

ESTRATEGIAS PARA LA CONVIVENCIA EN UN CENTRO EDUCATIVO

**Formación del profesorado para la
implantación y desarrollo del programa de
Ayudantes y Mediadores escolares
Segundo año: curso 2002-2003**



I.E.S. "FERNANDO I" VALENCIA DE DON JUAN

CFIE DE LEÓN

PONENTE: José Luis Alonso Díez

Febrero de 2023



PRIMERA SESIÓN

1.- HABILIDADES DE COMUNICACION INTERPERSONAL: EL SALUDO

Delimitación y especificación de la habilidad

Los saludos son conductas **verbales y no verbales** que generalmente **preceden** a las relaciones personales. Son señales de que una persona ha advertido la presencia de otra persona.

Dentro de esta habilidad se incluyen también las **despedidas**.



Puntos para el diálogo

“Quién pone un ejemplo de cuando es adecuado saludar? ¿Cuándo es necesario? ¿Cuándo no es necesario? ¿Cuándo no es conveniente?”

Pasos para la enseñanza de la habilidad

Para **saludar** a otras personas lo que hay que hacer es:

1º.- Acercarse a la otra persona, mirarla a la cara y a los ojos y sonreír (Lenguaje no verbal de contacto o acercamiento).

2º.- Decir frases y formas verbales de saludo: *¡Hola Buenos días, ¿Qué tal estás Sonia?, ¡Hola Pablo!, ¿Cómo te va Consuelo?* (Lenguaje verbal del saludo en el que es muy conveniente llamar a la otra persona por el nombre. *La música más agradable al oído de cualquiera es el sonido de su propio nombre*).

3º.- Utilizar gestos y expresión facial de saludo: dar la mano, besos, abrazos, etc. (Cada persona y en cada momento concreto deberá decidir si el contacto que puede ofrecer y recibir del otro tiene el límite en el apretón de manos o puede llegar al abrazo o al beso, o al brazo por el hombro, etc. También hay que contar con el aspecto cultural del saludo - *saludo japonés*-)



4º.- Mostrar mediante expresión verbal y gestual la emoción y el sentimiento que te produce el encontrar a esa persona (principalmente si ese sentimiento es positivo; recordemos que la premisa básica de la aplicación de cualquier habilidad es la **sinceridad**; no se trata de actuar ni de ser diplomático sino de expresar sentimientos reales.) *¡Cuánto me alegro de verte!*

5º.- Decir fórmulas de iniciación y/o mantenimiento si queremos continuar la interacción, o de despedida si queremos finalizarla. *¿Por qué no te vienes con nosotras y jugamos un rato? O bien, Lo siento mucho, pero tengo que irme rápido.*

6º.- Responder correctamente a lo que la otra persona nos vaya diciendo. (Si nosotros somos los saludados, hemos de responder también favoreciendo la interacción).

Actividad

Sugerencias para el modelado: Cuatro tipos de saludo. El profesor realiza el modelado. El/la profesor/a entra en el aula con diferentes actitudes verbales y no verbales en el saludo a la clase.

1.- Entra sin decir nada, mirando hacia el suelo y caminando con algo de prisa. Preparar sus papeles y comienza la clase.

2.- Entra y se queda al lado de la puerta. Dice “Buenos días a todos”. Su gesto es serio. Luego entra y comienza la clase directamente.

3.- Entra y dice mientras se acerca a su mesa: Hola chicas y chicos, ¿qué tal estáis? Está ya de frente a ellos. Pregunta: ¿Habéis pasado un buen fin de semana? ¿Cómo andamos de ánimos para trabajar hoy? Bueno, vamos allá...

4.- Entra diciendo “Buenos días” y antes de llegar a su mesa saluda dando la mano (estilo palmada deportiva con las manos en alto) a todos los alumnos de la clase mientras dice ¿Qué pasa Edgar?, ¿Qué tal Iván? ¿Héctor...?, etc. Pero deja a cinco o seis sin saludar, como por despiste.

Puesta en común: ¿Cómo fue?

ENTRADAS	SALUDOS	
	ASPECTOS VERBALES	ASPECTOS NO VERBALES
Primera		
Segunda		
Tercera		
Cuarta		

Puesta en común: ¿Qué he pensado yo del estado de ánimo del profesor/a?
¿Qué siento yo?

ENTRADAS	SALUDOS	
	¿Qué he pensado yo del estado de ánimo del profesor/a?	¿Qué sentí? (Diferenciar los que fueron saludados de los que no)
Primera		
Segunda		
Tercera		
Cuarta		

2.- LOS ELOGIOS O CUMPLIDOS

FUNDAMENTACION



Los elogios hacen que casi todo el mundo se sienta bien.

En el cumplido hay dos componentes: **darlo y recibirlo**. Las personas que pueden hacer cumplidos sinceros a otras personas reciben a cambio un reforzamiento similar.

Dar o hacer cumplidos significa que queremos decir algo positivo o agradable de otra persona. Tú no eres la única persona a quien le gusta oír cosas agradables sobre sí mismo; a los demás también les gusta oír cosas agradables sobre sí mismos. Pero... debemos tener en cuenta dos puntos clave:

-Ser sinceros, debéis creer de verdad lo que decís.

-Buscar el momento apropiado. No sería muy oportuno hacer un cumplido durante una discusión.

PREGUNTAS PARA LA DISCUSIÓN

- 1.- ¿Puede alguien poner un ejemplo de un cumplido?
- 2.- ¿Puede alguno de vosotros poner un ejemplo de cuándo hizo un elogio a alguien?
- 3.- ¿Qué sucedió? (¿Cómo se sintió esa persona, ¿Cómo reaccionó?)
- 4.- ¿Cómo os sentisteis cuando alguien os hizo un cumplido?

Reacciones posibles:

- *Lo agradeces y te sientes muy feliz.
- *Te sientes tonto y avergonzado
- *Lo rechazas diciendo "¿que quieres de mí?".
- *No sabes qué decir.
- *Das a cambio otro cumplido.
- *Actúas como si no oyeses.



VENTAJAS E INCONVENIENTES.

VENTAJAS: Cuando hacéis un cumplido:

- A.- Ayudáis a los demás a que se sientan bien consigo mismos.
- B.- Dejáis que los demás sepan lo que os gusta de ellos.
- C.- Os sentís bien: sois capaces de decir cosas agradables a los demás.

Cuando aceptáis un cumplido

- A.- Quien os lo hace sabe que apreciáis lo que os dice.
- B.- Sabéis lo que gusta de vosotros a los demás.
- C.- Os sentiréis bien con vosotros mismos.

INCONVENIENTES: **Cuando rechazáis un cumplido**

A.- Podéis sentirnos mal con vosotros mismos al cabo de un rato.

B.- Os menospreciáis.

C.- Hacéis que se sienta mal aquel que os haya hecho el cumplido porque puede pensar que no valoráis su opinión.

Si nunca hacéis un cumplido.

A.- Los demás nunca sabrán lo que os gusta de ellos.

B.- Puede que los demás piensen que no os caen bien.

C.- Es posible que tampoco recibas tú nunca un cumplido.

Actividad

HACER CUMPLIDOS: algunos ejemplos y respuestas posibles.

