

CUADERNO DEL PARTICIPANTE

Formación Cirque du Monde - Parte 2

Este magnífico cuaderno del participante pertenece a:



PROGRAMA DE CIRCO SOCIAL DEL
CIRQUE DU SOLEIL.

PRÓLOGO

Desde que el *Cirque du Soleil* posee los medios para materializar sus sueños eligió comprometerse con los jóvenes en situación vulnerable, entre otros, por medio de su programa de circo social del *Cirque du Monde*, el cual tiene como objetivo favorecer el desarrollo personal y social de estos jóvenes. Las acciones de *Cirque du Monde* se dan a conocer por medio de talleres de circo social, de formación, de apoyo y de servicio de consejería, redes de contacto y sensibilización.

Recientemente, *Cirque du Monde* se ha implicado en la producción de una serie de herramientas pedagógicas. El *Cuaderno del Participante* hace parte de esta serie y es fruto de la experticia adquirida por el *Cirque du Soleil* y sus numerosos socios y colaboradores desde 1995.

A la vez manual de referencia y cuaderno de bitácora, el *Cuaderno del Participante* tiene como objetivo equipar a los instructores y trabajadores sociales que realizan las formaciones *Cirque du Monde*. Por otro lado, *Cirque du Monde* decidió poner este cuaderno a la disposición de toda la comunidad de circo social con el fin de potenciar el desarrollo profesional de un mayor número de los que practican circo social. Esto permite, tanto a las personas naturales como a las organizaciones que realizan actividades de formación, utilizarlo libremente. Pero se debe tener en cuenta que esto no les da el derecho de organizar formaciones a nombre del *Cirque du Soleil*.

El *Cuaderno del Participante* es el producto derivado de la *Guía para el Formador en Circo Social*, la cual es el documento pedagógico de referencia de la Formación *Cirque du Monde*. En el *Cuaderno del Participante* se reúnen las temáticas que serán abordadas en las formaciones. Para cada una de las temáticas encontrará los objetivos, las nociones básicas y mensajes clave correspondientes. En anexo también se reúnen diversos documentos y cuadros prácticos relacionados con la planificación y el seguimiento de los proyectos de circo social. Por otra parte, hemos procurado dejar un espacio suficiente para tomar notas, para que pueda indicar con sus propias palabras los aprendizajes obtenidos en la formación.

¡Feliz formación!

AGRADECIMIENTOS

Coordinación de producción: David Simard

Asistente de producción: Adriana Díaz

Aprobación de contenido: Emmanuel Bochud, Lino de Giovanni, Héléne Brunet

Colaboradores: Michel Lafortune, Elisa Montaruli, Normande Hébert, Lino de Giovanni, Stéphane Batigne, Héléne Brunet, Annie Bouchard, Lorenzo Zanetti, Dirce Morelli, Emmanuel Bochud, David Simard, Andréa Seminario, Jan-Rok Achard, Daniel Turcotte, Jocelyn Lindsay, Christian Barrette, Édith Gaudet, Denyse Lemay, Richard Prigent

Coordinación lingüística de la versión en español: Adriana Díaz

Traducción del francés al español: AdTrad

Revisión lingüística de la versión en español: Mayra Parra

Dirección artística: Pierre Desmarais

Diseño gráfico: María Masella

Montaje y maquetación: Dominique Picard

Ilustraciones: Gabriel Benjamin Pérez Robles (alias "Gabo")

Queda prohibida cualquier forma de reproducción sin la autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito civil o penal./Any reproduction is strictly prohibited without prior authorization of the copyright holders. Any infringement is subject to civil or penal sanctions.

Todos los derechos reservados/All rights reserved

Producido en Canadá/Produced in Canada

CIRQUE DU SOLEIL.



© 2014 Cirque du Soleil

cirquedusoleil.com

Cirque du Soleil es una marca propiedad del *Cirque du Soleil* utilizada bajo licencia./*Cirque du Soleil* is a trademark owned by *Cirque du Soleil* and used under license.

FORMACIÓN BÁSICA EN CIRCO SOCIAL

El programa de Formación Básica en Circo Social tiene como objetivo preparar a los instructores y a los trabajadores sociales para realizar talleres de circo social con personas en situación vulnerable. Este programa les permite comprender mejor el contexto global de intervención en circo social. También busca desarrollar las habilidades necesarias para intervenir de forma apropiada con los socios en un contexto multicultural variado.

OBJETIVOS GENERALES DE LA FORMACIÓN

- Desarrollar una ética personal y profesional alta.
- Transmitir las bases de una pedagogía innovadora y participativa.
- Desarrollar un contexto de aprendizaje vinculado con la comunidad.
- Hacer de las artes una herramienta de desarrollo de la persona.

ÍNDICE

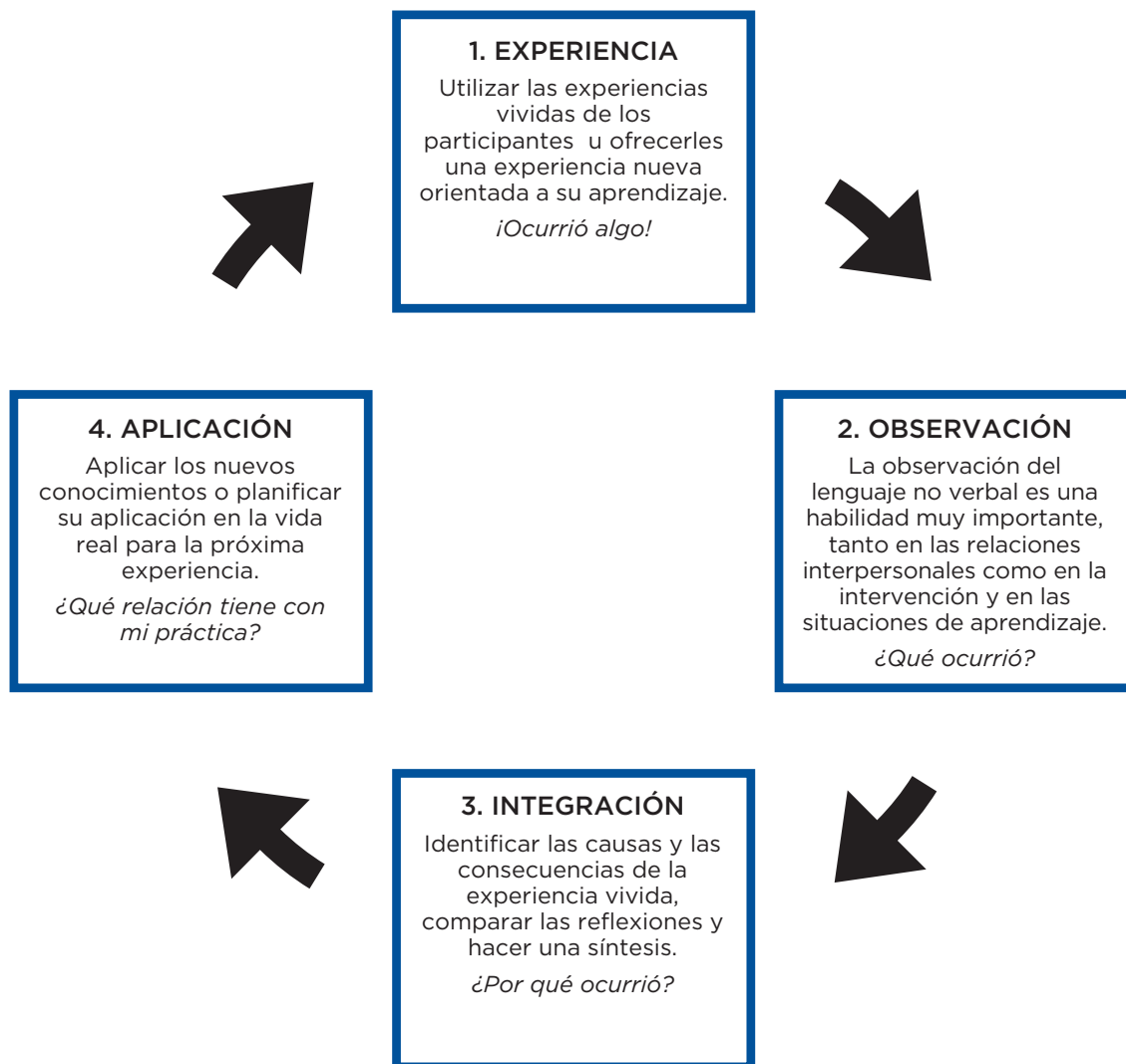
EL CICLO DE APRENDIZAJE EXPERIENCIAL	4
PLANTEAMIENTO PEDAGÓGICO	5
PLANIFICACIÓN	11
ANIMACIÓN Y GESTIÓN DE GRUPO	17
ASOCIACIÓN	23
GESTIÓN DE CONFLICTOS	27
RELACIONES INTERCULTURALES	33
ANEXOS	39

EL CICLO DE APRENDIZAJE EXPERIENCIAL

En este texto presentamos las cuatro etapas del ciclo de aprendizaje experiencial: experiencia, observación, integración y aplicación. Cada etapa corresponde a los diferentes modos de aprender de las personas. Algunas necesitan sentir cosas, percibir emociones, otras prefieren observar, reflexionar, analizar o interrogarse, y finalmente otras aprenden mejor a través de la acción. Al incluir todas las etapas en el aprendizaje, le permitimos a cada persona aprender según el modo que le es más propio.

Las actividades propuestas en cada módulo de esta formación se basan en las cuatro etapas del ciclo de aprendizaje experiencial.

