

Asignatura: PEDAGOGÍA SOCIAL

ANIMACIÓN

SOCIOCULTURAL:

TEORÍA

Y PRÁCTICA.

Curso 1993-94 Grupo 4º D

Facultad Educación U.C.M.

Índice:

1. Notas generales de la Animación sociocultural.

1.1. Introducción: Porqué de la A.S.C.

1.2. Definición operativa de A.s.c.

1.3. guía para la intervención.

2.ejemplificación práctica.

2.1. Introducción al contexto de acción.

2.2. Definición de los factores del contexto.

2.3. Definición del programa.

2.4. Programa de las Jornadas.

Bibliografía.

ANDER EGG, EZEQUIEL. "ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL"

IDEM."METODOLOGÍA Y PRÁCTICA DE LA A.S.C."

HOSTIE, RAYMOND "TÉCNICAS DE DINÁMICA DE GRUPO"

QUINTANA CABANAS, JOSÉ M. "PEDAGOGIA SOCIAL"

BARRADO GARCÍA, JOSÉ M. "LA ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL, UN ESFUERZO DE ACLARACIÓN"

SALAS, MARIA "DISTINTAS CONCEPCIONES DE ANIMACIÓN SOCIO CULTURAL"

VALLE, A. "LA ANIMACIÓN SOCIAL Y CULTURAL"

1. NOTAS GENERALES DE LA ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL

1.1 INTRODUCCIÓN: PORQUÉ DE LA ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL.

Cuando una Sociedad de clases se convierte en una Sociedad de masas, el individuo pierde el sentido de la situación. En esta situación todo indicio de cambio se convierte en una fuente de inseguridad personal. Ante esto el individuo no hace más que encerrarse en un entorno propio en el que la mayor parte de información que recibe viene dada a través de los mass media, llegando a crear estados de aislamiento.

En esta situación es donde entra la animación sociocultural cuando busca crear ámbitos de encuentros interpersonales y de intercambio de experiencias y tareas conjugadas que ayudan a que el individuo anónimo tome forma como sujeto para tomar distintas situaciones sin verse inmerso en ellas.

La movilización es tener claros los intereses y causas que impiden realizar estos. Por lo que la auténtica utilidad de la A.S.C (animación socio cultural) esta en hacer llegar esa preocupación a la masa, la forma es mostrar el capital cultural que puede crear esos intereses y darle la confianza para que ellos mismos puedan no solo entrar a la lucha por la consecución de esos objetivos, sino el hacer que otros se sumen a esa lucha en la forma en la que ellos se han sumado. Este es uno de los puntos claves de la ASC el sentido de continuidad no ligada a los individuos concretos, sino a la sucesión de individuos en distintos momentos por una misma causa desde un mismo planteamiento.

1.2 DEFINICIÓN OPERATIVA DE ASC.

A)CAMPOS:

–La ASC dependiendo del tipo de objetivo que se plantee se divide en cuatro campos, que implican cuatro diferentes tipos de actividades y de finalidades:

–**Formación:** En la Sociedad actual, la gran cantidad de información que nos llega a través de los mass media hace que muchas veces para el individuo (sujeto paciente) sea imposible distinguir lo sustancial de lo accesorio. Esto implica una "domesticación de opiniones" por parte de los emisores de información.

Para reintegrar al individuo como persona independiente no basta con darle una información detallada, ya que la asimilaría igual que la de los mass media, sino que hay que dársela de manera que se produzca un aprendizaje significativo, a través de un "aprendizaje innovativo"(Ander Egg).

Para este aprendizaje innovativo las técnicas que se usan son:

–Seminarios. –Ciclos de conferencias.

–Mesas redondas. –Reuniones de trabajo.

–Cursillos –Educación de adultos.

Estos deben estar orientados a procurar la participación activa de la gente, al menos como coloquio o discusión, y aspirando a más en grupos de trabajo con puesta en común.

Este tipo de actividades presupone un mayor nivel de implicación, o de inquietud del sujeto hacia el tema que los siguientes. Hay que programarlo teniendo muy en cuenta el factor motivación.