Tres tipos básicos de respuesta: **Asertiva, pasiva y agresiva.**

Ejemplo 1: **Alguien hace un comentario sobre tu trabajo de investigación.**

OTRO : *Oye, me gusta mucho tu trabajo. ¡Está muy currado!*

RESPUESTA ASERTIVA	RESPUESTA PASIVA	RESPUESTA AGRESIVA
Gracias, trabajé mucho en él. Me alegra que te gustara.	Bueno, en realidad no es tan bueno.	Sí, ¡es que yo... soy el mejor!
Has aceptado el cumplido y haces ver a la otra persona que te importa su opinión.	Has puesto en duda la opinión de la otra persona y puedes hacer que se sienta estúpida por ser amable contigo.	No reconoces el cumplido pues lo das por hecho y además parece un engreído.

Ejemplo 2: **Alguien se acerca a ti y te dice mirándote a los ojos:**

OTRO : *Creo que eres muy simpático*

RESPUESTA ASERTIVA	RESPUESTA PASIVA	RESPUESTA AGRESIVA
Gracias, eres muy amable por decir esto.	No haces comentarios y te ruborizas un poco.	¿Qué Quieres?
Has aceptado el cumplido y haces que la otra persona también se sienta bien.	No has contestado a su cumplido y has dejado a la otra persona en una situación rara.	Has exagerado la reacción, parece un fanfarrón. Puede que la otra persona considere que sería bueno apartarse de ti.



SUGERENCIAS DE TAREAS PARA CASA

A/ Haz un cumplido sincero a un miembro de tu familia cada día.

B/ Haz, por lo menos un cumplido sincero, a cada uno de tus compañeros.

C/ Haz un cumplido sincero a uno o varios amigos.

D/ Si recibes un cumplido... piensa un momentito en cómo te sientes y en cómo reaccionas. Procura hacer que la otra persona también se sienta bien.

3.- LOS DERECHOS ASERTIVOS

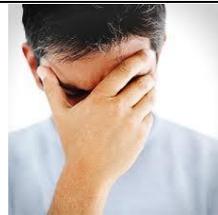
En un momento dado, *lo que pienso* y *lo que siento* se transforman en actitud. Pero recordando nuevamente la fábula de la ostra y el pez nos daremos cuenta de nuestras conductas son las que generan pensamientos y sentimientos concretos en los demás.

Debemos aprender a defender y hacer valer nuestros derechos, los cuales preservan y protegen la dignidad y el respeto por nosotros mismos y por los demás.

Estos derechos no son una licencia para que uno haga lo que quiera y eluda las consecuencias, pero sí nos liberan de la **manipulación** externa, incluso de los sentimientos de culpa, estupidez e ignorancia inducidos artificialmente.



Tengo derecho... A ser diferente.



Tengo derecho... A hacer las cosas de manera imperfecta.



Tengo derecho... A equivocarme alguna vez.



Tengo derecho... A pensar de manera propia y diferente.



Tengo derecho... A cambiar de opinión.



Tengo derecho... A formular críticas o quejas.

Queremos brindarle cada día, un mejor servicio.

Haganos llegar su QUEJA.



Tengo derecho... A aceptar o rechazar críticas o quejas.



Tengo derecho... A decidir la importancia que tienen las cosas



Tengo derecho... A no saber algo.



Tengo derecho... A no entender algo.



Tengo derecho... A hacer peticiones.

HOY
NO HAY FOTO
PORQUE NO TENGO GANAS
DE NADA

Tengo derecho... A rechazar una petición.



Tengo derecho... A expresar mis sentimientos.



Tengo derecho... A negarme a hacer algo sin dar explicaciones.



Tengo derecho... A decidir ante quién quiero dar razones de mi comportamiento.



Tengo derecho... A ser tratado con respeto y dignidad.



Tengo derecho... A decidir qué hacer con mi cuerpo, mi tiempo y mi propiedad.

Tengo derecho...

Tengo derecho...

Tengo derecho...

4.-ESCUCHAR CON LOS SENTIMIENTOS (EMPATIZAR)

¿Qué es?

Es escuchar activamente las emociones y sentimientos de los demás, tratar de “meterse en su pellejo” y entender sus motivos.

Y es mostrar que nos hacemos cargo del impacto que les produce un problema, de los apuros por los que están pasando, de la indefensión y de la tristeza por los fracasos, de la hostilidad, el rechazo o el escepticismo.

Es escuchar los sentimientos de nuestro interlocutor e informarle de que “nos hacemos cargo” de los mismos.

Empatizar es ponerse en el lugar de los demás sin juzgarlos.

¿Por qué y para qué?

1.- Porque te conviertes en una persona **significativa y digna de confianza**.

2.- Ayudas a la otra persona que tienes delante a que se mantenga **abierto a soluciones alternativas** a un problema. Si no se escuchan las emociones negativas, quien las tiene se suele “cerrar en banda”

3.- Es más probable que tu interlocutor/a esté más **predispuesto a escuchar también los tuyos**.

4.- Se reduce la hostilidad de tu interlocutor. Se crea un clima más favorable.

5.- Ayudas a la persona que tienes delante a que se sienta mejor.

6.- Muestras un modelo de habilidad interpersonal que va a ser observado y posiblemente imitado.



¿Cómo?

Observando cómo se siente el interlocutor y escuchando lo que dice.

- *Lenguaje no verbal*

Observando los gestos, la cara y el cuerpo de quien nos habla. El lenguaje no verbal transmite más sentimientos que las palabras.

Adoptando comportamientos no verbales semejantes a los del interlocutor.

Mostrando contacto visual.

- *Lenguaje verbal*

Pronunciando una expresión de reflejo o empatía.

-“Me hago cargo” o bien “Te estoy escuchando y te noto..”, o “Puedo entender que te sientas así..”.



¿Cuándo?

- Cuando el interlocutor te esté expresando un problema y está afectado

- Cuando el interlocutor muestra satisfacción u otra emoción positiva.

- Cuando observas un cambio brusco de tu interlocutor en sus palabras o en sus gestos que denota que está ante los efectos de un sentimiento o emoción importante.

