración
<ul style="list-style-type: none"> • 50 minutos.
Tamaño del Grupo
<ul style="list-style-type: none"> • Mínimo 6 y máximo 35

Pasos**1ª Parte: ¿Qué cualidades tengo? 15 minutos**

- Cada persona debe pensar individualmente las preguntas que se le plantean.
 - ¿Quieres estudiar o trabajar?
 - ¿Qué cualidades consideras que tienes? (Nombrar 3)
 - ¿Cómo crees que podrás conseguirlo?
 - ¿A qué problemas crees que deberás enfrentarte?
 - ¿Qué condiciones aceptarías para lograr tu propósito?
 - ¿Por qué lo haces?
 - ¿Crees que el sistema educativo o el mercado laboral te facilitarían? ¿Por qué?
 - ¿Cómo se puede cambiar las cosas?

2ª Parte: Trabajo en grupo. 35 minutos

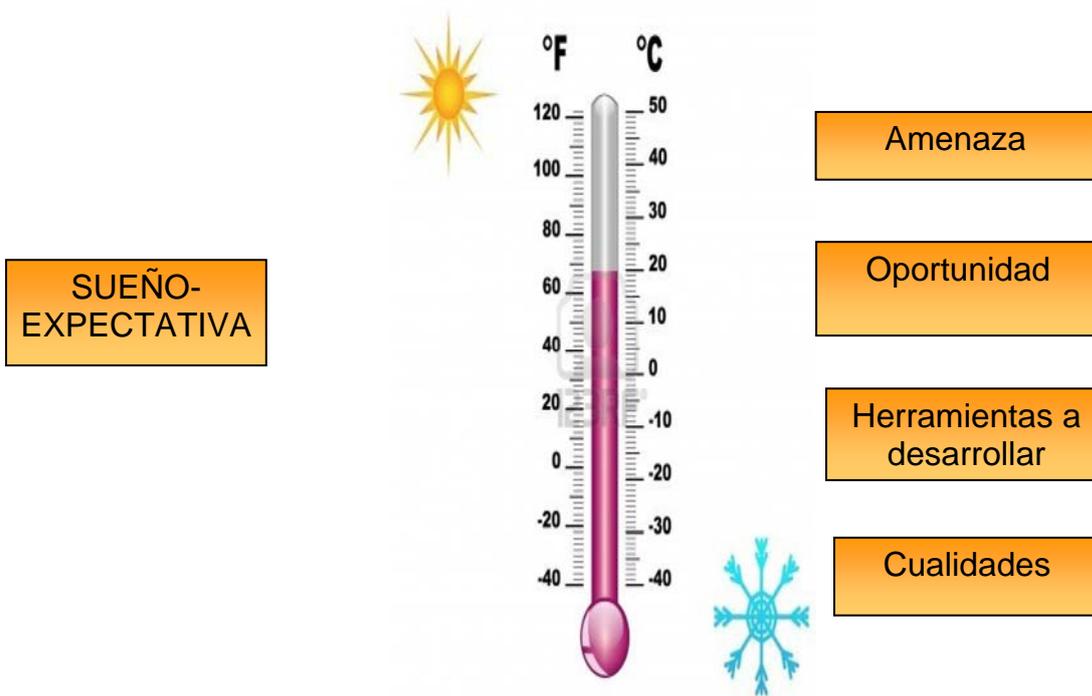
- Una vez, elaboradas las respuestas, se mantiene un debate con todo el grupo.
- Se piden voluntarios/as. Cada uno contara lo que pensado individualmente.
- Y colocará en la pizarra sus respuestas sobre un termómetro.

Preguntas clave para la reflexión.

¿Cuáles son tus fortalezas?

¿Hay posibilidades? ¿Cómo se pueden hacer realidad? ¿Qué puentes se pueden Tejer?

¿Dónde ves la amenaza?



Título
Puentes
Objetivos
<ul style="list-style-type: none"> • Analizar el perfil profesional de cada persona. • Reflexionar sobre las condiciones laborales
Recursos Necesarios
<ul style="list-style-type: none"> • Papel. • Lápiz. • Pizarra. <p>Fotografías</p>
Duración
<ul style="list-style-type: none"> • 40 minutos.
Tamaño del Grupo
<ul style="list-style-type: none"> • Mínimo 6 y máximo 35

Pasos**1ª Parte: Trabajar en grupos. 20 minutos**

- Se agrupan las personas en grupos de 4 o 5 personas.
- Se distribuyen las fotos y se le plantean algunas preguntas en relación a las fotos.
 - ¿Qué representan?
 - ¿Por qué crees que han diseñado de esa manera?
 - ¿En tu entorno pasa?
 - ¿Es normal? ¿Por qué?

2ª Parte: Trabajo en plenario. 20 minutos

- Cada grupo expone sus preguntas.
- ¿Creen que se puede cambiar las situaciones representadas?
- ¿Es necesario?
- ¿Cómo se podría hacer?