–**Difusión cultural:** se basan en la transmisión al gran público de el capital cultural propio heredado, para poder comprender mejor las raíces de su propia cultura. Busca el desarrollo de la capacidad de apreciar lo

aceptado como obra cultural de un pueblo o que tenga caracter universal.

En esto también entra la cultura actual en sus distintas formas de expresarse como una cultura viva.

La animación tiene que ir orientada sobre todo a la participación en la cultura y no tanto a el "consumo" de cultura. Es una Educación en el goce estético.

Como Educación para la asimilación del patrimonio cultural heredado las actividades están orientadas sobretodo a visitas a aquellos sitios donde se exponga este arte y a la posterior reflexión sobre lo encontrado a nivel personal y compartiéndolo con el grupo.

Como difusión de la cultura viva a través de todas las formas de expresión de esta que podamos encontrar desde el graffiti hasta la apreciación cultural de obras periodísticas, es decir cualquier muestra refleja de nuestra cultura o de los fenomenos a la que esta se somete.

Creación artística-cultural no profesional: se trata de primar la creación artistico-cultural individual o colectiva (sobre todo la colectiva), con el animo de desarrollar en el individuo nuevas formas de expresión. Aquí se acuña la expresión de "Ocio creativo". Es la búsqueda de la afirmación de la propia personalidad cultural.

Para llevar esto a cabo hay una infinidad de campos en los que se puede realizar el individuo : música, pintura, artes plásticas, teatro.....

Lúdicas: de esparcimiento, recreación, ejercicio físico, participación popular. Están orientadas sobre todo a el trabajo en equipo, a crear en el sujeto el sentimiento de pertenencia a un grupo y a dejar de tomar el ocio como un campo de consumismo para tomarlo como un campo de realización personal.

B)PRINCIPIOS TEÓRICOS.

El grupo como sistema interaccional: por lo tanto existe una necesidad de no estudiar los fenómenos aislados, sino siempre en estrecha relación con el contexto en el cual tienen lugar.

Todo contexto se define por tres elementos:

- Relacional: relativo a la red social en la que se encuentra inmerso el sujeto.
- Físico: conjunto de elementos espacio temporales y arquitectónicos de una situación.
- Instrumental: el tipo de técnicas, métodos y objetos utilizados por el grupo.

Ante todo tenemos que catalogar a los grupos sociales como sistemas abiertos.

Principio de totalidad: implica la existencia de una relación de interdependencia entre todos los miembros de un grupo; Lo que dice o hace cada componente influye en todos los demás, pero evidentemente en distinto grado. Cuanto más alto es el *Estatus* de una persona mayor será la repercusión de sus intervenciones.

Una consecuencia de todo esto es la *no sumatividad* del sistema, sino que este tiene una especificidad propia que lo trasciende, debida tanto a los rasgos individuales peculiares de sus miembros, como a los parámetros organizativos específicos que lo caracterizan.

Retroalimentación: indica el intercambio de información que entre los miembros de un grupo se produce constantemente de forma multidireccional. Esto caracteriza al sistema por no poder analizar los

comportamientos de sus miembros en términos de causa efecto, ya que estos poseen siempre un carácter bidireccional y mutuamente contingente. Esta retroalimentación no solo se produce entre los diferentes miembros del grupo sino también del grupo con el resto de grupos que integran el sistema social en el que se desarrolla.

Equifinalidad: Indica que para explicar los resultados obtenidos por un grupo cualquiera y su situación actual, será más importante conocer sus parámetros organizativos que las condiciones iniciales de las que partió. A la hora de trabajar con grupos, se pueden suplir muchos de los déficits de partida de sus miembros si el grupo se estructura adecuadamente. El animador ha de tener un papel decisivo en esta estructuración.

Papel del animador como líder grupal: La concepción del ejercicio de liderazgo es relativa, no existe un estilo válido universalmente, esto depende de:

- Las características típicas de la persona que va a ejercerlo.
- Las particularidades del grupo y de sus miembros.
- Los factores contextuales y situacionales.

