

TILDE

Transformative and
Inclusive Leadership from
Deep Democracy

PROGRAMA DE TILDE



Deep Democracy Denmark



Agentur für angewandte Utopien



Erasmus+



Association Movetia
Erasmus+ mobility
cooperation mobility

ÍNDICE

Introducción	página 4 a 10
Qué es el programa de TILDE		
Parte 1	página 11 a 17
Presentación de los participantes, el método y el campo de trabajo.		
Objetivo		
Teoría		
Actividades de TILDE Toolkit		
Parte 2	página 18 a 24
Dinámica de rango		
Objetivo		
Teoría		
Actividades de TILDE Toolkit		
Parte 3	página 25 a 35
Trabajo con el conflicto		
Objetivo		
Teoría		
Actividades de TILDE Toolkit		

Parte 4

página 36 a 45

**Crear diálogo en la comunidad
y el Foro Abierto**

Objetivo

Teoría

Actividades de TILDE Toolkit

Parte 5

página 46 a 50

**Integración del aprendizaje
y próximos pasos**

Objetivo

Actividades de TILDE Toolkit

Próximos pasos

Evaluación y comentarios

Recursos

página 51 a 54



Introducción

Qué es el programa de TILDE

Esta formación es parte del **Proyecto TILDE**.

TILDE es un proyecto para **dialogar** sobre **migración**.

Migración es dejar un país para vivir en otro.

Dialogar es comunicarse, prestar atención y valorar lo que dicen otras personas.

5 países de Europa **colaboran** en el Proyecto TILDE:

España, Suiza, Alemania, Italia y Dinamarca.

Colaborar es que los 5 países trabajan juntos.

Erasmus+ y Movetia financian a los 5 países y colaboran con sus organizaciones.

Financiar es aportar dinero.

Erasmus+ y Movetia son ayudas

para estudiar o trabajar en otro país de Europa.

Personas y organizaciones de países de Europa se juntan para compartir y crear cosas juntas.

Las 5 organizaciones apoyan el diálogo para **gestionar conflictos** sobre la migración.

Gestionar conflictos es facilitar que las personas dialoguen con respeto y se entiendan mejor.

Conflicto es cuando las personas quieren o piensan cosas diferentes y eso crea tensión.

Las 5 organizaciones son:

- Altekio en España;
- Altekio Association en Suiza;
- Impuls en Alemania;
- Xena y Comunitazione en Italia;
- Deep Democracy en Dinamarca.

Recursos de la formación TILDE

Las organizaciones tienen recursos para mejorar el diálogo de personas en conflicto.

Los recursos de las organizaciones son:

- **Trabajo de Procesos y Democracia Profunda**

Trabajo de Procesos y Democracia Profunda son **metodologías** para:

- dialogar entre personas o grupos;
- **notar** aspectos más invisibles y profundos en las situaciones cotidianas;
- prestar atención a dinámicas de poder;
- gestionar conflictos;
- valorar la opinión de todas las personas;
- crear **relaciones** más **sostenibles**.

- **Arte** y creatividad

El **Arte** es expresarse con la imaginación.

Puede ser una herramienta para personas que no saben un idioma.

- **Física Cuántica**

La **Física Cuántica** es una ciencia.

Estudia las **partículas más pequeñas** del universo.

Metodología es una forma de hacer algo con orden y sentido.

Notar es percibir o darse cuenta de algo.

Relación sostenible es la que dura porque las personas se cuidan y respetan.

Partículas más pequeñas son las que no se pueden dividir.

- **Taoísmo**

Taoísmo es una filosofía china.

Enseña a **vivir en armonía** con la naturaleza.

Vivir en armonía es vivir en paz y unión con la naturaleza.

- **Psicología Junguiana**

Psicología Junguiana es una **corriente** de psicología.

Teoriza sobre la profundidad del ser humano.

Y para qué las personas piensan y actúan.

Corriente es algo que comparten muchas personas a la vez.

