

CUADERNOS COMUNITARIO**S** *ANDALUCÍA ACOGE*

FICHAS PEDAGÓGICAS PARA UN APRENDIZAJE INTERCULTURAL

4



***FICHAS PEDAGÓGICAS
PARA UN APRENDIZAJE INTERCULTURAL***

**EXTRACTOS DEL MANUAL DE EXPERIENCIAS ESTRUCTURADAS
PARA UN APRENDIZAJE INTERCULTURAL**

W.H. WEEKS, P.B. PEDERSEN, R.W. BRISLIN

ANDALUCÍA ACOGE
c/ Pérez Galdós, 1
41004 SEVILLA
Tf. 95-4218440. Fax 95-4560639

CUADERNO DE FORMACIÓN PARA USO INTERNO

PRESENTACIÓN DE LOS PARTICIPANTES E INICIO DE LAS INTERACCIONES

Nº 1. PRESENTARSE A UN MIEMBRO DE OTRA CULTURA

Objetivos: Constar que, desde el primer contacto y por medio de las presentaciones mutuas, existe una orientación cultural.

Participantes: Tres o más personas de culturas diferentes. Animador.

Duración: Variable.

Desarrollo: Varios enfoques posibles.

Cada participante se presenta contando un incidente significativo y poniendo en evidencia algunos aspectos de su cultura de origen.

Cada participante se presenta utilizando términos usuales de su lengua materna, tal y como se presentaría en su país, después traduce en la lengua extranjera utilizada por el grupo.

Cada participante se presenta sin utilizar la palabra, ayudándose del medio no-verbal que elija.

Cada participante comunica, además de su nombre, una información importante que le concierne.

Cada participante presenta a otro miembro del grupo, de cultura diferente, tras un breve intercambio con esta persona.

Nº 2. GRUPOS CULTURALES MIXTOS

Objetivo: Descubrir aquellos valores y comportamientos que podamos tener en común con individuos de cultura diferente a la nuestra. Tomar conciencia de la influencia que la cultura tiene sobre nuestros valores y comportamientos.

Participantes: Grupo culturalmente mixto. Animador.

Acondicionamiento de locales:

Informal, casa particular o habitación de descanso. Cada uno se sienta según su conveniencia, sin formalidades. Es aconsejable servir bebidas típicas de las diferentes culturas presentes.

Duración: Sin límites.

1.- Mi lugar de origen:

Si los participantes se encuentran por primera vez, se les puede pedir que se instalen en círculo y que escriban las cinco primeras palabras que se les ocurra cuando se mencione el nombre de su país de origen (o de su ciudad). Después, el animador les pide que lean estas palabras y que expliquen porqué las han elegido. También se puede empezar utilizando otros elementos como por ejemplo la ciudad donde se efectúan las prácticas.

El objetivo de esta segunda etapa es poner en evidencia las diferencias de percepción de una misma comunidad y, de ahí, las posibles diferencias culturales.

2.- Presentaciones mutuas:

En un segundo tiempo, los participantes se reagrupan de dos en dos, con alguien a quien no conozcan y su tarea es descubrir al otro, con el fin de poder presentarle/la al resto del grupo. El animador podrá alentar los intercambios amistosos y sosegados para que todo el mundo se sienta a gusto. El objetivo es suscitar, más allá de una conversación superficial, una expresión que en antropología cultural se diferencia de un nivel formal.

3.- Mis actividades favoritas:

Cuando los miembros de un grupo empiezan a conocerse mejor, se les puede ayudar a familiarizarse con los valores a los que se adhieren los diversos miembros del grupo. Cada uno hace una lista de sus diez o veinte actividades favoritas. Frente a cada actividad, se escribe una "p" (persona) para aquellas que impliquen la presencia de otras personas y una "d" (dinero) para aquellas que exigen medios económicos. Finalmente, al lado de cada actividad se escribe la fecha de la última vez que se practicó. En pequeños grupos, se comentan las listas individuales. Se intenta, por ejemplo, descubrir en que medida estas prácticas individuales son compartidas por los otros y resultan ser prácticas sociales dentro de una cultura. También se puede discutir sobre los valores subyacentes existentes tras esas actividades.

El animador incitará al grupo para que identifique los tipos de actividades semejantes o/y distintas que los diversos grupos eligen para ocupar su tiempo libre. El rol del animador se limita a invitar a cada uno para que explique a los demás sus propias conclusiones.

4.- Costumbres sociales:

Los participantes, en grupos de tres personas, cuentan al grupo sus experiencias personales. Se pueden elegir diversos temas: la educación de los niños, los rituales de los noviazgos y de las bodas, la vida económica local...

Al final de la discusión tiene lugar una puesta en común. Un portavoz expone a la reunión lo que su grupo ha descubierto. La tarea del animador consiste en poner en evidencia los puntos importantes y los contrastes, además de modular las interpretaciones inocentes o idealizadas.

CLARIFICACIÓN DE LOS VALORES

Nº 3. LOS INCIDENTES CRÍTICOS

Objetivo: Acostumbrarse a analizar los incidentes críticos de origen cultural y conseguir que el grupo llegue a un consenso en relación con cada incidente.

Participantes: Tres o más personas. Animador.

Material: De diez a veinte incidentes críticos; hojas-respuestas.

Duración: Variable: como mínimo de treinta a cuarenta y cinco minutos.

Desarrollo:

- 1.- Cada incidente crítico es un breve relato (entre diez y veinte ^{LÍNEAS} ~~páginas~~) de un acontecimiento cultural cuyo resultado tiene consecuencias interculturales. Los animadores deben elaborar un conjunto de incidencias a partir de su propia experiencia personal. Se propone a los participantes un cierto número de incidentes críticos así como un encasillado de respuestas.
- 2.- El "encasillado de elección obligatoria" compromete a los participantes a juzgar la acción descrita en el incidente. Este encasillado tiene una escala con nueve posibilidades de elección ("acuerdo total" 1 a "desacuerdo total" 9) para cada una de las acciones descritas y un espacio que permita una justificación rápida de la evaluación. El animador indica que no hay ni buenas ni malas respuestas.
- 3.- Cada participante propone por escrito una respuesta individual para cada incidente. Después, en grupos de cuatro o cinco, se pide a los participantes que:
 - a.- Lleguen a un consenso dentro del propio grupo.
 - b.- Expliquen su elección y que ésta sea aceptada por todos.
 - c.- Propongan una acción que podría reemplazar a la que ha sido descrita en el incidente.

No está permitido votar ni hacer la media de las opiniones: el objetivo de la actividad es lograr un verdadero consenso).

EJERCICIO SOBRE LOS INCIDENTES CRÍTICOS

Para cada uno de los incidentes aquí descritos, indicar vuestra reacción haciendo una elección sobre la siguiente escala. El número que seleccionéis puede indicar la evaluación que hacéis de las opiniones, actitudes o acciones relativas a las personas descritas en cada incidente.