En un primer momento será más positivo el partir de una mayor guía e intervención del líder, para ir estimulando paulatinamente los recursos del grupo y la asunción progresiva de responsabilidades por parte de sus miembros. Hasta llegar a un momento ideal en el que el monitor ya no sea necesario. Por otra parte un estilo de liderazgo participativo prematuramente impuesto puede hacer que éste sea entendido como un signo de incompetencia; otra posibilidad es el caso contrario, que una vez que sus componentes han evolucionado y reclaman una mayor implicación en las tareas organizativas, el líder no delegue y se convierta en un obstáculo para el desarrollo del grupo. De todas formas algo muy importante a tener en cuenta, es que las estrategias utilizadas por el animador sobre el grupo, no se han de basar tanto en explicaciones verbales explícitas, como en comportamientos no verbales y en la coherencia entre ambos.

El error: En todo proceso complejo puede ser inevitable cometer errores, estos han de ser tomados de la siguiente forma: cuanto más tengamos en cuenta las vías equivocadas seguidas y las posibles razones de los fallos, modificando nuestra actuación en función de ellos, más fácil será que lleguemos a implementar una estrategia de tratamiento efectiva para ese grupo en concreto.

Objetivos del grupo: Un grupo se forma cuando un conjunto de personas que poseen unas necesidades comunes se asocian para resolverlas. Por lo que tienen que tener unos objetivos definidos de una forma:

- Clara -Operativa
- Manifiesta -Participativa
- Unitaria.

Para ello, el animador deberá generar un clima de confianza grupal en el que cada persona se sienta cómoda y con el suficiente grado de libertad como para poder expresar sus opiniones sobre cuáles deben de ser estos objetivos comunes y a través de que actividades deben conseguirse.

Normas: Estas surgirán a lo largo del tiempo, a través de un proceso de ensayos y errores acerca de lo que se puede o no hacer, de tal manera que cada comportamiento admitido va creando un precedente que ayuda a prefigurar una norma específica. Son un soporte principal del grupo, contribuyendo a configurar la "conciencia de grupo" y el sentimiento de pertenencia entre sus miembros, y discriminando, casi automáticamente, el comportamiento tolerable del sancionable.

Estructura: En función de las desigualdades individuales, empezarán a establecerse determinadas relaciones entre los diversos componentes, los cuales se configurarán en una pauta organizacional específica característica de ese grupo, que será su estructura. Las razones de que se creen estructuras estables en los grupos son principalmente tres:

- Especialización entre sus miembros de manera que cada uno tenga asignadas determinadas funciones.
- Las diferencias existentes entre sus miembros en cuanto habilidades, capacidades y rasgos de personalidad.
- El contexto físico y social en el que se desenvuelve el grupo

C) TÉCNICAS:

Técnicas para estudiar a los grupos.

Observación:

Depende principalmente de la sensibilidad y capacidad perceptiva del monitor. Este debe entrenarse en la observación sistemática de los fenómenos grupales, en concreto en :

- No debemos fijarnos sólo en lo que se dice, sino también en todo el conjunto de señales que acompañan a las palabras.
- El monitor debe tratar de conservar su objetividad y ver las cosas "desde fuera" con un cierto distanciamiento.
- Evitar la realización de interpretaciones apresuradas.
- Estar en constante alerta y sensibilizado a todo lo que ocurre.
- Dar muestra de empatía, que nuestra comprensión del tema sea reflejada en nuestra forma de actuar.

Los factores a los que se debe prestar atención son:

- El mismo animador.
- Los miembros del grupo.
- La dinámica del grupo.
- Los objetivos del grupo (en que medida se están alcanzando).
- Las condiciones del entorno de la reunión.

Técnicas Sociométricas:

Pueden proporcionar información sobre las dos dimensiones fundamentales de todo grupo: la afectiva y la productiva. Han de ir encaminadas a consecuencias prácticas, deben tener un carácter dinámico. Hay que tener mucho cuidado puesto que pueden convertirse fácilmente en instrumentos de manipulación del grupo.