EL CICLO DE APRENDIZAJE



PLANTEAMIENTO PEDAGÓGICO

OBJETIVOS DEL MÓDULO

Al final del módulo, el instructor y el trabajador social deberán ser capaces de:

- 1. Reconocer los planteamientos que influyen en la pedagogía del circo social;**
- 2. comprender los vínculos entre los pilares del circo social y su planteamiento pedagógico;**
- 3. comprender las competencias y los desafíos de un buen pedagogo;**
- 4. reconocer las condiciones que crean un entorno propicio para el aprendizaje.**

Una parte del planteamiento pedagógico consiste en ofrecer una presencia cálida, constante e incondicional, que no sea amenazante ni molesta, y que permita a los jóvenes participar a su propio ritmo. Recuerdo a un chico que pasó casi dos años ante nuestros talleres de circo en Los Ángeles sin participar nunca en él. Echaba una ojeada, motivado por la curiosidad, pero no participaba. Cuando finalmente se decidió a tomar parte en los entrenamientos, quedó rápidamente fascinado por el malabarismo. Hoy es uno de nuestros participantes más avanzados

y aplicados: puede hacer malabarismos con cinco bolos y siete pelotas. Si lo hubiéramos presionado a participar o insistido demasiado, sin duda este joven habría dejado de venir a curiosear por los talleres. Pero gracias a que permanecimos tranquilos, abiertos y conscientes de su presencia sin ponerle condiciones, se acercó a nosotros a su modo cuando se sintió preparado para ello. De esta manera pudimos entrar en contacto con él.



Philip Solomon, Instructor de Circo Social,
Cirque du Monde, Los Ángeles



EL PLANTEAMIENTO PEDAGÓGICO DEL CIRCO SOCIAL

El planteamiento pedagógico del circo social es el resultado de la experiencia, la práctica y la reflexión de muchos instructores y trabajadores sociales que han participado en formaciones y que han animado talleres en todo el mundo durante años. Poco a poco han ido emergiendo afinidades entre este planteamiento y los del mundo de la educación, como el aprendizaje experiencial o el aprendizaje cooperativo, que gozan ya de cierta notoriedad. Este planteamiento innova por el modo en el que integra las artes circenses en una serie de estrategias pedagógicas.

El planteamiento del circo social se basa ante todo en una pedagogía participativa. Más que expertos que transmiten sus conocimientos, los instructores y trabajadores sociales en circo social son animadores, acompañantes, mediadores y facilitadores que emplean sus recursos creativos para generar experiencias pedagógicas significativas. Para ello, deben prestar una atención particular a la calidad de las relaciones que establecen con los participantes. También es primordial que adopten en cada momento un comportamiento coherente, ético y marcado por el respeto, que favorezca a la vez la libertad de expresión de los participantes.

Esta visión pedagógica está directamente vinculada al objetivo principal que busca el circo social: el desarrollo personal y social de los jóvenes. A través de las actividades y aprendizajes, pero también por su actitud respecto al grupo, los instructores y los trabajadores sociales crearán las condiciones que permitirán a los participantes transformar y utilizar sus conocimientos y sus experiencias para recrear. En otras palabras, esta visión sitúa a las artes circenses como puente entre la pedagogía, la intervención social y la expresión artística.



PLANTEAMIENTOS PEDAGÓGICOS DE REFERENCIA

1. EL APRENDIZAJE EXPERIENCIAL

- Proceso en el que alguien, tras haber vivido una experiencia, emprende un proceso de reflexión que lo llevará a acciones.
- Una experiencia puede generar un aprendizaje sólo si está acompañada de un proceso de reflexión.
- El aprendizaje experiencial propone un ciclo de cuatro etapas para favorecer el aprendizaje: La experiencia, la observación, la integración y la aplicación.
- Toda experiencia es el resultado de la interacción entre la subjetividad de quien vive la experiencia (su historia, su realidad económica y su realidad afectiva) y las condiciones objetivas del entorno físico y social (la realidad en la que se vive la experiencia).

Ejemplo

2. EL APRENDIZAJE CONTEXTUALIZADO

- El aprendizaje contextualizado propone poner a los participantes en situación real para que puedan transferir los conocimientos que han aprendido en un contexto protegido.
- Cuando aprendemos en una situación “real” y significativa para nosotros, asimilamos mejor dicho aprendizaje.
- Hay que colocar los conocimientos en el contexto social y cultural en el que se generaron.

Ejemplo

3. EL APRENDIZAJE COOPERATIVO

- El aprendizaje cooperativo se centra en el desarrollo de las habilidades sociales de comunicación y en la solución de problemas enfatizando la importancia entre iguales en la adquisición de conocimientos.
- El trabajo en equipo y la confrontación de ideas permiten asimilar los aprendizajes eficazmente, abrirse a otros puntos de vista y aprender a afirmarse respetando a los otros.
- Los participantes constatan que no existe un modelo único, siempre válido, y aprenden a adaptarse a las diferentes circunstancias, grupos, culturas y regiones.

Ejemplo

4. EL APRENDIZAJE ESTRATÉGICO

- La enseñanza y el aprendizaje estratégicos se basan, en gran medida, en el papel que desempeñan los procesos mentales en el aprendizaje.
- El pedagogo deberá tener en cuenta los conocimientos anteriores para establecer vínculos con los nuevos contenidos, y facilitar así su adquisición.
- Un buen pedagogo sabe demostrar un interés real por sus participantes y dar sentido a los aprendizajes que propone situándolos en el contexto cultural.

Ejemplo

5. PEDAGOGÍA DE LA TOMA DE CONCIENCIA

- La pedagogía de la toma de conciencia propone un ideal de educación orientado en última instancia a capacitar a una persona para la decisión y la responsabilidad social. Para ello hay que hacer tomar conciencia a los individuos en el respeto a su cultura y en la necesidad de que todos participen en la construcción colectiva y democrática de la cultura y la historia.
- Entre las características de este planteamiento, destacamos la importancia de que se establezca un diálogo que, como relación no jerárquica entre las personas, favorezca la comunicación y el intercambio.
- También es primordial que los aprendizajes se ubiquen en la realidad, es decir, que la enseñanza corresponda a experiencias de vida concretas, al sentido común, a la vida cotidiana personal y desemboca en la acción social.

Ejemplo

SÍNTESIS

Como hemos mostrado, es difícil atribuir a la pedagogía del circo social una correspondencia directa y única con un planteamiento ya existente. Esta pedagogía se define más bien por las afinidades que posee con algunos de estos planteamientos, el cual presenta un perfil particular e innovador a la vez. Este planteamiento pedagógico introduce también las artes, específicamente las artes circenses, como modo privilegiado de enseñanza, lo que aporta una dimensión original y creativa en el modo de abordar el trabajo de educación con participantes en situación vulnerable.

No obstante, podemos observar ciertos elementos comunes en la mayoría de los planteamientos pedagógicos presentados. El instructor y el trabajador social del tándem de animación:

- **Deberán tener en cuenta los conocimientos ya adquiridos por los participantes; establecerán siempre un vínculo entre el aprendizaje y la realidad cultural y social de los participantes;**
- **acompañarán a los participantes para que transmitan el aprendizaje hacia otras esferas de su vida;**
- **favorecerán la participación activa del grupo incluyendo a todos en el proceso;**
- **tendrán una mayor experiencia en el proceso que en el contenido y prestarán una atención particular a la calidad de las relaciones afectivas que establecen con los participantes;**
- **deberán recurrir a estrategias creativas y variadas para alcanzar sus objetivos.**

Estos elementos son puntos de referencia que pueden servir para una reflexión más profunda sobre la pedagogía desarrollada en el circo social. Como este planteamiento se sitúa en los límites de la pedagogía alternativa y de la intervención social, tendrá que hacer frente progresivamente, en función de la naturaleza de los participantes y los contextos en los que se realiza, a nuevos retos. Por consiguiente, para continuar evolucionando, deberá integrar conocimientos existentes y dar prueba de creatividad para estimular la búsqueda de nuevas vías.

EL PROCESO PEDAGÓGICO¹

por Lorenzo Zanetti

Espontaneidad, humor, poca teoría, animación, libertad de expresión, interacción y confianza mutua son elementos esenciales del proceso pedagógico. No obstante, la necesidad de libertad y de transgresión, inherente al grupo de edad de los participantes, exige reglas claras y una cierta disciplina. El mejor modo de mantener la disciplina es dar a los jóvenes el poder de aplicar y de controlar ellos mismos las reglas establecidas. En este proceso, el educador servirá de mediador. Él se asegurará de que las actividades se orienten siempre hacia el respeto de los derechos del otro y a la construcción colectiva.

Para garantizar el éxito de este proceso pedagógico, el educador deberá:

- Conocer las diferencias entre los jóvenes, y no asumir nunca que son parecidos;
- ser sensible a las diferencias socioculturales;
- planificar antes de actuar;
- planificar las actividades teniendo en cuenta diferentes ejes de desarrollo de los jóvenes en los planos físico, psicológico e intelectual;
- mostrar espontaneidad y participar en los juegos con los jóvenes;
- valorar el progreso realizado y reforzar el optimismo de los jóvenes;
- mantener la coherencia de sus acciones;
- respetar las reglas establecidas por el grupo.