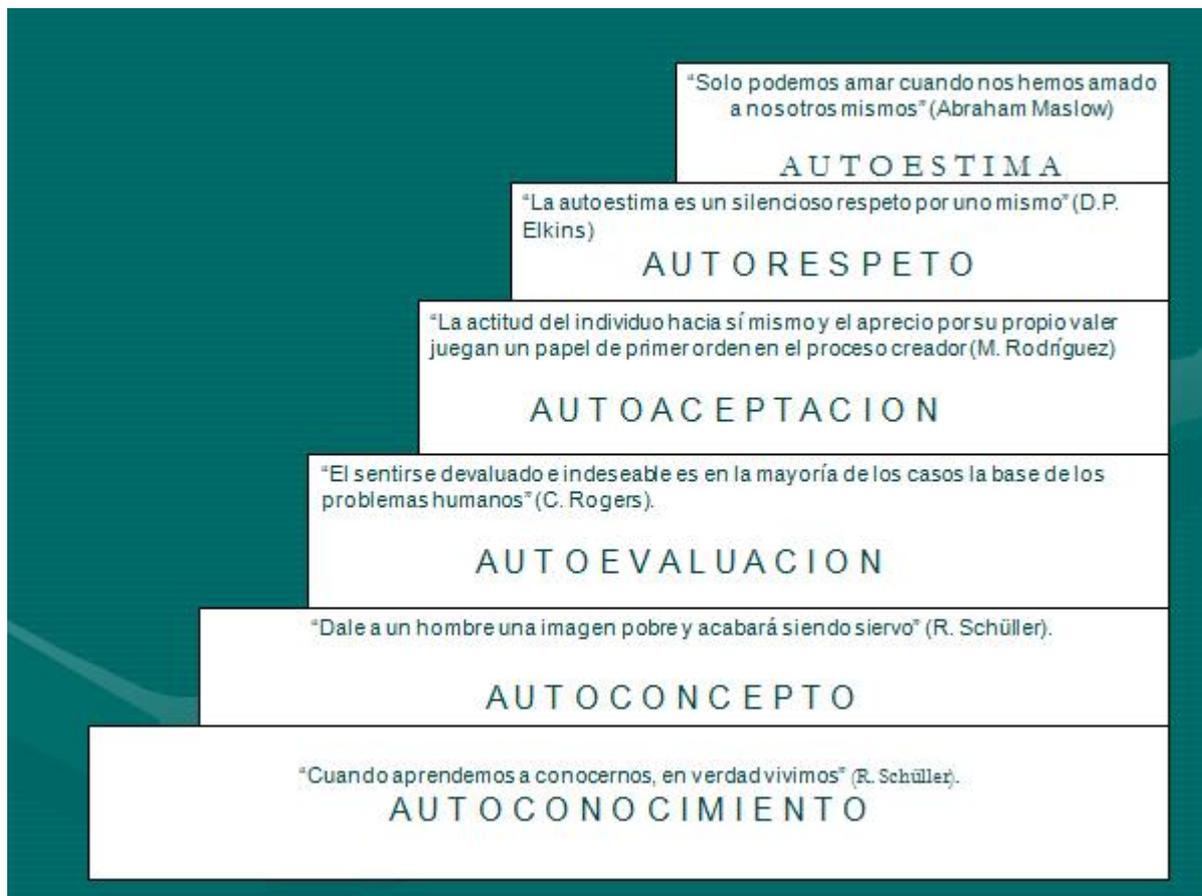
- Cuando percibes en tu interlocutor expresiones que denoten oposición escepticismo, ironía u hostilidad

5.- LA AUTOESTIMA



Esa realidad es primero la nuestra.

Nuestros sentimientos son quizá el elemento más significativo de nuestro ser-persona. Nuestras experiencias las valoramos por los sentimientos que generan las mismas. Y son estos sentimientos los que configuran de una u otra forma la realidad.



¿Qué sentimientos produce nuestro propio yo? ¿Qué sentimientos producen en nosotros los demás?



Este aspecto es importante ya que está en juego nuestra valoración personal y por consiguiente la de los demás.

Las personas que se sienten bien consigo mismas suelen sentirse bien en la vida y son capaces de resolver con seguridad los retos y responsabilidades que ésta les plantea. De esas

personas se dice que tienen gran autoestima.

IMPORTANCIA DE LA AUTOESTIMA

La autoestima es una forma de pensar, amar, sentir y comportarse. Es la actitud permanente con que nos enfrentamos a nosotros mismos, aprendida e incorporada a lo largo de la propia historia.

***Ayuda a superar fracasos y problemas:** la autoestima hace reaccionar buscando la superación de los fracasos; al contrario, el recuerdo de la incompetencia nos deja al borde del desvalimiento.



***Fundamenta la responsabilidad:** la responsabilidad no crece con la autodescalificación y el desprecio personal. Sólo se compromete quien tiene confianza en sí mismo.

***Apoya la creatividad:** la persona creativa sólo crece desde la confianza en sí misma en su originalidad y en sus capacidades, desde la autovaloración y la vivencia de la propia valía.

***Determina la autonomía personal:** quien se acepta a sí mismo es capaz de tomar decisiones con autonomía y seguridad. En vez de obedecer, actúa asertiva y autónomamente.

***Facilita buenas relaciones sociales:** quienes se aceptan a sí mismos hacen que se sientan cómodos quienes se relacionan con ellos.

***Es garantía de futuro:** quien confía en sí misma madura cada vez más viviendo intensamente el presente, reinterpretando el pasado y anticipando el futuro personal. A la vez contagia esperanza pues tiene energía y no se conforma con la satisfacción ni se instala en el conformismo.

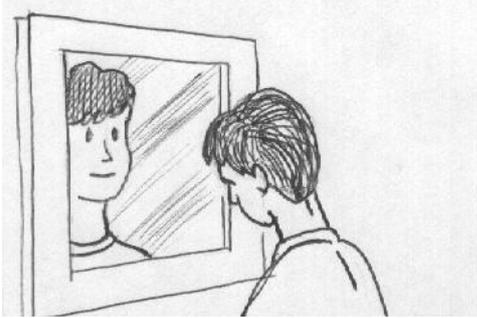
***Lleva a la autorrealización:** frente a la crisis personal, la persona que se autoestima encuentra también su autorrealización.



Conoce tu autoestima y tus emociones.

¿Qué sabes? (Puesta en común.)

- ¿Sabes cómo te sientes en cada momento?
- ¿Te llevas bien con los demás?
- ¿Qué haces cuando las cosas no van bien?



CONOCE TU AUTOESTIMA

¿Te quieres a ti mismo/a? ¿Sabes las cosas buenas que tienes? ¿Sabes las cosas buenas que haces? ¿Sabes qué cosas sería bueno que cambiases?

Contesta a estas preguntas

1.- Un/a amigo/a te dice: ¡Oye, ¡qué bien bailas! Entonces tú le contestas:

2.- Un/a amigo/a te dice: ¡Tú no sabes nada! Mejor, ¡cállate, anda! Entonces tú le respondes:

3.- ¿Te gustas a ti mismo?

Muy poco

¡Pues claro!

Me gusto muchísimo

4.- Cuando algo me sale bien, lo que me digo a mí mismo/a es...

5.-Si alguien se porta mal conmigo, entonces yo...

6.- A mí me gusta...

Ser como soy, aunque mejorando algunas cosillas.

