

Entre parches y recorridos



Herramientas de educación
para la paz
con justicia de género

humanas
Colombia

10
años



Corporación Humanas - Colombia
Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género

Entre parches y recorridos: herramientas de educación para la paz con justicia de género



Entre parches y recorridos: herramientas de educación para la paz con justicia de género

© 2015

Corporación Humanas-Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género

Carrera 7, No. 33-49, oficina 201

PBX (571) 8050657

Bogotá, Colombia

humanas@humanas.org.co

www.humanas.org.co

Corporación Otra Escuela

Calle 39ª, No. 18-32

Tel. (571) 4028566

Bogotá – Colombia.

otraescuela@gmail.com

www.otraescuela.org

Directora Corporación Humanas

Adriana María Benjumea Rúa

Coordinadora del proyecto

July Samira Fajardo F.

Autoras

Mar Maiques Díaz

Ximena Correal Cabezas

Revisión de textos

Martha Luz Ospina

Diagramación y diseño

María Claudia Caicedo

Fotografías de carátula

Diana López Galindo

Corporación Humanas

Impresión

Ediciones Ântropos Ltda.

ISBN:978-958-57426-8-0

Bogotá, noviembre de 2015

Entre parches y recorridos: herramientas de educación para la paz con justicia de género se publica en el marco del proyecto “Observar, formar e informar para una paz con justicia de género” ejecutado por la Corporación Humanas con el apoyo del Foro de Mujeres y Desarrollo, Fokus. El contenido es responsabilidad de la Corporación Humanas y la Corporación Otra Escuela, y no refleja necesariamente el punto de vista de Fokus.

TABLA DE CONTENIDO

5	PRESENTACIÓN
7	PUNTOS DE PARTIDA
15	RECOMENDACIONES
19	DESARROLLO DE LAS SESIONES
19	SESIÓN 1: LA ESCALERA DE LA PROVENCIÓN
23	Actividades de activación
26	Actividades de presentación
30	Actividades de conocimiento
34	Actividades de confianza
38	Actividades de aprecio
41	Actividades de comunicación
45	Actividades de consenso y cooperación
49	Actividad de cierre
50	SESIÓN 2: CONCEPTOS BÁSICOS DE EDUCACIÓN PARA LA PAZ
52	Actividades concepto básico 1: Conflicto
57	Actividades concepto básico 2: Violencias
64	Actividades concepto básico 3: Paz
68	Actividades de cierre
71	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Presentación

La Corporación Humanas-Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género, con el apoyo de la Corporación Otra Escuela, llevó a cabo un proceso de formación y fortalecimiento en educación para la paz con justicia de género dirigido a mujeres y hombres jóvenes vinculados a la Red Feminista y Antimilitarista de Medellín. El proceso se enmarcó en el proyecto “Observar, formar e informar para una paz con justicia de género” que actualmente adelanta la Corporación Humanas con el apoyo del Foro de Mujeres y Desarrollo, FOKUS.

La cartilla que aquí se presenta recoge –a modo de herramienta pedagógica– las diferentes actividades que las y los participantes realizaron en el proceso de formación. Estas tenían el objetivo de aportar a su conocimiento y motivar su apropiación de conceptos claves en educación para la paz con justicia de género; y también de contribuir, desde el trabajo de cohesión y funcionamiento interno de grupos, al fortalecimiento de los procesos adelantados por la Red Feminista Antimilitarista con jóvenes en la ciudad de Medellín.

La cartilla plantea unos puntos de partida que recogen la apuesta política (educación para la paz con justicia de género), los enfoques (socioafectivo y feminista) y la propuesta pedagógica (el juego), desde los cuales se concibieron y desarrollaron las actividades. Presenta recomendaciones para la planeación y desarrollo de las actividades, dirigidas a quienes deseen llevarlas a cabo.

El contenido principal de la cartilla se plantea en dos sesiones.¹ La primera está centrada en la *escalera de la provención*; la segunda, en los conceptos básicos de la educación para la paz. En cada sesión se incluye toda la información necesaria para realizar las actividades: el nombre de las mismas, su objetivo, su duración, los materiales y o requerimientos necesarios, la metodología empleada y la reflexión que se busca motivar.

La primera sesión presenta la escalera de la provención como elemento clave a la hora de abordar la educación para la paz con justicia de género, pues dicho elemento reconoce la naturaleza de los conflictos en las relaciones sociales, y por ende, aporta herramientas para su abordaje. En la segunda sesión se abordan conceptos claves de la educación para la paz, tales como paz positiva, paz negativa, tipos de violencias y actitudes ante los conflictos.

La educación para la paz con justicia de género es una propuesta pedagógica y política de construcción colectiva que busca transformar las cotidianidades de discriminación, exclusión y violencia resultantes de más de cinco décadas de conflicto armado en la sociedad.

En este marco, la cartilla se configura como una propuesta de trabajo que parte de otros procesos y estrategias que han reflexionado sobre el tema. Por ello, puede emplearse en diferentes contextos y sumarse a las iniciativas de este tipo que ya vienen desarrollándose.

* Por parte de Corporación Otra Escuela se contó durante todo el proceso con la participación de Mar Maiques Díaz, así como, el apoyo de Nadia Catalina Quiroga Pardo y Santiago González Álvarez en la elaboración de algunos apartados de esta cartilla.

1. Se proponen dos sesiones para el desarrollo de los contenidos y actividades. Sin embargo, cada grupo, de acuerdo con sus dinámicas, puede dividir el proceso en el número de sesiones que considere pertinentes.

Puntos de partida

A continuación se presentan algunos elementos que se consideran base para el abordaje de procesos de educación para la paz con justicia de género, desde los cuales se desarrolló el proceso de formación y la elaboración de la presente cartilla.

Apuesta política

La educación para la paz fue la apuesta política desde la cual se asumió la formación en justicia de género. Educar para la paz implica ver en la enseñanza-aprendizaje un proceso que responde a los contextos específicos y que se asocia con la búsqueda de solidaridad, convivencia, equidad, cooperación, autonomía y justicia, entre otros valores.

Educar para la paz implica educar en y para asumir el conflicto. Se trata de reconocer el conflicto como parte inherente de las relaciones humanas y, por tanto, tomarlo como oportunidad para aportar a la transformación social. La educación para la paz encuentra en los conflictos una opción para construir otro tipo de relaciones, para descubrir el potencial que hay en las personas y prepararlas para la vida, mejorando su comprensión sobre la complejidad de los mismos. “La educación para la paz debe enseñar no solo los beneficios de la concordia y del entendimiento sino a desaprender la violencia, a ‘desprogramar’ conductas de predominio e intolerancia” (Mayor, 2003: 20).

De esta manera, educar para la paz supone –según Xares (2004)– lo siguiente:

- Es una forma de *educación en valores*, tales como la justicia, la cooperación, la solidaridad, el compromiso, la autonomía, el respeto, etc. Al tiempo, cuestiona los valores contrarios a la cultura de paz: por ejemplo, la discriminación, la intolerancia, la indiferencia, el conformismo, etc.
- Es una *educación desde y para la acción*. Su objetivo es apoyar el desarrollo de personas que se interesen por el mundo en el que viven y que trabajen para el cambio social y la transformación de las desigualdades y de las violencias que encontramos en nuestras sociedades, sin acudir al uso de la violencia.
- Es un *proceso continuo y permanente*. Es algo más que diseñar una “lección de paz” o celebrar un día al año sobre el tema.

Desde la educación para la paz se adopta una tipología de la violencia que no reduce este concepto a la violencia física (tema que será abordado adelante), sino concibe la posibilidad de adquirir herramientas que promuevan habilidades y estrategias por medio de las cuales se asuman los conflictos y se aprenda a transformarlos positivamente.

En este orden de ideas, educar para la paz con justicia de género implica por lo menos dos aspectos:

- El primero, el reconocimiento de que históricamente se han legitimado modelos de sociedad que reproducen inequidades entre mujeres y hombres, los cuales avalan prácticas en las que se han normalizado las violencias contra las mujeres y legitiman el uso de la violencia, las armas y la represión como únicas maneras para alcanzar la paz.
- El segundo, la necesidad de buscar formas y medios no violentos para hacer posible la transformación de esas realidades.

Al respecto, el movimiento feminista ha realizado aportes significativos, al ampliar las nociones de paz, seguridad y

violencias; esto, teniendo en cuenta la manera como las violencias afectan diferencialmente a mujeres y hombres y reconociendo la complejidad del concepto de identidad:

La identidad no es una sola cosa. La forman muchas otras. Y cada una deberíamos deconstruir primero los discursos que oímos para ver si realmente se ajustan a nuestra forma de ver y de ser, y construirlos de nuevo desde nuestra propia subjetividad, aceptando siempre que los otros son diferentes, individualmente, pero también colectivamente. (Saillard, 2010: 117)

De esta manera, desde la educación para la paz con justicia de género se busca (1) generar una mirada crítica y sensible frente a las diferentes problemáticas y conflictos de la sociedad, así como frente a sus impactos diferenciados en hombres y mujeres; (2) brindar herramientas para asumirlos y transformarlos; y (3) educar para el diálogo, la tolerancia y la diversidad.

Enfoques pedagógicos

Metodología socioafectiva vivencial

Desde el *enfoque socioafectivo*² se pretende combinar la construcción del conocimiento sobre determinado tema con la vivencia personal, para generar una actitud afectiva. Se parte de la idea de que todo proceso de formación con otros y otras debe ser, principalmente, una acción dialógica, porque el saber que tenemos es siempre construido, reconstruido y puesto en acción.

Por ello, se reconoce la importancia tanto de la experiencia individual como de la colectiva en el aprendizaje. Se parte del hecho de que todas las personas tienen algo por aprender y mucho por enseñar, y en esa medida, nadie monopoliza el conocimiento o las posibilidades de saber, sino que estos se construyen en colectivo.

2. Término creado por los pedagogos daneses David Wolsk y Rachel Cohen.

Con este enfoque se reconoce la integralidad de la persona: es decir, no se replica el modelo tradicional que instaló la Modernidad, según el cual existe una separación entre el cuerpo y las emociones, entre lo femenino y lo masculino, entre las personas y la naturaleza.

Esto implica necesariamente experimentar el aprendizaje (desde lo corporal y emotivo) y aprender jugando, para alimentar el diálogo y la construcción colectiva, y abordar de esta manera lo conceptual. Se aprende con más facilidad si se trabaja desde el afecto y si se asocia el conocimiento con historias de vida y realidades específicas. En esta medida, se reconoce que el aprendizaje pasa tanto por el cuerpo como por las emociones y la razón, pues conocimiento que se vuelve acción es el que ha logrado confrontar la razón y especialmente el sentir.

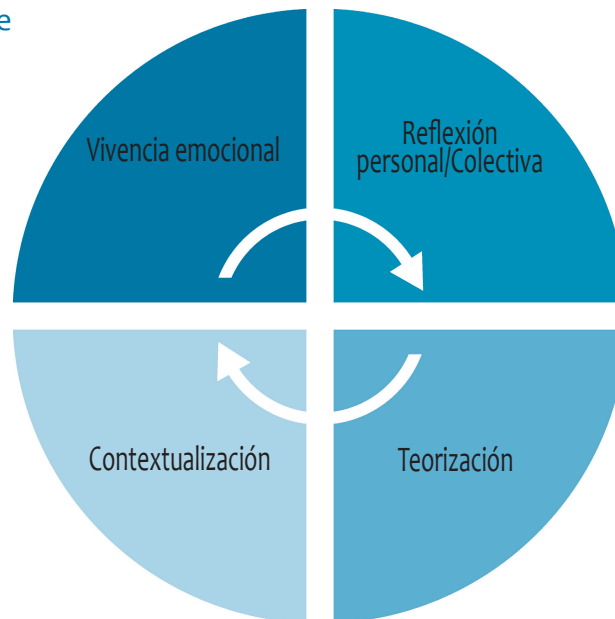
Esta comprensión está subordinada a la triada emoción-acción-razón, que entra en juego en los procesos de aprendizaje y desplaza la razón como fuente, camino y asidero único y privilegiado del conocimiento. Hombres y mujeres no son solo racionales, es decir, no solo piensan. Son sujetos que piensan, sienten y hacen. Esto quiere decir que la metodología socioafectiva vivencial concede un espacio privilegiado a la emoción en la constitución del sujeto, sin que la razón o la emoción entren en un juego dicotómico, sino más bien complementario. El esquema utilizado por esta metodología es el siguiente:

Sentir > Reflexionar > Actuar.

De ahí que también se denomine esta metodología como “vivencial”: porque todo parte de la vivencia de los conceptos que se quieren trabajar, para pasar luego a teorizarlos y, finalmente, a contextualizarlos. Esto quiere decir que en el proceso de conocimiento hemos de responder a la pregunta ¿para qué sirve esto en los contextos o realidades que vivimos?

El esquema del ciclo socioafectivo es el siguiente:

Ciclo del Enfoque
Socioafectivo



1. Se parte de una situación empírica, una experiencia vivencial realizada por todo el grupo (un juego, una simulación, un experimento, la combinación de una lectura en voz alta con la imaginación personal, el análisis de imágenes, o una representación teatral). Es recomendable que la actividad tenga una dosis de espontaneidad, que desborde la idea preconcebida.
2. Se procede a la discusión, que se inicia con una evaluación en primera persona de lo vivido, escuchado o experimentado, que al ser compartida con el grupo, pasa a ser reflexión colectiva.
3. Se generaliza la discusión y se amplía la información o investigación para establecer su conexión con la realidad (se parte de la realidad más inmediata hasta abrazar los conflictos mundiales) y con la teoría pertinente al tema trabajado.
4. Se plantea qué se puede hacer para modificar, si fuera preciso, esa realidad. ¿Cómo transformarla en su contexto inmediato? Este llamado a la acción, al compromiso activo, resulta imprescindible para evitar que se eduque para la frustración. El cambio es posible.