He aquí lo que forma la base de la seguridad que el joven necesita: actividades bien estructuradas y bien organizadas, equipos seguros y bien conservados, roles y atribuciones bien definidas, instrucciones claras y coherentes. También es importante que el joven participe en el proceso de educación. Para ello, el educador debe suscitar la participación del joven en la planificación de algunas actividades y en la resolución de los problemas cotidianos. Es importante elogiar los gestos responsables y recordar los buenos momentos y los resultados positivos, porque esto refuerza la autoestima y el sentimiento de seguridad. El educador deberá evitar las situaciones en las que deba imponer su voluntad, porque los jóvenes son muy críticos consigo mismos y temen el ridículo. Hay que respetarlos.

Para que este proceso pedagógico tenga éxito hay que crear un clima de flexibilidad, de buen humor, de calor, de reflexión y de afecto, un clima personalizado. Esto favorecerá el debate, la creatividad y la autoestima, lo que permite vivir experiencias. Es muy importante que el educador exprese sus sentimientos y que recuerde a los jóvenes que se preocupa por ellos y que los aprecia. Deberá animar la necesidad de los jóvenes de formar parte de la sociedad. Deberá mantenerse particularmente abierto y receptivo.

El educador no sólo deberá conocer las diferencias entre los jóvenes de su grupo, deberá también intentar comprenderlas y respetarlas. Principalmente, deberá esforzarse en conocer las condiciones de vida y el medio social de cada uno de los participantes; este conocimiento deberá guiarlo en su trabajo.

Es evidente que las orientaciones enumeradas hasta este momento son sólo orientaciones generales que deberán ponerse en práctica teniendo en cuenta las diferencias de temperamento de los jóvenes. Por lo tanto, es importante que el educador, inspirándose en su experiencia con los jóvenes, intente captar la personalidad de éstos, ya que esto lo ayudará a comprender mejor y respetar las diferencias y guiará su propio comportamiento frente a estas diferencias.

¹ Tomado de las Actas de la *Première rencontre internationale portant sur la formation de l'instructeur de cirque social*. (Junio, 2002). Réseau international de formation en cirque social (Red Internacional de Formación en Circo Social). [Documento interno, pp. 45-46]. Montreal, Canadá.



El instructor y el trabajador social deben adaptar su pedagogía en función a la evolución del grupo, a su vez influenciada por numerosos factores (duración del proyecto, energía del grupo, asiduidad, etc).

El proceso pedagógico es más importante que el resultado artístico o técnico.

El planteamiento pedagógico de Cirque du Monde se inspira en diversos planteamientos, entre ellos el aprendizaje experiencial.

En un contexto de intervención social, Cirque du Monde prioriza el planteamiento de animación en tándem instructor-trabajador social.

PLANIFICACIÓN

OBJETIVOS DEL MÓDULO

Al final del módulo, el instructor y el trabajador social deberán ser capaces de:

- 1. Conocer el proceso de planificación de los talleres de circo social;**
- 2. determinar los elementos que se deben tener en cuenta en la planificación de los talleres;**
- 3. comprender el modo en que se fijan los objetivos técnicos y sociales en función del proceso pedagógico;**
- 4. reconocer las ventajas de trabajar en tándem instructor-trabajador social durante la planificación de los talleres.**

Cuando se planifican los talleres es crucial permanecer a la escucha de los trabajadores sociales que interactúan a diario con los jóvenes. Como instructores, a veces sólo podemos estar presentes en los talleres unas horas a la semana. A menudo, es imposible comprender verdaderamente lo que interesa a nuestros jóvenes en tan poco tiempo. Vivimos esta situación en el Centro de Gays y Lesbianas de Los Ángeles, donde, durante semanas, intentamos aplicar un plan sin conseguir encontrar los elementos adecuados. Frustrado y confuso, fui a ver al responsable del personal y le pedí sugerencias para poder abordar esta situación.

Me dijo que a varias personas del centro les encantaba maquillarse y hacer teatro, y me sugirió el maquillaje facial. La semana siguiente hicimos un taller de maquillaje que no sólo fue nuestro taller más popular, sino que también permitió superar varios obstáculos, marcó profundamente a los participantes y mejoró la atmósfera de los talleres siguientes.

Philip Solomon, Instructor de Circo Social,
Cirque du Monde, Los Ángeles





LA PLANIFICACIÓN EN EL MARCO DE UN PROYECTO DE CIRCO SOCIAL

VENTAJAS DE LA PLANIFICACIÓN

El trabajo en tándem con un grupo de jóvenes requiere una importante labor de organización. Para evitar la improvisación, los talleres deben planificarse rigurosamente. Esta etapa preparatoria permite resolver o eliminar muchos de los problemas que pueden aparecer durante el taller: facilita las transiciones entre las actividades, determina el ritmo del taller, marca la evolución de los aprendizajes y reduce la necesidad de recurrir a la disciplina. La planificación favorece también el logro de los objetivos más lejanos, como la presentación de un espectáculo. Se trata por consiguiente de un trabajo preparatorio tanto a corto plazo (el taller) como a largo plazo (la sesión).

PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN

La planificación de la sesión permite fijar objetivos generales y prever las diferentes etapas que van a sucederse hasta alcanzarlos. Por lo tanto, deberá efectuarse antes del comienzo de la sesión. Antes de cada taller, el equipo de animadores se reunirá para hablar de los objetivos y las actividades específicas. Durante este período de intercambios, el trabajador social y el instructor definirán claramente los objetivos del taller y los medios para alcanzarlos. Ellos aprenderán también a conocerse mejor al compartir sus experiencias y su visión, e informarse mutuamente de sus competencias y de sus métodos respectivos.

PLANIFICACIÓN DE LOS TALLERES

La preparación de un taller deberá permitir prever adecuadamente el tiempo necesario para cada una de las actividades. También será la ocasión para que los animadores hagan ajustes con miras a motivar a los participantes y la dinámica del grupo. Dispondrán así de la oportunidad de evaluar la pertinencia de sus objetivos y sus intervenciones. El desarrollo del taller deberá establecerse con precisión, tanto en términos de contenido como de horario, así mismo, deberán definirse muy claramente las responsabilidades que incumben a cada animador. Estas responsabilidades no conciernen solamente al trabajo con los participantes, sino también a las tareas conexas, como la gestión de expedientes, la verificación del material y de los locales, la compra de material, etc. Repartir las funciones aclara las responsabilidades y, por consiguiente, reduce tensiones, frustraciones, malentendidos y riesgos de accidentes. Dará también un sentimiento de seguridad a los animadores, así como a los participantes, que ven que el instructor y el trabajador social poseen el mismo estatus.

UNA PLANIFICACIÓN DÓCIL PERO RIGUROSA A LA VEZ

Aunque sea rigurosa, la planificación no deberá ser rígida, deberá poder evolucionar durante el taller en función de las dinámicas individuales y colectivas, y del estado de las relaciones entre los participantes. Esta flexibilidad es fundamental para el éxito del taller y el progreso de los participantes.

Esta tabla propone un ejemplo de planificación de una sesión de 15 semanas, con una frecuencia de dos talleres de 3 horas por semana...¡La tabla podrá ajustarse al contexto de trabajo del instructor y del trabajador social y al ritmo de la comunidad!

PLANIFICACIÓN DE UNA SESIÓN DE CIRCO SOCIAL

EJEMPLOS DE OBJETIVOS: Formar un grupo cohesionado – Mejorar la relación entre los participantes y su comunidad – Mejorar las relaciones entre chicas y chicos – Mejorar la autoafirmación – Animar a los participantes para que tomen control de su cuerpo – Sensibilizar en la prevención del VIH – Reducir el consumo de drogas y alcohol

SEMANAS	OBJETIVOS TÉCNICOS <i>Lecciones de circo</i>	OBJETIVOS SOCIALES <i>Lecciones de vida</i>
1	BLOQUE 1- INICIACIÓN A LAS TÉCNICAS DE CIRCO 4 semanas <i>Iniciación a las técnicas de circo en relación con los objetivos de creación del grupo</i> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar las capacidades físicas de cada participante. • Utilizar progresivamente y con cuidado las actividades que requieran contacto físico. 	BLOQUE 1 – CREACIÓN DEL GRUPO 4 semanas <ul style="list-style-type: none"> • Recibir, adaptar y conocer a los demás. • Descubrir quién compone el grupo y cuáles son sus necesidades (p. ej., líderes, modelos de interacción?). • Establecer un código de conducta.
2		
3		
4		
5	BLOQUE 2 – APROPIACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE CIRCO 6 semanas <i>Apropiación de las técnicas de circo en relación con los objetivos de cohesión del grupo</i> <ul style="list-style-type: none"> • Profundizar el conjunto de las técnicas. • Intensificar el uso de técnicas interdependientes (p. ej., mano a mano, pirámides). • Favorecer la creatividad y la representación teatral 	BLOQUE 2 – COHESIÓN DEL GRUPO 6 semanas <i>Ejercicios continuos de cohesión y consolidación del grupo</i> <ul style="list-style-type: none"> • Estimular las interacciones en los momentos formales e informales. • Favorecer las actividades de desarrollo personal (p. ej., autoafirmación, desarrollo de la confianza). • Favorecer un cierto grado de aceptación del contacto físico entre los participantes. • Utilizar los recursos del grupo con miras al aprendizaje y al apoyo social.
6		
7		
8		
9		
10		
11	BLOQUE 3 – CONCENTRACIÓN EN UNA TÉCNICA DE CIRCO 3 semanas <ul style="list-style-type: none"> • Crear números para la presentación. • Practicar y encadenar los números. 	BLOQUE 3 – INTENSIFICACIÓN DE LOS PROCESOS DEL GRUPO 3 semanas <ul style="list-style-type: none"> • Favorecer el desarrollo de competencias para la realización de un proyecto común: gestión del consenso y del estrés antes de la presentación.
12		
13		
14	BLOQUE 4 – ENSAYO GENERAL Y PRESENTACIÓN	
15	BLOQUE 5 – RETROACCIÓN SOBRE EL APRENDIZAJE 1 Taller <ul style="list-style-type: none"> • Hacer una retrospectiva de la presentación (p. ej., ver un video). • Evaluar el aprendizaje técnico. 	BLOQUE 5 – RETROACCIÓN DE LA EXPERIENCIA DE GRUPO 1 Taller <ul style="list-style-type: none"> • Hacer una retrospectiva sobre los progresos individuales y del grupo. • Transmitir información para la próxima sesión o dirigir a los participantes hacia otros recursos.