Ser de otra manera

Ser como mi madre/padre

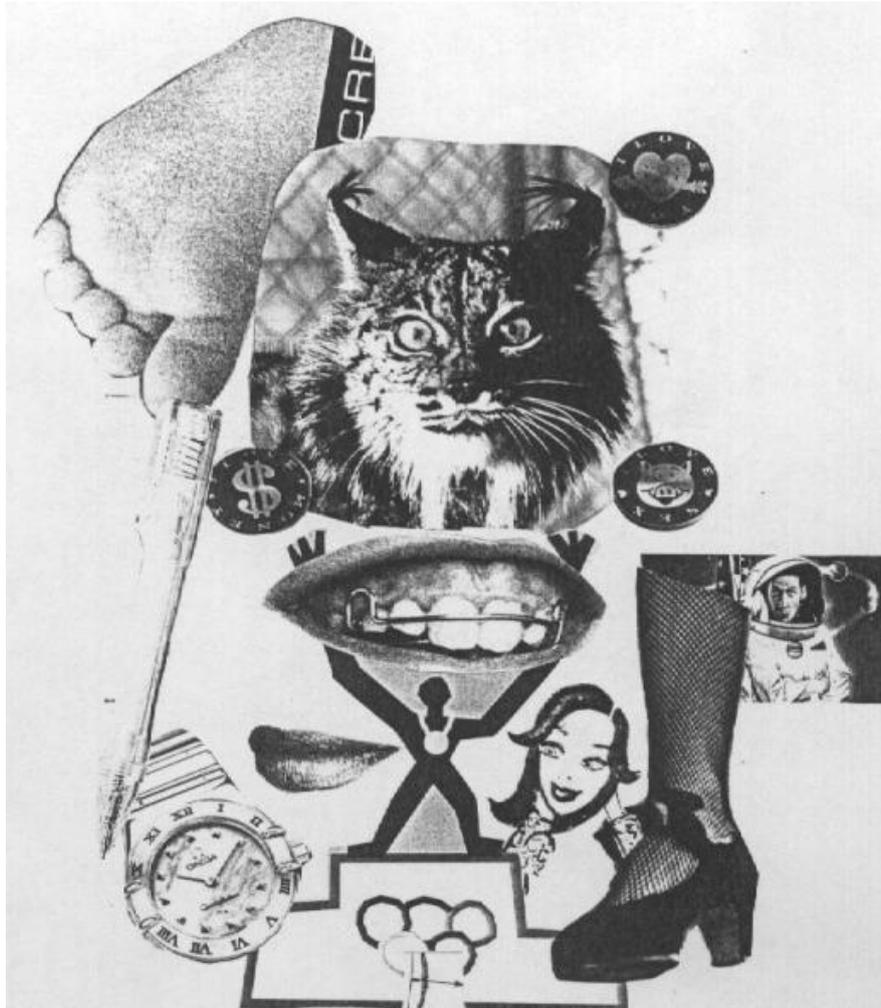
7.-Sophie se pone muy nerviosa cuando ha de leer delante de todo el grupo. ¿Qué debería hacer Sophie?

6.- AUTORRETRATOS

Se realiza en parejas.

Cada miembro de la pareja realiza en una subcarpeta un autorretrato por el método del collage utilizando revistas de actualidad.

Posteriormente se presenta al otro miembro de la pareja explicando las diferentes imágenes que ha pegado correspondientes a su autorretrato y que definen rasgos importantes de su carácter o de su forma de ser o enfrentar la vida.



1.- Descripción

A/ De manera individual, cada alumno, en la carpeta de tutoría, pega , mediante la técnica del “collage” fotos de escenas, de paisajes, de objetos , etc. que configuren su autorretrato. No se trata de realizar un autorretrato sino de que lo recogido en la carpeta refleje cómo se ve el alumno lo que le gusta.

Trabajo en el que pueden pegar tanto fotos de chicos como de chicas según la persona represente algo que identifica al alumno.

Ejemplo: Un chico se considera aventurero y ve una foto de una chica montada en caballo. La elige y la pega porque le sirve como elemento identificativo.

B/ En la siguiente sesión, todos los que lo deseen explican su “autorretrato”: pueden hacerlo de verbal y no verbal. El resto de la clase puede preguntar sobre aquello que se desee aclarar pero no se permite hacer comentarios críticos, objeciones o divergencias.

*Objetivo: **describirnos desde nosotros mismos.*** Que los alumnos revelen su “identidad”; que se vayan habituando a realizar “autorrevelaciones” es decir a hablar sobre sí mismos teniendo en cuenta que los demás van a respetarlos. Dado que lo hemos planteado como ejercicio voluntario, debemos respetar a quien no desee hablar de sí mismo.

2.-Variantes

Realizamos el **retrato** de los demás.



De manera voluntaria algunos alumnos se prestan para que otros realicen su retrato en “collage”.

En este caso el comentario es doble ya que el retratado sí puede decir si se siente identificado o no. Con las explicaciones que proporciona quien le ha realizado el retrato.

*Objetivo: **asumir cómo nos ven los demás.***

3.- Puntualizaciones

Respetar siempre a quien no quiera hablar.

Respetar a quien hable sin interrumpirlo ni juzgarlo.

No dejar a nadie sin presentarse cuando lo solicite.

En el segundo caso, dejar que el retratado reivindique su identidad si no está de acuerdo con la forma en que ha sido presentado.

SEGUNDA SESIÓN

LA EXPRESIÓN DE EMOCIONES

Programa de **Habilidades Sociales** en un centro educativo,
como prevención/resolución de conflictos.
LA EXPRESIÓN DE EMOCIONES



Actividad 1

Para leer

Objetivo: fundamentación de la habilidad de "Expresión de emociones":

Trabajo en equipos. Lectura del texto, aportación de opiniones personales y opinión resumida. Un portavoz expone al gran grupo la opinión resumida del grupo.

Texto (Material extraído del Método EOS)

*"La **emoción** es un estado de alteración física y psicológica de nuestro cuerpo. Se produce como consecuencia de la manera en que percibimos o analizamos los acontecimientos que nos ocurren. Las emociones pueden ser positivas o negativas. Son positivas las que nos proporcionan un gran bienestar y seguridad. **La alegría, la tranquilidad, la felicidad, el optimismo**, son ejemplos de emociones que nos proporcionan equilibrio. Sin embargo, otras emociones son negativas porque alteran el funcionamiento de nuestro cuerpo y de nuestra mente. Tal es el caso de la **ansiedad, el miedo, la ira...***

Las emociones que experimentamos dependen del significado que le damos a lo que ocurre en el ambiente. Cuando sentimos una gran necesidad emocional nos dirigimos a aquellas personas (amigos o compañeros) que sabemos que son valiosas porque saben ayudar.

*Aprender a manejar adecuadamente las emociones es el propósito de la **INTELIGENCIA EMOCIONAL.**"*

¿Qué destacarías del texto?

Actividad 2

Para leer

Objetivo: Diferenciar “emoción” de “estado de ánimo” o “sentimiento”.

En equipo, como en la lectura anterior.

Clasificación de las emociones y sus correspondientes estados de ánimo.

(Material extraído del Método EOS)

Texto

*“La **emoción** es súbita, ocurre de pronto. Nos dan una mala noticia y provoca en nosotros una emoción de sorpresa negativa. Nos dan un susto y provoca en nosotros una emoción de miedo. Acertamos una quiniela o nos toca la lotería y experimentamos una emoción de júbilo o alegría, Vemos una imágenes en la TV sobre el hambre en el mundo, y nos provoca una emoción de honda pena y tristeza.*

*Los **sentimientos** son más duraderos. Tenerle cariño a una persona es un sentimiento que dura en el tiempo. Vivir continuamente con miedo es un sentimiento que parece que nos controla cada día. Evitar juntarnos con alguien es un sentimiento de rechazo hacia dicha persona. El sentimiento es lo mismo que el estado de ánimo, tiene un carácter permanente.*

Las emociones dan paso a estados de ánimo que duran un poco más y crean en nosotros un “estilo de sentir” los acontecimientos que ocurren y que nos afectan. Por ejemplo, cuando experimentamos una emoción de rabia o ira se crea en nosotros un sentimiento duradero de frustración y de injusticia hacia lo que nos lo ha provocado. Se podría decir que tenemos un estado de ánimo negativo, con malhumor, con irritabilidad desde que sentimos esa emoción tan intensa de enfado o ira.

¿Qué diferencias encuentras entre emoción y estado de ánimo?