- 1) Desacuerdo total
- 2) Desacuerdo casi total
- 3) Desacuerdo moderado
- 4) Desacuerdo más que acuerdo
- 5) Neutro
- 6) Acuerdo más que desacuerdo
- 7) Acuerdo moderado
- 8) Acuerdo casi total
- 9) Acuerdo total

¿Elección?

¿Por qué?

¿Qué haría usted?

Justifique su elección sobre cualquiera de las 10 posibilidades

EJEMPLO DE INCIDENTE CRÍTICO

Un americano y un vietnamita discuten sobre el caso Vong, jefe de provincia. Entre los americanos tiene reputación de ser uno de los mejores en Vietnam... Acusado de haber malversado 300.000 dólares destinados a construir una pista de aterrizaje, ha sido condenado a la pena capital. Teniendo en cuenta la corrupción que existe, esta condena parece severa. El americano pregunta al vietnamita qué es lo que piensa. Éste responde que, según él, Vong debería ser ejecutado por su estupidez.

- "¿Estupidez? ¿porque se ha dejado coger?" pregunta el americano.
- "Claro que no" responde el vietnamita, "no porque haya cogido el dinero, eso no es importante. ¿Tú sabes lo que ha hecho ese idiota? Pacificó seis pueblos más de los que debería haber pacificado. En consecuencia, el general que le había asignado esta tarea hizo el ridículo. Eso es estúpido".

El americano sorprendido responde que en América le habrían otorgado una medalla por haber sobrepasado su tarea. El vietnamita, moviendo la cabeza, deduce que los americanos jamás comprenderán a los vietnamitas.

Preguntas suplementarias:

¿Qué aspectos de este incidente ponen en evidencia las diferencias de opinión entre los dos interlocutores?.

Nº 4. ESTUDIOS DE CASOS

Objetivo: Aprender a distinguir los problemas culturales importantes y ofrecer la posibilidad de descubrir las causas de los conflictos que oponen valores, actitudes o sentimientos y detectar las posibles soluciones.

Participantes: Tres o más personas. Animador.

Material: Varios estudios de casos que traten sobre un mismo tema.

Duración: Variable: como mínimo de treinta a cuarenta y cinco minutos.

Desarrollo:

- 1.- Los participantes leen el caso. Después, escriben un párrafo para analizar la situación y hacen propuestas de posibles acciones en la misma situación.
- 2.- El animador hace preguntas sobre el caso con el fin de iniciar una discusión.
- 3.- Finalmente, el animador pide a los participantes que entre todos escriban un nuevo estudio del caso.

EJEMPLO DE ESTUDIO DE CASO Y DE DEBATE

Una mujer anciana, débil, casi ciega, venía a cada visita médica y se sentaba en el suelo, aparentemente contenta de estar ahí. Estaba sucia, mal peinada y parecía todavía más pobre que los miembros de su "kampong" (pueblo).

Un día, en una de sus rondas, la enfermera encuentra a esta anciana mujer en su pueblo. Vive en una cabaña ruinoso de 3 m. por 3 m. Cuando la enfermera le pregunta cómo consigue la comida, ella contesta que casi nunca come ya que sólo puede alimentarse cuando trabaja para otros batiendo arroz, cuidando niños o haciendo otras tareas de este tipo.

La enfermera solicita una ayuda para esta mujer y se decide que recibirá una pequeña pensión del Ministerio de Asuntos Sociales que será suficiente para sus necesidades. Sin embargo, la mujer continúa yendo a la visita médica semanal. Se ha convertido en el centro de interés, ríe y bromea libremente, y parece disfrutar de su nuevo prestigio. Pero nada ha cambiado en su aspecto externo: sigue llevando el mismo vestido negro y sucio y no parece estar mejor alimentada.

La enfermera pide a otra enfermera del centro rural de salud que verifique si la mujer necesita ayuda para comprar las cosas que aparentemente parece que le faltan.

Al sentarse al lado de la mujer, la enfermera ve un fajo de billetes en su cesto. Pero, le dice ella, ¡usted no ha gastado nada! ¿Por qué? La mujer se echa a reír y contesta: "Estoy ahorrando para mi entierro".

Preguntas para la discusión:

- ¿Cómo conciben el trabajo los malayos?
- ¿Cuáles son los objetivos importantes en la vida?
- ¿Cuál es la naturaleza del humor?
- ¿Cuál es la naturaleza de la reciprocidad social?
- ¿Cuál es su actitud ante los problemas y sus soluciones?
- ¿Qué cualidades personales se valoran?
- ¿Cuáles son las actitudes relativas al cambio?

Nº 5. CORREO DE LECTORES

Objetivo: Mostrar los criterios de conducta y los valores característicos de algunas culturas.

Participantes: Mínimo dos subgrupos de tres personas, cada persona debe representar una cultura distinta. Animador.

Material: Cartas auténticas extraídas de las páginas del "Correo de Lectores" de diversos periódicos o bien cartas ficticias.

Duración: Variable: mínimo una hora.

Desarrollo:

- 1.- El animador distribuye una carta de un "Correo de Lectores" (auténtica o no) a cada uno de los participantes, y éstos redactan una respuesta en diez minutos.
- 2.- Cada subgrupo de tres personas (de culturas diferentes) discute y hace una puesta en común de sus opiniones. El grupo redacta una respuesta en común que va a ser publicada y difundida por "su periódico" para el resto del grupo.
- 3.- El animador pide a los participantes que expliquen al resto del grupo lo que han descubierto y aprendido durante las discusiones en subgrupos con personas de culturas diferentes y con puntos de vista diversos.
- 4.- Posibles opciones: Pedir a los participantes que preparen respuestas como si ellos perteneciesen a una cultura distinta a la suya; los participantes pueden escribir sus propias cartas e intercambiarlas con aquellos que respondan a éstas. Al final, el animador puede leer las respuestas reales, publicadas en el periódico, y estimular a la gente para que reaccione.

Nº 6. LOS JUICIOS DE VALOR

Objetivo: Distinguir los valores que caracterizan a los individuos de diferentes culturas

Participantes: Una persona o más, representando culturas variadas. Animador.

Duración: De diez a quince minutos.

Desarrollo: 1.- Cada participante tiene una lista de juicios de valor y debe indicar si está de acuerdo o no con cada uno de éstos.

2.- Cuando el ejercicio se hace en grupo, se pueden comparar y discutir los resultados.

LISTA DE JUICIOS DE VALOR:

- 1/. Se admira a aquellos que se distinguen del grupo.
- 2/. El individualista tiene más posibilidades de descubrir el camino de un futuro prometedor.
- 3/. En la mayoría de los grupos, es mejor elegir a un líder directivo responsable del grupo, incluso si algunas de sus acciones desagradan a otros.
- 4/. El objeto de estudio más enriquecedor para el hombre es su propia vida interior.
- 5/. Puesto que todos somos seres humanos, todos deberíamos ser iguales.
- 6/. Cuando se es parte de un grupo, hay que saber aceptar las críticas sin contraatacar con el fin de preservar la armonía del grupo.
- 7/. El fin de la existencia no es conseguir la felicidad sino ser digno de ella.
- 8/. El futuro del hombre depende en primer lugar de lo que hace, no de lo que siente o piensa.
- 9/. Quien bien ha vivido, a menudo reído y mucho amado, ha triunfado.
- 10/. Si un niño ha sido bien educado, no es necesario decirle dos veces la misma cosa.