Esta tabla muestra un ejemplo de planificación de un taller de tres horas en la 2ª semana de la sesión.

PLANIFICACIÓN DE UNA SESIÓN DE CIRCO SOCIAL

TALLER: # 2	DURACIÓN: 3 horas	PRESENCIA: 7 chicas 14 chicos
INSTRUCTOR(ES): Mamoudou y Geneviève	TRABAJADOR(ES) SOCIAL(ES): Alice	OTRO(S): N/A

OBJETIVO GENERAL DE LA SESIÓN:

Cambiar la percepción de la comunidad respecto a los participantes y viceversa.

OBJETIVOS TÉCNICOS DEL TALLER

Lecciones de circo

- Crear un ritual de calentamiento.
- Descubrir disciplinas de circo : Pirámides, mano a mano y malabarismo.

OBJETIVOS SOCIALES DEL TALLER

Lecciones de vida

- Crear vínculos para facilitar los encuentros entre los participantes (juegos de grupo y de confianza).
- Motivar al grupo: disfrutar y facilitar los logros.

DESARROLLO

DURACIÓN APROX.	ACTIVIDADES <i>(escribir todas las actividades incluyendo el recibimiento, las pausas y la salida /la retrospectiva)</i>	LÍDERES DE LAS ACTIVIDADES <i>(nombres)</i>	NECESIDADES RELACIONADAS CON LAS ACTIVIDADES <i>(material, seguridad, calentamiento, creación de subgrupos, temas de debate, etc.)</i>	ACTIVIDADES REALIZADAS	
				SI	NO
10 min.	Recibimiento de los participantes	Todos	Estar dispuestos	X	
5 min.	Información sobre el taller	Alice		X	
15 min.	Juego de nombres: Jump higher (animar utilizando los nombres)	Mamoudou	Tizas	X	
15 min.	Juego: el Trío se Entusiasma	Geneviève	3 bolas + 3 subgrupos	X	
15 min.	Calentamiento	Mamoudou y Geneviève	Colchoneta de gimnasia	X	
20 min.	Desarrollar el espíritu de equipo: Pasar la cuerda	Alice	3 subgrupos + colchoneta de gimnasia + cuerda	X	
10 min.	Pausa	Todos	Jugos y refrigerios, acompañar a los participantes y favorecer los encuentros informales	X	
45 min.	2 actividades en rotación: Malabarismo y Mano a Mano	Mamoudou (bola) Geneviève (mano)	2 subgrupos + pelotas + colchoneta de gimnasia Mamadou = responsable del tiempo + rotación de los grupos	X	
25 min.	Pirámide de grupo	Geneviève	Colchoneta de gimnasia + cuaderno + dibujo de pirámides		X
5 min.	Guardar el material	Todos		X	
10 min.	Retorno: El Club de la Palabra (bolo= micro)	Alice	1 bolo	X	
5 min.	Cierre: El Círculo de Cuerda	Mamoudou	1 cuerda sólida bien atada		X

SEGUIMIENTO

COMENTARIOS GENERALES:

(Dinámica de grupo, dificultades encontradas, intervenciones sociales, modificaciones que se deben considerar, etc.)

- Buena dinámica de grupo, varias alianzas → Durante la creación de los subgrupos, asegurarse de separar a los amigos, las alianzas.
- Los ejercicios mano a mano pueden incomodar o molestar a algunos → Privilegiar ejercicios cuyo contacto no genere incomodidad.
- Prever más tiempo para realizar la pirámide de grupo en el siguiente taller.
- Intervención menor luego de ciertos comentarios negativos de ciertos participantes sobre otros.
- Hacer un seguimiento con Valentino, que se fue durante la pausa.
- Jonathan y Rebecca tienden a quedarse rezagados del grupo.

OBJETIVOS DEL PRÓXIMO TALLER:

- Continuar el trabajo de malabarismo y del mano a mano (progresión). Introducir la pirámide y el rola-bola.
- Proseguir la creación de los vínculos entre los participantes. Hacer un esfuerzo particular para integrar a Jonathan y a Rebecca.



Los objetivos técnicos de circo se establecen en función de los objetivos sociales perseguidos.

Evaluar el estado físico y psicológico de los participantes permite diseñar una planificación adaptada a sus necesidades individuales.

Establecer una progresión y un ritmo en las actividades de aprendizaje es un componente importante del proceso de planificación.

La planificación de los talleres mejora la cohesión entre el tándem de animación, los participantes y el conjunto de las personas implicadas en el proyecto, además de que reduce el recurso a la disciplina.

La planificación no es sinónimo de rigidez, es importante mostrar flexibilidad.

ANIMACIÓN Y GESTIÓN DE GRUPO

OBJETIVOS DEL MÓDULO

Al final del módulo, el instructor y el trabajador social deberán ser capaces de:

- 1. Reconocer sus puntos fuertes en animación y los elementos que habría que mejorar;**
- 2. reconocer los elementos que aseguren una buena dinámica de grupo;**
- 3. definir estrategias que permitan gestionar un grupo y hacerlo interactuar;**
- 4. determinar los elementos capaces de crear un clima de autorregulación en el grupo.**

Era invierno cuando fui por primera vez a la comunidad atikamekw de Manawan. La trabajadora social que debía acompañarnos no pudo acudir porque acababa de producirse un suicidio en la comunidad. A pesar de todo, decidimos hacer el taller para permitir a los jóvenes realizar una actividad que les hiciera pensar en otra cosa. Mi ayudante y yo nos encontramos frente a cuarenta jóvenes en el gimnasio de la escuela. Estaban sentados y sólo hablaban en atikamekw. Se reían de nosotros y no querían quitarse las botas. En realidad, nos estaban poniendo a prueba. Tuvimos que esperar 30 minutos, hasta que finalmente pudimos localizar al líder, a quien acabamos por convencer. Éste se quitó las botas y, dos segundos más tarde todo el mundo repitió su gesto. Fue instantáneo. A menudo, implicar a los líderes da muy buenos resultados.

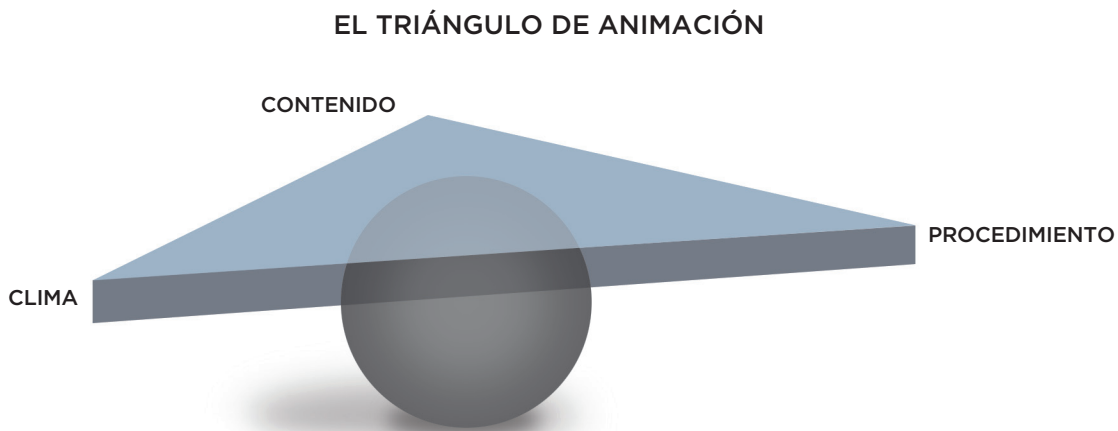
Karine Lavoie, Instructora de Circo Social,
Cirque du Monde, Montreal





EL TRIÁNGULO DE ANIMACIÓN

El papel principal del instructor y del trabajador social que asumen la tarea de animar un grupo de participantes es encaminar progresivamente al grupo hacia su madurez y su autonomía. Para asegurar las condiciones óptimas de la transmisión de conocimientos, en función del progreso de los participantes, el instructor y el trabajador social deberán tener en cuenta el contenido, adoptar un procedimiento que facilite dicha transmisión y permanecer sensibles al elemento socioafectivo del grupo.



• El contenido

El objetivo perseguido por el grupo favorece su cohesión y constituye el elemento principal de motivación y de progreso. El instructor y el trabajador social deberán asegurarse de que los aprendizajes y las ideas circulen y que se comprendan bien. Para ello, ambos deberán:

- Definir el contenido;
- hacer el contenido accesible a todos;
- crear vínculos;
- resumir, sintetizar las adquisiciones, los aprendizajes y las opiniones.

• El procedimiento

Los métodos y las reglas adoptadas para llevar a cabo los objetivos del grupo deben ser claros y aceptados por todos los participantes del grupo. El instructor y el trabajador social tendrán como tareas:

- Estimular la participación;
- frenar la energía si llega a ser fuente de perturbación;
- administrar el tiempo;
- favorecer la participación de cada uno.