Para favorecer el aprendizaje en la propia piel y meterse en la piel de la otra persona se requiere lo siguiente:

- Evitar a toda costa la moraleja fácil o la tentación de aprovechar la puesta en común para dar un “sermón”. Lo más importante consiste en que las personas del grupo describan sus vivencias y que se haga el esfuerzo de ir conectándolas con la realidad y las estructuras que existen más allá de cada cual.
- Conectarse con la imaginación y la creatividad: una de las grandes losas que pesan sobre la educación en general (y sobre algunos formadores y formadoras en particular) es la falta de imaginación y de planteamientos creativos a la hora de transmitir los contenidos y de encontrar soluciones a los conflictos que puedan surgir.
- Dejar de lado la educación bancaria y el saber como depósito que debemos llenar de contenidos –como plantea Paulo Freire, en su *Pedagogía del oprimido*–, para empezar a pensar procesos educativos que hagan parte de relaciones dialógicas y conectadas con el mundo en el cual tienen lugar, pues – como decía Freire– “la escuela no se piensa, se vive”.

La metodología socioafectiva es una propuesta que responde a varios dilemas pedagógicos importantes, a saber:

- Desde la perspectiva de la educación para la paz se insiste en la idea de que –más allá de los contenidos teóricos– se deben formar personas en habilidades para la transformación positiva de los conflictos (trabajo en equipo, capacidad de resolver problemas, creatividad, comunicación, toma de decisiones o adaptación al cambio), y eso solo se consigue por medio de la práctica.
- Está demostrado que la relación entre el tipo de enseñanza realizada y el aprendizaje logrado es muy superior en actividades que implican interacción (entre el grupo de estudiantes, entre este y las y los docentes, o entre todos ellos

y distintos objetos), que en actividades como la conferencia o la clase magistral, que son menos eficientes.

Por todo ello y para responder a tales necesidades, es importante plantearse cómo organizar el tiempo y el espacio de la formación. Además, el rol de la persona formadora cambia notablemente: pasa de ser exponente de la sabiduría, transmisor de información, a persona “guía” facilitadora del aprendizaje, que acompaña y orienta a las y los participantes en su “autoaprendizaje”. Esto implica un cambio profundo de perspectiva y de tareas por parte de quien lidera la formación y/o facilita el proceso de aprendizaje.

El enfoque socioafectivo consiste, entonces, en *experimentar en la propia piel la situación que se quiere trabajar*, para así tener una vivencia en primera persona que nos permita entender y sentir lo que estamos tratando. *El aprendizaje surge a partir de la propia experiencia de las y los participantes, de sus emociones, de sus vivencias*, para llegar a la comprensión integrada de los conceptos y a una *construcción conjunta de conocimientos* que pasa por la creación de un proceso dinámico y activo de participación, el cual nace del mismo grupo al que va dirigida la formación.

Este proceso también fue abordado desde el feminismo como enfoque teórico-político que cuestiona desde allí las relaciones desiguales y jerarquizadas de poder entre hombres y mujeres por medio de las cuales estas últimas han sido violentadas, discriminadas y excluidas de las diferentes esferas de la sociedad.

La postura feminista, al cuestionar los estereotipos tradicionales sobre hombres y mujeres, y los sentidos de la feminidad y la masculinidad, apuesta a la transformación.

La lúdica

Se reconoce que el juego es parte de la vida desde la infancia. Se juega por goce, por entretenimiento, por pasar el tiempo, por relacionarse con otras personas; pero pese a su potencial, se suele coartar lo lúdico en los procesos de formación.

En esta cartilla se plantea el juego como dispositivo para enseñar y aprender, como elemento que potencia el conocimiento y la vivencia. Se reconoce que las experiencias, además de cotidianas, son vitales para la integralidad del ser, y en esa medida ¿por qué no aprender jugando?

En el juego, no solo se identifica su componente de diversión, sino también su potencial pedagógico, pues este se convierte en medio de enseñanza y aprendizaje que facilita la interacción del grupo, la comunicación, la escucha y el fortalecimiento de diferentes habilidades. En los juegos que se sugieren a continuación no hay personas ganadoras ni perdedoras, pues no promueven la competencia, sino el trabajo en equipo y la cooperación.

El desarrollo del componente lúdico en dinámicas y ejercicios de todo tipo ayuda a la memoria a fijar los conceptos, porque estos se viven primero desde el cuerpo y las emociones, lo cual hace que la impronta sea mayor. Hay que recordar que la persona, desde la infancia, aprende a hablar, a estar en sociedad y a desarrollar una serie de normas y valores por medio del juego.

Este proceso –que esta cartilla ayudará a reproducir– constituye una propuesta de aprendizaje y multiplicación, y por ello se presenta como herramienta de trabajo.

Recomendaciones

Todo proceso de formación supone siempre un ejercicio previo de planeación. Por ello, antes de iniciar las actividades, se sugiere atender previamente los siguientes aspectos:

- Conocer las características del grupo y el contexto en el cual se desarrollarán las sesiones. Es importante registrar datos como la edad, el género, la etnia, las funcionalidades diversas, etc., y establecer cómo son las relaciones al interior del grupo (protagonismos, conflictos, nivel de conocimiento y confianza entre las y los participantes, particularidades individuales, etc.).
- Definir los objetivos e intereses específicos del grupo participante, así como las intenciones de quien facilita, y organizar las actividades de cada sesión de acuerdo con ello.
- Buscar un salón amplio, luminoso, ventilado, protegido del ruido, que –en lo posible– cuente con una zona al aire libre donde se puedan realizar diferentes actividades.
- Gestionar la provisión de alimentos y acordar los horarios en los que se van a brindar durante el proceso de formación (refrigerios, almuerzos, comidas).
- Organizar y tener listos los materiales que se requieran, según las actividades a realizar (papel, marcadores, tijeras, cartulina, cinta, pintura, pinceles y lapiceros, entre otros).
- Solicitar a las personas asistentes que organicen su tiempo para poder participar en el número total de sesiones previstas para el desarrollo completo del proceso de formación.

Ahora bien, asumir un proceso de formación implica también un ejercicio de apertura y disposición. Por ello, para el desarrollo de esta labor se sugiere que la persona facilitadora esté dispuesta a asumir los siguientes comportamientos:

- Ver a los y las integrantes del grupo como aprendices y como personas con historias de vida específicas.
- Reconocer que no es la única persona que posee conocimientos en el espacio formativo, y en esa medida, ser capaz de generar espacios de confianza y participación y estar en permanente disposición para aclarar dudas cuando sea necesario.
- Creer en el juego como herramienta de relación, crecimiento, enseñanza y aprendizaje.
- Estar abierta a la diferencia y al cambio, de manera que pueda acoplarse fácilmente al grupo y asumir sin dificultad los posibles cambios de actividades (las que se añadan o las que se supriman) en caso de que haya necesidad.
- Identificar el nivel de integración de cada persona en el grupo, para evitar que unas monopolicen el uso de la palabra y otras se silencien. En el caso de grupos conformados por hombres y mujeres, es necesario tener en cuenta que a partir de las relaciones y roles tradicionales de género los hombres suelen tomar más la palabra en espacios públicos y suelen hacerlo con mayor facilidad desde el primer momento. Es importante entonces hacer circular el uso de la palabra y encontrar formas que democratizen y repartan equitativamente la posibilidad de expresión entre mujeres y hombres.
- Verificar que los conceptos han sido comprendidos por quienes integran el grupo mediante diferentes actividades dirigidas a comprobar la aprehensión de los mismos.
- Dar seguimiento al proceso, de forma que este no se reduzca a la participación en las sesiones propuestas, sino que sea apropiado para continuarlo en otros espacios en los que las y los jóvenes tengan participación.

- Ser consciente de su posición de poder (de privilegio), dada por el rol de facilitador o facilitadora que tiene en la formación de un grupo y por su rango en razón de sus características y su identidad (género, edad, raza, orientación sexual, estudios, origen, etc.), condiciones que deberá aprovechar para la transformación positiva de eventuales conflictos y para el aprendizaje y la convivencia del grupo.

Para el posicionamiento político del proceso, se sugieren las siguientes acciones:

- Recordar que la educación implica asumir posturas éticas y políticas que pueden o no (según las intenciones del proceso formativo) contribuir a transformar las relaciones desiguales de poder y los privilegios.
- Reconocer que la formación es un proceso complejo, que reúne a diferentes personas y saberes, y por ende, es recomendable emplear diferentes estrategias.
- Reconocer que el aprendizaje supera el ámbito del aula y del taller. Enseñar y aprender constituyen procesos de vida.
- Reconocer que los procesos de aprendizaje no equivalen a memorizar conceptos.
- Recordar la importancia de nombrar a cada participante, de forma que todas y todos se sientan incluidos. En especial, se debe acudir a la utilización de un lenguaje incluyente en cuestión de género (lenguaje no sexista).

Las pedagogías para la paz (socioafectivas, cooperativas, lúdicas y artístico-creativas), se basan en los siguientes principios³:

- El diálogo ha de ser el centro del proceso pedagógico.
- El acto educativo/formativo solo tiene sentido para la humanización.

3. Ideas aportadas por Rafael Flórez Ochoa y Mireya Vivas, en “La formación como principio y fin de la acción pedagógica (2007), y Paulo Freire en varios textos.

- Se trata de acompañar a la persona en la apropiación de la teoría que subyace a la realidad.
- Se requieren actos formativos para conocer críticamente la realidad, apropiarla y transformarla.
- Es indispensable desarrollar la formación en un marco contextualizado, es decir, que parta del ambiente natural y sociocultural de las personas a las que se dirige. Son vitales ambientes de aprendizaje que sean estimuladores, estéticos, cómodos y agradables.
- Se ha de concebir el desarrollo progresivo. Formar es un proceso constructivo (implicación consciente y activa de la persona), interior (no inducido desde el exterior), progresivo (sucesión de estados cada vez más complejos), y diferenciado (cada persona es un ser genética, social y culturalmente diferente).
- Se ha de entender que el aprendizaje se construye a partir de la actividad consciente de las y los estudiantes, que supone acción reflexiva sobre la propia vida. El conocimiento es una construcción del sujeto y este no lo recibe pasivamente.
- La enseñanza ha de ser lúdica. Hay un instinto de exploración y curiosidad propia del niño, de la niña y del joven (e incluso de la persona adulta), que implica propiciar la creatividad en la formación.
- La acción pedagógica ha de renunciar al autoritarismo.

SESIÓN 1: LA ESCALERA DE LA PROVENCIÓN

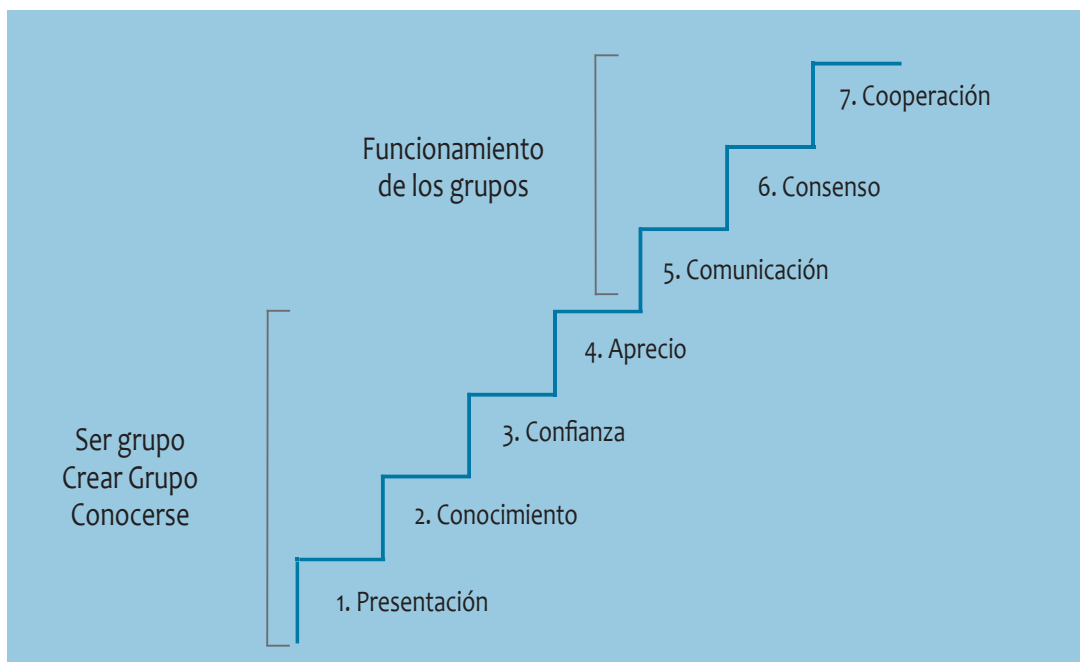
La provención es un término acuñado por John Burton (1990), y viene del verbo proveer. Este término, en el contexto de la transformación positiva de conflictos, implica *dar*, *brindar* o *promover* –en las personas y colectivos– habilidades y herramientas que les permitan afrontar situaciones de conflicto y transformarlas positivamente.

El objetivo de la provención no es evitar un conflicto (esto es, prevenirlo) sino aprender a asumirlo y afrontarlo sin usar la violencia contra otras personas. En esa medida, la provención es una herramienta clave de la educación para la paz con justicia de género. El reto que plantea la provención es reconocer el conflicto en su complejidad y evitar que llegue a su fase de crisis. La provención se trabaja sistemáticamente e incluye diferentes etapas que han sido traducidas en la “escalera de la provención”.⁴ Con ella se busca lograr los siguientes objetivos:

1. Crear grupo en un ambiente de aprecio y confianza.
2. Favorecer la comunicación en el grupo de participantes.
3. Favorecer la toma de decisiones por consenso.
4. Trabajar la cooperación (Cascón, s/f.: 15-17).