Cuestionarios:

El peligro de los cuestionarios radica en que las respuestas pueden dar una visión parcial y distorsionada de la realidad, sobre todo, en el caso de que el grupo no esté suficientemente motivado por el tema.

Técnicas para trabajar con grupos:

Técnicas para grandes grupos:

Congresos, asambleas, jornadas...

Técnicas de información con expertos:

Simposium, panel, mesa redonda, entrevista...

Técnicas de intervención activa de grupo:

–A) De trabajo conversacional: Clínica del rumor, fórum, seminario, Phillips 66, cuchicheo...

–B) De trabajo con objetivos ajustados: Dinámicas de conocimiento, de comprensión, de rotura de bloqueos emocionales, de apertura...

D)FINALIDADES Y OBJETIVOS:

"Los valores que constituyen el eje de la animación sociocultural son:

a) La animación se halla al servicio de una democracia cultural que implica que toda persona tiene vocación de asumir de uno u otro modo, una función de animación de su comunidad para contribuir al desarrollo cultural emergente de todos los que la componen.

b) Se trata de un proceso de Educación Permanente que permita a cada cual desarrollar su formación desde el nivel en que se halla y en referencia a situaciones concretas de responsabilidad.

c) La animación implica el reconocimiento de los valores de pluralismo y de cooperación en un clima no competidor".

Instituto Central de Cuadros,

Bélgica.

"El primer principio básico en el que descansa la animación sociocultural es la fe en la persona. Creer que cualquier individuo es capaz de reflexionar por sí mismo, capaz de decidir lo que le conviene".

M. Salas

La finalidad de la animación sociocultural es la de mejorar la comunicación del individuo con el resto, por medio de la integración dentro de un grupo. Tiene como objetivo que los individuos tomen conciencia de sus problemas y sus necesidades, así como las de su entorno, para que por medio de la comunicación con los demás puedan actuar para solucionarlos.

"Lo que debe conseguir la animación sociocultural es que cada persona sea capaz de:

–Informarse, para poder tener una visión y conciencia de su situación social, cultural y política.

–Situarse para captar las necesidades de su ser como persona, comprender la realidad en la que esta inmerso, asumir una actitud crítica frente a ella y hacerse responsable de su propio destino.

–Movilizarse, o sea, ponerse en estado de que pueda expresarse, descubriendo así y comprendiendo cuáles son sus verdaderos intereses y cuales son las causas que impiden realizarlos.

–Organizarse, para defender los propios objetivos y ordenar las actividades en función de la realización de un proyecto personal y colectivo de desarrollo humano y social.

–Acceder a la cultura, adquiriendo un estilo de vida que sea la reconquista de la vida cotidiana como ámbito de realización personal. –Participar activamente como agente de transformación y protagonista de la historia, buscando soluciones vitales y creando nuevas relaciones sociales que sean prefiguración de una nueva Sociedad". **Ander Egg.** La animación sociocultural, dinamiza el proceso educativo, introduciendo en el la participación activa en remisión del sujeto paciente, haciendo al sujeto voluntario para asimilación de esa cultura por medio de una concienciación personal, grupal y social de si mismo.

1.3.– GUÍA PARA LA INTERVENCIÓN.A)FACTORES QUE INCIDEN EN UN PROGRAMA. Cuando la animación sociocultural toma forma como proyecto, existen una serie de factores que definen este; son las características que tenemos que tener en cuenta a la hora de planificarlo, para que este llegue a buen puerto. Estos factores son en si de todos y cada uno de los proyectos de animación sociocultural. a)Finalidades ideológicas y políticas del organismo promotor. b)Contexto socio cultural y características del grupo al que va dirigido.. c)Posición del animador: –Personal: *Dominio de las técnicas. *Creatividad. *Imaginación. *Espíritu de empresa: –Ideológico–política: El animador siempre debe estar de acuerdo con los objetivos de la institución y el programa. c)Reacción de la gente: grado de implicación y participación. **B)FASES:** Son los pasos indispensables a seguir, el orden correcto de aplicación: a)Sensibilización y creación de clima: Se trata de conseguir que la cultura sea una preocupación cotidiana de la gente, fuera de los ámbitos de cultura enlatada de las grandes industrias culturales. Saber sacar a partir de lo que hace la gente la conciencia de lo que los mueve. b)Capacitación de animadores: A partir de sus intereses y aspiraciones manifestadas de forma espontanea, darles la cualificación para el trabajo con individuos vivos, con seres humanos que parten del mismo punto que ellos. c)Instrumentación: –Técnicas de trabajo con grupos. – de comunicación social. – de estudio del entorno. – de comunicación oral. – de organización, programación y administración. – de terapias activas.