- 11/. Las estadísticas referentes a crímenes y a inmoralidad sexual muestran que, si se quieren salvaguardar las normas de moralidad de nuestras sociedades, es necesario ser más riguroso con los jóvenes.
- 12/. Se ha hablado demasiado de la discriminación racial y se ha actuado poco para hacer que ésta desaparezca.
- 13/. El cielo y el infierno son productos de la imaginación humana: éstos en realidad no existen.
- 14/. Comamos, bebamos, divertámonos, puesto que mañana moriremos.
- 15/. Para tener una vida plena, hay que estar constantemente activo, utilizar sus músculos y tener una inclinación por la aventura.
- 16/. Se debería permitir que los adolescentes tomaran ellos mismos la mayoría de las decisiones que les conciernen.
- 17/. A fin de cuentas, las cualidades personales y morales no engañan: en conjunto, las personas tienen aquello que se merecen.
- 18/. La tarea más importante de nuestros líderes modernos consiste en el logro de objetivos prácticos y concretos.
- 19/. Todo individuo debería desenvolverse solo en la vida, preservar su vida privada, tener tiempo para él y aceptar dirigir su propia vida.
- 20/. Siendo lo que es la naturaleza humana, siempre habrá guerras y conflictos.
- 21/. En las relaciones de trabajo, la amistad debe guardar ciertos límites.
- 22/. Lo que los jóvenes necesitan es una disciplina estricta, convicciones férreas y la voluntad de trabajar y luchar por su familia y por su país.
- 23/. Toda organización debería construirse alrededor de una jerarquía bien establecida y comportar deberes bien definidos para todos.
- 24/. La mejor manera de ocupar el tiempo es reflexionar sobre los objetivos de la existencia.
- 25/. Las depresiones son como los dolores ocasionales de cabeza o de estómago: incluso los más sanos son víctimas de vez en cuando.
- 26/. En cualquier tipo de grupo, el ambiente cuenta más que la eficacia.
- 27/. El individuo debe tomar sus propias decisiones sin dejarse influenciar por las opiniones de los demás.

- 28/. La obediencia y el respeto a la autoridad son virtudes que hay que enseñar a los niños.
- 29/. En el momento de elegir esposo, una mujer debería considerar como cualidad esencial la ambición que éste tiene.
- 30/. Un pequeño grupo puede funcionar sin líder: cada uno tiene la misma tarea que desempeñar.
- 31/. El punto culminante de una vida exitosa es dedicarla a un amigo.
- 32/. La autoridad debe ser respetada: el no respetarla puede acarrear problemas.
- 33/. Los seres humanos deberían controlar sus sentidos, sus emociones, sus sentimientos y sus deseos.
- 34/. Cuando se tiene un problema o una preocupación, lo mejor es no pensar en ello y dedicarse a cosas más agradables.
- 35/. Hemos nacido para amar; ese es el fundamento y el verdadero fin de toda existencia.
- 36/. Cuando se vive como es debido, en armonía con la naturaleza y preservando lo que nos pertenece, en ese momento todo va bien en el mundo.
- 37/. Un grupo que funciona bien está basado en la democracia: sus miembros discuten en conjunto y deciden unánimemente lo que hay que hacer.
- 38/. Todo individuo debería tener una confianza absoluta en un poder sobrenatural y obedecer sus preceptos sin discutir.
- 39/. El pasado ya no existe, existen nuevos mundos por descubrir, el mundo pertenece al futuro.
- 40/. Las cualidades más importantes de un hombre verdadero son la determinación y la ambición.
- 41/. La mayor satisfacción que se puede tener en la vida es la de sentir la actualidad del presente, estar continuamente activo, en movimiento.
- 42/. Cualquiera que sean las circunstancias, nunca deberíamos decir a los demás lo que deben hacer.
- 43/. Actualmente, la tarea más importante de las Iglesias es la de alentar la vida espiritual y el sentido de la comunicación con la instancia superior.

Nº 7. LOS SISTEMAS DE VALORES CULTURALES

Puntos de vista conflictivos

Objetivo: Descubrir los posibles contrastes y conflictos en las relaciones entre individuos que no comparten los mismos presupuestos culturales elementales.

Participantes: Dos o varias personas representando culturas diferentes.

Duración: Mínimo media hora.

Desarrollo:

- 1.- Dividir a los participantes en subgrupos o considerarlos aisladamente.
- 2.- Encontrar sistemas de valores distintos ayudándose de los diversos orígenes de los participantes: por ejemplo, un sistema en el que se concede prioridad a la economía o al derecho y otro en donde se resalta a la persona.
- 3.- Atribuir a cada individuo o grupo uno de estos sistemas de valores.
- 4.- Debatir sobre un tema que provoca conflictos o contrastes entre los diversos sistemas.
- 5.- Cada individuo o grupo debe mantener una postura de acuerdo con el sistema de valores que se le ha atribuido.
- 6.- Se pueden designar uno o varios observadores para organizar una votación o para servir de árbitros.
- 7.- Cada grupo será evaluado en función de los siguientes criterios:
 - a) ¿Ha mantenido una postura conforme al sistema de valores atribuidos?.
 - b) ¿En qué medida ha sabido defender de forma convincente una posición basada en otro sistema de valores?

IDENTIFICACIÓN DE ROLES

Nº 8. PROYECTARSE EN UN GRUPO

Objetivo: Posibilitar que los participantes de un taller intercultural aprecien las diferentes percepciones que se pueden tener de un grupo, a partir de una ilustración que represente a un grupo cuyas interacciones pueden ser interpretadas de múltiples maneras.