• **El clima (el elemento socioafectivo del grupo)**

El instructor y el trabajador social deberán ser sensibles a la carga emocional del grupo. Su función es mantener en el grupo un clima socioafectivo favorable para el aprendizaje y el progreso. El instructor y el trabajador social participarán en el establecimiento de un clima positivo al hacer circular lo que sienten los participantes y teniendo en cuenta los diferentes tipos de participación de los miembros. Éstos últimos deberán, particularmente:

- Recibir y valorar a cada participante, interesarse por él;
- favorecer la serenidad y la solidaridad durante los momentos formales e informales;
- objetivar las ideas, las tensiones;
- verbalizar las dificultades, los obstáculos, lo que no se dice.

Notas 

LOS COMPORTAMIENTOS PROBLEMÁTICOS

El siguiente cuadro presenta una síntesis de los diferentes comportamientos individuales problemáticos. Tales comportamientos suponen un obstáculo para el desarrollo y el progreso del grupo a la hora de abordar los objetivos. Por esta razón, generalmente son juzgados severamente por el resto de los miembros. Tarde o temprano, los miembros que adoptan estos comportamientos son ignorados o rechazados, a menos que el grupo utilice su actitud para expresar cierto malestar y sólo asigne a estos miembros papeles disfuncionales.

Cuando observe tales comportamientos, el trabajador social deberá tomar una posición neutra y estructurar los intercambios de manera que los miembros participen de manera instructiva. A veces, esto implica organizar actividades en subgrupos o dedicar una atención particular a cada persona durante cierto tiempo para reducir el lugar que ocupan ciertos miembros. Otras veces puede hacerse un comentario, procurando obviamente no contradecir la opinión de estos miembros o subvalorarlos ante los otros. He aquí unos ejemplos: “Creo que tienes ideas muy interesantes, pero me gustaría saber lo que piensa el resto”; “tengo la impresión de que insistes para que los otros miembros estén de acuerdo contigo. Me gustaría conocer otros puntos de vista sobre este tema”; “me parece que estamos avanzando lentamente. ¿Alguien tiene alguna sugerencia para agilizar el debate?”

CATEGORÍAS Y PERFILES DE COMPORTAMIENTOS INDIVIDUALES PROBLEMÁTICOS

CATEGORÍA	PERFIL	DEFINICIÓN	INTERVENCIONES
Los inoportunos	El hablador	Piensa en voz alta, habla sin cesar	
	El digresor	Desvía la conversación, salta de un tema a otro	
	El quisquilloso	Se queda en los detalles	
	El gracioso	Evita los temas serios, toma todo en broma	
	El especialista	Se presenta como el experto sabelotodo	
Los opositores	El terco	Se cierra en su posición	
	El objetor	Critica sin cesar	
	El arrogante	Impone sus ideas, lo sabe todo	
	El agresivo	Hace reinar un clima de hostilidad	
Las personas que se quedan aparte	El disgustado	Se calla porque está en desacuerdo	
	El temeroso	Se siente incompetente	
Los lastres	El presuntuoso	Encuentra los debates sin interés	
	El indiferente	No se siente implicado	
	El conformista	No tiene opinión personal	

TABLA DE OBSERVACIÓN DE UNA ANIMACIÓN

He aquí una tabla que le permitirá evaluar sus propias animaciones y las de sus colegas. También puede servir de lista de verificación de los puntos que deben tenerse en cuenta en el momento de una animación. Encierre en un círculo el número correspondiente a su apreciación de este elemento de la animación.

	No se aplica	Insuficiente	Bajo	Bien	Muy bien	Excelente
COMUNICACIÓN VERBAL						
Claridad y precisión de las consignas	N/A	1	2	3	4	5
Pertinencia de las intervenciones durante la animación	N/A	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN PARAVERBAL						
Tono de voz	N/A	1	2	3	4	5
Ritmo del discurso	N/A	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN NO VERBAL						
Posición en el espacio	N/A	1	2	3	4	5
Gestos	N/A	1	2	3	4	5
Contacto visual	N/A	1	2	3	4	5
COMPORTAMIENTOS RELACIONALES						
Reparto equitativo de las tareas en la animación	N/A	1	2	3	4	5
Capacidad de adaptación al grupo	N/A	1	2	3	4	5
Capacidad de establecer vínculos de confianza	N/A	1	2	3	4	5
ESTRUCTURA DE LA ANIMACIÓN						
Introducción	N/A	1	2	3	4	5
Desarrollo	N/A	1	2	3	4	5
Conclusión	N/A	1	2	3	4	5
Evaluación	N/A	1	2	3	4	5
Gestión del tiempo	N/A	1	2	3	4	5

Comentarios

Dos cosas que me gustaron de la animación:

Dos recomendaciones para mejorarla:



En la animación, es importante prestar atención tanto al contenido como a los procedimientos y al clima.

La utilización de estrategias de animación que favorecen la participación permite establecer y mantener una dinámica de grupo positiva.

Es importante respetar la cultura y el ritmo de evolución de cada grupo.

Frente a situaciones problemáticas, el instructor y el trabajador social deben reaccionar rápidamente para evitar el deterioro del clima del grupo y el conflicto entre los participantes.

ASOCIACIÓN

OBJETIVOS DEL MÓDULO

Al final del módulo, el instructor y el trabajador social deberán ser capaces de:

- 1. Determinar la responsabilidad del instructor y del trabajador social en la asociación;**
- 2. reconocer los beneficios y los retos del trabajo en asociación.**

En Montreal, el Cirque du Monde no habría tenido un impacto tan importante sin la gran colaboración de nuestros cuatro socios: C.A.C.T.U.S. Montreal, Le Bon Dieu dans la rue, En Marge 12-17 y Plein Milieu. Estos organismos tienen planteamientos, clientelas y reglas de funcionamiento diferentes. Aun así, todos convergen en un terreno común con los talleres de Cirque du Monde: sus participantes forman un solo y único grupo, los trabajadores sociales se relevan para cubrir las franjas horarias de los talleres, adoptan un código de conducta y establecen estrategias comunes de reclutamiento. En definitiva, cada uno despliega sus recursos y cumple los compromisos necesarios para la buena marcha de los talleres. Al final, esto permite que sean más numerosos los jóvenes que puedan gozar de talleres de calidad en circo social.

Michel Lafortune, Director de Circo Social,
Cirque du Soleil, Montreal





VENTAJAS DE LA ASOCIACIÓN

La asociación tiene varias ventajas: Nosotros adaptamos su reflexión al contexto del circo social:

1. Los socios multiplican los medios disponibles cuando ponen recursos en común;
2. la asociación aumenta la gama y el alcance de las acciones que pueden ser emprendidas;
3. la asociación anima a los miembros de una comunidad a asumir una responsabilidad mayor para su desarrollo;
4. la asociación crea una fuerza impresionante gracias al reconocimiento de la diversidad y de los papeles complementarios de las partes del proyecto;
5. en una perspectiva de trabajo en equipo, la asociación da la posibilidad a algunos socios de contribuir al desarrollo de las capacidades de los otros.

INCONVENIENTES DE LA ASOCIACIÓN

Una asociación puede presentar también ciertos inconvenientes:

1. La dificultad de entenderse y de hacer frente a los conflictos;
2. la apropiación del poder por un grupo pequeño;
3. la dificultad de aceptar que otros funcionan a otro ritmo;
4. el temor al cambio;
5. el control del acceso a la información o la no disponibilidad de la información.



CÓMO LOGRAR UNA ASOCIACIÓN ÉXITOSA

He aquí los puntos más importantes que permiten el éxito de una asociación:

1. No imponer su punto de vista desde el inicio.
2. No olvidar que el interés de la comunidad debe ser la primera motivación de la asociación.
3. Definir claramente cómo las acciones previstas permitirán alcanzar objetivos comunes.
4. Determinar explícitamente las funciones, los costos, los beneficios y los riesgos que serán compartidos.
5. Evitar comportamientos inflexibles.
6. Comenzar con pequeños proyectos y pequeños logros antes de implementar asociaciones a más largo plazo.
7. Hacer de la comunicación una prioridad en cada etapa del desarrollo.
8. Planificar con todos los socios.
9. Evaluar juntos.
10. Reevaluar constantemente las condiciones de la asociación.
11. No olvidar que son los individuos quienes crean las asociaciones y los que logran su éxito.

Notas 



Una buena asociación permite llevar acciones de mayor magnitud.

La asociación debe basarse en una relación ganador-ganador.

La actitud de apertura y de colaboración es el factor que más contribuye al éxito de una asociación.

GESTIÓN DE CONFLICTOS

OBJETIVOS DEL MÓDULO

Al final del módulo, el instructor y el trabajador social deberán ser capaces de:

- 1. Conocer los componentes y la evolución de un conflicto;**
- 2. definir estrategias para manejar conflictos o atenuar su impacto;**
- 3. determinar las etapas de la resolución de conflictos o de la mediación.**

Si siento que algo está sucediendo en la vida del grupo, por ejemplo una crisis, es importante para mí sentarme con ellos y dedicarles tiempo. Si hay alguien que sufre, nos sentamos juntos para ver lo que se puede hacer para ayudar a esta persona. Es un automatismo que he creado: cuando hago un círculo, ellos saben que lo hago para hablar. Se ayudan mucho entre sí, y oriento mis intervenciones en ese sentido. Una vez se produjo una crisis muy fuerte en un grupo cuando estábamos preparando un espectáculo que debíamos representar en Montreal en noviembre. Había un joven que siempre venía drogado y borracho desde el principio del curso escolar. Fumaba marihuana y bebía cerveza. Los otros jóvenes no querían que participara en los talleres. Les dije que si querían ayudarlo había que aceptarlo a pesar de todo. Esto lo ayudó, y cada vez llegaba menos drogado y borracho al taller. Pero una semana antes del espectáculo otro joven del grupo le dijo: “No eres más que un drogadicto”. Aquello no le gustó, la situación degeneró y al final todo el mundo quería abandonar. Yo estaba sola para hacerme cargo de los jóvenes, eran doce. Me sentí desanimada, pero finalmente les dije: “Hemos empezado algo, hemos montado un bello espectáculo.