- **Chamanismo**

Chamanismo es una práctica ancestral.

Ancestral son las tradiciones o costumbres

que aprendemos de nuestros **antepasados**.

Enseña a conectar con el mundo espiritual.

Antepasados son familiares que vivieron hace mucho tiempo.

Objetivos de la formación TILDE

Esta formación trata sobre cómo crear diálogos en torno a la **migración**.

Migración es dejar un país para vivir en otro. A veces, por culpa de guerras o pobreza.

A veces, las personas que viven en un país y las **personas migrantes** tienen conflictos. Las **personas migrantes** son las personas que dejan su **país de origen** para vivir en otro.

País de origen es el país de nacimiento.

Los objetivos de esta formación son:

- mejorar el diálogo sobre la migración entre grupos con experiencias diferentes;
- gestionar conflictos sobre la migración entre grupos con experiencias diferentes;
- crear diálogos sobre la migración;
- **crear conciencia** sobre la migración;
- aprender cómo se relacionan los grupos;
- aportar herramientas para gestionar conflictos.

Crear conciencia es ayudar a entender mejor un problema que afecta a muchas personas.

Cómo funciona la formación TILDE

La formación TILDE

tiene 5 fases con actividades diferentes.

- Fase 1: Presentaciones
- Fase 2: Dinámica de rangos
- Fase 3: Trabajo en conflicto
- Fase 4. Foro Abierto
- Fase 5: Aplicar lo aprendido

Importante

La formación se probó con 2 grupos diferentes.

Un grupo de personas **refugiadas y migrantes**.

Otro grupo que trabaja

con las personas refugiadas y migrantes.

Personas **refugiadas** y **migrantes** son las que viven en otro país. A veces, por culpa de guerras o pobreza.

Los 2 grupos tienen necesidades diferentes.

Las necesidades dependen de su situación.

Probamos actividades diferentes con cada grupo.

Luego, los grupos dialogaron juntos sobre migración en el Foro Abierto.

Material de apoyo para la formación TILDE

- El material de apoyo **TILDE TOOLKIT** te ayudará a comprender mejor la formación.

Las actividades te servirán de apoyo para dialogar con las **personas participantes**.

- El **Kit de Foro Abierto** te servirá de herramienta para crear espacios donde personas muy diferentes dialogarán.
- El **marco teórico** te ayudará a entender mejor los conceptos e ideas de la formación. Por ejemplo, qué es la Democracia Profunda o el Trabajo de Procesos.

Personas participantes son las que hacen esta formación.

Recuerda

Trabajo de Procesos y Democracia Profunda son metodologías para:

- dialogar entre personas o grupos;
- notar aspectos más invisibles y profundos en las situaciones cotidianas;
- prestar atención a dinámicas de poder;
- gestionar conflictos;
- valorar la opinión de todas las personas;
- crear relaciones más sostenibles.

Parte 1

Presentaciones, método y campo de trabajo

Objetivo

En la parte 1, las personas se presentarán y conocerán al resto de personas. Explicarán sus sentimientos y necesidades.

Se dirán los objetivos de la formación y lo que aprenderéis. Por ejemplo, qué es la **Democracia Profunda**.

Democracia Profunda es una metodología para mejorar el diálogo y crear relaciones más sostenibles.

Qué es la Democracia Profunda

Democracia Profunda es una **metodología** para:

- dialogar entre personas o grupos;
- notar aspectos más invisibles y profundos en las situaciones cotidianas;
- prestar atención a dinámicas de poder;
- **gestionar** o transformar **conflictos**;
- valorar la opinión de todas las personas;
- crear relaciones más sostenibles.
- comprender diferentes perspectivas;
- valorar diferentes perspectivas;
- comprender los **roles** de otras personas;
- comprender nuestros propios roles;
- comprender por qué **marginamos** algunas ideas;
- reconocer las **fases** de los conflictos
- y sus diferentes necesidades.

Fase es cada parte de un proceso o proyecto.