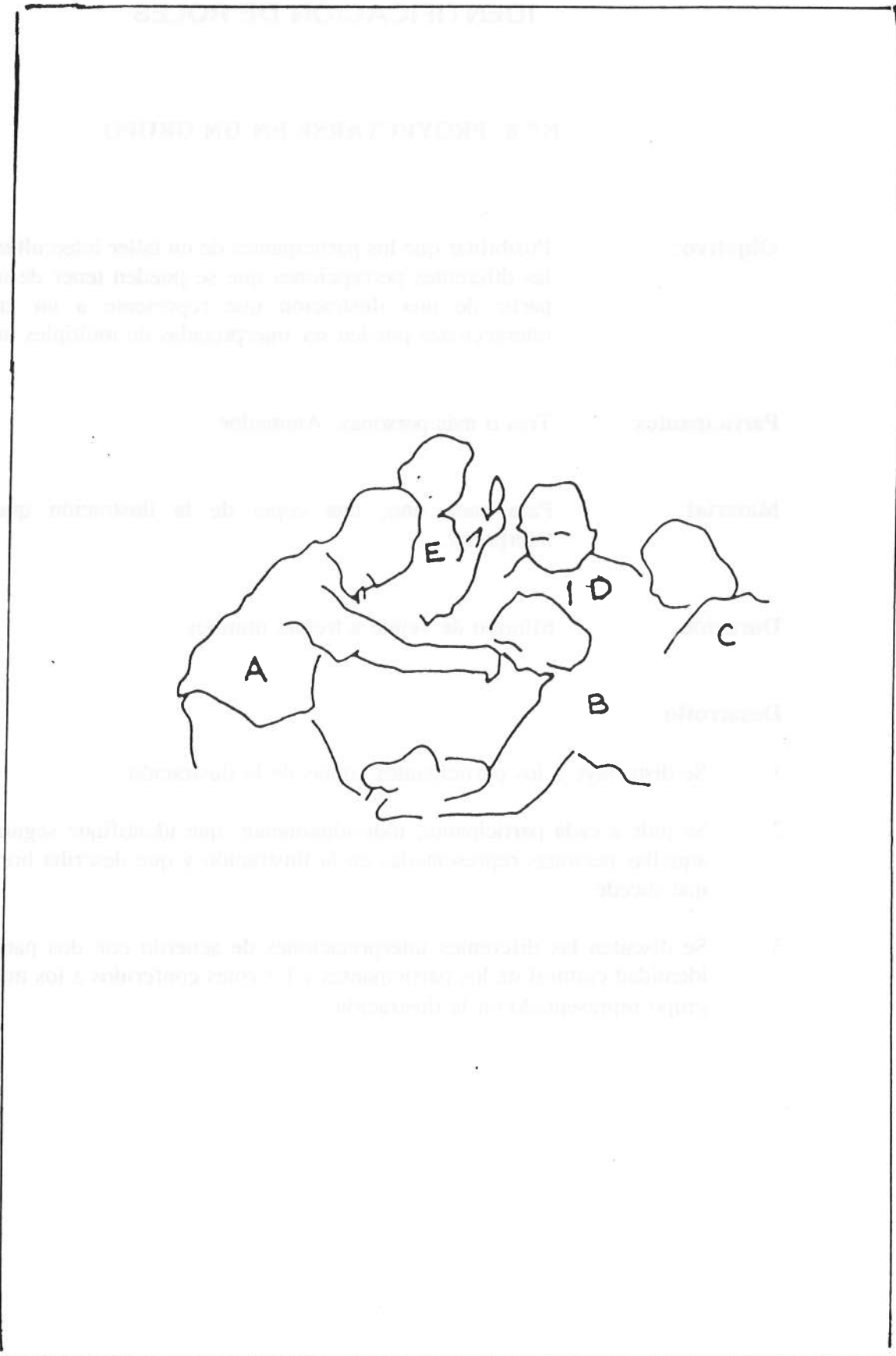
Participantes: Tres o más personas. Animador.

Material: Para cada uno, una copia de la ilustración que hay que interpretar.

Duración: Mínimo de veinte a treinta minutos.

Desarrollo:

- 1.- Se distribuye a los participantes copias de la ilustración.
- 2.- Se pide a cada participante, individualmente, que identifique según su etnia a aquellas personas representadas en la ilustración y que describa brevemente lo que sucede.
- 3.- Se discuten las diferentes interpretaciones de acuerdo con dos parámetros: la identidad cultural de los participantes y los roles conferidos a los miembros del grupo representado en la ilustración.



Nº 9. CREAR SITUACIONES

Objetivo: Experimentar interacciones con personas pertenecientes a culturas que no nos son familiares.

Participantes: Tres o más personas que realicen un sketch ya preparado en interacción con alguien extraño a su cultura que no conozca el guión. Animador.

Organización: Se recomienda utilizar material de video, accesorios de teatro adaptados al escenario.

Duración: Mínimo de treinta a cuarenta y cinco minutos para la propia actividad.

Desarrollo:

- 1.- Se reúne a un grupo de gente para estudiar su cultura. Con una persona que no pertenece a esta cultura, el grupo pone en marcha una situación que permita descubrir lo mejor posible las diferencias entre sus culturas. El miembro "extranjero" representa su propio papel y la situación elegida debe ser lo más parecida posible a un situación en la que él podría encontrarse (por ejemplo, un adolescente de raza blanca en casa de un negro, un occidental en un país extranjero). La situación debe plantear implícitamente un problema que hay que resolver.
- 2.- Se escriben los papeles. Se ensaya con quien tiene el papel de extranjero hasta que se consigue elaborar un diálogo aproximativo y se hacen intervenir accesorios y efectos de teatro. El sainete se ensaya varias veces y hay que tener en cuenta las múltiples reacciones posibles que pueda tener el extranjero, de quien se ignora el comportamiento. El sainete no debe durar más de 5 ó 10 minutos.
- 3.- Si se acepta la presencia de observadores, hay que instalar a éstos lo más discretamente posible y preferentemente fuera de la vista del "extranjero" el cual podrá actuar mejor si nada le distrae.
- 4.- Se practica frecuentemente esta actividad en la lengua de la cultura estudiada. El sainete debe contener numerosos indicios no verbales facilitados por los actores. Si "el extranjero" no conoce la lengua, los actores pueden ayudarle a actuar. Estos indicios son también importantes durante el debate final.

- 5.- Si se dispone de material video, se puede grabar la representación y mostrarla a los participantes. Posteriormente, se puede representar de nuevo un sainete similar y grabarlo. El estudiante podrá evaluar sus progresos en cuanto a la comunicación intercultural.
- 6.- Una vez terminada la representación, el animador propone un debate de unos veinte o treinta minutos sobre las siguientes preguntas:
- a.- ¿Qué es lo que cada uno intentaba hacer?
 - b.- ¿Dónde estaba el problema?
 - c.- ¿Qué diferencias habéis observado en la ejecución de las tareas? ¿Qué diferencia habéis observado en cuanto a lo no-verbal?.
 - d.- ¿En qué medida el comportamiento de cada uno era apropiado a la tarea que debía desempeñar?.
 - e.- Según vosotros, ¿cuáles eran los sentimientos de cada uno durante la representación?.
 - f.- ¿Como podríais vosotros haber abordado los diferentes papeles?.

Nº 10. MODELO DE ROL PERSONAL

Objetivo: Ayudar a evaluar y a conceptualizar las relaciones con los demás dentro de un grupo multicultural.

Participantes: De tres a diez personas. Animador.

Material: Una copia de la "Escala de Roles Personales" para cada uno de los participantes.

Duración: Variable: diez minutos mínimo.

Desarrollo:

- 1.- Al cabo de varios encuentros y sesiones de trabajo en común, los miembros de un grupo empiezan a conocerse, el animador distribuye a cada persona el modelo de la escala de roles personales.
- 2.- Entonces él explica:
 - a.- el objetivo,
 - b.- que las informaciones divulgadas serán consideradas personales y sólo serán compartidas por el grupo si los participantes así lo desean.
 - c.- que tras haber evaluado las relaciones existentes, se puede examinar y/o discutir sobre las posibilidades de cambio, desarrollo o mejora de estas relaciones.