d)Promoción y organización: Los programas han de ser organizados en base a un fin, desde unos intereses y un punto de vista y de partida. los programas deben de ser:

–moldeables a cada contexto, –que evolucionen con este, –que no pisen el terreno a otros: distintos programas de distintos organismos deben colaborar, aunar esfuerzos.

C)DISEÑO DE UN PROGRAMA: Para realizar un programa la forma más sencilla de especificar todas las variables que tenemos que tener en cuenta es planteárnoslo como una serie de preguntas: ¿PARA QUÉ? : planteamiento del contexto y del problema. ¿A QUIEN?: personas implicadas como destinatarios. ¿POR QUIEN?: personas implicadas como responsables. ¿DÓNDE? : lugares y espacios en donde se realizan las actividades. ¿CUANDO? : cuadro temporal en el que se realizará (usualmente en el tiempo libre de los destinatarios. ¿EL QUÉ? : actividades especificas a llevar a cabo. ¿CÓMO? : técnicas a usar. ¿CON QUÉ? : medios e instrumentos con los que contamos. **2. EJEMPLIFICACIÓN PRÁCTICA.2.1 INTRODUCCIÓN AL CONTEXTO DE ACCIÓN.**El ejemplo que explico a continuación esta basado en la planificación real de unas "Jornadas de Convivencia" para las que el grupo de animadores al que pertenezco ,Asociación Cultural "La Pérgola", fuimos llamados a colaborar. Este tipo de jornadas son convocadas anualmente por la parroquia "La Cena del Señor" de la zona "Ciudad de los Poetas" y "Peña Grande" desde 1974, inicialmente para sus feligreses, y posteriormente desde 1982, año en que empieza a colaborar con mi asociación para cualquier vecino de "Ciudad de los poetas", "Peña Grande", "Puerta de Hierro" y aledaños. **2.2 DEFINICIÓN DE LOS FACTORES EN EL CONTEXTO. 2.2.1 Finalidades ideológicas y políticas del organismo**

promotor. En julio de 1981 la Asociación Cultural "La Pérgola" nace como respuesta laica a las actividades iniciadas en el barrio Ciudad de los Poetas por la parroquia la "Cena del Señor", con la intención de enfocar estas actividades a un público más amplio, receloso de instituciones seglares. Estas actividades conjuntas entre estas dos entidades empezaron como unos campamentos infantiles de verano orientados a mostrar a los niños la vida en la naturaleza y desarrollar en ellos una serie de principios de independencia y responsabilidad, a través de tener que valerse por si mismos en un nuevo entorno nuevo en el que no se encuentran sus padres, y con la obligación de hacer por ellos mismo muchas de las tareas que en casa no hacen o no ellos solos: limpieza, cuidado de animales, higiene personal... Esta asociación empezaba con un grupo de 7 monitores de los cuales solo 3 eran titulados y unos cuantos padres de "acampados" que ejercían como catequistas en la parroquia. Como nota personal yo entré en contacto con esta asociación como "acampado" y en mi evolución dentro de ella he llegado a ejercer monitorías de tiempo libre, talleres, etc.. Actualmente soy vicepresidente de la asociación, y en ella colaboramos más de 50 personas como monitores. Las Jornadas de convivencia, nacen como intento de un mayor conocimiento personal y del entorno por parte de los participantes convocadas por la Parroquia la Cena del Señor. En 1987 la parroquia pide a la Asociación su colaboración para estas, para aplicar en ellas las Técnicas de dinámica grupal utilizadas normalmente por sus monitores. En su celebración en 1994 yo he sido el coordinador tomando como tema **"Inmigrantes: diferentes pero iguales"**. **2.2.2**