Gestionar conflictos es facilitar que las personas dialoguen con respeto y se entiendan mejor.

Roles son formas de actuar según la situación o el momento. Ser docente o jefa son 2 roles.

Marginar es excluir a alguien o algo que no se considera importante.

Conceptos básicos de la Democracia Profunda

- **Los 3 niveles de la realidad**

La Democracia Profunda considera que todas las opiniones y experiencias son igual de importantes para la propia persona y los grupos.

- **La teoría de los roles y cambio de roles**

Todas las personas de un grupo sienten y experimentan cosas diferentes. Estas diferencias se llaman roles.

En cada situación hay diferentes roles que se comparten y se mueven.

Cada persona puede descubrir que es un poco como la otra parte o conectar con partes de otra persona.

- **La energía Y y la energía X**

Las personas nos identificamos
o sentimos más cerca
de unos aspectos que de otros.

Los aspectos cercanos son la energía Y.
Las personas reconocemos estos aspectos
en nosotras mismas

Los aspectos lejanos son la energía X.
Estos aspectos o partes nos molestan o asustan.
Pueden ser aspectos nuestros o de otra persona.

Los aspectos o energía X
pueden tener información muy valiosa.
Por eso,
es importante entenderlos en profundidad.

- **Las fases del conflicto**

Todos los conflictos tienen diferentes fases.

Tenemos que gestionar cada fase del conflicto
con conciencia
y según sus propias necesidades.

Actividades de TILDE Toolkit

Si haces 1 o 2 actividades con el mismo grupo será mejor.

Tus lugares en el mundo

Esta actividad trata sobre la migración.

Sobre encontrar un hogar y celebrar la **diversidad**.

Diversidad son diferentes formas,
personas o culturas
que merecen el mismo respeto.

Para esta actividad
realizaremos un mapa del mundo imaginario.

Las personas participantes se moverán por el mapa.
Compartirán sus experiencias y sentimientos.

Cantar en una lengua inventada

Disfrutamos más de nuestra voz
cuando cantamos en un grupo.
Podemos sentirnos más libres y sin miedo.

Esta actividad trata sobre inventar un idioma
para cantar en grupo y disfrutar.
No importa si el idioma es inventado.

Las personas participantes
se expresarán con sonidos inventados.
Podrán crear conexiones
y superar las barreras del lenguaje.

Crear en grupo un espacio más seguro

Esta actividad trata sobre **acuerdos grupales**.

Acuerdos grupales son normas de los grupos.

El grupo junto decide y cambia las normas.

Las normas protegen y cuidan a todas las personas.

También crean un espacio de confianza.

Por ejemplo, las personas participantes pueden acordar:

- respetar y valorar todas las opiniones;
- no interrumpir a nadie;
- no juzgar a ninguna persona o comunidad;
- pedir permiso para tocar a una persona;
- proteger la intimidad de todo el mundo.

Parte 2

Dinámica de rango

Objetivo

En la parte 2, las personas aprenderán cómo el mundo y otras personas nos afectan. Aprenderán a dialogar entre ellas. Trabajarán y explorarán sus roles.

También explorarán su **rango** y los del grupo. Y apoyarán con su propio rango al resto.

Rango es la suma de **privilegios** que tiene una persona en relación con otra en un momento dado.

Por ejemplo, cuando alguien con rango alto dialoga en un grupo, recibe más atención que el resto del grupo.

Privilegios son ventajas que tiene una persona según el lugar que ocupa en la sociedad y su **capacidad de impacto** en otras personas.

La persona puede recibir el privilegio.
Por ejemplo, cuando su familia tiene dinero.

La persona puede construir el privilegio.
Por ejemplo, ganar mucho dinero por su trabajo.

Capacidad de impacto es tener efecto o influir en otras personas.

El rango puede ser alto o bajo.

Por ejemplo,
saber idiomas o tener dinero da un rango alto.

El rango no es siempre igual.

El rango cambia según la situación, el momento
y la relación con otra persona.