4. Adaptación a partir de la información publicada en la página web oficial de la Escola de Cultura de Pau, http://escolapau.uab.cat/index.php?option=com_content&view=article&id=191:provencion&catid=70&Itemid=93&lang=es (consultado el 14 de mayo de 2015).

GRÁFICO 1. LOS ESCALONES DE LA PROVENCIA



La provención se aborda como proceso. En este sentido, resulta conveniente entenderla utilizando el esquema de una escalera, en la que cada escalón supone un avance que se apoya en el escalón anterior. Es importante esta gradualidad (para comprender el contenido de cada escalón, hay que haber pasado por el anterior), pues ella garantiza que cada objetivo que forma parte de la escalera sea interiorizado por el grupo de participantes.

El primer bloque de la escalera, compuesto por los cuatro primeros escalones (presentación, conocimiento, confianza y aprecio), ayuda a la creación y cohesión del grupo y favorece la conformación de un ambiente propicio para la convivencia. En otras palabras, supone trabajar para ser un grupo.

El segundo bloque, conformado por los tres últimos escalones (comunicación, consenso y cooperación), permite trabajar temas que se relacionan directamente con el funcionamiento del grupo, es decir, con el *quehacer* del mismo, vinculado sobre todo a la toma de decisiones por consenso y al trabajo en equipo.

1. PRESENTACIÓN. Fomenta un primer acercamiento al resto de personas del grupo; se parte de presentarse, con el nombre, para iniciar el reconocimiento de los y las demás participantes. 2. CONOCIMIENTO. Tiene que ver con todo aquello que caracteriza a las personas. Se relaciona con el conocimiento propio y de las y los demás. Este conocimiento permite identificar diferencias y semejanzas entre las y los participantes. 3. CONFIANZA. Tiene relación con la posibilidad de generar en las personas la certidumbre de que pueden compartir reflexiones y sentimientos con las y lo demás y pedir su apoyo, así como la disposición de ayudarles. 4. APRECIO. Se relaciona con las posibilidades de sentir afecto hacia las personas, así como aprecio por sí mismo o por sí misma (autoestima). No solo se trata de distinguir dichos afectos sino también de ser capaces de comunicarlos.	CREAR GRUPO CONOCERSE SER GRUPO
5. COMUNICACIÓN. Implica desarrollar la escucha activa, la comunicación no violenta, crear códigos comunes y trabajar para afinar la capacidad expresiva cognitiva y emocional que transmite los argumentos y aportes de cada persona. 6. CONSENSO. Es la posibilidad de llegar a acuerdos a partir de los diferentes puntos de vista, sin necesidad de eliminar las diferencias que se presenten, sino más bien incluyéndolas en dicha decisión. Con ello, se supera la división de los grupos en mayorías y minorías, división que es excluyente y que no los fortalece. 7. COOPERACIÓN. Implica reconocer en las demás personas un equipo con el cual se puede y se quiere construir.	FUNCIONAMIENTO DE LOS GRUPOS MEJORAR EL HACER DE LOS GRUPOS

Para tener en cuenta...

La educación para la paz solo se comprende en su plena potencialidad cuando está vinculada a transformaciones estructurales y culturales que supongan la ampliación equitativa de las posibilidades de ser y hacer de todas las personas. En este sentido, se desarrolla de la mano de la justicia de género, como manera de terminar con el sistema machista, racista y clasista existente en nuestras sociedades.

En contextos de exclusión y de continua vulneración de derechos, la escalera de la provención se presenta, por una parte, como forma de trabajar la inclusión, la equidad, el cuidado de las otras y los otros, y la convivencia, de forma que se mejore el reconocimiento, la autoestima y la confianza individual y colectiva.

Por otra parte, al cohesionar los grupos y comunidades y mejorar su funcionamiento interno, se fortalecen sus capacidades para la exigibilidad de derechos y para el desarrollo de la autonomía de las personas como sujetas y sujetos políticos.

Por tales razones, es muy importante reconocer el valor de trabajar cada uno de los escalones de la provención como un fin en sí mismo, y no exclusivamente como forma de romper el hielo y de comenzar o cerrar lúdicamente una sesión.

Es importante reconocer que el carácter lúdico de las actividades –anclado a las vivencias que ellas suscitan en las y los participantes– permite tratar simultáneamente los distintos escalones u objetivos. Es tarea de la persona que orienta o facilita el trabajo seleccionar el objetivo esencial y prioritario de la dinámica. Tal objetivo será luego desarrollado en las etapas de reflexión, teorización y contextualización que conforman el ciclo del enfoque socioafectivo (como se explicó en el apartado anterior).

Las actividades descritas en esta herramienta se presentan teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

Nombre de la actividad.

Duración: el tiempo aproximado requerido para el desarrollo de la actividad.

Objetivo: lo que se quiere lograr con el desarrollo de la actividad.

Materiales o requerimientos: elementos y requisitos técnicos o logísticos necesarios para ejecutar la actividad.

Metodología: descripción general sobre el modo de desarrollar la actividad (el paso a paso).

Reflexión: preguntas e información que guían el proceso de introspección de la vivencia suscitada por la dinámica empleada. Permite “aterrizar” el ejercicio y hacer explícita su relación con los objetivos planteados.

Actividades de activación

Las actividades de activación, también llamadas actividades “rompe-hielo”, buscan aumentar la energía grupal, activar el cuerpo y la atención. Pueden ser desarrolladas en cualquier momento de la sesión, cuando quien facilita el proceso de formación lo considere necesario.

Se recomienda iniciar cada sesión con este tipo de actividades, y también realizarlas después de pausas o recesos. Por su finalidad de movilizar la energía, en estos espacios no se proponen reflexiones, aunque pueden acompañarse de expresiones acerca de lo sentido y pensado durante el desarrollo de las actividades.

.....

1. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: ¡STOP!

OBJETIVO:

Movilizar el cuerpo, así como la energía individual y del grupo.

DURACIÓN:

15 minutos aproximadamente.

REQUERIMIENTOS:

Espacio amplio.

METODOLOGÍA:

Quien facilita debe escoger a una persona del grupo, quien intentará atrapar al resto de participantes, dándoles un toque en cualquier parte del cuerpo. Quienes son “perseguidos” deben evitar que eso ocurra. Para ello, todas y todos corren por el espacio, esquivando a la persona que los persigue; pero si esta se

acerca y está a punto de tocar a alguien, la persona amenazada puede decir en voz alta: ¡Stop! Y se queda quieta, poniendo los brazos en cruz sobre el pecho.

Quien se “congela” de esta manera solo volverá a moverse si alguien más se acerca y le toca, con lo cual le “activa” y le permite reintegrarse al juego. Sin embargo, si la persona no consigue decir *stop* a tiempo y es tocada, pasa a ser quien cumple la función de perseguir y “capturar” al resto de participantes.

Se recomienda que en algún momento de la dinámica quien facilita asuma el rol de atrapar al resto, pero procurando no tocar a nadie, para obligarles a congelarse diciendo *stop*. Con ello se busca que todas y todos queden inmóviles, o aislar a quienes continúan en movimiento.

2. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: PASAR LA ENERGÍA

.....

OBJETIVO:

Movilizar el cuerpo y la energía individual y del grupo.

DURACIÓN:

10 minutos aproximadamente.

REQUERIMIENTOS:

Espacio amplio.

METODOLOGÍA:

El grupo formará un círculo, con el fin de soltar y rotar la energía. La persona facilitadora grita: ¡*Jia, boing!* Y explica que *jia* es la forma de liberar tensión, y *boing* la forma de pasar energía a la persona que está a su lado (derecho o izquierdo, según se indique previamente).

Tanto al comienzo como a cada reinicio del ejercicio, todo el grupo grita al unísono *jia*, al tiempo que cada cual mueve sus muñecas en forma circular con los brazos extendidos hacia

el interior del círculo y las piernas un tanto flexionadas para terminar dando un pequeño salto en forma simultánea.

Por su parte, el grito *boing* se acompaña de un choque de palmas con la persona situada (a la derecha o a la izquierda, según se haya indicado antes). Esta hace lo mismo con quien esté a su lado, y la energía se pasa en el sentido previamente acordado. El juego se torna más complejo al enviar la energía ya no a la persona que está al lado, sino a cualquier otra, solo con decir *boing* y señalar a la persona receptora de la energía con la mirada y con las palmas levantadas hacia ella.

El juego pasa a una nueva fase al gritar: *¡Baila!* La dinámica es la misma, solo que ahora se señala la persona a la que se quiere pasar la energía y se le dice: *¡Baila!* Por tanto, ella debe bailar. Es indispensable que la persona facilitadora aclare que la energía solo se transmite si las personas se miran a los ojos.

.....

3. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: MIS EXPECTATIVAS

OBJETIVO:

Indagar las expectativas de las y los participantes respecto del proceso de formación en educación para la paz con justicia de género, y establecer los acuerdos de trabajo para el desarrollo de la sesión.

DURACIÓN:

20 minutos aproximadamente.

MATERIALES:

Pliego de papel bond, marcador, cinta de enmascarar.

METODOLOGÍA:

El grupo formará un círculo. La persona que facilita solicita voluntarias y voluntarios que expresen, en una palabra o frase, lo que saben sobre el taller y las expectativas que tienen con el mismo.

Luego, de manera colectiva, a partir de una lluvia de ideas, se definen los acuerdos de trabajo para el desarrollo de la sesión. Estos se consignan en una cartelera, que se mantendrá pegada en lugar siempre visible, en el espacio donde tiene lugar el proceso de formación. Finalmente, se da a conocer el objetivo del taller.

En caso de que no surjan, durante la lluvia de ideas, quien facilita ha de plantear acuerdos mínimos: la hora de inicio y de finalización del taller, o el uso del celular (que debe estar apagado o en modo silencioso; y si es preciso responder a las llamadas, hacerlo fuera del lugar donde se realiza la actividad). Así mismo, ha de señalar la importancia de que cada cual escuche a las demás personas, confíe en ellas, se sintonice con sus propias emociones y comunique lo que esté sintiendo.

Actividades de presentación

Estas actividades brindan herramientas para que la persona que facilita el proceso pueda ir acercando al grupo, cada vez más, y potenciar el conocimiento o reconocimiento mutuos al interior del mismo. En este escalón es importante lograr que todas las personas participantes y, de forma especial, la persona facilitadora, se aprendan sus nombres. Al nombrarse entre sí se crea un ambiente de reconocimiento de vital importancia para el proceso formativo y para la creación de grupo.

1. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: MOVIMIENTO EXCLUSIVO

OBJETIVOS:

- Presentarse a los compañeros y compañeras.
- Aprender sus nombres.

DURACIÓN:

10 minutos aproximadamente.

METODOLOGÍA:

El grupo formará un círculo. Cada persona pronuncia su nombre y acompaña su voz con un movimiento exclusivo y original. El resto del grupo repite el nombre y el movimiento de la persona, todas y todos al mismo tiempo.

Al terminar la ronda, se propone que salga una persona al centro del grupo, y diga el nombre de cualquier compañera o compañero; esta o este responde haciendo el movimiento sugerido y diciendo el nombre de quien la seleccionó; pero si no responde de inmediato, pierde. En tal caso, sustituye a quien está en el centro del círculo. Al final se puede pedir a dos o tres personas que digan todos los nombres que recuerdan, para comprobar hasta qué grado se han memorizado los nombres.

En esta actividad también se trabaja la expresión corporal buscando que las personas superen los posibles sentimientos de vergüenza o ridículo. Si el ejercicio se repite en otras ocasiones, se podrá evaluar el avance del grupo en el aprendizaje de los nombres y en la retentiva de los movimientos o gestos: si son fáciles o más complejos, si son creativos, etc.).

Una posible variación del juego consiste en remplazar el gesto exclusivo que acompaña al nombre por algo que le guste a cada persona y que empiece por la inicial de su nombre. Por ejemplo: “Me llamo María y me gusta la música.” “Me llamo Jaime y me gusta jugar.” Una tercera variación del juego consiste en pronunciar el nombre y un sueño que esta persona tenga, algo que quiera lograr.

..... **2. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: ¿PIÑA O MARACUYÁ?**

OBJETIVO:

Aprender los nombres de las personas participantes como parte clave de la conformación de un grupo.

DURACIÓN:

20 minutos aproximadamente.

METODOLOGÍA:

Quien facilita la actividad indica que el juego de piña o maracuyá tiene el propósito de identificar si cada participante ha aprendido los nombres del resto del grupo. “Piña” será la persona ubicada al lado derecho de cada participante y “maracuyá” la que se encuentra a su lado izquierdo.

Organizado el grupo en forma de círculo, se propone que alguien pase al centro, se ubique frente a cualquier persona, la mire a los ojos, y le diga “piña” o “maracuyá”, para que –lo más rápido posible– la persona interpelada responda diciendo el nombre del compañero o compañera que se ubica a su derecha o izquierda, según corresponda.

Si esta persona responde correctamente, permanece en su lugar, pero si se equivoca, reemplaza a quien la abordó. De esta manera, siempre habrá alguien en medio del círculo, retando a sus compañeros a que acierten con el nombre de la persona que está a su lado, según la indicación que les sea dada.

Se proponen las palabras “piña” y “maracuyá” como base del ejercicio. Dichas palabras pueden variar según el contexto del grupo, pero sin importar cuáles sean las palabras que se van a utilizar, el grupo ha de tener claridad sobre las mismas y sobre su significado. Las palabras escogidas deben ser parte de una misma categoría (frutas, animales, gemas, etc.), pues de lo que se trata es de estimular la concentración y la respuesta rápida.