Contexto socio cultural y características del grupo al que va dirigido. El contexto social es como ya decimos los barrios de Ciudad de los Poetas y Peña Grande, siendo la mayor parte de la gente que se suma a nuestros programas de nivel socio económico medio, y culturalmente entre los adultos oscila entre nivel elemental y titulaciones medias o superiores, y en jóvenes por su edad la mayoría se encuentran entre final del bachillerato y carreras medias o superiores. El tema de estas jornadas surge como respuesta a una serie de actos xenófobos y racistas contra poblaciones marroquíes cercanas, y contra sudamericanos del mismo barrio. Las personas que vienen a estas jornadas suelen ser un grupo más o menos estable de unas 100 personas que anualmente en febrero por invitación nuestra y de la Parroquia la Cena del Señor se paran para reflexionar durante un fin de semana sobre un tema que les proponemos fuera del bullicio de la gran ciudad. **2.2.3**

Posición del animador. La posición del equipo de monitorías con respecto a estas Jornadas es la de pasarlo bien durante un fin de semana ayudando a reflexionar a un grupo de jóvenes y adultos sobre cosas que les rodean pero no se fijan en ellas. Los monitores somos todos voluntarios y no percibimos ningún tipo de gratificación económica por nuestro trabajo. **2.2.4 Reacción de la gente.** Por la experiencia de otros años, el grado de implicación es muy grande, incluso en aquellos que vienen por primera vez, el ambiente que se desarrolla es sobre todo de paz, tranquilidad, descanso, reflexión y por supuesto dialogo y diversión. **2.3.**

DEFINICIÓN DEL PROGRAMA. Los puntos **2.3.1, 2.3.2 y 2.3.3** es decir la respuesta a las preguntas ¿para que?, ¿a quien? y ¿por quien? creo que ya han quedado suficientemente respondidas en el apartado anterior, por lo que paso directa mente a el punto... **2.3.4. ¿DÓNDE? y ¿CUANDO?** Habitualmente en el mes de octubre solemos llamar al Monasterio S. Juan de la Cruz de Segovia, para hacer la reserva de todas sus plazas durante un fin de semana de febrero en concreto este año reservamos viernes 25, sábado 26 y domingo 27 de febrero incluyendo desayuno, comida, merienda y cena para al menos 100 participantes durante dos días (la cena del viernes se cambia por la del domingo). A partir de ese momento, se abre la convocatoria de plazas en el despacho de la Asociación y en la Parroquia la Cena del Señor. **2.3.5. ¿EL QUÉ?**

Al llegar a este punto nos planteamos las fases por las que tiene que pasar el grupo, el proceso que solemos utilizar es el siguiente:

–Creación del ambiente: por las características temporales dedicamos la velada del viernes, solo y exclusivamente a la creación del clima, por medio de juegos o dinámicas de conocimiento. Lo que buscamos es un punto de distensión en el que se olviden (nos olvidemos, al fin de al cabo los monitores también tenemos que ponernos en situación) del trajín diario, las preocupaciones, y exista una apertura al grupo.

–Toma de contacto con el tema: en la mañana del sábado lo primero que hacemos es dar unos textos y se divide en grupos de 8 personas, primero se les deja un tiempo para "el paseo" es decir cada uno por separado bien por el huerto, el jardín o cualquiera de las instalaciones de la casa para reflexionar sobre el texto, y escribir una carta a un amigo supuesto contándole lo que produce en si esa lectura.

–Determinación de las posturas: los grupos formados al azar anteriormente se reúnen y ponen en común las cartas, creando una reunión semidirectiva, es decir, pudiendo crear un pequeño debate con objetivo ahondar no en una discusión, sino en la forma de ver el tema de cada uno. Tras esto en asamblea general, un secretario de cada grupo, evitando en lo posible que sea el monitor, cuenta a la asamblea lo que ha salido en la reunión de grupo.