Emoción	Estado de ánimo o sentimiento

Estas emociones (*ira, tristeza, miedo, alegría, amor, sorpresa, aversión, vergüenza*) dan lugar a estados de ánimo o sentimientos.

Intenta establecer una relación entre ellos.

Estados de ánimo: *enojo, culpa, rabia, devoción, ansiedad, furia, aceptación, asombro, gozo, desprecio, asco, irritabilidad, temor, inquietud, tranquilidad, terror, enamoramiento, antipatía, humillación, soledad, remordimiento, satisfacción, odio, nerviosismo, cordialidad, euforia, desconcierto.*

Emociones	Estados de ánimo o sentimientos
IRA	
TRISTEZA	
MIEDO	
ALEGRÍA	
AMOR	
SORPRESA	
AVERSIÓN	
VERGÜENZA	

Comentarios

Actividad 3

Objetivo: Reconocimiento de emociones en el lenguaje no verbal; en los gestos de la cara sobre todo.

Trabajo: se seleccionan fotos de revistas o periódicos y se pegan en el recuadro. Hay que buscar gestos que expresen emociones básicas. Una vez seleccionadas, se intenta reflejar por escrito en qué se nota mirando los gestos de su cara. Luego se exponen al gran grupo.

Esta foto expresa la emoción de

alegría

y se nota en:

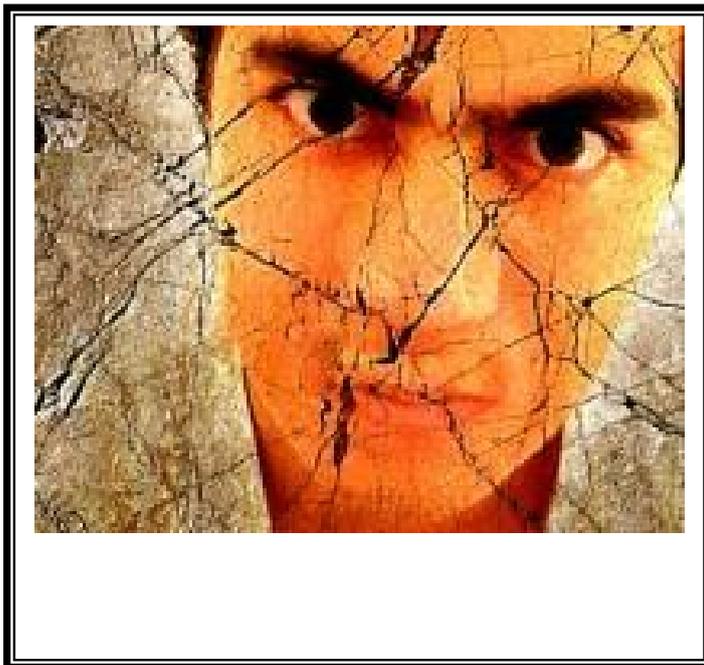
la sonrisa

el saludo

el brillo de los ojos

la mirada de frente

el cuerpo relajado



Esta foto expresa la emoción de

Ira

y se nota en:

No hay sonrisa

La cara está rígida

La mirada es agresiva

Los labios apretados

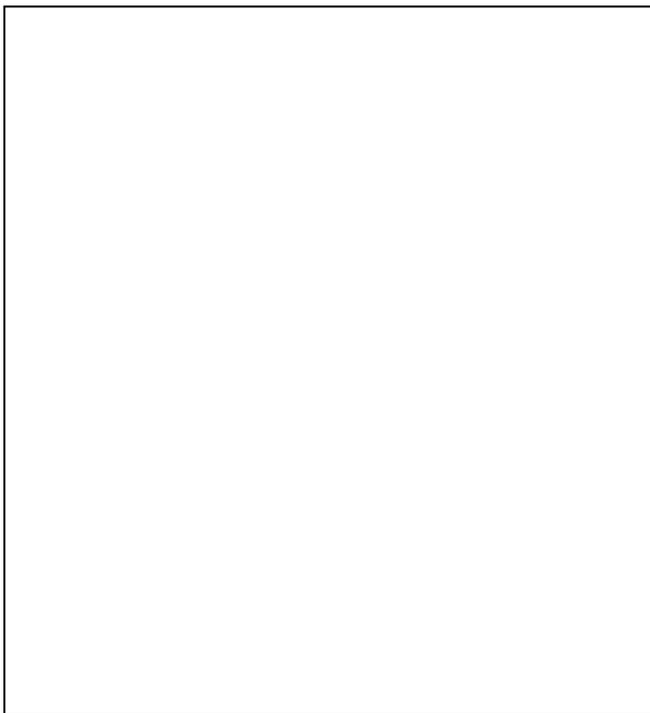
Las cejas tensas

Objetivo: Reconocimiento de emociones en el lenguaje no verbal; en los gestos de la cara sobre todo.

Trabajo: se seleccionan fotos de revistas o periódicos y se pegan en el recuadro. Hay que buscar gestos que expresen emociones básicas. Una vez seleccionadas, se intenta reflejar por escrito en qué se nota mirando los gestos de su cara. Luego se exponen al gran grupo.

Esta foto expresa la emoción de

y se nota en:



Esta foto expresa la emoción de

y se nota en:

Actividad 4

Objetivos:

- Favorecer las autorrevelaciones al grupo (dar información sobre uno mismo).
- Respetar cada autorrevelación /escuchar, respetar y hacer preguntas, en todo caso).
- Favorecer un clima para que las personas se "autorrevelen" al grupo.

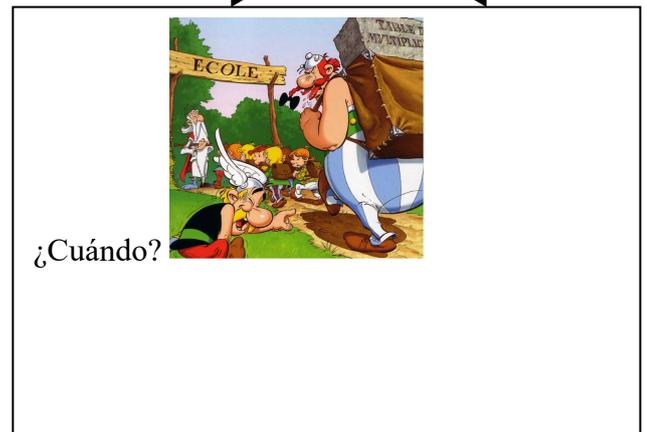
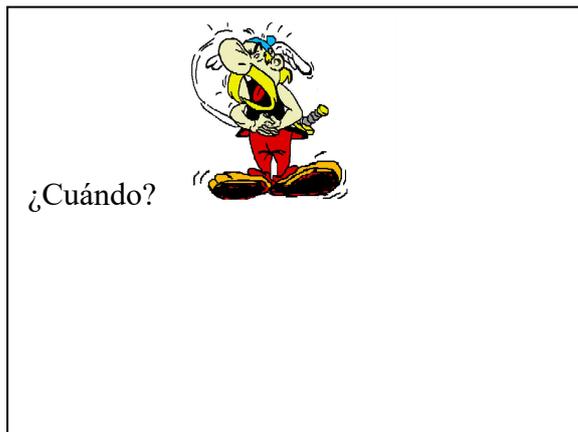
Se entrega una hoja a cada miembro del grupo o por parejas.