Si alguien prefiere utilizar un apodo, en vez de su nombre, es válido llamarla por el apodo, después de invitar a esa persona a explicar las razones de su preferencia. Ello podrá enriquecer la reflexión acerca del carácter identitario del nombre propio.

REFLEXIÓN:

La persona que orienta el proceso resalta la importancia de aprender el nombre de las y los participantes y de utilizarlo durante el proceso. El nombre propio es la primera palabra que identifica a cada persona.

..... **3. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: DUELO DE NOMBRES**

OBJETIVOS:

- Reafirmar el conocimiento de los nombres de miembros del grupo.
- Movilizar la energía de este colectivo.
- Trabajar la concentración.

DURACIÓN:

15 minutos aproximadamente.

MATERIALES:

Tela cuyo grosor o textura impida la visibilidad a través de ella.

METODOLOGÍA:

Se dividen las y los participantes en dos grupos y se da un minuto para que le den nombre a su respectivo equipo. Ambos equipos estarán separados por una tela sostenida por dos personas, de manera que no puedan verse sus integrantes unos a otros.

Quien facilita la actividad solicita que una persona de cada grupo se aproxime a la tela, y se ubique frente a ella. En ese momento, quienes la están sosteniendo, la bajan, de manera que las dos personas quedan enfrentadas. Para cada una de ellas, el reto consiste en pronunciar primero el nombre de la otra; quien lo hace, permanece en su equipo y “gana” para este a su contrincante. Esta dinámica se repite varias veces.

REFLEXIÓN:

La actividad suele movilizar gran cantidad de energía, debido a la competencia en juego. Por ello, la reflexión posterior ha de

resaltar esta característica, para identificar las formas de vínculo social que la competencia promueve.

La reflexión puede darse en torno de las siguientes preguntas: ¿Qué sentí al pasar al duelo? ¿Qué sentí al enfrentarme a mi contrincante? ¿Cómo viví la responsabilidad de representar a mi equipo? ¿Qué sucedió en mi interior cuando pasé al grupo contrario?

Actividades de conocimiento

Las actividades del escalón de conocimiento buscan que las y los integrantes del grupo se conozcan y construyan una relación más profunda y completa entre sí. De esta forma, además, se puede comenzar a establecer características individuales, para ir distinguiendo diferencias y semejanzas entre los participantes, y hacerlos conscientes de características comunes que se dan a nivel colectivo. Esto se relaciona con el conocimiento propio y con el de las y los demás por medio de las historias y experiencias de vida.

1. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: PATIO DE VECINAS

.....

Y/O VECINOS

OBJETIVO:

Fortalecer el conocimiento entre las personas del grupo como parte fundamental del trabajo en equipo.

DURACIÓN:

15 minutos aproximadamente.

METODOLOGÍA:

La persona facilitadora solicita a las y los participantes formar dos círculos, uno dentro del otro, de forma que cada persona del círculo exterior quede en frente de una persona del círculo interior.

Se espera que estas “parejas” logren conocerse un poco mejor, preguntándose una a otra por aspectos específicos de sus vidas: lo que les gusta, lo que no, a quién admiran, etc.

Posteriormente, quien facilita informa que, al sonido de dos palmadas, quienes están en el círculo interior den un paso a la derecha y de esta manera queden frente a otra persona del círculo externo. Estas dos personas repetirán la dinámica de interrogarse mutuamente para poder conocerse mejor.

Se sugiere que el cambio se realice cada dos o tres minutos. Además, se pueden sugerir pautas de conversación: que primero hable la persona del círculo interno y luego la del externo, por ejemplo.

REFLEXIÓN:

Al finalizar la actividad, se recomienda reflexionar en torno de las siguientes preguntas: ¿Es difícil hablar con una vecina o un vecino? ¿Por qué sí o por qué no? ¿Miro a mi vecino o vecina a los ojos? ¿Sobre qué tema de conversación me pareció más fácil hablar?

.....

2. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: CITA EXPRÉS

OBJETIVO:

Afianzar el conocimiento y la confianza entre quienes integran el grupo.

DURACIÓN:

20 minutos aproximadamente.

MATERIALES:

Hojas de papel y lápiz para cada participante.

METODOLOGÍA:

Quien facilita solicita al grupo que cada persona dibuje en una hoja de papel un reloj, y anote en él los números que corresponden

a las horas 12, 3, 6 y 9. Posteriormente, la persona facilitadora explica que cada participante tendrá cuatro citas exprés (una a cada hora), y que para ello deben elegir a cuatro personas.

Las y los participantes solo tendrán un minuto para escoger a las personas con quienes tendrán sus citas; y se les advierte que se aseguren de que las personas elegidas no tengan ya concertadas citas en el mismo horario.

Una vez acordadas las citas, la persona que facilita solicita que se encuentren con quien se citaron a las 3; luego, con la persona de las 6; la de las 9; y finalmente con la de las 12. Cada cita tendrá una duración aproximada de 3 a 5 minutos y su finalización estará indicada por algún sonido distintivo que haga quien facilita el proceso.

Los temas a tratar durante las citas variarán según la hora y serán determinados de acuerdo con el contexto de cada grupo. Por ello, es importante tener algún conocimiento previo del mismo que permita formular preguntas que interesen a sus integrantes.

Los temas a tratar serán propuestos antes de comenzar. Se recomienda que sean fáciles de abordar, cercanos a las personas que conforman el grupo, y personales, pero no íntimos. Como ejemplo se aportan los siguientes:

- Hora 3: Mi deporte preferido: ya sea porque lo veo, lo practico, o porque soy seguidora o seguidor del mismo.
- Hora 6: Lo que me gustaría estudiar.
- Hora 9: El viaje que siempre he querido hacer.
- Hora 12: El sueño o deseo que tengo por realizar.

REFLEXIÓN:

Es importante reflexionar sobre los distintos momentos de la actividad. ¿Qué me sucedió mientras acordaba la cita, mientras estaba en ella y después? ¿Qué sentí al compartir reflexiones con

personas desconocidas? ¿Qué temas me motivaron a compartir más sobre mí? ¿Cómo se dio el diálogo con mis parejas? ¿Quién lo inició?

..... 3. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: MI OBJETO PRECIADO

OBJETIVOS:

- Promover el conocimiento entre las personas del grupo.
- Favorecer la comunicación interpersonal.
- Fomentar la concentración de las personas del grupo.

DURACIÓN:

25 minutos aproximadamente.

MATERIALES:

Un objeto significativo que elija cada participante.

METODOLOGÍA:

La persona que se encuentra facilitando la actividad solicita que cada participante busque un objeto que le resulte importante por alguna razón, bien sea porque le dice o le recuerda algo, o porque le simboliza algo. Se solicita que escoja el objeto con atención pues deberá contar la historia o la razón por la que este le resulta significativo. Cada persona conseguirá su objeto significativo en un tiempo no mayor de tres minutos. Entonces, el grupo se divide en subgrupos de tres o cuatro personas.

Quien facilita indica que, al interior de los subgrupos, cada participante compartirá voluntariamente con el resto las razones por las cuales eligió el objeto y el significado que este tiene para él o ella. Se sugiere que las demás personas del subgrupo puedan formular preguntas sobre los objetos, pero por tratarse de una actividad voluntaria, no es obligatorio responder todas las preguntas. Cada persona tendrá de uno a dos minutos para presentar su objeto significativo.

La actividad puede realizarse al interior de los subgrupos o por parejas. En este segundo caso, apenas las parejas hayan terminado su conversación, las y los participantes forman un círculo, para que cada pareja comparta al resto del grupo lo que conversó. Quien interviene en nombre de la pareja menciona sus nombres, antes de explicar qué objetos escogieron y contar lo más relevante que hayan compartido. Cada presentación tendrá una duración de uno o dos minutos.

REFLEXIÓN:

Los objetos están cargados de historias personales. El ser humano es un ser simbólico, y en esa medida es pertinente resaltar los motivos por los cuales llenan de significado determinados objetos, así como las variadas formas que existen para las personas conocerse y explorar nuevas posibilidades de compartir unas con otras.

Actividades de confianza

Las actividades del escalón de confianza buscan desarrollar la capacidad del grupo para ver, en cada integrante, una persona con quien pueden compartir vivencias y apoyo, al promover su disposición de colaboración y solidaridad. Las actividades parten de dinámicas corporales y de creación plástica que fomentan la confianza y la relación intra e interpersonal.

1. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: CIRCUITO DE PERSONAS

• • • • •

“CIEGAS” Y GUÍAS

OBJETIVOS:

- Trabajar la confianza propia y hacia las demás personas.
- Superar bloqueos personales.
- Potenciar la capacidad de escuchar.
- Trabajar la concentración y la responsabilidad.

DURACIÓN:

15 minutos aproximadamente.

REQUERIMIENTOS:

Espacio amplio donde las y los participantes puedan moverse libremente.

METODOLOGÍA:

El grupo se organizará por parejas, intentando que estas se conformen con personas que se conozcan poco. Se solicita silencio y concentración. Al interior de cada pareja, una persona asume el papel de “ciega” y la otra de “guía”. Quien hace las veces de ciega, cierra sus ojos o los cubre, y permitir que su pareja le guíe. Posteriormente se realiza un cambio de papeles.

La actividad tiene tres fases:

- La guía lleva a su pareja tomada de las dos manos.
- La guía lleva a su pareja tomada de una mano.
- La guía suelta a su pareja y solo la dirige con su voz.

Es fundamental enfatizar en la importancia de que las personas guías eviten que sus parejas choquen con un objeto o persona. En la última fase de la actividad (cuando las guías orientan solo con la voz), han de conducir a sus parejas sin separarse mucho de ellas, para brindarles seguridad, y en la medida en que estas adquieran confianza, sus guías se pueden ir separando más y más de ellas.

La confianza, cuando se pierde, es muy difícil de recuperar. Por eso, es vital que nadie choque contra personas u objetos, ni sienta que su guía la descuida. En lo posible, hay que trabajar en silencio, controlar la risa o los comentarios, y mantener la concentración.

REFLEXIÓN:

Una vez terminada la actividad, se reflexionará sobre la confianza y la responsabilidad individual y colectiva del cuidado mutuo. Se

sugiere indagar por las sensaciones vividas por las personas, al desempeñar cada uno de los dos roles.

2. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: LA BURBUJA PROTECTORA

• • • • •

OBJETIVO:

Fortalecer, en cada persona, la capacidad de escuchar y la confianza en el grupo.

DURACIÓN:

15 minutos aproximadamente.

MATERIALES Y REQUERIMIENTOS:

Vendas para los ojos (una por grupo) y espacio amplio.

METODOLOGÍA:

Tras dividirse el grupo en equipos de cuatro personas, cada uno formará un círculo. Una persona de cada círculo se ubicará en el centro del mismo, y –con los ojos vendados– caminará hacia donde quiera. La tarea del resto de integrantes de su equipo será cuidar a esa persona, frenándola si se va a caer o va a chocar, para lo cual se tomarán de las manos o de los brazos y formarán una barrera protectora. Todos los grupos juegan al mismo tiempo. Esta acción se repite varias veces, hasta que cada integrante del grupo haya pasado al centro.

REFLEXIÓN:

Al finalizar la actividad, se recomienda reflexionar a partir de las siguientes preguntas: ¿Cómo me sentí cuando estaba en el centro del círculo? ¿Cómo me sentí en el rol de guía o protector? El objetivo es reflexionar sobre la confianza, la responsabilidad colectiva y los bloqueos personales.

..... 3. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: MASAJE COLECTIVO

OBJETIVOS:

- Desarrollar la confianza en grupo.
- Trabajar en equipo.
- Romper barreras corporales.

DURACIÓN:

15 minutos aproximadamente.

REQUERIMIENTOS:

Se puede ambientar con música relajante para acompañar el ejercicio.

METODOLOGÍA:

El grupo se dividirá en dos subgrupos, que se formarán en círculo, uno dentro del otro, de forma que cada persona del círculo exterior quede en frente de una persona del círculo interior. Quienes están en el círculo interior cerrarán sus ojos y sus “parejas” del círculo exterior empezarán a masajearlas. Cuando la persona facilitadora del taller emita una señal convenida previamente (una palmada, un silbido o un chasquido con los dedos), quienes están en el círculo interior darán un paso a la derecha y quedarán frente a otra persona del círculo externo, quien procederá a practicarle el masaje a su nueva pareja. A cada señal, quienes están en el círculo interior siguen dando un paso a la derecha, de manera que cada uno sea masajeado por cada integrante del círculo externo.

Una vez concluida la vuelta, cuando cada cual regresa a su posición inicial, quienes forman el círculo interior pasan a formar el círculo exterior, y quienes forman el círculo exterior pasan al centro, para recibir el masaje, con la misma dinámica de dar un paso a la derecha y cambiar de pareja cada vez que la persona que facilita el proceso emite la señal convenida.

Es importante generar un clima de tranquilidad y relajación para el desarrollo de esta actividad.

REFLEXIÓN:

Valorar el grado de relajación de las personas del grupo, preguntar cómo se han sentido, si les cuesta dejarse tocar o tocar a las demás, y qué les aporta el contacto físico en un grupo.

Actividades de aprecio

Las actividades del escalón de aprecio propician vivencias dirigidas a expresar afecto hacia las demás personas, así como aprecio por sí mismo o por sí misma (autoestima). Además de ser capaces de distinguir entre dichos afectos, se trata también de poder comunicarlos (otorgarlos y recibirlos), como etapa fundamental del proceso individual y colectivo.

1. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: LOS AFECTOS

.....

OBJETIVOS:

- Fomentar el amor propio y el amor por las y los demás.
- Aprender a brindar y a recibir expresiones y expresiones positivas.

DURACIÓN:

20 minutos aproximadamente.

MATERIALES:

Hojas de papel y lápiz para cada participante; cinta pegante.

METODOLOGÍA:

La persona facilitadora solicita que, en una hoja de papel, cada cual escriba cuatro cualidades de su personalidad, no referidas a sus atributos físicos. Cuentan para ello con dos minutos. Cada persona se pegará en el pecho la hoja en la que haya escrito sus cualidades, para que el resto pueda leerlas.

Posteriormente, se les solicita recorrer el espacio leyendo lo escrito por las y los demás. Cada persona, tras leer los diferentes listados, añadirá a los mismos una nueva cualidad de la persona que porta el papel, o marca con el signo + (más) la cualidad que hubiera anotado si no estuviera escrita.

Tras escribir en las hojas de los compañeros y las compañeras, cada persona puede escribir en su propia hoja cualidades que haya visto escritas en otras, si considera que esas son cualidades que la distinguen también.

Esta actividad tiene tres fases:

- La primera es de introspección personal.
- La segunda apunta a conocer las cualidades de quienes están presentes, que conozcan las propias e identificar cualidades propias no consideradas inicialmente.
- La tercera busca expresar el reconocimiento de más cualidades en los demás y en ampliar el reconocimiento de las cualidades propias.

En el ejercicio con un grupo que lleve algún tiempo trabajando junto o cuyos integrantes se hayan conocido desde antes, se pueden incluir –de manera cuidadosa– defectos o aspectos negativos de la personalidad, ya que también es importante ser conscientes de los mismos.

REFLEXIÓN:

Al finalizar la actividad, se recomienda reflexionar a partir de las siguientes preguntas: ¿Cómo me sentí en cada fase del ejercicio? ¿Me cuesta reconocer o expresar cualidades propias? ¿Por qué? ¿Cómo me sentí con el reconocimiento de mis cualidades por parte de mis compañeros y compañeras?

..... 2. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: RETAZOS Y RETRATOS

OBJETIVO:

Fortalecer la confianza en el grupo.

DURACIÓN:

25 minutos aproximadamente.

MATERIALES:

Hoja de papel y lápiz para cada participante, colores, tijeras, cinta o pegante, y una cámara fotográfica.

METODOLOGÍA:

El grupo se dividirá en parejas, y sus integrantes se ubicarán frente a frente. La persona que facilita el proceso indica que cada persona ha de observar muy bien a su pareja, para poder retratarla. De esta forma, concluida la observación, se inicia el retrato sobre una hoja de papel. Durante el proceso de dibujar, se motiva a las parejas a conversar entre sí y a conocerse mejor.

Acto seguido, quien facilita toma una foto de cada participante (en la que no necesariamente aparece su rostro) con el retrato que le hicieron. Se debe invitar a las y los participantes a realizar el ejercicio sin juzgar, a permitir que el retrato vaya aflorando según lo observado, y a que lo percibido vaya plasmándose en el papel, enriquecido mediante el diálogo entre las parejas.

REFLEXIÓN:

Al finalizar la actividad, es importante reflexionar en torno de las siguientes preguntas: ¿Qué sucede cuando me retratan? ¿Qué sucede cuando retrato? ¿Cómo me siento al observar el rostro de mi pareja? ¿Qué partes del rostro de la persona a la que retraté me llamaron la atención? ¿Hay relación entre lo observado y lo retratado?

3. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: LA RUEDA DEL AMOR

OBJETIVOS:

- Fomentar la práctica de expresar, cara a cara, las cualidades

positivas que vemos, valoramos y apreciamos en las demás personas.

- Desarrollar la práctica de recibir halagos sinceros y asumirlos de forma tranquila, alegre y orgullosa.

DURACIÓN:

30 minutos a una hora (según el número de participantes).

METODOLOGÍA:

El grupo forma un círculo. Se solicita a una persona que pase al centro y se ubique delante de la persona que quiera. Entonces, mientras la mira a los ojos, y la toma de las manos, si lo desea, expresa algo que admira, que le gusta, que valora en esa persona.

El mismo ejercicio lo realiza con cada persona del grupo. Cuando haya terminado con todas, pasa al centro otra persona y repite la dinámica. Al final, cada persona habrá recibido opiniones positivas del resto de integrantes del grupo y habrá expresado sus opiniones sobre los demás.

REFLEXIÓN:

Se sugiere guiar las reflexiones a partir de las siguientes preguntas: ¿Cómo me sentí cuando estaba en el centro? ¿Cómo me sentí cuando recibía las opiniones de cada persona? ¿Qué pasaba con nuestros cuerpos, con nuestras miradas, mientras realizábamos el ejercicio? ¿Con qué sensaciones nos quedamos al terminar, a nivel personal y a nivel del grupo?

Actividades de comunicación

Las actividades del escalón de comunicación buscan desarrollar la escucha activa, la creación de códigos comunes y el trabajo en

equipo, aspectos centrales en el fortalecimiento de la capacidad expresiva para transmitir los argumentos y aportes de cada persona en la colectividad.

1. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: COPIAR EL DIBUJO**OBJETIVO:**

Fortalecer la comunicación y trabajar la capacidad de descripción y escucha de las y los integrantes del grupo.

DURACIÓN:

15 minutos aproximadamente.

MATERIALES:

Hoja de papel y lápiz para cada participante, dos pliegos de papel bond, cinta pegante, tablero, marcadores.

METODOLOGÍA:

La persona facilitadora solicita al grupo organizarse por parejas (preferiblemente escogiendo a alguien con quien no haya habido intercambios en las actividades previas) y ubicarse frente a frente. Una de las dos personas de cada pareja quedará de espaldas a la facilitadora o al facilitador. Esta o este hará un dibujo sobre un tablero o sobre papel.

La tarea consiste en que la persona que está de espaldas, quien tiene en su mano lápiz y papel, replique el dibujo que está realizando la persona que facilita, a partir de las instrucciones que le brinde su pareja, quien solo podrá hablar, pero no hacer señas.

Posteriormente, los miembros de la pareja cambian de lugar, y quien antes estaba mirando a la persona facilitadora hacer el dibujo, ahora queda de espaldas a esta. La persona que facilita procede a hacer un nuevo dibujo y solicita a quienes les están mirando que describan el dibujo a su pareja, para que esta lo replique.

Es importante que los dibujos propuestos por quién facilita la actividad sean simples. Una variación del ejercicio consiste en mostrar el dibujo, por un brevísimo lapso, a quienes deben

replicarlo, y retirarlo. En esta variación se estimula la memoria visual.

REFLEXIÓN:

Al terminar cada dibujo, se compara este con el realizado por la persona que facilita el proceso, quien pregunta a manera de lluvia de ideas: ¿Qué pasó con el dibujo? ¿Qué funcionó y qué no? ¿Qué métodos se utilizaron, por una parte, para describir la imagen, y por otra, para dibujarla?

.....

2. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: ESCUCHA ACTIVA

OBJETIVOS:

- Trabajar sobre la comunicación en su aspecto de escucha.
- Practicar elementos que forman parte de la escucha activa y diferenciarlos.

DURACIÓN:

20 minutos aproximadamente.

METODOLOGÍA:

El grupo se divide por parejas. En estas, una persona es designada “A” y la otra “B”. Las parejas se dispersan por el espacio. Todas recibirán un papelito con instrucciones para realizar el ejercicio, que son diferentes para A y para B. Por eso, tales indicaciones no deben compartirse con la pareja.

En el momento en que todos los y las participantes tengan su papel, lo hayan leído y manifiesten haber entendido las normas, el ejercicio comienza con las personas A contando, durante tres minutos, algo que les haya pasado en su vida (en el fin de semana, en sus últimas vacaciones, etc.). Las personas B escuchan a sus parejas, siguiendo las normas escritas en su papelito. A continuación, cambian los roles, y corresponde a las personas B hacer su relato durante tres minutos, mientras las A escuchan, siguiendo las instrucciones de sus papelitos.

Indicaciones para entregar a las parejas

Las instrucciones que aparecen en los papeles entregados a las personas A y a las personas B son completamente diferentes: en el papel que reciben las personas A aparece una relación de comportamientos que conforman la escucha activa; en cambio, las instrucciones para las personas B son pautas de comportamiento contrarias a la escucha atenta. Las consignas son las que siguen.

Indicaciones para las personas “A”

- Mostrar interés.
- Mirar a los ojos de su interlocutor.
- Hacer preguntas sobre el tema de conversación.
- No interrumpir.
- Estar cerca físicamente.
- Acompañar la escucha con gestos faciales y corporales que expresen atención e interés (sonreír, afirmar con la cabeza, decir “ajá”...)

Indicaciones para las personas “B”

- Mostrar poco interés o indiferencia.
- No mirar a los ojos de la persona que está hablando. Mirar hacia otros lados.
- Interrumpir.
- Cambiar el tema, con el relato de experiencias u opiniones personales.
- Mostrar lejanía física y mostrarse inexpresivo.

REFLEXIÓN:

Al concluir el ejercicio narrativo al interior de las parejas, se conforma un círculo con las y los participantes, para reflexionar a partir de las siguientes preguntas: ¿Cómo me sentí al escuchar a mi pareja y al hablarle? ¿Tienen lugar, normalmente, en la vida cotidiana, este tipo de actitudes? ¿Cómo me siento cuando mi interlocutor no me escucha con atención o me ignora? ¿Cómo me siento cuando sí me escucha activa y atentamente? Durante el ejercicio, ¿fui consciente de todos estos elementos que forman parte de la escucha activa (la mirada, la postura corporal, el parafrasear, las preguntas de profundización y entendimiento, etc.)?

Actividades de consenso y cooperación

Las actividades de los escalones de consenso y cooperación se encuentran estrechamente vinculadas. En ambos casos se busca reconocer, en las demás personas, a compañeros o compañeras en un equipo con el cual se puede construir, al posibilitar y evidenciar los diferentes puntos de vista que existen al interior del colectivo.

El objetivo fundamental de este tipo de actividades es lograr acuerdos colectivos sin que ello implique la eliminación de las diferencias que se presenten. Se parte de incluir, en las decisiones, la diversidad y pluralidad existentes, lo cual fortalece los procesos colectivos y evita la división entre mayorías y minorías, división que resulta excluyente.

.....

1. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: EL TRONCO

OBJETIVO:

Afianzar la cooperación del grupo.

DURACIÓN:

15 minutos aproximadamente.

MATERIALES:

Cinta de enmascarar o tiza.

METODOLOGÍA:

Quien facilita la actividad dibuja o marca en el piso dos líneas rectas, que simbolizan un tronco, de tal forma que todas las personas del grupo se puedan ubicar entre ellas. Entonces se les solicita imaginar que están viajando sobre un tronco por el río Amazonas, y para ambientar la escena, describe la vegetación y los animales que ven durante el recorrido. Además, les pregunta: ¿Qué más hay en el río?

En ese momento, la persona facilitadora indica que todas y todos se acomoden en el “tronco” de acuerdo con su fecha de nacimiento: quienes cumplen en enero quedan en un extremo y quienes cumplen en diciembre en el otro. También les advierte que las personas que cumplen en el mismo mes se ubicarán de acuerdo con el día de su cumpleaños. El reto consiste en ubicarse organizadamente, sin que nadie pise por fuera de las dos líneas que simbolizan el tronco.

Por último, la persona facilitadora solicita a las y los participantes decir en voz alta el día y mes de su cumpleaños, para verificar su adecuada organización en el tronco. En caso de error, el grupo tendrá que reorganizarse. Al terminar esta primera verificación, se le pide sugerir otra forma de organizarse, brindando ejemplos: en orden alfabético, según los apellidos, o según la inicial del padre o de la madre.

El juego puede hacerse más complejo, reemplazando las líneas por sillas, o indicando que la comunicación entre las personas del grupo solo podrá realizarse mediante gestos.

REFLEXIÓN:

Cuando concluye la actividad, la persona facilitadora indaga sobre el trabajo de equipo realizado y sobre la ayuda mutua requerida para completar una tarea de forma colectiva y cooperativa. Al reflexionar sobre la propuesta de organización formulada por el grupo, se recomienda analizar cómo se acordó la misma, enfatizando en el valor del consenso como mecanismo en la toma de decisiones colectivas.

2. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: MIRADAS CONECTADAS

OBJETIVO:

Fortalecer la organización y la comunicación no verbal en el grupo.

DURACIÓN:

15 minutos aproximadamente.

REQUERIMIENTO:

Espacio amplio.

METODOLOGÍA:

La persona que facilita invita al grupo a formar un círculo y fijarse en el área delimitada por este. Luego solicita a las y los participantes caminar en esa misma área, sin rumbo fijo, detenerse apenas escuchen la voz de *stop*, y reanudar la marcha a la voz de *go*. Esta dinámica se repite un par de veces, y al retomar el movimiento la tercera vez, la persona que facilita indica que de aquí en adelante, sin que medien palabras, el grupo debe encontrar la forma de que todos sus integrantes detengan su marcha, y también la forma de reanudar simultáneamente su movimiento.

En el siguiente momento, se solicita a las y los integrantes del grupo numerarse mientras van moviéndose: el reto consiste en que encuentren una forma de hacerlo sin que ningún participante repita a otro u otra; si alguien lo hace, deberán volver a empezar. En otras palabras, el mismo grupo ha de desarrollar una señal o código para organizarse y poder numerarse correctamente sin decir palabra.