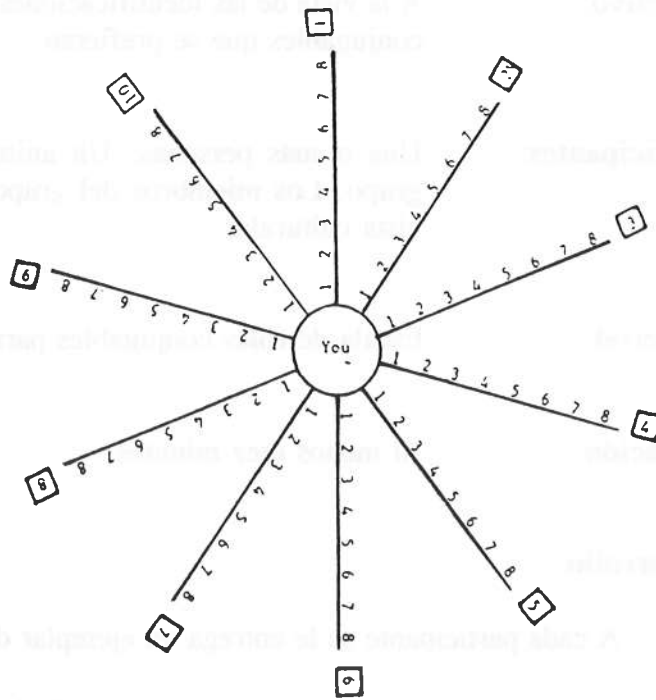
ESCALA DE ROLES PERSONALES

Utilizad la siguiente escala para evaluar las relaciones que tenéis con cada una de las personas de vuestro grupo de debate y para cada una de las preguntas mencionadas a continuación (de A a F).

1	2	3	4	5	6	7	8
Nada	Casi nada	Muy poco	Algo	Bastante bien	Mucho	Casi totalmente	Totalmente

- A.- ¿Hasta qué punto os sentís libres para replicar a esta persona?.
- B.- ¿En qué medida os resulta fácil aceptar comentarios de esta persona?.
- C.- ¿En qué medida os sentís libres de compartir con esta persona algo que creéis que debéis comunicar al grupo, sin haberlo hecho?.
- D.- ¿En qué medida os sería fácil trabajar con esta persona?.
- E.- ¿En qué medida os sentís capaces de trabajar con esta persona y de tener relaciones más eficaces?.
- F.- ¿En qué medida esta persona ha sido cooperadora y servicial contigo en el grupo?.

Modelo de roles



Utilizando la escala presentada anteriormente y el modelo de roles que aquí se muestra, indicad vuestra relación con cada una de las personas para cada una de las preguntas (de A a F) escribiendo la cantidad correspondiente en estas casillas.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A										
B										
C										
D										
E										
F										

Comentarios:

Nº 11. ESCALA DE ROLES CONJUGABLES

Objetivo: A la vista de las identificaciones culturales, poner al día los roles conjugables que se prefieran.

Participantes: Una o más personas. Un animador si el ejercicio se hace en grupo. Los miembros del grupo representan diversos puntos de vista culturales.

Material: Escala de roles conjugables para cada uno.

Duración: Al menos diez minutos.

Desarrollo:

- 1.- A cada participante se le entrega un ejemplar de la escala de roles conjugables.
- 2.- Cada uno comunica su posición en relación con las proposiciones abajo indicadas. Se trata de señalar lo que en principio se cree que es bueno y verdadero. Para las respuestas, se utilizan las siguientes abreviaciones:
AT= acuerdo total; A= acuerdo; I= incierto; D= desacuerdo; DT= desacuerdo total.
- 3.- Si la actividad se realiza en grupo, se comparan y discuten las respuestas a la vista de las diversas creencias culturales.

LISTA DE ROLES CONJUGABLES

- 1.- El marido debe ayudar en la casa.
- 2.- La mujer debe trabajar si así lo desea.
- 3.- El marido debe ayudar a lavar los platos.
- 4.- Si un marido es callejero, también puede serlo su mujer.
- 5.- Actualmente, las mujeres casadas tienen demasiada independencia.
- 6.- Si el marido quiere tener hijos, la mujer debe aceptarlo.
- 7.- El marido debe decidir quién gasta demasiado dinero.

- 8.- Los maridos deberían ser más estrictos con sus mujeres.
- 9.- Lo que el marido hace durante su tiempo libre sólo le incumbe a él.
- 10.- El marido debe elegir el lugar de residencia.
- 11.- La mujer debe adaptar su vida a la de su esposo.
- 12.- La mayoría de las veces, los deseos del marido deben expresarse en primer lugar.
- 13.- El matrimonio es la mejor carrera para la mujer.
- 14.- El marido debe llevar las riendas de la familia.
- 15.- Si un hombre casado se interesa por otra mujer, su esposa debe soportar esta situación hasta que su marido se vuelva razonable.
- 16.- Una mujer casada puede ganar tanto dinero como su marido.
- 17.- El marido debería solucionar casi todas las cuestiones financieras.

N° 12. JUEGO DE ROLES

Objetivo: Hacer que los participantes experimenten directamente algunos de los principios culturales que hasta ahora quizás sólo conocían en términos abstractos, mediante la lectura o la discusión.

Participantes: No más de seis observadores y actores según las exigencias del guión (preferentemente dos o tres). Animador.

Material: Directrices para los actores; guiones para los observadores y actores.

Duración: Variable: de cuarenta y cinco a sesenta minutos.

Desarrollo:

- 1.- El animador hace un balance de los materiales y experiencias ya abordados durante la formación y discute, a ser posible con los miembros de la cultura estudiada, sobre las principales diferencias culturales capaces de contribuir a una representación de papeles enriquecedora. Puede pedirles que den ejemplos precisos de situaciones que hayan observado y en las cuales se hayan encontrado miembros de su cultura y miembros de otras culturas: en el mercado, en la escuela, en la aduana, durante los paseos. El animador puede también comenzar por situaciones a las que los miembros en formación se enfrentarán cuando se encuentren en la comunidad extranjera.
- 2.- El formador fija objetivos basados, en parte, sobre lo que ya ha sido visto y, en parte, sobre los fines que contiene la representación de papeles, mostrar por ejemplo:
 - a.- Que comprendemos la importancia de las tradiciones y la necesidad de asumirlas.
 - b.- Que captamos la trascendencia de las posiciones sociales y del respeto a la autoridad.
 - c.- Que somos conscientes de la pluralidad de actitudes en relación con el cambio y de la diversidad de valores de la comunidad extranjera.
 - d.- Que somos capaces de relacionarnos con un representante oficial de otra cultura.