El rango varía según estos **aspectos**.

Aspectos son diferentes partes o lados de algo.

- El **rango social** depende de la posición de una persona en la sociedad y cómo la valoran las demás personas.
Por ejemplo, su género, raza o clase social.
- El **rango contextual** depende del grupo en el que está una persona.
Por ejemplo, en su trabajo o con la familia.
- El **rango psicológico** depende de las habilidades que tiene una persona y cómo se valora a sí misma la persona.
Por ejemplo, si es segura de sí misma o no.
- El **rango espiritual** depende de la búsqueda de una persona más allá de lo terrenal.
Y en cómo eso le ayuda a vivir.
Por ejemplo, su fe o relación con la naturaleza.

Conocer las **dinámicas** de rango es importante para relacionarnos.

Dinámica es la variedad de cambios e interacciones.

Teoría

Comprender la relación entre rango y migración es muy importante.

A veces, se considera a las personas migrantes como personas de rango bajo.

Pero las personas migrantes pueden tener un rango psicológico y espiritual alto por vivir y superar las duras **etapas** de la migración.

Etapa es el tiempo que dura algo. Por ejemplo, la infancia es una etapa de la vida.

Algunas personas migrantes enfrentan a muchos desafíos y obstáculos que afectan su rango.

Por ejemplo, pierden rango social cuando llegan al nuevo país. Estos países no **reconocen** sus estudios o trabajo y les quita su rango social.

Reconocer es aceptar, valorar y dejar trabajar.

Es muy importante apoyar a las personas migrantes para que recuperen su rango y su confianza. De esta forma, podrán enfrentar mejor su situación.

Conciencia de rango es conocer tu rango y el rango del resto de personas.

Dialogas y te relacionas mejor con otras personas cuando eres consciente del rango.

La conciencia de rango también es **crucial** para el equipo de Trabajo Social.

El equipo de Trabajo Social son personas que trabajan con las personas migrantes.

Rango es la suma de privilegios de una persona en relación con otra en un momento dado.

Crucial significa que es muy importante o decisivo.

En ocasiones, el equipo de Trabajo social puede sentirse mal y con rango bajo cuando:

- no puede apoyar o actuar como quiere;
- los gobiernos y entidades ponen obstáculos;
- enfrenta **dificultades administrativas** y comunitarias.

Procesos **administrativos** son pasos a seguir para realizar gestiones.

Por ejemplo, dificultades o barreras que impiden a las personas migrantes acceder a los **servicios públicos**.

Los estados ofrecen los **servicios públicos** para cubrir necesidades básicas.

Por ejemplo, la sanidad o la educación.

Importante

Puedes obtener más información sobre el rango en el Kit de Rango.

Actividades de TILDE Toolkit

Si haces 1 o 2 actividades con el mismo grupo será mejor.

Rangómetro: el termómetro para medir el rango

Esta actividad trata sobre el rango y el poder.

En esta actividad, las personas participantes explorarán:

- cómo el poder y el rango cambian según la situación y nuestra relación con otras personas;
- cómo se sienten otras personas del grupo;
- cómo ser más conscientes de las dinámicas de rango.

Para explorar y aprender con esta actividad, las personas se moverán por la sala como si fuera un **termómetro** imaginario.

Termómetro es el aparato que mide la temperatura.

Rango en las relaciones

Esta actividad trata sobre el rango y las relaciones.

En esta actividad, las personas participantes experimentarán cómo el rango cambia según el lugar y las personas con las que están.

Las personas se relacionarán entre sí desde posiciones de rango alto o bajo.

Por ejemplo, saber idiomas o tener dinero da un rango alto.

También, observarán cómo se sienten y cómo **afectan** a las demás personas.

Afectar es que cambian sus emociones. Por ejemplo, pueden sentirse mejor o peor.

El juego de las estatuas

Esta actividad trata sobre el poder, el rango y expresarlos con el cuerpo.