REFLEXIÓN:

Al terminar, la persona que facilita la actividad pregunta sobre las formas desarrolladas por el grupo para comunicarse de manera no verbal. La reflexión ha de ser guiada, para resaltar la importancia de la comunicación, en especial, de la palabra hablada, y la organización como base de la cooperación y el logro de consensos.

.....

3. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: AL RITMO DE LOS APLAUSOS

OBJETIVO:

Promover la coordinación y el trabajo en equipo.

DURACIÓN:

15 minutos aproximadamente.

REQUERIMIENTO:

Espacio amplio.

METODOLOGÍA:

La persona que facilita solicita al grupo formar un círculo e indica que todas y todos aplaudan y salten al mismo tiempo sobre su propio puesto, y ejemplifica la acción solicitada. Una vez hayan sincronizado aplauso con salto, las y los participantes empezarán a saltar y a aplaudir, de uno en uno, empezando por la persona que facilita, siguiendo con la persona que está a su lado derecho, y así sucesivamente. Si alguien se equivoca, el juego reinicia desde el comienzo.

En este momento, quien facilita debe asegurarse de que la totalidad de integrantes del grupo siga el ritmo. Y cuando alguien se equivoca, propone alguna forma de “celebrar” el error mediante una dinámica acordada previamente por el grupo, que motive a sus integrantes a coordinarse entre sí.

Para hacer el juego más complejo, tras haber perfeccionado la sincronización aplauso-salto individual, de manera consecutiva, se saltará por parejas (una tras otra, hasta que hayan aplaudido-saltado todas y todos). La dinámica se repite, con grupos de tres, cuatro o cinco personas, según el número de participantes.

En otras palabras, el juego inicia de manera individual, después continúa por parejas, por tríos, y así sucesivamente, siempre cuidando la sincronización aplauso-salto.

REFLEXIÓN:

Al finalizar la actividad, la persona que facilita pregunta sobre las dificultades halladas y resalta cómo el ejercicio evidencia la necesidad de asegurar la coordinación individual y colectiva para alcanzar los objetivos comunes mediante dinámicas cooperativas.

Actividad de cierre

Para terminar la sesión, es recomendable destinar un momento para reflexionar sobre lo aprendido y evaluar los aspectos que pueden ser mejorados en las siguientes sesiones.

..... 1. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: SUBIENDO ESCALONES

OBJETIVO:

Abordar detalladamente lo que implica la escalera de la provención e identificar la importancia de las acciones desarrolladas.

DURACIÓN:

30 minutos aproximadamente.

MATERIALES:

Tres pliegos de papel bond, marcadores y cinta pegante.

METODOLOGÍA:

La persona que facilita solicita a las y los asistentes, a manera de lluvia de ideas, que respondan a la siguiente pregunta: ¿Qué hemos estado haciendo? Tras escuchar diferentes opiniones, señala que se ha estado trabajando en el abordaje de la escalera de la provención, y caracteriza sus diferentes etapas. Pregunta si –entre las mencionadas– hay alguna palabra que no conozcan, y en caso de que así sea, la explica.

Posteriormente, solicita al grupo dividirse en tres subgrupos, y a sus integrantes, enumerarse de 1 a 3, para dividirse el trabajo de revisar los juegos realizados a lo largo del proceso formativo y de reflexionar sobre cada escalón de la escalera de la provención.

Cada subgrupo será responsable de trabajar sobre determinados escalones:

- Al Subgrupo 1: Los escalones (2) Presentación, (2) Conocimiento y (3) Confianza
- Al Subgrupo 2: Los escalones (4) Aprecio y (5) Comunicación

- Al Subgrupo 3: Los escalones (6) Consenso y (7) Cooperación

Cada subgrupo responderá, en una cartelera, a las siguientes preguntas:

- ¿Para qué sirve cada escalón?
- ¿Qué sucedería con el grupo si este tipo de trabajo se sigue haciendo?

Tras armar las carteleras, los integrantes de los subgrupos se mezclan, de forma que algunas personas permanecen en su equipo original y las demás pasan a uno diferente. Quienes se quedan cuentan sus reflexiones a quienes llegan de otros subgrupos y responden sus preguntas, en caso de que las haya.

Cuando las personas hayan rotado por varios subgrupos, vuelven a sus subgrupos iniciales, y trabajan sobre la siguiente pregunta: ¿Cómo mejorar estos escalones en su subgrupo? Las respuestas se comparten luego de manera colectiva.

Posteriormente, se pregunta al grupo entero sobre sus observaciones a la metodología de trabajo y las actividades desarrolladas, y se le solicitan recomendaciones para mejorar la dinámica de trabajo en la segunda sesión.

SESIÓN 2: CONCEPTOS BÁSICOS DE EDUCACIÓN PARA LA PAZ

El investigador español Jesús Jares define la educación para la paz en los siguientes términos:

...un proceso dinámico, continuo y permanente, fundamentado en los conceptos de paz positiva y en la perspectiva creativa del conflicto que, a través de la aplicación de enfoques socio-afectivos y problematizadores, pretende desarrollar una nueva cultura, la cultura de la paz, que ayude a las personas a observar críticamente la realidad situándose en frente y actuando en consecuencia. (Jares, 1999, citado por Escola de Cultura de Pau)

De manera detallada se presentan algunos de los aspectos centrales de la definición, para lograr la mayor comprensión posible acerca del alcance de la educación para la paz en tanto propuesta teórico-práctica:

– “... fundamentado en los conceptos de paz positiva...”.

La paz positiva es un concepto integrador y multidisciplinar que plantea la necesidad de avanzar hacia menores índices de violencia (en cualquiera de sus formas) y mayores cuotas de justicia social, desarrollo, democracia y desarme. Por tanto, es un concepto holístico que incluye el desarrollo humano como elemento esencial para avanzar hacia la paz.

– “... y en la perspectiva creativa del conflicto...”. El conflicto es entendido como la discrepancia entre las necesidades o intereses de dos o más partes. Desde esta perspectiva (y teniendo en cuenta la diversidad de personas que habitan este mundo), el conflicto es inherente e ineludible a las relaciones humanas. Culturalmente, hay una tendencia a percibir negativamente el conflicto, quizás porque demasiadas veces se afronta con la violencia, por lo cual se confunde el conflicto con la forma como se aborda. Entonces, el reto no está en el conflicto en sí mismo, sino en la forma de afrontarlo, que lo transforma. Por eso, la educación para la paz conflictual sitúa su columna vertebral en educar en y para el conflicto.

– “...la aplicación de enfoques socio-afectivos y problematizadores...”. La educación para la paz se preocupa por investigar en metodologías participativas y vivenciales que superen la reflexión estrictamente teórica, para invitar a una reflexión práctica y más significativa a partir de la experiencia en primera persona. Esta es una cuestión fundamental, por lo que más adelante se insiste en los aspectos metodológicos de la educación.

– “...observar críticamente la realidad situándose en frente y actuando en consecuencia...”. Esto, con el objetivo último de formar personas críticas, autónomas y activas; personas con capacidad de comprensión de la complejidad mundial y de constituirse como agentes de transformación social.

Tres son los conceptos básicos que se deben abordar para comprender la educación para la paz y hacerla práctica: conflicto, violencias y paz. Estos conceptos son experimentados y mencionados cotidianamente: se oye y se habla sobre ellos un sinnúmero de veces. Sin embargo, pueden tener significados distintos para cada persona, por lo que es importante plantear actividades para tratarlos.

Actividades concepto básico 1: Conflicto

El conflicto es definido como una situación de disputa o diferencia en la que hay una contraposición de intereses o necesidades entre dos o más partes. Por lo general, el conflicto es entendido negativamente y relacionado o equiparado con violencia, algo que se debe aprender a separar, pues son cuestiones diferentes.

Desde la educación para la paz se rescata el carácter positivo del conflicto, la posibilidad que brinda para profundizar en las relaciones, para abordar o repensar en toda su complejidad un tema, o para entender otras posturas relacionadas con el mismo. Un conflicto incluye también sus causas y consecuencias, y aunque es un momento de crisis y tensión, también supone una oportunidad de transformación de las situaciones y de la sociedad misma hacia mejores condiciones.

Desde esta perspectiva, el conflicto es una posibilidad de cambio que recuerda que las personas tienen posiciones, intereses y necesidades diferentes, y que es tarea de todos y todas aprender a transformarlos positivamente.

1. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: CONFLICTO EN PAREJAS

OBJETIVO:

Identificar las nociones que tiene el grupo sobre conflicto y trabajar sobre ellas.

DURACIÓN:

20 minutos aproximadamente.

REQUERIMIENTO:

Espacio amplio.

METODOLOGÍA:

La persona facilitadora solicita a las y los integrantes del grupo caminar por el espacio sin rumbo fijo y sin seguir ningún patrón (como caminar en círculos, o siguiendo a otras personas). Apenas las personas estén dispersas y distribuidas por el espacio, se les da la indicación de formar parejas.

Cuando estén formadas todas las parejas, se señala que cada una realizará la representación o teatralización de una situación concreta de conflicto que propondrá la persona facilitadora, quien también asignará los roles que serán representados. Luego de que las parejas hayan representado el primer conflicto propuesto, las y los participantes vuelven a deambular por el espacio, y forman nuevas parejas, para representar otro conflicto que se les propone.

Ejemplos de situaciones de conflicto que pueden sugerirse son conflictos entre madre y padre, entre padres e hijos o hijas, entre estudiante y policía, entre religioso y creyente, entre políticos o políticas y ciudadanos o ciudadanas.

En la medida en que se desarrolla el ejercicio, la persona que facilita da pautas para que, en su representación, los actores incrementen la intensidad del conflicto. Les dice, por ejemplo: “Más conflicto.” Es importante las reacciones generadas ante esta pauta, pues es importante precisar que la intensificación de los conflictos no implica ni justifica la existencia o intensificación de violencias.

Una vez finalizada la actividad, es necesario analizar lo sucedido en las interpretaciones, conversar sobre ello y facilitar una descarga emocional de los integrantes del grupo.

REFLEXIÓN:

Se invita a las y los participantes a compartir sus reflexiones con base en las siguientes preguntas: ¿Cómo me sentí? ¿Qué rol me fue más fácil representar y qué rol se me dificultó más?

Acto seguido, se reflexionará a partir de los siguientes interrogantes: ¿Qué sentimos al participar de un conflicto? ¿Qué entendemos por conflicto? ¿Está nuestra concepción de conflicto relacionada con violencias? ¿Cómo asumimos los conflictos?

Es importante que en esta reflexión se deje claro qué es un conflicto y qué elementos conforman los conflictos, para poder abordar en otra actividad posterior el tema de las actitudes ante estos.

2. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: ACTITUDES ANTE LOS CONFLICTOS

OBJETIVO:

Representar, con diferentes medios, las actitudes ante los conflictos y las características de tales comportamientos.

DURACIÓN:

30 minutos aproximadamente.

MATERIALES:

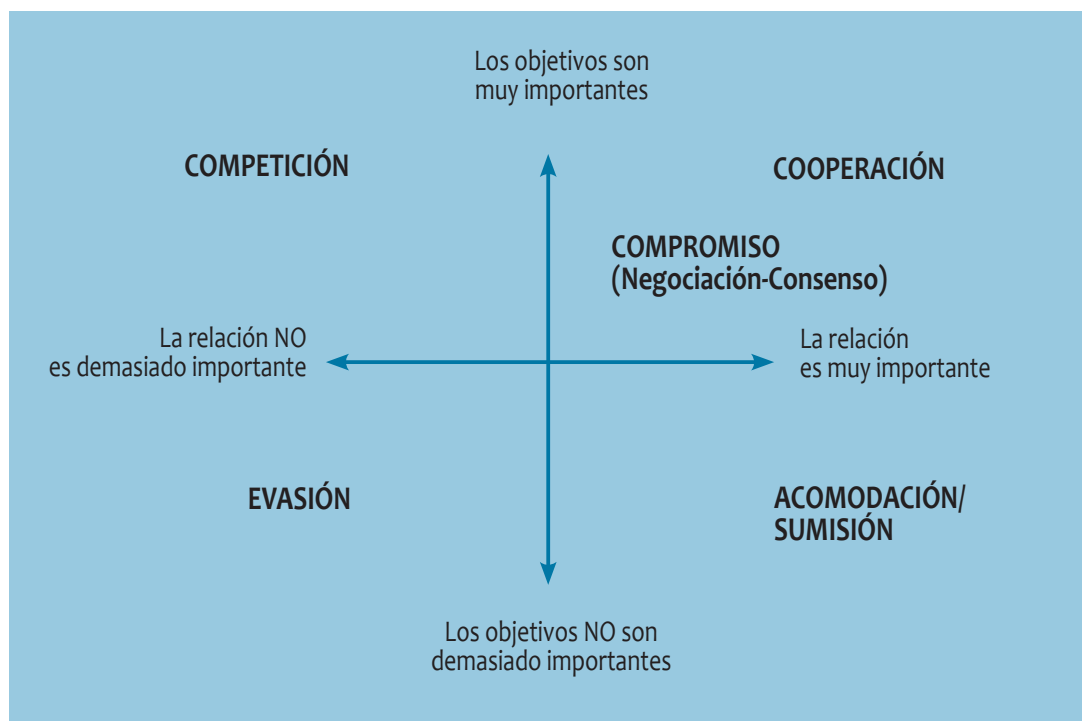
Cinta de enmascarar.

METODOLOGÍA:

Para comenzar, quien facilita la actividad explica las principales actitudes que asumimos ante los conflictos sociales – competición; cooperación-negociación; evasión; sumisión–, y las caracteriza.