–Abordaje del tema desde la perspectiva del sujeto : aquí lo que pretendemos es una implicación total del individuo, viendo no solo su postura, sino las posturas de los demás, e incluso haciendo que defienda posturas que no son la suya.

–Reflexión: reunidos en grupos elegidos al azar, no coincidentes con los anteriores (en la medida de lo posible).

–Abordaje del tema a través del testimonio real: exposición o simposio entre expertos o implicados en el tema abierto a la participación de todos los presentes.

–Reflexión en grupos: también elegidos al azar, consecuencias sacadas por cada uno mostradas por consenso en algún tipo de expresión plástica: un mural, mimo, teatro... siempre con un narrador que explica la significación de todo.

–Puesta en común en asamblea de lo hecho en los grupos: en forma de evaluación de las jornadas.

2.3.6.¿CÓMO? y ¿CON QUÉ?.

He preferido juntar este apartado en uno, porque algunas de las actividades que pretendemos hacer dependen de los medios de los que dispongamos. En este punto pues tenemos que conjuntar, actividades, recursos humanos, recursos técnicos y recursos temporales.

Recursos temporales:

Disponemos de dos días completos contando que la parte que no utilizamos del domingo la tomamos del viernes.

Requisitos que se nos piden por parte de la casa:

–Viernes:

–desde la llegada hasta las 21:00 reparto de habitaciones .

–de 21:00 a 22:00 cena.

–00:30 silencio en la zona de habitaciones.

–Sábado:

–9:00 desayuno

–9:30 invitación de los frailes de la casa a asistir a sus laudes.

–14:00 comida

–21:00 cena

–00:30 silencio en la zona de habitaciones.

–Domingo:

–Idem sábado hasta hora de la comida más:

–11:00 invitación de los frailes de la casa a asistir a su misa.

Recursos humanos:

Contamos con 14 monitores y 2 ponentes. Como la previsión es que se usen las 98 plazas que quedan, lo que haremos para poder trabajar en pequeños grupos, será hacer grupos 14 grupos de 7 personas más un monitor y que en dos de ellos participen los ponentes como uno más de la dinámica.

Los ponentes con los que contamos son:

–Un inmigrante Egipcio que ha venido a trabajar en un proyecto de cooperación.

–Un inmigrante Brasileño que ha venido a doctorarse en una ingeniería patrocinado por la empresa en la que trabaja en Brasil.

Hemos elegido a estos ponentes, porque pertenecen a el equivalente en nivel social en sus respectivos países a los participantes en las jornadas, y por supuesto, por ser aquellos a los que teníamos acceso a invitar, por amistades comunes, vivir en el mismo edificio que alguno de los organizadores...

Recursos arquitectónicos:

La casa cuenta en su piso bajo–sotano con 4 salas pequeñas, 3 medianas y una grande de tal forma que podemos alojar un grupo por sala pequeña, dos o tres por sala mediana y unos seis en la grande sin que se estorben, por lo que para el trabajo en grupos hay espacio de sobra, para las asambleas la sala grande nos es suficiente para acoger a todo el mundo. Todo esto esta incomunicado de la zona de habitaciones.

Técnicas a desarrollar:

Para cada paso estableceremos unas técnicas a usar de acuerdo con todos los recursos con los que contamos:

–*Creación del ambiente:* Para ello la dinámica a seguir la hemos llamado "Me duele o tengo malo ;;;;" es una dinámica de conocimiento que consiste en que cada uno elige en alto una fruta, en orden evitando en lo posible repetirse y sentados en el suelo en circulo, de forma rápida (recordemos que son más de 100 personas) dice su nombre, como se enteró de estas jornadas y "me duele o tengo malo (la fruta elegida)" tres veces, mientras hace gestos de reverencia como si se fuese a levantar. Con ello conseguimos crear un ambiente divertido y abierto.