Las personas participantes usarán su cuerpo para expresar cómo se sienten cuando tienen un rango alto o uno bajo.

También, para comunicar con otras personas que tienen un rango diferente.

Parte 3

Trabajo con el conflicto

Teoría

En la parte 3,
las personas participantes aprenderán a dialogar
y a gestionar conflictos entre personas o grupos.

Conflicto es cuando las personas
quieren o piensan cosas diferentes
y su desacuerdo crea **tensión**.

Aprenderán sobre los roles de las personas
y cómo cambian durante los conflictos.

Analizarán el conflicto desde varias **perspectivas**.

Aprenderán que el conflicto tienen fases
y que las partes se relacionan diferente en cada fase.

Tensión es el malestar o
agitación que sienten las
personas en conflicto.

Perspectivas son formas
diferentes de comprender
una situación.

Los conflictos tienen 4 fases diferentes.

Las personas facilitadoras deben prestar atención a los cambios de fase para apoyar y comunicar de forma adecuada.

- **Fase 1**

Las personas están bien y no perciben ningún conflicto.

- **Fase 2**

Se generan tensiones entre **las partes**.

Aumentan los **malentendidos**.

Las partes se **polarizan**.

Polarizar es pensar o sentir de forma opuesta.

- **Fase 3**

Las personas quieren conocerse más.

Dialogan y se entienden mejor.

A veces, llegan a acuerdos y otras veces no.

- **Fase 4**

El conflicto parece que desaparece.

Las personas se sienten unidas, sin tensión.

Las partes son las personas o grupos implicados en el conflicto.

Malentendido es cuando las personas no se entienden.

En la parte 3,
las personas participantes también aprenderán
sobre los **roles**, el **campo** y el **cambio de roles**.

Roles son nuestras formas de actuar
según la situación o el momento en el que estamos.

Por ejemplo,
ser defensora o crítica son 2 roles.

Una persona tendrá rol de defensora
cuando apoye o defienda una idea.

Una persona tendrá rol de crítica
cuando cuestione o analice una idea

Campo grupal es el ánimo
o la **atmósfera** general de un grupo
que cambia y se transforma.

Atmósfera es el
ambiente o interacción
entre las personas.

Por ejemplo,
cuando percibimos mucha tensión
entre las personas que hay en una sala.

El **cambio de roles** es pasar de un rol a otro.
A veces, el cambio de rol es en la propia persona.
Otras, el cambio de rol es con otras personas.

El cambio de roles es una herramienta
para facilitar el diálogo y una mejor comprensión.



Consejos para la facilitación

La facilitación es cuando una persona apoya a otras personas o grupos para:

- dialogar;
- gestionar o transformar conflictos;
- favorecer el acercamiento;
- cumplir objetivos;
- mejorar los procesos de gestión de conflictos.

Las dinámicas de rango entre las personas pueden ser difíciles de entender y gestionar. Algunas personas tienen un rango más alto que otras personas.

La facilitación es una herramienta de apoyo en estas situaciones.

Cuando las personas facilitadoras hablan sobre su propio rango, apoyan que otras personas entiendan el suyo. No importa si es un rango alto o bajo.

También apoyan que otras personas entiendan mejor el rango de otra gente.

En la parte 3,
las personas participantes también aprenderán
sobre la **polarización**.

Polarización es cuando personas con opiniones
muy diferentes no quieren dialogar entre ellas.

Aprenderán a trabajar conflictos
entre personas con opiniones muy polarizadas.

También aprenderán herramientas de apoyo
para que personas con opiniones muy polarizadas
dialoguen y se entiendan mejor.

Y, quizá, **provocar un acercamiento** entre ellas.

Provocar un acercamiento es
buscar puntos comunes o de
encuentro entre las personas.

Los conflictos tienen **puntos álgidos** y puntos de **resolución temporal**.

Álgido es lo mismo que muy alto o elevado.

Los **puntos álgidos** son los momentos más intensos o calientes del conflicto.

Resolución temporal es decidir algo por un tiempo.