Tras reflexionar sobre estas actitudes, se “dibuja” en el piso, con cinta de enmascarar, un plano cartesiano, en el que se graficarán las distintas posibilidades existentes frente a la resolución de tales conflictos. El eje X corresponde a la relación social (los cuadrantes positivos implican un esfuerzo por mantener la relación; y los cuadrantes negativos corresponden a la negación de la relación). El eje Y corresponde a la consecución de los objetivos (los cuadrantes positivos muestran el cumplimiento de los objetivos mientras que los cuadrantes negativos evidencian la no consecución de los mismos). Los cuadrantes formados dan cuenta de las actitudes posibles frente a la resolución de un conflicto social, así:

- Cuadrante 1 (Y positivo; X negativo): *Competición: yo gano, tú pierdes.*
- Cuadrante 2 (Y positivo; X positivo): *Cooperación-negociación: yo gano, tú ganas.*
- Cuadrante 3 (Y negativo; X positivo): *Sumisión: yo pierdo, tú ganas.*
- Cuadrante 4 (Y negativo; X negativo): *Evasión: yo pierdo, tú pierdes.*



Fuente: Paco Cascón (2007)

LA COMPETICIÓN (GANO/PIERDES): Acá lo más importante es lograr el objetivo personal por encima de todo, sin cuidar las relaciones con las demás personas. De hecho, es más fácil derrotar a tu contrincante si buscas su eliminación por medio de la exclusión, la discriminación, el menosprecio o la expulsión.

LA COOPERACIÓN (GANO/GANAS): Esta actitud se caracteriza por dar importancia a los propios objetivos y a la relación con las personas con quienes se tiene el conflicto. Se procura buscar soluciones en las cuales todas las partes ganen.

LA SUMISIÓN (PIERDO/GANAS): Se caracteriza por evitar la confrontación con la otra parte, sin dar importancia a los objetivos personales y privilegiando la relación con el otro por encima del conflicto; es decir, para evitar el conflicto, la persona sumisa desconoce su propia voluntad o sentimiento, para permitir que la otra parte se imponga.

LA EVASIÓN (PIERDO/PIERDES): Cuando hay evasión no se afrontan los conflictos. No valoramos los objetivos propios ni la relación con las demás partes.

Es fundamental explicar el plano cartesiano en función de un ejemplo que todas las personas del grupo identifiquen como un conflicto cotidiano. Una vez explicada la gráfica, se solicita al grupo organizarse en cuatro subgrupos, y a cada cual se asignará un cuadrante. Cada subgrupo representará el significado de su respectivo cuadrante. Esto se hará solo valiéndose de prendas de vestir o de poses corporales. Después del ejercicio, se socializan los resultados presentados y se rotan los subgrupos en representar las diferentes actitudes, hasta que todos hayan tratado el tema de su respectivo cuadrante.

REFLEXIÓN:

Para abordar la reflexión se sugieren las siguientes preguntas: ¿Cómo me sentí en al representar la actitud de cada uno de los cuadrantes? ¿Cuál es la actitud que suelo asumir yo ante los conflictos? ¿Por qué son importantes mis objetivos? ¿Por qué son importantes mis relaciones? ¿Que me aporta la actitud que asumo con más frecuencia para llegar a una posición cooperativa? ¿Qué me falta, desde esa actitud, para llegar a la cooperación?

Actividades concepto básico 2: Violencias

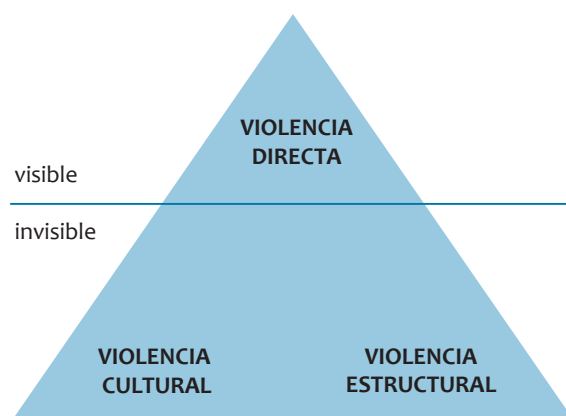
La violencia es definida como la actitud o el comportamiento que priva al ser humano de una necesidad o del ejercicio de un derecho que le es esencial para su existencia o realización como persona. La violencia puede ser ejercida por una persona, por una institución, por una colectividad social y cultural o por una situación estructural.

Por lo general, entendemos la violencia como una agresión física o psicológica. Sin embargo, esta es tan solo una de las tres clases de violencias definidas por Johan Galtung (1969): la que este autor denomina *violencia directa*, que se caracteriza por ser visible y efecto de las otras violencias.

En segundo término, este autor se refiere a la *violencia estructural*, que forma parte de la estructura de las sociedades y surge de la negación sistemática de las necesidades de ciertos grupos sociales u individuos. Este tipo de violencia se traduce en desigualdad social y da lugar –por ejemplo– a la desnutrición, a ausencias o carencias en los servicios de salud, de educación, de vivienda, etc.

La *violencia cultural* –según Galtung– se relaciona con la dimensión simbólica de la vida social; por medio de esta se justifican y legitiman las otras dos violencias y hace que las expresiones o situaciones violentas sean percibidas, a nivel individual y colectivo, como “normales” y “naturales”.

Para abordar los distintos tipos de violencias, se recomienda utilizar la figura del *iceberg*, que facilita su comprensión. En la punta del *iceberg*, la que se encuentra sobre la superficie, se ubica la *violencia directa*. Y en la base del *iceberg* se encuentran las *violencias estructurales y culturales*, que causan y/o hacen posible la *violencia directa*, pese a estar invisibilizadas.



Para recordar...

VIOLENCIA DIRECTA: Se relaciona con la agresión y sus máximas expresiones son la guerra o la destrucción o muerte del adversario. Una de las características principales de la violencia directa consiste en su visibilidad, tanto en las acciones mismas de agresión como en los efectos que produce.

VIOLENCIA CULTURAL: Procede de la imposición de valores o pautas culturales que niegan la diversidad cultural y legitiman el uso de la fuerza, de la exclusión o de la discriminación como formas de resolver las diferencias. La violencia cultural justifica y legitima las formas de violencia directa y estructural; además, inhibe y reprime las respuestas de quienes las sufren. La violencia cultural sostiene el *statu quo* y se sirve de diferentes medios: símbolos, religión, lenguaje, educación, medios de comunicación, etc.

VIOLENCIA ESTRUCTURAL: Procede de las estructuras sociales, políticas y económicas que impiden a las personas desarrollarse en toda su potencialidad, como son la pobreza, el hambre, la falta de acceso a la educación y la inadecuada o escasa atención en salud, así como la represión y discriminación que limitan los derechos humanos. Las causas de la violencia estructural son difícilmente visibles para los análisis que carecen de profundidad.

Fuente: Corporación Humanas (2014: 24-25)

La persona responsable de facilitar la actividad ha de explicar estas formas de violencia con variados ejemplos y reflexiones,

resaltando siempre que si bien algunas formas no son visibles, hay que mantenerlas en la mira de nuestras reflexiones.

Se recomienda hablar sobre el *triángulo de las violencias de género*, en el cual la violencia directa se visibiliza en los feminicidios, los abusos sexuales, el maltrato físico, psicológico y emocional a las mujeres (entre otros), hechos que son legitimados a partir del machismo (violencia cultural) y del sistema patriarcal (violencia estructural). En este caso, las formas de violencia cultural serían, entre otras, los chistes machistas o los anuncios sexistas. Para la violencia estructural de género señalamos, por ejemplo, el techo de cristal laboral, el diferente salario entre mujeres y hombres para igual trabajo, la disparidad en la asignación de posiciones en los partidos políticos, las entidades públicas, etc. (así como la necesidad de promover las cuotas de paridad para empezar a subsanar este problema).

Para tener en cuenta...

La violencia no es una forma de resolver un conflicto sino de intensificarlo. Cuando se impone la violencia, lo que se hace es negar el conflicto, pues quien acude a ella pretende negar la diferencia y “ganar”, invisibilizando al otro u otra en favor de los propios intereses.

Existe la tendencia a confundir y considerar sinónimos conflicto y violencia [...]. Hablaremos de conflicto en aquellas situaciones de disputa o divergencia en las que hay contraposición de intereses (tangibles), necesidades y/o valores en pugna. (Cascón, s.f.: 8)

..... 1. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: SOMOS MARIONETAS

OBJETIVOS:

- Eliminar barreras corporales.
- Trabajar en parejas para fomentar las relaciones personales.
- Introducir el concepto de violencias.

DURACIÓN:

20 minutos aproximadamente.

REQUERIMIENTOS:

Espacio amplio.

METODOLOGÍA:

Se solicita al grupo organizarse por parejas, que trabajarán separadas unas de otras en el espacio donde se desarrolla la actividad. El ejercicio consiste en tomar turnos para que cada miembro de la pareja simule ser un espejo que refleja los movimientos sugeridos por la otra persona.

En el segundo momento del juego, una o uno de los integrantes de la pareja hará las veces de marioneta y la otra persona, de titiritera. Las parejas deberán ponerse de acuerdo para representar que la “marioneta” tiene hilos en sus pies, rodillas, cabeza, manos, codos, hombros, etc., y la persona titiritera los mueve a su antojo. Para finalizar el ejercicio, se les puede pedir que quien maneja al títere haga nudos imaginarios en los hilos, para dejar a este congelado en una postura determinada. Después cambian los roles y la persona que hacía de títere pasará a ser la titiritera, y viceversa.

Posteriormente, las parejas pueden asumir los roles de quien moldea arcilla y quien es la arcilla que será moldeada. La primera “moldeará” (mediante el contacto físico) la postura corporal de su pareja, como si esta fuera una escultura.

En cualquiera de las versiones de este ejercicio, las personas que hacen las veces de titiriteras, escultoras o guías, tras concluir su obra, habrán de recorrer el espacio, para conocer los demás trabajos realizados por las y los participantes.

Para introducir al tema de violencias, después de realizados varios ejercicios de mimos, marionetas y esculturas, se puede indicar a las personas presentes que cada una construya

una imagen individual (espejo, marioneta o escultura, según prefieran) que represente violencia.

REFLEXIÓN:

La reflexión de la actividad debe darse a partir de las siguientes preguntas: ¿Cómo me he sentido? ¿Qué tan fácil o difícil ha sido llevar y dejarme llevar? ¿Cómo siente mi cuerpo las imágenes de violencia? ¿Qué tipo de imágenes de violencia fueron creadas por el grupo?

..... 2. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: EN ESCENA... TRABAJANDO VIOLENCIAS POR MEDIO DEL TEATRO IMAGEN

OBJETIVOS:

Esta es una actividad básica del teatro del oprimido. Busca poner en imágenes corporales todos los significados y perspectivas que hay detrás de un concepto. En este sentido, los objetivos de la actividad son dos:

- Promover la comunicación del cuerpo, expresando corporalmente palabras, para evidenciar los diferentes significados que puede tener una idea y reflexionar sobre algunos conceptos claves.
- Abordar el concepto de violencia como concepto básico en la educación para la paz con justicia de género.

DURACIÓN:

40 minutos aproximadamente.

REQUERIMIENTOS:

Espacio amplio.

METODOLOGÍA:

Para iniciar, quien facilita la actividad pregunta a las y los participantes si conocen el teatro imagen o si han oído hablar sobre él. Explica brevemente lo que es esta forma de

hacer teatro y relata algo de su historia, para dejar claro que no hay que ser actrices o actores para practicarlo.

Acto seguido, se delimita una parte del espacio donde se desarrolla la actividad, para que sea el “escenario”, y frente a este ubica a todas las personas, como si estuvieran en un teatro como “espectadoras”.

La dinámica consiste en decir una palabra, y –una a una– las personas del grupo que quieran hacerlo, salen al escenario a representar la palabra dicha mediante una postura corporal fija (no habla, no se mueve y tampoco puede tomar objetos externos). Por eso, los gestos y la postura deben ser claros, para comunicar eficientemente el concepto o idea que está representando.

Es importante que las personas pasen al escenario una a una, y permanezcan en él, para ir complementando entre todas una imagen coherente y clara que exprese la palabra dicha. Pueden salir al escenario cuantas personas lo deseen, aunque es importante que una parte del grupo permanezca como espectadora, observando la construcción de la imagen que quienes están en el “escenario” buscan representar. Cuando se considere que hay suficiente información sobre la imagen representada, “espectadoras” y “espectadores” manifiestan lo que ven, y se da inicio a un nuevo ejercicio, con otra palabra. Para abordar las violencias, su complejidad y diversidad, se menciona la palabra “violencia” de última, y se solicita brindar tres imágenes de este vocablo.

Es importante iniciar la actividad con palabras que sugieran conceptos de uso cotidiano, fáciles de representar, sobre los cuales se tengan nociones colectivas (por ejemplo, “escuela”, “autobús”, “parque”, etc.), y luego –una vez el grupo se encuentre inmerso en la actividad– introducir los conceptos que queramos abordar, en este caso, violencias.

REFLEXIÓN:

Concluida la representación de cada imagen, quien facilita pregunta a las personas que están como “espectadoras”, qué ven en la imagen (roles, acciones, expresiones, emociones, símbolos). Luego hablan quienes están en el “escenario” representando la imagen y expresan qué acción buscaban encarnar.

Tras el ejercicio de representación, es importante reflexionar sobre cómo se sintieron las y los participantes a lo largo del mismo: ¿Qué sintieron actuando? ¿Qué sintieron al mirar? Luego se inicia la reflexión sobre la imagen que más les conmovió, y se les invita a comentar si las imágenes creadas son cercanas a sus vidas o si las han vivido. Por último, se habla sobre qué es violencia, y si piensan que hay distintos tipos de violencias.