Cada uno, después de ver el ejemplo, busca situaciones en las que haya sentido esa emoción o estado de ánimo. Se exponen al grupo de trabajo y luego al gran grupo.

A veces me siento

histérico/a

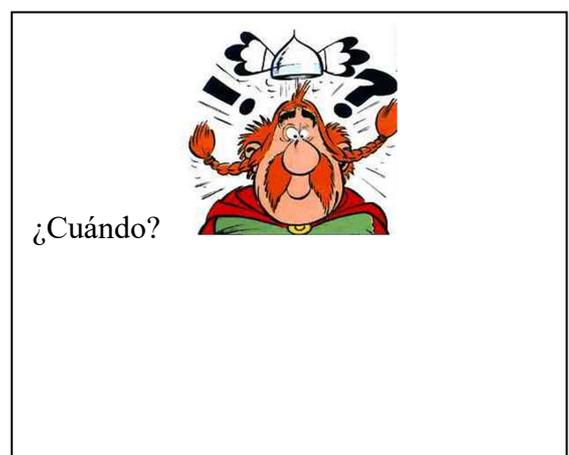
ridículo/a



furioso/a



CONFUSO/a



Objetivos:

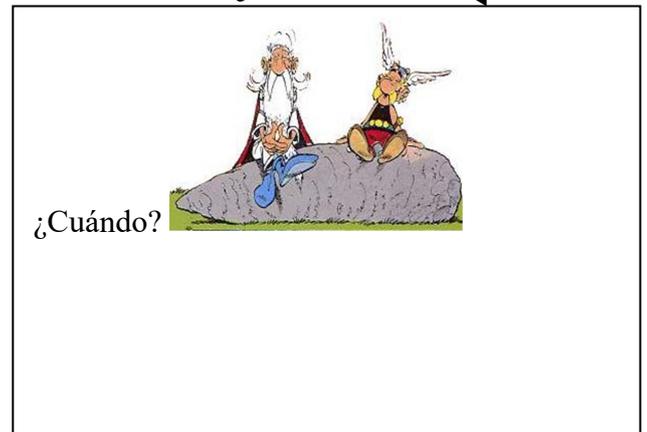
- Favorecer las autorrevelaciones al grupo (dar información sobre uno mismo).
- Respetar cada autorrevelación /escuchar, respetar y hacer preguntas, en todo caso).
- Favorecer un clima para que las personas se "autorrevelen" al grupo.

Se entrega una hoja a cada miembro del grupo o por parejas.

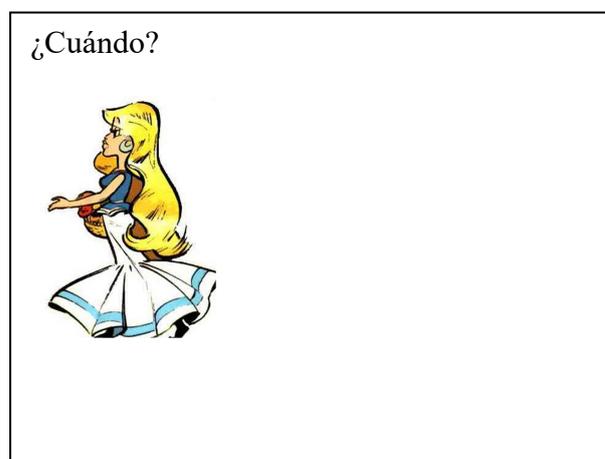
Cada uno, después de ver el ejemplo, busca situaciones en las que haya sentido esa emoción o estado de ánimo. Se exponen al grupo de trabajo y luego al gran grupo.

A veces me siento

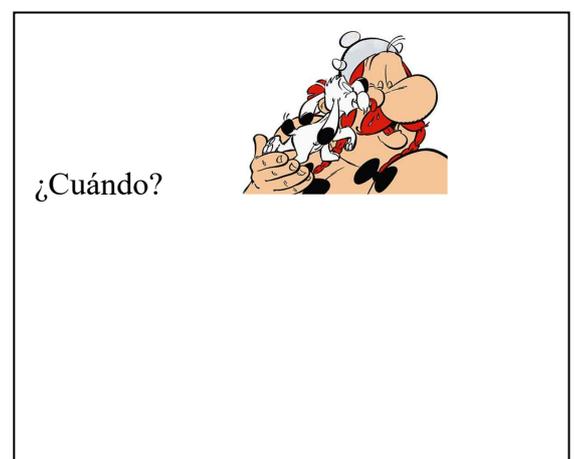
Confiado/a



orgullosa/a



feliz



Actividad 5

Ficha 1: en equipo se rellenan las emociones que faltan a la derecha de cada "comentario" o "pensamiento automático". Pueden aparecer repetidas.

Las emociones que vivimos dependen del significado que le demos a los acontecimientos.

¿Qué significado le das tú a este acontecimiento?

Has trabajado mucho para el trabajo en equipo, has puesto todo tu empeño en sacarlo adelante y cuando lo has presentado a tus compañeros, te lo han rechazado y alguno se ha burlado.

<i>Pensamiento automático –comentario interior</i>	<i>Emoción</i>
Ya sabía yo que me lo rechazarían. No hay derecho a que me hagan esto.	
No pasa nada, lo haré de nuevo.	
Esto es un desastre total, ¿qué va a pensar mi padre/madre? ¿Y el profe?	
¡Vaya palo! No importa, averiguaré los fallos y le presentaré de nuevo.	
No valgo para nada, soy un "negado". No pienso seguir así. No volveré a traer nada.	
Estos me las pagarán. Ya presentarán ellos sus trabajos...	
Claro, ¡era yo! Si llegan a ser Fernando o Susana, les hubieran aplaudido.	
Me entristece este rechazo. Tengo que espabilarme. ¿Qué puedo hacer ahora?	

Emociones: IRA/ENFADO TRANQUILIDAD/SERENIDAD
 DESEO DE VENGANZA TRISTEZA/SERENIDAD
 CELOS/ENVIDIA CONTROL EMOCIONAL CATASTROFISMO

Actividad 6

Objetivo: podemos reinterpretar nuestras emociones con una "lectura" y expresión más positiva.

Ficha : "las preguntas que me hago". Lectura y comentario en el grupo.

Para conocer bien el efecto que un acontecimiento puede tener en la aparición de nuestras emociones, es conveniente hacernos algunas preguntas y responderlas. De este modo, sabremos por qué sentimos ansiedad o tranquilidad, alegría o tristeza, ira o calma, nerviosismo o sosiego...

- 1. ¿Qué importancia tiene para mí esta situación?**
- 2. ¿Está en peligro mi bienestar?**
- 3. ¿Esta situación me beneficia o perjudica?**

Observar cómo Luisa reflexiona sobre estas preguntas para conocer bien el origen de su emoción.

Lo que ocurre

Un/a conocido/a se ha metido contigo en público. Delante de otras personas ha dicho cosas de ti que te han molestado bastante. Intentó ridiculizarte.

Lo que me pregunto y respondo

1.-¿Qué importancia tiene para mí esta situación?

Es muy importante para mí que nadie me ponga en ridículo, y menos cuando no tienen razón. Los demás van a pensar que soy así y eso no me gusta

2.-¿Está en peligro mi bienestar?