Los **puntos de resolución temporal** son momentos de un mejor entendimiento y acercamiento.

Los puntos álgidos y los puntos de resolución temporal nos muestran diferentes momentos de la evolución y los cambios del conflicto.

Actividades de TILDE Toolkit

Si haces 1 o 2 actividades con el mismo grupo será mejor.

El conflicto en una caja

Esta actividad trata sobre dialogar con el grupo y gestionar conflictos.

Las personas participantes crearán una caja con una cartulina de color y otros materiales.

Cuando las personas tengan su caja, pensarán en un conflicto personal **actual**. Luego, crearán una figura u objeto que **simbolice** su conflicto con los materiales.

Actual es que pasa ahora.

Simbolizar es representar o que significa lo mismo.

Por ejemplo, un dibujo o recortes de papel.

Cuando todas las personas tengan su caja, se sentarán en un círculo y contarán su conflicto personal si quieren.

Creación de máscaras y juego de roles

Esta actividad trata sobre los roles.

Analizar perspectivas diferentes de un conflicto
y resolverlo de una forma diferente.

Las personas participantes crearán máscaras
para representar diferentes partes en conflicto.

Cada persona participante
pensará en un conflicto personal actual.
Luego, cada persona creará 2 máscaras.

Una máscara representará
a la persona con la que tiene el conflicto.
La otra representará a la persona participante.

Cada persona participante interpretará
diferentes roles de su conflicto personal.
Así, podrá comprender su conflicto personal
desde diferentes perspectivas.

Proceso de Grupo de Democracia Profunda

Esta actividad trata sobre gestionar conflictos.

Democracia Profunda es una metodología para mejorar el diálogo entre personas o grupos y crear relaciones sostenibles.

Proceso de grupo es una **forma organizada** para trabajar un conflicto entre personas.

Forma organizada es que tiene algunos pasos que las personas del grupo siguen.

El proceso de grupo facilita conocer y comprender mejor las diferentes **perspectivas de una polaridad**.

Perspectivas de una polaridad son las formas de entender una misma situación desde opiniones opuestas.

Las personas participantes se moverán por el espacio en el que ese encuentren.

Trabajarán y explorarán diferentes roles y perspectivas de una **polaridad**.

Polaridad es entender una situación en términos opuestos como bien y mal.

Experimentar las fases del conflicto

Esta actividad trata sobre las fases del conflicto.

Todos los conflictos tienen diferentes fases.

Las personas participantes pensarán en un conflicto personal actual y compartirán su conflicto con el grupo si quieren.

Al compartir el conflicto con el grupo, podrán **experimentar** diferentes fases del conflicto. También, podrán comprenderlas mejor.

Experimentar es lo que sentimos y pensamos.

Tomar diferentes lados en un conflicto

Esta actividad trata sobre comprender un conflicto desde perspectivas diferentes para gestionarlo de una forma diferente.

Las personas participantes identificarán los diferentes lados o posiciones de un conflicto. Luego, representarán los lados o posiciones.

Parte 4

Crear diálogo en la comunidad y el Foro Abierto

Objetivo

En la parte 4, las personas participantes crearán diálogos en la **comunidad** sobre la migración.

El objetivo es formar a la comunidad para proponer diálogos sobre temas importantes.

Para ello, las personas crearán un **Foro Abierto**.

Un **Foro Abierto** es un espacio público para dialogar sobre temas que importan a diferentes grupos de personas.

El Foro Abierto es una metodología concreta de Democracia Profunda y Trabajo de Procesos.

Comunidad es un grupo de personas que comparten algo.

Los grupos participantes de Foro Abierto serán:

- personas migrantes;
- personas que trabajan con personas migrantes;
- personas que viven en el barrio;
- personas que trabajan en el Gobierno;
- cualquier persona interesada en participar.

Teoría

Un Foro Abierto es un espacio público para dialogar sobre temas que importan a diferentes grupos de personas.