Al menos podríamos terminar lo que hemos empezado juntos. Después, pueden hacer lo que quieran, pueden continuar o dejar el circo. Pero quiero que sepan cómo se siente alguien cuando acaba algo que ha empezado”. Al final ellos mismos manejaron la crisis y todo funcionó bien. Intento transmitirles técnicas de gestión de crisis.

Alice Echaquan, Técnica en Educación Especializada,
Cirque du Monde, Manawan





¿QUÉ ES UN CONFLICTO?

Los conflictos son parte integrante de la vida en sociedad, una situación conflictiva puede aparecer en cuanto entramos en contacto con los otros. Un conflicto puede definirse como un desacuerdo que implica al menos a dos personas o a dos grupos, debido a una divergencia de opiniones, de intereses o de percepciones sobre un objetivo, un proyecto, un recurso o un comportamiento que concierne a ambas partes. Los conflictos pueden ser reales o simbólicos, anecdóticos o experienciales, y se traducen en manifestaciones de desacuerdo físicas o psicológicas, violentas o insidiosas. Las situaciones conflictivas no deben considerarse necesariamente negativas, porque los conflictos pueden también constituir motores de cambio y de creación.

COMPRENSIÓN DEL CONFLICTO

Comprender un conflicto entre dos partes, es:

1. Comprender el modo en el que se organiza la interdependencia de las partes:

- ¿En qué sentido cada una de las partes necesita a la otra?
- ¿En qué sentido cada una de las partes tiene poder sobre la otra?

2. Comprender la incompatibilidad:

- ¿Qué se percibe como incompatible con el objetivo de cada uno?

3. Comprender cómo se manifiesta el conflicto en las interacciones sociales:

- ¿Quiénes son las personas implicadas?
- ¿Qué comportamientos adoptan?
- ¿Cuál es el impacto de estos comportamientos en los otros?

Notas 

¿CUÁLES SON LOS TIPOS DE CONFLICTOS?

Los dos tipos de conflicto en los que deberán centrarse tanto el instructor como el trabajador social, son los conflictos interpersonales y los conflictos de grupo. En el contexto del circo social, estos conflictos podrán producirse en tres esferas diferentes:

LOS CONFLICTOS ENTRE EL TÁNDEM DE ANIMACIÓN Y LOS PARTICIPANTES O ENTRE LOS PARTICIPANTES

Los instructores y los trabajadores sociales de circo social trabajarán siempre con participantes, chicos y chicas, de cualquier origen. Animar grupos de personas en situación vulnerable conlleva necesariamente conflictos. En ciertas situaciones extremas, estas personas pueden adoptar comportamientos rebeldes, asociales o hasta agresivos. El instructor y el trabajador social deberán tratar este tipo de conflictos utilizando estrategias de gestión de grupo, si la situación se presta a ello, o interviniendo individualmente con la persona implicada para asegurar el buen funcionamiento de su grupo.

LOS CONFLICTOS ENTRE LOS MIEMBROS DEL TÁNDEM DE ANIMACIÓN

En un equipo de animación, cada uno llegará con su propia visión del papel del instructor y del trabajador social, sus prácticas y sus actitudes. Compartir estas visiones, indispensable para perseguir un objetivo común, implica intercambios, pero también enfrentamientos, ya que la gente suele estar convencida de estar en posesión de una parte de la verdad, e incluso, a veces, de toda la verdad. En tal caso hay que encontrar los medios para reconciliar puntos de vista y la forma de eliminar tensiones.

LOS CONFLICTOS CON LOS ORGANISMOS

Un instructor o un trabajador social contratado por un organismo o por una institución puede vivir conflictos causados por desacuerdos y visiones diferentes. Un conflicto puede también emerger cuando existe ambigüedad, ya sea en lo que respecta al funcionamiento, las tareas o los roles de cada uno. La incompatibilidad de los objetivos perseguidos y de los valores también puede causar conflictos. Finalmente, la intensidad del conflicto puede ser mayor si el margen de maniobra es escaso, si los individuos son interdependientes y si faltan mecanismos para liberar las tensiones.



¿CÓMO TRATAR UNA SITUACIÓN DE CONFLICTO?

En caso de conflicto en el grupo, el instructor y el trabajador social deberán implicarse activamente para encontrar una solución satisfactoria. Ésta no es siempre la más rápida ni la más fácil: lo más adecuado es tratar de elaborar una solución eficaz que permita a todos progresar y aprender. La resolución de un conflicto puede adoptar distintas formas, por ejemplo la reconciliación de las partes, la búsqueda de un consenso, de un área de entendimiento o de una solución que permita funcionar al grupo. El instructor y el trabajador social deberán desempeñar un papel de mediador para mantener el equilibrio del grupo.

Existe un cierto consenso sobre el modo de abordar una situación de conflicto. Esta intervención se produce en tres fases. A continuación explicaremos cada una de modo sistemático para facilitar la mediación en una situación de conflicto.

Fase 1: Exponer su visión de los hechos

- Cada parte describe su percepción de la situación presentando los hechos observables, las consecuencias para ella, su interpretación de las causas y las necesidades que busca satisfacer.
- Cada parte escucha atentamente el punto de vista de la otra.

Fase 2: Asegurarse que ambas partes comprenden lo mismo

- Cada parte reformula la manera en que comprende el problema de la otra parte.
- Las posiciones se clarifican durante un período de preguntas.
- La reformulación es necesaria cuando hay una mala comprensión.

Fase 3: Buscar una solución

- Las partes exploran varias soluciones posibles (p. ej., procedimientos, normas de conducta).
- Las partes evalúan estas posibilidades priorizando una solución ganador-ganador que pueda prevenir la aparición de otros conflictos.
- Se selecciona y eventualmente se aplica la mejor solución.

Durante el proceso, cada parte debe permanecer concentrada en la exposición del problema sin atacar a la otra parte. Los comentarios no pueden aludir al pasado, excepto si sirven para comprender mejor las circunstancias presentes. Los cambios propuestos deben referirse a comportamientos observables. También, debe utilizarse un lenguaje corporal coherente con las expresiones verbales. En todo momento, si las discusiones suben de tono, hay que aplazar el encuentro.



UN CONFLICTO RESUELTO

A continuación presentamos una serie de resultados que pueden ser satisfactorios luego de aplicar un proceso de resolución de conflictos:

1. Las partes se reconcilian a través de un consenso en el que ambas ganan.
2. Las partes mantienen su postura, pero encuentran un área de entendimiento que reconcilia sus intereses.
3. Las partes continúan manteniendo sentimientos hostiles entre sí, pero se restablece un clima de funcionamiento aceptable.
4. Las partes fueron forzadas a aceptar una solución en la que ambas pierden, pero que permite la continuidad del proyecto.

¿CONFLICTO O SITUACIÓN DE CRISIS?

En los talleres de circo social, suelen generarse conflictos entre los participantes por diversas razones. El proceso de gestión de un conflicto propuesto en esta guía es eficaz para resolver la mayoría de estos conflictos. En cambio, ciertas situaciones de crisis requieren una intervención más especializada que va más allá de las capacidades del instructor o del trabajador social. Puede tratarse, por ejemplo, de un estado de intoxicación o de psicosis, de pensamientos suicidas, de un comportamiento ilícito, de un caso de acoso psicológico o sexual, de un altercado violento o incluso de un conflicto que implique a grupos delictivos. A pesar de su deseo de ayudar, el instructor y el trabajador social deberán reconocer las situaciones que sobrepasan sus límites y ponerse en contacto con los recursos apropiados, ya sean profesionales especializados en el tipo de crisis generada o servicios de emergencia.

Notas 



Siempre hay dos partes implicadas en un conflicto: una persona no puede ser la única responsable.

La función del instructor y del trabajador social no es encontrar la solución más fácil y rápida, sino aquella que tenga más sentido y que ofrezca una ocasión de aprendizaje para todos.

La energía que se invierte en evitar un conflicto puede ser a veces mayor que la necesaria para resolverlo.

Para resolver un conflicto, las dos partes deben mantener una confianza mutua e implicarse activamente.

RELACIONES INTERCULTURALES

OBJETIVOS DEL MÓDULO

Al final del módulo, el instructor y el trabajador social deberán ser capaces de:

- 1. Conocer las habilidades que favorecen la comunicación intercultural;**
- 2. adaptar el programa de circo social en función del contexto cultural en el que se desarrolla;**
- 3. utilizar herramientas para prepararse y sensibilizarse sobre la realidad cultural del grupo en el que han de intervenir.**

Hay un juego que se llama “Zip Zap Zop”, se trata de un juego de concentración en el que se pueden añadir consignas. Yo añadí una que se llama “Disco, Disco Time”: cuando un participante comete un error, todo el mundo se pone a aplaudir, a patear y a cantar “Disco, disco, disco time”. El joven que se equivoca debe ir al centro del círculo y hacer un paso de baile. En general, el efecto es que los jóvenes se concentren porque no quieren salir a bailar delante de todo el mundo. Esto funciona muy bien en Europa y América del Norte. ¡Pero no en Brasil!