- e.- Que somos conscientes de las presiones familiares que algunos pueden sufrir.
 - f.- Que somos capaces de dominar nuestra tendencia natural a poner por delante nuestro propio punto de vista; de llegar a un acuerdo teniendo en cuenta a los demás y de dominar las frustraciones que se puedan sentir.
- 3.- Basándose en estos fundamentos, el animador inventa un incidente crítico sobre el que va a elaborar el juego de roles, a ser posible un breve encuentro que se pueda "representar" en quince o veinte minutos.
- 4.- El formador redacta un párrafo que describe el guión para actores y observadores.
- 5.- Prepara por escrito las "directrices" para las dos o tres personas que van a participar en el juego de roles. Estas pueden constar de uno o dos párrafos y deben ser lo suficientemente generales de forma que permitan una gran libertad de interpretación. El punto de vista de cada uno de los personajes debe ser presentado en términos positivos para que se manifieste la lógica propia a cada contexto cultural. Una vez hecho esto, los roles deben orientarse con el fin de poner en evidencia:
- a) bien objetivos conflictivos,
 - b) bien posibilidades antagónicas de solución común.
- 6.- Al iniciar la sesión es fundamental que todos, comprendidos los observadores, estén implicados en la actividad.
- a.- Se comienza la sesión explicando que serán elegidas dos personas para interpretar los papeles descritos en el guión que se va a distribuir.
 - b.- Se dejan algunos minutos para leer el guión. Después, cada uno discute sobre la manera como él interpretaría los papeles en caso de ser elegido.
 - c.- Se escogen dos actores que no tienen por qué ser "los mejores actores" para estos papeles, sino aquellos cuya participación sea beneficiosa tanto para ellos como para los observadores.
 - d.- Se pide al resto que se prepare para observar ciertos puntos: el origen de los conflictos entre los personajes, la diferencia de comportamientos (verbales o no-verbales) y los sentimientos que se manifiestan durante la actividad.
- 7.- Una vez finalizada la interpretación, se discute durante treinta minutos.
- 8.- Finalmente, se pide a los actores que describan lo que han sentido durante la representación y cómo podrían haberse comportado para sentirse más a gusto y/o para ser más eficaces.

9.- **A modo de conclusión, no hay que olvidar que hay que establecer una relación entre la representación y las otras actividades para poder tratar el problema intercultural. Se pide a los participantes que anoten, en algunos minutos, lo que han aprendido con la sesión; si se quiere, puede haber voluntarios que expongan lo que han escrito en grupo.**

10.- **Variantes:**

a.- **Utilizar como actor a un miembro de la comunidad estudiada.**

b.- **Elegir a otros actores entre los observadores y recomenzar la representación.**

c.- **Utilizar un cámara de video para grabar la representación. Mostrar la representación grabada para ilustrar y estudiar los gestos y las preguntas importantes que hayan surgido.**

RECONOCIMIENTO DE SENTIMIENTOS Y DE ACTITUDES

Nº 13. EXPRESARSE SIN PALABRAS

Objetivo: Evocar comportamientos no-verbales propios de algunas culturas, otros que difieran de una cultura a otra y sus significados más corrientes.

Participantes: Dos grupos equivalentes en número de tres o más personas.
Animador.

Locales: Una habitación lo suficientemente grande para que los dos grupos estén separados.

Duración: Más o menos una hora.

Desarrollo:

- 1.- El animador puede anunciar a los participantes que la sesión tratará de la cultura, incluso de la comunicación, sin precisar que se trata de comportamientos no-verbales para evitar que disminuya el impacto de la actividad. Seguidamente, les pide que se dividan en dos grupos del mismo tamaño, el grupo A y el grupo B, y que se sitúen en los dos extremos de la habitación.
- 2.- El animador se dirige primero al grupo A. En tono confidencial les dice a los miembros del grupo que cada uno de ellos elija a una persona del grupo B y que establezca una conversación con esa persona. El tema de la conversación no tiene mayor importancia: éste puede tratar sobre las diferencias que se han observado en la forma de tratar a las mujeres según la cultura, las diferentes actitudes que pueden existir en el trabajo y en la vida profesional o cualquier problema que esté relacionado con la comunicación. Sin embargo, es muy importante que durante la conversación el grupo A esté, sentado o de pie, cerca del grupo B, diez centímetros más cerca de lo que suele ser normal. Aparte de esto, el resto de los comportamientos del grupo A debe ser normal, incluso el tono de voz debe ser el habitual.
- 3.- Seguidamente, el animador se dirige al grupo B y en tono confidencial les dice que cada uno de ellos debe hablar con aquel miembro del grupo A que le elija.

- 4.- Después, las parejas se juntan y comienzan a conversar sobre el tema elegido relajándose y situándose en cualquier lugar de la habitación. Todo el mundo debe estar dentro del campo de visión del animador.
- 5.- Al cabo de cinco o diez minutos, el animador pide que cada uno vuelva a juntarse con su grupo. En voz baja, pide al grupo B que: "sin mirar a vuestra pareja, cada uno de vosotros debe explicar al resto del grupo como es el otro. Por ejemplo, si tiene gafas, bigotes, que tipo de piel, que ropa usa, si está desaliñado o no, si tiene el pelo largo o corto. Cada persona debe contar al grupo todos aquellos detalles que recuerda.
- 6.- El animador vuelve al grupo A y pide a cada persona que haga lo mismo, es decir que cuente al resto todo aquello que recuerda sobre la apariencia de su pareja. Les deja unos minutos para comenzar y después les interrumpe disculpándose.
- 7.- Ahora, pide al grupo A que mantengan una segunda conversación con su pareja. El tema que deben tratar es diferente. Esta vez, los miembros del grupo A han de evitar mirar a su pareja a los ojos . Pueden mirar a cualquier sitio, pero no mirarles cara a cara. Aparte de esto, su comportamiento debe ser normal.
- 8.- El animador pide a los participantes que vuelvan a su grupo inicial y reactiva el tema de discusión. Al cabo de cinco o diez minutos, les interrumpe de nuevo y les pide que se junten en un solo grupo. Busca voluntarios que quieran evocar lo que han experimentado durante la conversación, si algo les ha parecido raro... Es bueno permitir una corta discusión de unos diez minutos. Finalmente, el animador comunica a todos las instrucciones que había dado al grupo A y rápidamente puede presentar informaciones y elementos relacionados con la comunicación no-verbal.
- 9.- Para terminar, se pide a los participantes que encuentren ejemplos precisos de comportamientos no-verbales que ellos han notado y que se han dado entre ellos o entre una cultura y otra.

Nº 14. NOSOTROS Y VOSOTROS

- Objetivo:** Identificar percepciones y estereotipos basados en la cultura.
- Participantes:** Un grupo de ocho a quince personas (de más de doce años) y de diferentes culturas. Un animador.
- Material:** Un cuestionario (preparado por el animador inspirándose (en las sugerencias indicadas a continuación).
- Duración:** Mínimo sesenta minutos.