Todas las personas **aportan** en un Foro Abierto. Las opiniones de todo el mundo importan.

Aportan significa que todas las experiencias y opiniones personales enseñan.

El Foro Abierto invita a las personas a explorar diferentes perspectivas sobre un tema y a cambiar sus roles.

El foro empieza con un grupo pequeño de personas. Cada persona expone su perspectiva del tema.

Luego, el Foro Abierto se abre para que todo el mundo pueda participar. Y exponer sus perspectivas sobre el tema.

Las personas facilitadoras apoyarán en el foro. Serán responsables de que todo el mundo pueda dar su opinión sólo cuando quiera darla.

Antes de un Foro Abierto

Las personas organizadoras pueden participar y opinar sobre el tema elegido para el Foro real.

Es importante **planificar** y organizar el Foro Abierto con tiempo para que todas las personas puedan asistir.

Planificar con tiempo es pensar y organizar lo que tienes que hacer antes de hacerlo. También es pensar cómo tienes que hacerlo.

Por ejemplo, si el Foro Abierto se celebrará el mes de agosto puedes empezar su planificación el mes de julio.

Antes de celebrar el Foro Abierto:

- dialoga con las personas participantes de sus **sistemas de creencias** sobre temas importantes o **conflictivos**;
- dialoga con las personas participantes de sus propios roles y opiniones personales sobre el tema de la migración;
- invita a que todas las personas participantes respeten y valoren las diferentes opiniones.

Sistema de creencias es el conjunto de ideas que se tiene sobre algo.

Conflictivos son temas que provocan desacuerdos o conflictos.

Prueba hacer un **ensayo** del Foro Abierto entre el grupo de personas participantes.

Ensayar es practicar algo antes de hacerlo de verdad.

El ensayo del Foro Abierto puede mostrarte:

- cómo funcionan los Foros Abiertos reales;
- cómo reconocer diferentes roles y sus dinámicas;
- algunas opiniones o situaciones que pueden aparecer en un Foro Abierto real.

Las personas participantes representarán las diferentes posiciones sobre el tema elegido en el ensayo del Foro Abierto.



Consejos para la facilitación

La facilitación es cuando una persona apoya a otras personas o grupos para:

- dialogar;
- gestionar o transformar conflictos;
- favorecer el acercamiento;
- cumplir objetivos;
- mejorar los procesos de gestión de conflictos.

Las personas facilitadoras podrán mostrar sus propios conflictos y cómo los trabajan o transforman juntas para apoyar a las personas participantes.

Durante un Foro Abierto

Uno de los objetivos de la formación **TILDE** es que las personas participantes organicen y participen en un Foro Abierto.

TILDE es un proyecto para dialogar sobre migración.

Sin embargo, no es un objetivo de la formación TILDE convertir a las personas participantes en facilitadoras. Se necesita practicar mucho para ser facilitadora.

Las personas participantes pueden colaborar en el Foro Abierto de otra forma.

Por ejemplo, apoyar a que todo el mundo pueda dar su opinión cuando quiera darla.
O que respeten las diferentes opciones.

Después de un Foro Abierto

Debate y analiza con las personas participantes sobre los roles, **puntos álgidos** y **puntos de resolución** temporal del Foro Abierto.

Punto álgido es un momento intenso del conflicto.

Puntos de resolución temporal son momentos de mejor entendimiento y de acercamiento.

Trabajar un rol perturbador

Un rol perturbador es una **opinión molesta**.

Opiniones molestas son las ideas que nos afectan, incomodan, rechazamos o no nos gustan.

Esta actividad trata sobre las opiniones molestas.

Las personas participantes reconocerán las opiniones o roles que más les molestan.

Luego, cada persona participante se moverá para representar la opinión o rol que le molesta. También, para representar su propio rol.

Las personas participantes podrán pedir ayuda a otras personas.



Importante

Encontrarás consejos para organizar tu Foro Abierto en el documento Kit de Foro Abierto.