A los jóvenes brasileños les gusta tanto bailar que, para ellos, era una recompensa y se equivocaban a propósito para mostrar sus pasos de baile.

Emmanuel Bochud, Formador de Circo Social,
Cirque du Soleil, Montreal





LA CULTURA EN EL MARCO DEL CIRCO SOCIAL

Para un instructor o un trabajador social que trabaja en una comunidad o un medio sociocultural que no es el suyo, las relaciones interculturales pueden representar un verdadero desafío. Cuando descubren otra cultura, llaman poderosamente la atención otros modos de ser y de hacer, lo que les lleva a redefinir quiénes son y qué quieren ser. Para ello es útil comprender ciertas nociones, comenzando por la noción de cultura.

DEFINICIÓN DE CULTURA

La cultura puede definirse como un conjunto de características humanas no innatas, sino adquiridas por el aprendizaje en el seno de una sociedad. Algunas de estas características son visibles, como la lengua, los comportamientos y las costumbres. En cambio, otras son menos accesibles, como la visión del mundo, las creencias, los valores y la forma de pensar. No obstante, estas últimas actúan como un filtro y tienen una incidencia constante en nuestras percepciones.

EL ICEBERG DE LA CULTURA DE KOHLS



LAS HABILIDADES EN COMUNICACIÓN INTERCULTURAL

En el mundo actual, es cada vez más útil saber comunicarse con personas de diversas culturas. Para conseguirlo, tenemos que aprovechar nuestra inteligencia y nuestra creatividad y poseer ciertas habilidades mínimas de las que hablaremos a continuación.

Aprender a conocerse a sí mismo:

- Explorar tanto su propia cultura como otras culturas.
- Tener en cuenta la influencia de su propia cultura en sus interpretaciones.

Evitar los estereotipos:

- Medir la conformidad y la precisión de la percepción propia con la realidad.
- Desconfiar de las generalizaciones: no partir de la presunción de que el acento o el color de la piel, por ejemplo, implican un tipo particular de valores y de comportamientos.

Evitar los juicios rápidos:

- Dedicar tiempo para analizar una situación antes de sacar conclusiones.
- Preguntar y recabar información para comprender mejor.

Descubrir los marcos de referencia de los otros:

- Adoptar una posición de aprendizaje respecto a los otros.
- Buscar más de una interpretación en una situación de comunicación intercultural.

Aprender a negociar:

- Buscar las similitudes entre las culturas, más que las diferencias.
- Buscar una explicación que permita objetivar un problema.
- Buscar un consenso que permita superar las diferencias.

Desarrollar capacidades de comunicador:

- Formular mensajes precisos, organizados y estructurados.
- Aprender a utilizar la voz, pero también el cuerpo, durante la transmisión de un mensaje.
- Explicar los mensajes verbales y no verbales transmitidos.
- Tener en cuenta el contexto de una comunicación: el momento y el lugar en que se desarrolla.

Dedicar tiempo a comunicar:

- Aprender a respetar los ritmos y los estilos de comunicación propios de cada cultura.
- Ser paciente: el tiempo puede ser un aliado en una situación de comunicación intercultural.
- Tratar de establecer lazos con el entorno social de una persona.





Cualquiera que sea la cultura, ésta tiene sus normas, códigos, reglas y valores.

El circo social pretende ser un espacio propicio para la inclusión y la apertura cultural, donde las diferencias convergen hacia un fin común.

Es importante que el instructor y el trabajador social conozcan sus fundamentos culturales y sus valores, así como los del medio en el que han de intervenir.

La apertura a la diferencia y a la diversidad incluye todas las diferencias, ya sean tanto culturales como físicas, intelectuales, sociales, económicas, étnicas, de género, de orientación sexual u otras.

ANEXOS

GLOSARIO DE CIRCO SOCIAL DEL CIRQUE DU MONDE

El siguiente glosario propone definiciones propias a la terminología del circo social, tal y como es empleada por Cirque du Monde. Estas definiciones aseguran una comprensión común de los términos y expresiones resultantes de los documentos educativos de Cirque du Monde.

Circo Social

El circo social es un planteamiento de intervención social innovador basado en las artes circenses.

Se orienta a poblaciones cuya situación social y personal está marcada por la vulnerabilidad, como es el caso de los jóvenes de la calle o aquéllos reclusos en centros penitenciarios, o mujeres víctimas de violencia. En esta óptica, el aprendizaje de las técnicas de circo no constituye un fin en sí mismo, sino que busca ante todo el desarrollo personal y social de los participantes para favorecer la formación de su autoestima, la confianza en los otros, la adquisición de habilidades sociales, el desarrollo del espíritu de ciudadanía y la expresión de su creatividad y de su potencial.

Al ayudar a las poblaciones marginales a ocupar su lugar como miembros de su comunidad enriqueciéndola con su personalidad, el circo social actúa como un poderoso trampolín de transformación social.

Cirque du Monde

El grupo de jóvenes creadores y ciudadanos de la calle que encaminó el nacimiento del Cirque du Soleil nunca ha olvidado de dónde viene. De esta manera, antes de abrazar todas las causas, el Cirque du Soleil escogió comprometerse con los jóvenes en dificultades por medio, entre otros, de su programa de circo social, Cirque du Monde.

Tiene como objetivo favorecer su desarrollo personal y social. Las acciones de Cirque du Monde se dan a conocer por medio de talleres de circo social, de formación, de apoyo y de servicio de consejería, redes de contacto y sensibilización.

Código de conducta

Conjunto de normas de conducta que el tándem de animación y el grupo de participantes establecerán democráticamente al inicio de cada sesión de circo social, y cuyo objetivo es garantizar el buen funcionamiento de los talleres.

Estas reglas conciernen, entre otros aspectos, a las instalaciones, a los equipos (orden, limpieza, rotura, préstamo, utilización del material), a los horarios y a las normas de seguridad. Finalmente, el código de conducta deberá determinar las bases de una comunicación respetuosa y prever sanciones en caso de infracción.

Formación Cirque du Monde

En 2000, Cirque du Monde creó un programa de formación destinado a desarrollar las competencias pedagógicas de los instructores y de los trabajadores sociales en circo social. Organizada conjuntamente con socios locales, la formación Cirque du Monde pretende desarrollar una ética personal y profesional elevada, transmitir las nociones fundamentales de su pedagogía innovadora y participativa, vincular el contenido de los aprendizajes con la realidad de la comunidad y priorizar las artes circenses como herramienta de desarrollo personal.

Desde su creación, la Formación Cirque du Monde se ha impartido a más de 3000 instructores y trabajadores sociales procedentes de una treintena de países y ha implicado a una centena de organismos diferentes.

Las sesiones de formación en circo social son impartidas normalmente por dos formadores, generalmente un instructor y un trabajador social, a un grupo unos 20-25 instructores y trabajadores sociales. En esta sesión que dura una semana se proponen una serie de actividades en torno a temas específicos como las funciones del tándem de animación, el trabajo con jóvenes en situación vulnerable, la ética, la seguridad, la creatividad, la comunicación, el trabajo en equipo, el planteamiento pedagógico, la planificación, el trabajo en asociación, la gestión de conflictos y las relaciones interculturales. La formación puede incluir igualmente períodos dedicados a la enseñanza de técnicas de circo y a los juegos de grupo.

Formador de circo social

Profesional cuya función es formar a los instructores y a los trabajadores sociales en nociones básicas o avanzadas de circo social.

Los formadores tienen generalmente un perfil de artista de circo o de trabajador social, así como una sólida experiencia de terreno en circo social y animan las sesiones de formación en tándem especialista en circo-especialista en intervención social. Este planteamiento permite de esta manera ilustrar concretamente el trabajo en complementariedad. Con una constante preocupación por adaptar su pedagogía a las particularidades culturales del grupo y a las realidades sociales del medio, los formadores se orientan hacia la acción y la reflexión para que los participantes puedan desarrollar una visión clara sobre el planteamiento del circo social.

Instructor de circo social

Artista de circo cuyo papel principal es enseñar diversas disciplinas circenses a los participantes de los talleres de circo social.

El instructor debe adaptar su enfoque y su pedagogía a las características del medio, de los participantes y del organismo local. Por su parte, en el marco de sus funciones, el instructor de circo social trabaja en tándem con un trabajador social de modo complementario y armonizado.

Las funciones principales del instructor son la enseñanza de las técnicas de circo, la organización, la planificación, la animación y la evaluación de los talleres, así como la coordinación del proyecto con el trabajador social y el organismo. Su implicación consiste igualmente en establecer relaciones con dicho organismo, incluso con la comunidad, para favorecer un cambio de percepción de esta última respecto a los participantes. A veces, podrá verse en la situación de tener que efectuar un trabajo de carácter social y deberá ser consciente del impacto que esto puede tener. El instructor es un verdadero artista, que ha elegido poner su talento al servicio de personas en situación vulnerable.

Material educativo Cirque du Monde

Para apoyar las actividades de formación, el *Cirque du Soleil* quiso proveer a formadores, trabajadores sociales e instructores de un material de formación adaptado. Actualmente se han completado tres documentos pedagógicos: la *Guía para el Trabajador Social*, las *Técnicas Básicas en Artes Circenses* y la *Guía para el Formador*.