Sí, siento una sensación desagradable, de malestar. Me sube como una contracción por el estómago hacia arriba que me llega a la cabeza y me pongo colorado/a y con la cara enrojecida. Lo paso mal.

3.-¿Esta situación me beneficia o perjudica?

Claramente me perjudica. Me hace sentir muy mal.

Objetivo: podemos reinterpretar nuestras emociones con una "lectura" y expresión más positiva.

Ficha: **"Una interpretación emocional más positiva"**.

Después de saber bien el porqué de nuestra emoción, los motivos que la han producido, podemos interpretarla mejor para intentar que la emoción negativa no nos afecte demasiado y no nos resulte tan perjudicial.



Observar cómo Luisa después de haber reflexionado realiza una mejor interpretación emocional.

Lo puedo interpretar así

1.-¿Qué importancia tiene para mí esta situación?

Es muy importante para mí que nadie me ponga en ridículo, y menos cuando no tienen razón. Los demás pueden pensar que soy así y eso no me gusta. *Sin embargo, como sé que lo que ha dicho esa persona no es cierto, los que me conocen bien no se lo creerán porque saben cómo soy.*

2.-¿Está en peligro mi bienestar?

Sí, siento una sensación desagradable, de malestar. Me sube como una contracción por el estómago hacia arriba que me llega a la cabeza y me pongo colorado/a y con la cara enrojecida. Lo paso mal. *Una manera de solucionarlo es no dejarme impresionar por sus comentarios y, además, le diré que sea respetuoso/a conmigo y se dedique a no decir falsedades sobre mi persona.*

3.-Esta situación me beneficia o perjudica?

Claramente me perjudica. Me hace sentir muy mal. *Es una de tantas dificultades que hay que afrontar cada día. La superaré sin afectarme demasiado.*

Objetivo: podemos reinterpretar nuestras emociones con una "lectura" y expresión más positiva.

Ficha : Respuestas a la situación planteada, desde una formulación positiva.

Lo que ocurre

Escribe aquí una situación que a ti te ha sucedido:

Lo puedo interpretar así

1.-¿Qué importancia tiene para mí esta situación?

2.-¿Está en peligro mi bienestar?

3.-¿Esta situación me beneficia o perjudica?

TERCERA SESIÓN

HABILIDADES DE AUTOAFIRMACIÓN EN MOMENTO DE CONFLICTO

Los objetivos de este bloque implican desarrollar la capacidad de conocimiento y defensa de los derechos asertivos y lograr el aprendizaje de técnicas verbales concretas que permitan transmitir posturas, opiniones y creencias propias así como responder a las presiones y manipulaciones de los demás.

1. - SER POSITIVO Y RECOMPENSANTE



Fábula del hombre, la serpiente y la rana.

“Un pescador dominguero estaba mirando por la borda de su barca y vio una serpiente que llevaba una rana entre sus dientes. Al pescador le dio pena la rana y alargó la mano, libró a la rana de las mandíbulas de la serpiente sin hacerle daño y la dejó en libertad. Pero entonces, le dio lástima la serpiente, que también tenía hambre y sacó una botella de aguardiente y derramó unas gotas en su boca. La serpiente se marchó muy satisfecha, la rana estaba contenta y el pescador quedó también muy satisfecho.

Pero al rato, cuando más tranquilo estaba, oyó golpes en un costado de la barca y se asomó a mirar y ¡cuál no sería si asomó al ver que era la misma serpiente ... con dos ranas entre los dientes”

Reflexiones, sobre la habilidad de “**ser recompensante**”.

Primera: **Un comportamiento se aprende a menudo al margen o con independencia de los deseos de las personas**, si las consecuencias del mismo son recompensantes.

Segunda: **Podemos recompensar inadvertidamente comportamientos que no deseamos**. El pescador no quería recompensar a la serpiente pero lo hizo sin advertirlo.

Tercera: los principios anteriores explican por qué determinados comportamientos de los jóvenes se aprenden y otros no, a pesar de nuestros esfuerzos por extinguirlos. La razón: la recompensa.

¿QUÉ ES SER RECOMPENSANTE?

Es una habilidad para incentivar y motivar. La persona que ha sido recompensada se suele sentir mejor, tolera mejor las contrariedades, está más receptiva y suele estar más dispuesta a la negociación y al cambio.

¿POR QUÉ Y PARA QUÉ?

- Porque te conviertes en una persona significativa y digna de confianza

- Porque aumentas tu capacidad para influir en el cambio y reducir las **resistencias al cambio**
- Si eres recompensante te conviertes en un **modelo atractivo** cuyos comportamientos serán observados y probablemente imitados.
- Porque elevas **la autoestima** de los demás.
- Porque das **información útil** sobre su eficacia personal.
- Porque contrarrestas la tendencia a destacar los aspectos negativos y pones de relieve los “puntos fuertes”.
- Porque contrarrestas el efecto de “profecía autocumplida”.
- Porque reduces el tiempo y los esfuerzos requeridos para el cambio al subrayar los comportamientos que están en la dirección deseada.

¿CÓMO Y CUÁNDO?

1. - **Administrando algo recompensante después de un comportamiento deseado.** El comportamiento “adecuado” es algo tan valioso que no podemos dejarlo pasar desapercibido.

2. **Haciendo RECONOCIMIENTOS Y ELOGIOS HONESTOS**

Para hacerlo bien deben darse algunas condiciones:

- a) “Limpiarse las gafas” y rastrear sucesos favorables, por pequeños que sean.
- b) Buscar el momento adecuado.
- c) Expresar lo que gusta del otro con frases claras: me agrada... te felicito... gracias por...
- d) Usar el nombre del interlocutor.
- e) Argumentarse brevemente, que no suene a “jabón”.
- f) Ser específico y concreto.
- g) Ser oportuno (hay que elegir el momento y el lugar. Se puede valorar la recompensa en público sin dejar a la persona aludida como un “pelota” o en privado).
- h) Ha de ser inmediato.

LLEVÁNDOLO A LA PRÁCTICA

Es una habilidad que muchas veces se ve dificultada por las creencias culturales asentadas en las personas. A veces, se rechaza porque la otra persona piensa que es un mensaje interesado y “diplomático”. Las resistencias son del tipo:

“Mejor poner los puntos sobre las íes”, “Soy sincero y por lo tanto te voy a decir lo que siento y lo que pienso”, “No voy a tragar con ruedas de molino”, “A mí no me vas a vender esa moto”, “Al pan, pan y al vino, vino”, “La honestidad y la sinceridad no se llevan bien con la diplomacia”

Se vencen **REGISTRANDO RESULTADOS VALIOSOS**, del tipo que sea, como



acudir a la entrevista, expresar sus sentimientos o sus quejas o críticas, realizar tareas encomendadas, estudiar, etc. y recompensándolos sinceramente.

DRAMATIZACIÓN:

Se enfrentan las resistencias al cambio con respuestas del tipo positivo y recompensante.

2- ACUERDO PARCIAL y DISCO RAYADO



La combinación de estas habilidades implica **escuchar activamente** y **empatizar**, aceptando que los demás también tienen deseos y sentimientos y que pueden tener razones legítimas para hacernos las objeciones que nos hacen.

La extensión del **acuerdo** puede ir desde el reconocimiento de que al otro le asisten razones para hacer objeciones, quejas o críticas hasta estar completamente de acuerdo con ellas.