Desarrollo:

- 1.- El animador prepara un cuestionario centrándose en los elementos que diferencian las culturas estudiadas. El grupo puede participar en la selección de las preguntas. Se puede, por ejemplo, examinar las actitudes que afectan la naturaleza innata del hombre; el control del hombre sobre el entorno; las mujeres; el trabajo, los cambios de vida; la autoridad; los objetos materiales; la ciencia; la tecnología; el tiempo; la muerte; el éxito en la vida; el valor de la experiencia; los ancianos; los extranjeros; el status social; las relaciones entre sexos; cómo se corteja; los marginales; los homosexuales; los compromisos profesionales; la burocracia administrativa; la disciplina escolar; la educación y la independencia de los niños.

Para cada uno de los temas, se responde a tres preguntas: ¿cómo cada participante...

- a.- Piensa que reacciona la mayoría de las personas de "la otra cultura" frente a esta pregunta?
- b.- Piensa que la mayoría de estas personas reacciona?.
- c.- Reacciona él personalmente frente a esta pregunta?

Para cada una de las preguntas, se elige una posición en una escala del 1 al 9, cantidades que representan los dos extremos. Cada participante debe identificar sus propias percepciones y prejuicios con respecto a las dos culturas, eligiendo un número de la escala. Una respuesta tipo podría organizarse de la siguiente manera:

La mayoría de los
españoles
magrebíes
africanos
etc
yo mismo

-1- Yo creo que la naturaleza innata del hombre es naturalmente buena/naturalmente mala.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

-2- Se entrega un cuestionario a cada participante. Cada uno responde individualmente a cada una de las preguntas durante quince o veinte minutos.

-3- Seguidamente, los participantes se reúnen en pequeños grupos e intentan llegar a un consenso (sobre un número) respecto a sus percepciones de cada cultura. La atención del grupo se dirige hacia las diferencias reales. La actividad acaba cuando cada subgrupo llega a un consenso sobre todas las cuestiones planteadas o bien cuando se alcanza un límite determinado de tiempo (no se pide a los participantes que lleguen a un consenso sobre sus percepciones personales).

A modo de conclusión y desde el punto de vista de la historia o de la sociología, se pueden analizar las actitudes que se han manifestado durante la actividad.

Nº 15. ESTEREOTIPOS

Objetivo: Poner en evidencia las actitudes estereotipadas que mostramos frente a grupos culturales diferentes.

Participantes: Una persona o más.
Un animador, si la actividad se hace en grupo.

Duración: Mínimo de diez a quince minutos.

Desarrollo:

- 1.- Elegir en vuestro grupo de debate cinco culturas diferentes y clasificarlas de acuerdo con las características que aquí adjuntamos. Sintetizar las opiniones para cada característica y para cada grupo étnico.
- 2.- Una vez hecha la clasificación, analizarla teniendo en cuenta las siguientes preguntas:
 - A- ¿Por qué se mantienen los estereotipos? ¿son útiles? ¿perjudiciales? ¿qué tipo de situación favorece la emergencia de estereotipos?.
 - B- En caso de que varias personas hayan participado en la actividad, ¿Qué similitudes se observan en la evaluación? ¿Han sido pocas las respuestas o han sido éstas diferentes para cada una de las características? ¿Se han observado diferencias en la evaluación según el sexo o la edad?.

GRUPOS ÉTNICOS

A	B	C	D	E	CARACTERÍSTICAS
					1. Nada agresivo
					2. Vanidoso
					3. Muy ambicioso
					4. Se comporta casi siempre como un líder
					5. Muy independiente
					6. No esconde para nada sus emociones
					7. Actúa a hurtadillas
					8. Lloro fácilmente
					9. Muy activo
					10. Muy lógico
					11. Sin espíritu de competitividad
					12. Susceptible
					13. Nada emotivo
					14. Tiene gran necesidad de seguridad
					15. Muy influenciado
					16. Muy objetivo
					17. Muy seguro de sí mismo
					18. Tiene buen carácter
					19. Le cuesta mucho tomar decisiones
					20. Dependiente
					21. Le gustan mucho las ciencias y las matemáticas
					22. Muy pasivo
					23. Muy directo
					24. Tiene experiencia de la vida
					25. Se enfurece en caso de crisis
					26. Muy audaz
					27. Muy sumiso
					28. Trabaja con mucho empeño
					29. No es naturalmente agresivo

Nº 16. EXAMEN DE LA COMUNICACIÓN FÍSICA: LA MANO

Objetivo: Precisar las connotaciones afectivas de ciertos gestos físicos así como las diferentes interpretaciones existentes según las culturas.

Participantes: Una o más personas. Si el ejercicio se hace en grupo, es preferible contar con un animador y con miembros representantes de las diferentes culturas.

Material: Para cada participante una copia del gráfico de análisis de la mano.

Duración: Variable: mínimo de cinco a diez minutos.

Desarrollo:

- 1.- Se entrega a los participantes algo para que puedan escribir y una copia del gráfico de análisis de la mano.
- 2.- Cada participantes reflexiona sobre su comportamiento personal y toma nota del uso físico de la mano que él cree apropiado y típico según lo que conoce de cada una de las categorías afectivas que aquí se definen. Si él cree que ese comportamiento es típico escribe un a+ en la casilla. Si él cree que el comportamiento no es típico escribe un a-.

Nº 19. COMPROMISO COMUNITARIO Y SERVICIO SOCIAL

Objetivo: Aproximarse a una comunidad, desde el punto de vista de los cambios económicos y sociales y examinar la dificultad que se tiene, como extranjero que ofrece un servicio social a otra sociedad, en suscitar cambios.

Participantes: Tres o más personas. Animador.

Organización: Una comunidad que represente una subcultura diferente de la de los participantes.

Duración: De dos semanas a varios meses.

Desarrollo:

1.- Hay que organizarse para ofrecer un servicio voluntario a la comunidad de acogida -servicio realizado preferentemente por los propios participantes- a cambio de las experiencias vividas allí mismo. El animador puede aportar una ayuda muy eficaz si conoce perfectamente el desarrollo intelectual y afectivo de los participantes. Si sus relaciones con los miembros de la comunidad son buenas, podrá obtener una información muy importante de lo que los miembros de la comunidad piensan de los participantes. Cada participante debe anotar cuidadosamente en su diario:

- A- Ejemplos que muestren cómo la comunidad toma la iniciativa en los cambios sociales o cómo reacciona ante estos.
- B- Experiencias y problemas con los que se han confrontado al ofrecer y recibir ayuda.
- C- Ámbitos en los que sus propios valores, estilos de vida y comportamientos difieren de los de los demás.
- D- Ejemplos de situaciones particularmente agradables y particularmente desagradables.
- E- Observaciones sobre el proyecto cultural elegido para llevar a cabo.
- F- Cambios de actitud experimentados personalmente por el participante.