Guía para el Trabajador Social: Este documento, a la vez síntesis del planteamiento del circo social y guía práctica, permite a los trabajadores sociales comprender las bases y los principios rectores propios de este método de intervención, además de asesorarles en la organización, la planificación y la evaluación de los talleres de circo social.

Técnicas Básicas en Artes Circenses: Este documento, a la vez guía técnica y documento pedagógico, ilustra la ejecución de 177 técnicas derivadas de 17 disciplinas básicas en artes circenses. Está acompañado de un apoyo visual que presenta un contenido rico en experticia y técnicas que permitirán suministrar una enseñanza progresiva y adaptada en un contexto seguro.

Guía para el Formador en Circo Social: Este documento, destinado a los formadores, está dividido en 14 módulos que tratan contenidos esenciales para la formación básica de un instructor o de un trabajador social en circo social. Cada módulo presenta los objetivos que se contemplan, los mensajes clave y el testimonio de un experto. También presenta textos de referencia pertinentes y actividades de animación que permiten a los participantes de la formación experimentar la pedagogía del circo social de Cirque du Monde. La *Guía para el Formador en Circo Social* incluye los siguientes módulos: circo social, funciones del instructor y del trabajador social, jóvenes en situación vulnerable, ética, seguridad, creatividad, comunicación, trabajo en equipo, planteamiento pedagógico, planificación, animación y gestión de grupo, asociación, gestión de conflictos y relaciones interculturales.

Cuaderno del participante: A la vez manual de referencia y cuaderno de bitácora, el Cuaderno del Participante tiene como objetivo equipar a los instructores y trabajadores sociales que realizan las formaciones Cirque du Monde. Para cada una de las temáticas abordadas en el marco de las formaciones, el Cuaderno del Participante reagrupa los objetivos, las nociones básicas y mensajes clave correspondientes. En anexo también se reúnen diversos documentos y cuadros prácticos relacionados con la planificación y el seguimiento de los proyectos de circo social.

Persona en situación vulnerable

Individuo que se encuentra privado de uno o varios elementos de seguridad que permiten normalmente a las personas asumir sus responsabilidades básicas y gozar de sus derechos fundamentales. Las personas en situación vulnerable son a menudo víctimas de determinantes socioeconómicos como la pobreza o la baja escolaridad. También pueden tener dificultades para llevar una vida social y familiar equilibrada. Estas personas, frecuentemente al margen de la sociedad, pueden tener una salud física o mental frágil. Algunas de ellas pueden también sufrir dependencia a las drogas o al alcohol.

Sesión de circo social

Serie de talleres de circo social llevada a cabo con el mismo grupo de participantes, compuesto de una veintena de personas, que culmina normalmente en una representación pública.

Una sesión dura generalmente de dos a diez meses y sigue a veces el ritmo escolar. La planificación de los talleres se adapta a la composición del grupo de participantes y a los recursos disponibles. El objetivo de la sesión es favorecer el desarrollo personal y social de los participantes para favorecer la formación de su autoestima, la confianza en los otros, la expresión de su creatividad y de su potencial.

Después del espectáculo público se debe prever un período de intercambio con los participantes para hablar del mañana: ¿de qué forma podrán integrar en su vida cotidiana las experiencias vividas durante la sesión? En resumen, ¿cómo pueden transformar las lecciones de circo en lecciones de vida?

Taller de circo social

Sesión de circo social de una duración media de tres horas y con una frecuencia de una o dos veces por semana. Generalmente está conducida por un tándem compuesto por un instructor y un trabajador social, y se dirige a un grupo de participantes de una veintena de personas.

Durante los talleres, se inicia a los participantes en distintas técnicas de circo (malabarismo, acrobacia, zancos, monociclo, trampolín, etc.), así como en actividades teatrales y de payasos. Por otra parte, al principio y al fin de cada taller se reservan espacios de tiempo para dialogar sobre diferentes temas y permitir que los participantes se expresen.

Tándem de animación

En el marco del circo social, el tándem corresponde al dúo formado por el instructor y el trabajador social para realizar un trabajo conjunto, complementario y armónico.

El enfoque pedagógico privilegiado por Cirque du Monde se basa en este modelo de animación.

Trabajador social en circo social

Especialista de la intervención social, generalmente dependiente del organismo local cuyo papel principal es intervenir con los participantes de los talleres de circo social, a los que acompaña en su desarrollo personal y social.

El arraigo del trabajador social al entorno de vida de los participantes le confiere oportunidades para suscitar y mantener el interés de éstos en un proyecto de circo social y construir con ellos una relación de confianza. En el marco de sus funciones, el trabajador social trabaja en tándem con un instructor de circo social de modo complementario y armonizado.

Una de las funciones principales del trabajador social consiste en preparar la sesión de circo social: reclutar a los participantes, localizar los lugares y planificar los talleres. Durante los talleres, su responsabilidad principal será desarrollar vínculos de confianza con los participantes, condición *sine qua non* de la eficacia del planteamiento del circo social. El trabajador social deberá también velar por que el contenido y el ritmo de los talleres se adapten a las capacidades y a las necesidades de los participantes y que se adecuen a las particularidades de la comunidad. Finalmente, una de sus funciones consistirá en exponer claramente y hacer que se respeten las reglas de los talleres. Este aspecto será esencial para desarrollar el vínculo de confianza, ya que contiene las bases del respeto mutuo, la justicia y la seguridad personal.

PLANIFICACIÓN DE UNA SESIÓN DE CIRCO SOCIAL

OBJETIVO GENERAL DE LA SESIÓN:

SEMANAS	OBJETIVOS TÉCNICOS <i>Lecciones de circo</i>	OBJETIVOS SOCIALES <i>Lecciones de vida</i>
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		

PLANIFICACIÓN DE UNA SESIÓN DE CIRCO SOCIAL

TALLER:	DURACIÓN:	PRESENCIA:
INSTRUCTOR(ES):	TRABAJADOR(ES) SOCIAL(ES):	OTRO(S):

OBJETIVO GENERAL DE LA SESIÓN:

OBJETIVOS TÉCNICOS DEL TALLER <i>Lecciones de circo</i>	OBJETIVOS SOCIALES DEL TALLER <i>Lecciones de vida</i>

DESARROLLO

DURACIÓN APROX.	ACTIVIDADES <i>(escribir todas las actividades incluyendo el recibimiento, las pausas y el cierre/retorno)</i>	LÍDERES DE LAS ACTIVIDADES <i>(nombres)</i>	NECESIDADES RELACIONADAS CON LAS ACTIVIDADES <i>(material, seguridad, calentamiento, creación de subgrupos, temas de debate, etc.)</i>	ACTIVIDADES REALIZADAS	
				SÍ	NO

SEGUIMIENTO

COMENTARIOS GENERALES:
(Dinámica de grupo, dificultades encontradas, intervenciones sociales, modificaciones que se deben considerar, etc.)

OBJETIVOS DEL PRÓXIMO TALLER:

ACTIVIDAD



ACTIVIDAD

TEMA

DESARROLLO

REFLEXIÓN



ACTIVIDAD

TEMA

1. EXPERIENCIA

¿Ocurrió algo!



4. APLICACIÓN

¿Qué relación tiene con mi práctica?

2. OBSERVACIÓN

¿Qué ocurrió?



3. INTEGRACIÓN

¿Por qué ocurrió?

PROPUESTA DE JUEGO

NOMBRE DEL JUEGO:

DURACIÓN:

NÚMERO DE PARTICIPANTES:

OBJETIVOS:

(POR EJEMPLO: CALENTAMIENTO, COOPERACIÓN, COORDINACIÓN, CONCENTRACIÓN, ENERGÍA, APERTURA O CIERRE, ETC.)

MATERIAL:

DESARROLLO:

COMENTARIOS Y VARIANTES:

NOMBRE DEL PARTICIPANTE QUE PROPONE EL JUEGO:

PROPUESTA DE JUEGO

NOMBRE DEL JUEGO:

DURACIÓN:

NÚMERO DE PARTICIPANTES:

OBJETIVOS:

(POR EJEMPLO: CALENTAMIENTO, COOPERACIÓN, COORDINACIÓN, CONCENTRACIÓN, ENERGÍA, APERTURA O CIERRE, ETC.)

MATERIAL:

DESARROLLO:

COMENTARIOS Y VARIANTES:

NOMBRE DEL PARTICIPANTE QUE PROPONE EL JUEGO:

Desde que el Cirque du Soleil posee los medios para materializar sus sueños eligió comprometerse con los jóvenes en situación vulnerable, entre otros, por medio de su programa de circo social del Cirque du Monde, el cual tiene como objetivo favorecer el desarrollo personal y social de estos jóvenes. Las acciones de Cirque du Monde se dan a conocer por medio de talleres de circo social, de formación, de apoyo y de servicio de consejería, redes de contacto y sensibilización.

Recientemente, Cirque du Monde se ha implicado en la producción de una serie de herramientas pedagógicas. El Cuaderno del Participante hace parte de esta serie y es fruto de la experticia adquirida por el Cirque du Soleil y sus numerosos socios y colaboradores desde 1995.

A la vez manual de referencia y cuaderno de bitácora, el Cuaderno del Participante tiene como objetivo equipar a los instructores y trabajadores sociales que realizan las formaciones Cirque du Monde. Para cada una de las temáticas que serán abordadas en el marco de una formación, el Cuaderno del participantes reúne los objetivos, las nociones básicas y mensajes clave correspondientes. En anexo, también se reúnen diversos documentos y cuadros prácticos relacionados con la planificación y el seguimiento de los proyectos de circo social.

CIRQUE DU SOLEIL™