Parte 5

Integración del aprendizaje y próximos pasos

Objetivo

En la parte 5, las personas participantes podrán recordar y aplicar lo que aprendieron en la formación TILDE en la vida diaria, el trabajo y con grupos.

Actividades de TILDE Toolkit

Trabajo creativo sobre el aprendizaje

Esta actividad es sobre compartir lo que aprendieron en esta formación.

Las personas participantes podrán compartir en un espacio creativo y abierto:

- lo que aprendieron;
- lo que sintieron;
- lo que les gustó o no;
- lo que opinan o creen;
- lo que quieran comentar.

Las personas compartirán sus experiencias mediante historias, poemas o dibujos. También, vídeo, cómics, fotos o actuaciones.

Propuestas para el cierre

Pregunta a las personas participantes para finalizar y compartir su experiencia sobre la formación:

- lo que aprendieron;
- lo que les pareció importante;
- lo que sintieron;
- lo que les emocionó o afectó;
- lo que consideraron más difícil;
- lo que no les gustó.

Próximos pasos

Recuerda lo que aprendiste en la formación.

Ahora, tienes que practicarlo en tu vida.

Por eso, te ayudamos a crear un **plan de acción**.

Plan de acción es una forma de organizar:

- objetivos sobre lo que aprendiste;
- problemas que pueden aparecer;
- pasos para conseguir tus objetivos;
- personas que te ayudarán;
- personas a las que tú ayudarás.

Contacta con las asociaciones

de las personas participantes.

Pregúntales y averigua cómo puedes apoyarles.

Evaluación y comentarios sobre la formación

Pregunta a las personas participantes su opinión sobre las personas formadoras.

También, pregunta sobre los contenidos y la metodología de esta formación TILDE. Contenidos son los temas y las actividades.

Las preguntas pueden ser sobre:

- lo que aprendieron;
- lo que les gustó o no les gustó;
- lo que se puede mejorar o cambiar;
- qué es el poder;
- qué es el rango;
- qué son los privilegios;
- nuevas formas de transformar conflictos;
- una palabra para describir la formación.
- lo que quieren compartir.

Los recursos TILDE

- Marco teórico TILDE
- TILDE TOOLKIT
- Kit de Foro Abierto
- Kit de Rango

Material consultado

Libros

**La Democracia Profunda de los Foros Abiertos:
pasos prácticos para la prevención y la resolución de conflictos
en la familia, el lugar de trabajo y en el mundo**

De Arnold Mindell (2002). Hampton Roads Publishing.

Conflictos: Fases, foros y soluciones

De Arnold Mindell (2017). Editorial: World Tao Press.

Sentados en el Fuego:

**Transformación de grandes grupos
mediante el conflicto y la diversidad**

De Arnold Mindell (1995). Editorial: Lao Tse Press.

El líder como artista marcial

De Arnold Mindell (1993). Editorial: Harper San Francisco.

Power: A User's Guide" (Poder: Manual de uso)

De Julie Diamond (2016). Editorial: Belly Song Press.

Un camino hecho al andar

De Julie Diamond y Lee Spark Jones (2004).

Editorial: Lao Tse Press.

Intercambio Radical:

**Cómo los sueños nos unen en el amor,
el conflicto y otras relaciones inevitables**

De Joseph H. Goodbread (1997). Editorial: Lao Tse Press.

Befriending Conflict:

How to Make Conflict Safer, More Productive, and More Fun

De Joseph H. Goodbread (2010).

Process Oriented Psychology Publications.

Vídeo documental

For the Next Generation - Worldwork in Rwanda, including perpetrators and survivors of the 1994 Genocide against Tutsi

Autoría de Daniel Johnson con Arlene y Jean-Claude Audergon,
Innocent Musore and GER, NURC.

 Enlace del documental: <https://vimeo.com/242964439>.

Blog

Recursos sobre herramientas de liderazgo y poder (Julie Diamond)

 Enlace del blog: <https://diamondleadership.com/leadership-resources/blog/>