Como se trata de un trabajo teatral, también se pueden hacer referencias sobre el trabajo técnico realizado, la complejidad alcanzada en la representación de los conceptos y la riqueza escénica que les imprimieron: expresiones del rostro, posturas (agachados, de rodillas, de pie, etc.), uso del cuerpo... Y plantearse las siguientes preguntas: ¿Cómo nos hemos sentido saliendo al escenario? ¿Cuánto hemos ido mejorando a lo largo del ejercicio? ¿Nos hemos complementado unos a otros o estábamos abstraídos en la construcción individual de las imágenes?

Para tener en cuenta...

El teatro imagen es una técnica del teatro de los oprimidos creada por Augusto Boal, en Brasil, en 1980. Él pretendió que el teatro fuese más participativo y que quien quisiera practicarlo lo hiciera. En este tipo de técnicas no se emplea la palabra sino se busca crear y potenciar otras formas de sentir y comunicarse ancladas en el cuerpo y en los sentimientos: posturas corporales, expresiones del rostro, la interacción (lenguaje no verbal: la imagen).

Como dice Boal, “una imagen no requiere ser entendida sino sentida” (2001: 294). En esa medida, esta técnica –además de reflejar la creatividad y potenciar la interacción– permite comprender lo que se esconde tras la creación y la proyección de las mismas, y las connotaciones que les dan los observadores.

El objetivo del teatro imagen es ayudar a los participantes a ver mejor, a discernir las imágenes escondidas, aquellas que son menos evidentes. La riqueza de esta modalidad teatral reside en tomar conciencia de que ante una misma imagen no descubrimos todos lo mismo. La interpretación depende de la subjetividad de cada quien. El lenguaje visual ofrece una manera original, en ocasiones simbólica, y accesible a todos, para aprehender la realidad. (Motos, 2010: 55)

Actividades concepto básico 3: Paz

Desde la educación para la paz se define la paz a partir de dos conceptos: en primer lugar, el de la *paz negativa*, que se relaciona con la ausencia de guerra o de violencia directa; en segundo lugar, la *paz positiva* que –con un marco más amplio– se entiende así:

...el proceso de realización de la justicia en los diferentes niveles de la relación humana. Es un concepto dinámico que nos trae a aflorar, afrontar y resolver los conflictos de forma no violenta y el fin de la cual es conseguir la armonía de la persona con ella misma, con la naturaleza y con las otras personas. (Seminario de Educación para Paz, APDH (2000), citado por Careita & Barbeito, 2005, 19)

La paz positiva supone tener en cuenta la inclusión de la equidad de género como objetivo de las medidas de construcción de paz, y escuchar la voz diferenciada de las niñas, jóvenes y mujeres, sus intereses, necesidades y experiencias.

1. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: LLUVIA DE IDEAS

SOBRE LA PAZ

OBJETIVO:

Indagar con el grupo acerca de las ideas que tienen sus integrantes sobre la paz.

DURACIÓN:

10 minutos aproximadamente.

MATERIALES:

Tablero o cartelera y marcadores.

METODOLOGÍA:

La persona facilitadora de la actividad solicita, a manera de lluvia de ideas, que cada quien exprese su propia definición de paz. En la medida en que van surgiendo las ideas, la persona que facilita las clasifica, según se relacionen con paz positiva o con paz negativa, y las va escribiendo en la cartelera o en el tablero.

REFLEXIÓN:

Finalizada la lluvia de ideas, se dirigen las siguientes preguntas al grupo, con la intención de generar reflexiones sobre las nociones de paz: ¿Es todo esto paz? ¿Qué creen que es la paz positiva y la paz negativa?

Luego de compartir reflexiones sobre tales preguntas, quien facilita realiza la conceptualización sobre paz positiva y paz negativa. Enfatiza en que siempre es más asertivo definir algo por *lo que es* que por *lo que no es*. Ejemplifica esto con un juego, invitando al grupo a adivinar lo que ella o él está pensando, lo cual solo expresará a partir de negaciones a las cuales personas del grupo responden con preguntas. Por ejemplo:

QUIEN FACILITA: No es persona.

PARTICIPANTE: ¿Es animal?

QUIEN FACILITA: No tiene cuatro patas.

PARTICIPANTE: ¿Es un animal acuático?

El grupo solo tendrá oportunidad de preguntar cinco veces para adivinar. Dado que es improbable que acierte, la persona que facilita señala que con indicaciones tan limitadas es difícil adivinar, ya que las opciones son múltiples.

A continuación propone otro acertijo, esta vez formulado a partir de afirmaciones. Por ejemplo: tiene dos ruedas, pedales y pito. ¿Qué es? Y da la palabra al grupo.

La persona que facilita concluirá señalando las razones que hicieron más difícil el logro de los objetivos comunes en el primer caso y las que los facilitaron en el segundo ejercicio.

PAZ POSITIVA	PAZ NEGATIVA
CARACTERÍSTICAS	
La paz positiva es un concepto amplio que recoge el proceso de realización de la justicia en los diferentes niveles de las relaciones humanas.	Ausencia de conflicto armado, guerra o violencia directa en todos los ámbitos de las relaciones humanas.
Es un concepto dinámico que implica afrontar y resolver los conflictos de forma no violenta (APDH, 2000)	Se basa en una visión negativa del conflicto. Requiere de estructuras militares y de control que garanticen la paz.
METAS	
Lograr la armonía social, la justicia y la igualdad, así como la eliminación de la violencia estructural y cultural mediante un proceso complejo de medio y largo plazo que se relaciona con los derechos humanos, el desarrollo y el respeto por el medio ambiente.	Evitar la violencia directa y sus expresiones extremas, como el conflicto armado (dentro del país) y la guerra (entre países).
ESTRATEGIAS	
Implica la creación de condiciones socioeconómicas de vida digna, gobernabilidad, justicia, democracia, Estado social de derecho y derechos humanos.	En el caso de conflicto armado y de guerra: fortalecimiento de la estructura militar del Estado para vencer al enemigo en confrontación armada.
No supone rechazo del conflicto; al contrario, los conflictos hay que aprender a afrontarlos y resolverlos de forma práctica y justa.	En el caso de violencia directa en otros ámbitos: acciones legales de represión y punición.
TIPO DE ACTORES	
Gobierno nacional, gobiernos departamentales y locales, empresarios, sociedad civil, personas sin pertenencia organizativa.	Jefes, estructuras del Estado y líderes políticos de alto perfil.

Fuente: Corporación Humanas (2014: 35).

2. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: SEÑALES DE PAZ

OBJETIVO:

Indagar sobre el contenido de conceptos relacionados con la paz positiva utilizando símbolos y estimulando la creatividad.

DURACIÓN:

45 minutos aproximadamente.

MATERIALES:

Cartulinas amarillas cortadas a 1/8 de pliego (dos o tres por persona), pinceles y lápices para cada persona, pintura negra y cinta.

METODOLOGÍA:

A partir de las palabras resultantes de la actividad anterior, se reflexiona en torno de las definiciones positivas de la paz. Quien facilita la actividad solicita que, de la lista que aparece en el tablero o la cartelera, cada persona escoja una palabra y la simbolice, como si fuera una señal de tránsito (su significado debe ser claro y preciso).

Cada persona recibe una hoja de borrador para realizar sobre ella un boceto del símbolo a partir de la palabra seleccionada, y se esfuerza por no utilizar convenciones comunes y estereotipadas (corazones, palomas blancas, etc.). Una vez elaborado el símbolo, la persona que facilita determina si es lo suficientemente claro.

Si lo es, el trabajo se pasa en limpio, en una hoja, usando la pintura, y se expone con el resto de símbolos creados, para determinar colectivamente el significado de cada uno. Se recomienda, en lo posible, no repetir palabras.

El ejercicio moviliza muchas sensaciones y juicios en torno de la creación artística. Quien facilita ha de ser consciente de ello y estimular las capacidades creativas de las y los participantes, así como su claridad frente a lo que desean transmitir. Esto mismo

deben hacerlo las y los participantes: involucrarse en la creación artística sin prejuicios.

REFLEXIÓN:

Se propone reflexionar sobre el papel de la construcción simbólica en la vida social y sobre la posibilidad de acceder a los contenidos de las palabras seleccionadas por medio del lenguaje artístico, para el activismo político (artivismo).

También se puede reflexionar acerca de la exclusión y autoexclusión artística, generada por una sociedad que entiende el arte como una actividad de elites intelectuales o sociales.

Actividades de cierre

De la misma manera que en la primera sesión, se recomienda terminar la segunda sesión destinando un momento para reflexionar sobre lo aprendido y vivido.

1. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: RECAPITULANDO

.....

OBJETIVO:

Identificar la aprehensión de los temas abordados.

DURACIÓN:

20 minutos aproximadamente.

REQUERIMIENTO:

Espacio amplio.

METODOLOGÍA:

La persona facilitadora pide al grupo que se divida en cuatro subgrupos. Cada uno debe conversar sobre el tema que se les asigne relacionado con los conceptos trabajados durante la sesión. Las preguntas sobre las cuales conversarán son las siguientes: ¿Qué pensaba antes sobre este tema? ¿Qué aprendí

hoy? Como grupo, ¿de qué manera nos sirve lo aprendido? Cada subgrupo dispondrá de cinco minutos para socializar con los demás las conclusiones a las cuales llegaron.

La persona que facilita la dinámica pasará por los distintos subgrupos, para procurar que se democratice el uso de la palabra (algunas personas suelen monopolizarla), para promover la participación de todas y todos, de manera que se escuchen nuevas voces, y para promover la profundización del debate mediante preguntas cada vez más específicas.

..... **2. NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: RETROALIMENTACIÓN...**

OBJETIVO:

Afianzar la reflexión sobre los contenidos planteados.

DURACIÓN:

15 minutos aproximadamente.

MATERIALES:

Formato de evaluación y lapicero para cada participante.

METODOLOGÍA:

La persona facilitadora entrega un formato de retroalimentación a cada persona del grupo y solicita que todas y todos lo diligencien. Advierte que este ejercicio no dará ninguna calificación: que solo busca conocer la forma como cada quien interiorizó los conceptos.

Algunas de las preguntas que pueden utilizarse en este formato para recibir retroalimentación sobre la aprehensión de los conocimientos trabajados y sobre las emociones y sensaciones vividas, son las siguientes: ¿Qué temas se han trabajado hoy? ¿Cómo me sentí durante la sesión? ¿Qué aprendizajes me llevo? ¿Para qué creo que me pueden servir dichos aprendizajes?

Debe invitarse a diligenciar el formato con sinceridad, y hacer explícito que se trata de aprender sobre el proceso, para hacerlo cada vez mejor.

REFLEXIÓN:

Es importante señalar que la retroalimentación es parte de cualquier proceso de enseñanza-aprendizaje o de cualquier proceso formativo, y en particular, que es inherente al enfoque pedagógico implementado, el cual busca la generación de conocimiento desde relaciones horizontales de poder.

Referencias Bibliográficas

Asamblea Permanente por los Derechos Humanos (APDH). (2000). *Educación para la paz. Una propuesta posible. Seminario de Educación para la Paz-aPDH*. Madrid: Editorial Catarata.

Boal, A. (2001). *Juego para actores y no actores*. Barcelona: Alba.

Burton, J. (1990). *Conflict: resolution and prevention*. St. Martin's Press. New York.

Caireta, M. & Barbeito, C. (2005). *Cuadernos de educación para la paz. Introducción de conceptos. Paz, violencia, conflicto*. Barcelona: Escola de Cultura de Pau. Universidad Autónoma de Barcelona.

Cascón, P. (2007). *La alternativa del juego 2. Juego y dinámicas de educación para la paz*. Seminario de Educación para la paz. Asociación Pro Derechos Humanos. Madrid: Los Libros de la Catarata.

Cascón, P. (s.f.). *Educación en y para el conflicto*. Cátedra Unesco sobre Paz y Derechos Humanos. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

Corporación Humanas. (2014). *Herramientas para la incidencia política de las mujeres en la construcción de la paz. Módulo II: Herramientas para el diálogo político y la participación de las mujeres en el postconflicto*. Bogotá: La paz con las mujeres sí va.

Escola de Cultura de Pau. Provención. Disponible en: <http://bit.ly/1AZSEgm> (consultado el 14 de mayo de 2015).

Escola de Cultura de Pau. Juegos y Dinámicas. En: http://escolapau.uab.cat/index.php?option=com_content&view=article&id=187%3Aeducacion-para-la-paz&catid=70&Itemid=93&lang=es (consultado el 30 de septiembre de 2015).

Federación Colombiana de Municipios. *Construcción de paz, transformación de conflictos y reconciliación local*. Disponible en: <http://bit.ly/1zss10N> (consultado el 30 de septiembre de 2015).

Mesa, M. Paz y seguridad. CeiPaZ Fundación Cultura de Paz. [Disponible en: <http://bit.ly/1wZgDz1>] (consultado el 28 de junio de 2014).

Floréz, R. & Vivas, M. (2007). La formación como principio y fin de la acción pedagógica. *Revista educación y pedagogía* Vol. XIX, No. 47, 165-173.

Galtung, J. (1969). Violence, Peace and Peace Research. En *Journal of Peace Research* Vol. 6, No. 3, 167-191.

Mayor, F. (2003). Educación para la paz. *Educación XX1*, Vol. 6, 17-24. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Motos, T. (2010). *Teatro imagen: expresión corporal y dramatización*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.

Saillard, D. (2010). ¿Siempre desobedientes! Educar para la Paz desde el feminismo, en género. En *Educación para el desarrollo. Abriendo la mirada a la interculturalidad, pueblos indígenas, soberanía alimentaria, educación para la paz*. Madrid: Acsur-Universidad del País Vasco y Hegoa.

Xares, J. (2004). *Educación para la paz en tiempos difíciles*. Bilbao: Bakeaz.