2.- En el momento en el que animador prepara el debate y el análisis, posteriores a la experiencia sobre el propio terreno, debe pensar que los participantes han de profundizar sobre los siguientes temas:

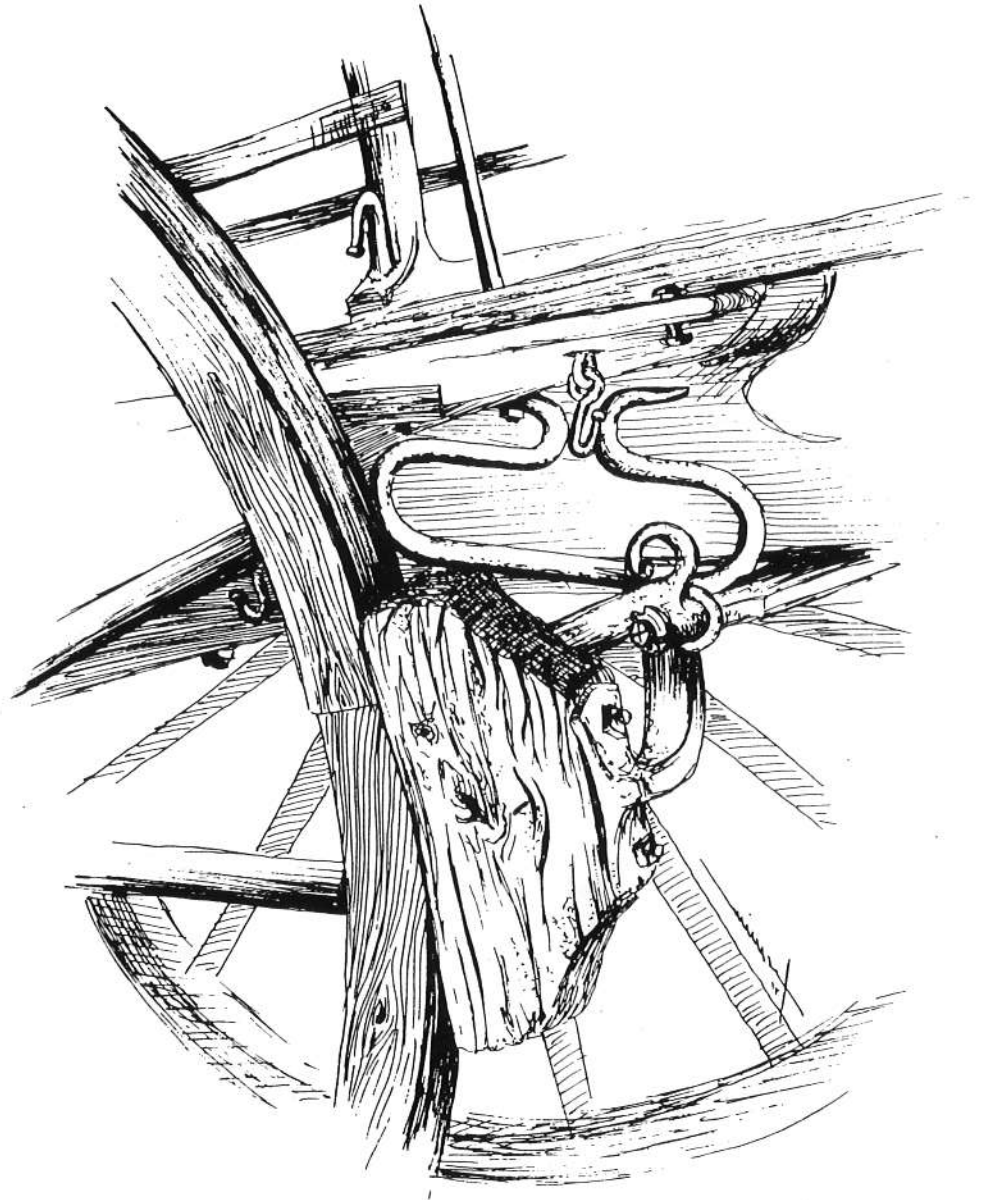
- A- Las diferentes maneras de indagar sobre una comunidad extranjera, de vivir en ella, y las normas necesarias para conseguirlo.
- B- Los pasos que hay que seguir para crear vínculos con los anfitriones.
- C- Los tipos de iniciativa relacionados con el proyecto de ayuda, los comportamientos que hay que tener para que sea aprobado y las formas de apoyo por parte de la comunidad. Ejemplos (y principios) de proyectos que han tenido éxito y de proyectos que no lo han tenido.
- D- El impacto que causa en la comunidad, cómo puede evaluarse e interpretarse.
- E- Ejemplos de cómo han finalizado los proyectos y de cómo las personas han abandonado la comunidad. Este tema se descuida a menudo, pero es esencial: atañe las costumbres y la ética.

3.- Tras un período de tiempo tan largo, transcurrido en una comunidad distinta a la suya propia, un medio útil para que los participantes puedan evaluar sus progresos interculturales es hacer un "test de interacción social". Sirve para poder examinar los contactos sociales reales que se han tenido.

- A- El animador pide que cada uno escriba el nombre de todos aquellos que han ido a verle a su residencia o a su centro social durante el último mes. Después, cada uno escribe el nombre de las personas en cuya casa ha estado. Seguidamente, pide a los miembros del grupo que precisen al lado de cada nombre el grupo cultural al que pertenecen esas personas. Los miembros deben analizar lo que estas listas les revelan en relación con sus propios valores. Se pueden obtener mejores resultados si se señala que estas listas son de uso exclusivo de los participantes, para ayudarles a tomar conciencia de la forma en que ocupan su tiempo de ocio. El animador puede añadir que, si lo que se les ha manifestado no les gusta, pueden intentar cambiarlo.
- B- Finalmente, pide que aquellos que quieran comuniquen al resto del grupo de qué han tomado conciencia respecto a sus relaciones en sociedad.

INDICE

Nº 1. PRESENTARSE A UN MIEMBRO DE OTRA CULTURA	1
Nº 2. GRUPOS CULTURALES MIXTOS	2
Nº 3. LOS INCIDENTES CRÍTICOS	4
Nº 4. ESTUDIOS DE CASOS	6
Nº 5. CORREO DE LECTORES	8
Nº 6. LOS JUICIOS DE VALOR	9
Nº 7. LOS SISTEMAS DE VALORES CULTURALES. Puntos de vista	12
Nº 8. PROYECTARSE EN UN GRUPO	13
Nº 9. CREAR SITUACIONES	15
Nº10. MODELO DE ROL PERSONAL	17
Nº11. ESCALA DE ROLES CONJUGABLES	20
Nº12. JUEGO DE ROLES	22
Nº13. EXPRESARSE SIN PALABRAS	25
Nº14. NOSOTROS Y VOSOTROS	27
Nº15. ESTEREOTIPOS	29
Nº16. EXAMEN DE LA COMUNICACIÓN FÍSICA: LA MANO	31
Nº17. LA PERSONA MULTICULTURAL	33
Nº18. CARRERA DE TESOROS CULTURALES	35
Nº19. COMPROMISO COMUNITARIO Y SERVICIO SOCIAL	36
VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL USO DE EJERCICIOS ESTRUCTURADOS CON GRUPOS INTERCULTURALES	38



**NUESTRO OFICIO NO ES NUESTRO DESTINO.
NO HAY OTRO OFICIO NI EMPLEO
QUE AQUEL QUE ENSEÑA AL HOMBRE
A SER LIBRE.**