Después se suceden una serie de juegos de grupo hasta terminar con "Mis manos, tus manos" consiste en que se agrupan de dos en dos a poder ser que no se conozcan o tengan poca relación, y que con los ojos cerrados durante 3 minutos junten sus palmas de las manos, y observen, como se sienten , como sienten sus manos, como sienten las manos del otro y como le sienten al compañero. Después deberán hacer una pequeña redacción, y leérsela a otra persona con la que se volverán a poner en diferentes parejas también evitando el conocerse. Con ello, conseguimos que el ambiente de apertura no sea solo para los momentos festivos, sino que también exista en momentos tensos en los que un extraño se esta metiendo en nuestra intimidad, esta vez representada por el llamado "espacio vital" o parte del espacio que nos rodea que consideramos básica de nuestra intimidad.

–*Toma de contacto con el tema y determinación de posturas:* para ello la dinámica a seguir, la hemos llamado "Querido amigo hoy me siento..." Consiste en que se les da fotocopiado una serie de artículos de prensa relativos a racismo y xenofobia y se les deja durante una hora "pasear" para que lean los artículos y escriban una carta a un amigo real o supuesto, contándole lo que evocan en ellos esos artículos. Después se reunirán en grupos y leerán sus cartas, tomando nota de todo un secretario para exponerlo después en la asamblea.

Esta técnica es una adaptación del "Phillips 6/6". La forma de formar los grupos es cuando estamos todos reunidos se dice que se numeren todos del 1 al 14 y que todos los que han dicho el tal se reúnan con el monitor tal en tal punto a tal hora.

–*Abordaje del tema desde la postura del sujeto:* para ello utilizaremos la técnica "Juicio a este bravo nuevo mundo", la hemos llamado así en honor a la novela de Aldous Huxley "Un mundo Feliz". Consiste en un juicio hecho a un inmigrante y a la nueva sociedad en la que se integra en forma de Happening o Role playing, en el que los monitores toman el papel de los distintos elementos del juicio: Juez, Fiscal, etc. y van sacando a testificar a los participantes, diciendo : "el siguiente testigo es... y se dice la personalidad a adquirir por el sujeto" así mismo se permite y se prioriza las aportaciones espontáneas de cada uno de los participantes. Después se reúnen en grupos para reflexionar sobre el tema.

–*Abordaje del tema a través de un testimonio real:* Esta técnica no es más que una exposición por parte de los ponentes de sus experiencias positivas y negativas en su estancia en España. Estando abiertos a la intervención de los participantes. Puesta en común en grupos y Asamblea.

–*Evaluación:* Puesta en común en grupos de todo lo expuesto durante las jornadas, que hemos sacado en claro, como nos hemos sentido etc. y Asamblea.

2.4. PROGRAMA DE LAS JORNADAS:

Viernes:

–Llegada, reparto de habitaciones.

–21:00 cena.

–22:00 Dinámicas : " Me duele o tengo malo;iii", juegos y " Mis manos tus manos"

–00:30 Aquellos que lo deseen podrán seguir con la velada en la sala grande sin hacer ruido en los pisos de arriba.

Sábado:

–8:30 Mañanitas del Rey David interpretadas por monitores de " La Pérgola" puerta por puerta de las habitaciones.

–9:00 desayuno.

–9:30 Laudes (optativos).

–10:00 Actividad " Querido amigo hoy me siento..."

–11:00 reunión en grupos de la actividad.

–12:30 o antes descanso.

-12:45 Asamblea al terminar descanso antes de:

-14:00 Comida.

-16:30 Happening "Juicio a este bravo nuevo mundo".

-18:00 Merienda y tiempo libre.

-19:00 Exposición de ponentes y grupos, si da tiempo descanso.

-21:00 Cena y tiempo para que individualmente o por grupos se preparen cosas (teatrillos, chistes, juegos etc..) para la velada.

-22:30 Asamblea del día y Velada-fiesta.

-00:30 Idem viernes.

Domingo:

-8:30 Idem.

-9:00 "

-9:30 "

-10:00 grupos evaluación.

-11:00 misa (optativa).

-11:30 Asamblea evaluación.

-12:30 tiempo libre.

-14:00 comida y final.