Después de establecido el acuerdo parcial o total, se pueden expresar tus objetivos, deseos o sentimientos con un **disco rayado**, como vemos en la ilustración.

El **disco rayado** puede impresionar como una manera muy mecánica de comunicarse porque está pensada deliberadamente para excluir los elementos no esenciales.

¿POR QUÉ Y PARA QUÉ?

- I. Nos ayuda a pensar que no somos perfectos, que los fallos no son una catástrofe para la autoestima, que podemos equivocarnos y que, por ello, pueden estar justificadas las quejas o críticas que recibimos. Y aún así, siempre tenemos derecho a defender nuestros objetivos o deseos.
- II. Evita la pérdida de tiempo y el desgaste emocional que produce continuar discutiendo sobre temas ajenos a los objetivos de los interlocutores.
- III. Cuando escuchamos una crítica mediante un acuerdo parcial, reconocemos la objeción o la crítica y nuestro interlocutor se sentirá satisfecho porque su mensaje ha sido recibido.
- IV. Cuando escuchamos con atención las objeciones de otras personas, las entrenamos en expresar opiniones y criterios personales y defenderlos y aceptar que no siempre son compartidos. Combinar acuerdo parcial y disco rayado es una manera de **ayudar a pensar**.

¿CÓMO?

Con expresiones como:

“Es posible que..., pero...”

“No dudo que tendrás razones para..., pero...”

“Es verdad lo que dices, pero aún así, deseo...”

“Es cierto que me he equivocado, a pesar de todo sigo sintiéndome...”

¿CUÁNDO?

- Cuando deseamos reducir la hostilidad de nuestro interlocutor.
- Cuando queremos reiterar un objetivo que consideramos importante.
- Cuando deseamos que nuestro interlocutor sea sensible a nuestras posiciones.

LLEVÁNDOLO A LA PRÁCTICA

Conviene evitar que el acuerdo sea una antesala rápida y pasajera del disco rayado. Cuando así se utiliza pierde su efectividad el acuerdo parcial. Este suena a modo de “latiguillo”, como una mera fórmula para preparar los “peros”.

Conviene argumentar el acuerdo.

Ejemplo: *Es cierto que me he equivocado, sé que me precipité al decir esto y te agradezco además que me hayas hecho ver mi error; si tú no lo hubieras detectado, es posible que siguiera cometiéndolo. No obstante, me gustaría decirte que tu tono me ha molestado y que podrías habérmelo dicho de otra manera. No me pareció necesario que te pusieras así.*



Tareas:

DRAMATIZACIÓN:

Por parejas, interpretar situaciones en que la combinación de estas dos técnicas pueden ser útiles, respondiendo a frases típicas de lo que entendemos como “resistencias al cambio”. Las resistencias son del tipo:

“Mejor poner los puntos sobre las íes”, “Soy sincero y por lo tanto te voy a decir lo que siento y lo que pienso”, “No voy a tragar con ruedas de molino”, “A mí no me vas a vender esa moto”, “Al pan, pan y al vino, vino”, “La honestidad y la sinceridad no se llevan bien con la diplomacia”

3. - DAR INFORMACIÓN ÚTIL

¿QUÉ ES?

Dar información útil es proveer a un interlocutor de información acerca de su propio comportamiento con el objetivo de promover comportamientos que están siendo eficaces y eficientes o para modificar aquellos otros que no lo son. Se denomina **retroinformación o feedback**.

Una retroinformación útil ha de ser

- *Positiva*
- *Específica*
- *Oportuna*
- *Orientada al presente y al futuro.*



¿POR QUÉ Y PARA QUÉ?

1. Porque con relativa frecuencia en la tarea educativa se da información a los jóvenes acerca de la ejecución de sus tareas y de sus comportamientos en general. La información que se les proporciona es una consecuencia de lo que acaban de hacer y ya se sabe cuánto influyen los resultados en el aprendizaje.
2. Porque cualquier ejecución contiene aspectos mejorables pero también otros que merecen reconocimiento. Y el crecimiento y desarrollo de los niños y jóvenes se van a incentivar sobremedida si sabemos cultivar y ponderar los "resplandores" que se apuntan en sus ejecuciones. Y si estos son tenues y débiles con mayor razón para hacerlo.
3. Porque enfatizar la información positiva estimula el cambio y el aprendizaje, "abre la ostra".

¿CÓMO?

Utilizar la retroinformación requiere dos aspectos fundamentales:

- a. Comenzar por dar información positiva acerca de lo correcto de las ejecuciones, practicando la habilidad de “ser positivo y recompensante”.

Ejemplos: “Me ha gustado cuando has hecho o dicho...”, “Deseo felicitarte por haber hecho...”

- b. Sugerir alternativas de cómo mejorar lo incorrecto de las ejecuciones.

Ejemplo: “podría mejorarse si... qué te parece si...?”

¿CUÁNDO?

1. - Cuando deseamos guiar a nuestro interlocutor en un proceso de aprendizaje.
2. Cuando deseamos corregir ejecuciones inadecuadas o no deseables.

LLEVÁNDOLO A LA PRÁCTICA

La utilidad de la retroinformación depende de cómo la transmitas y depende cómo se ajuste al comportamiento y/o tarea a la que te estás refiriendo. La retroinformación es más efectiva si se respetan escrupulosamente las siguientes condiciones:

- a. Rastrear cuidadosamente en el comportamiento aquello que sea indicador de logros . Recuerda que un elemento positivo, cuando no hay otros, es el propio hecho de ejecutar la tarea y el esfuerzo invertido en ella.
- b. Recuerda ser recompensante.
- c. Expresar la información positiva con mensajes consistentes, con muestras de afecto y con expresiones no verbales de acercamiento y reconocimiento. *(Una sonrisa o un gesto de aprobación pueden ser suficientes).*
- d. Ser específico. Mejor que “lo has hecho muy bien” es concretar el detalle concreto que se está reconociendo.
- e. Cuando existe un fallo o un error, además de señalar cualquier indicador de logro, dar pistas u opciones en positivo.
- f. La secuencia de pasar del paso 1 (dar información positiva) al 2 ((sugerir alternativas de cambio) requiere un “tempo” adecuado. Conviene subrayar el paso 1 dedicándole tiempo y argumentación evitando que se perciba como una mera fórmula verbal antesala de la corrección.
- g. Ser oportuna en tiempo, en espacio y en estado emocional.



DRAMATIZACIÓN:

Confrontamos el modelo de alumno/a difícil con un/a profesor/a que desea ayudarlo, a pesar de las dificultades frecuentes que pone el/la alumno/a. Nos vendría bien traer un caso real, anónimo, por supuesto.

4. - BANCO DE NIEBLA

Se utiliza fundamentalmente para romper **críticas negativas o manipulativas** y se trata de reconocer alguna parte de la crítica que sea totalmente objetiva o dar la posibilidad de que exista (y sólo eso).

¿QUÉ SUPONE?



Ser más asertivo cuando nos presentan una crítica, sobre todo si entendemos que es infundada o manipulativa.

También nos invita a parar un momento y pensar en lo que nos están diciendo, sin necesidad de responder con agresividad. Y sin necesidad de renunciar a nuestros puntos de vista.

Y nos ayuda a entender las emociones de los demás y las nuestras.

¿QUÉ ES?

Es una habilidad verbal (con acompañamiento no verbal, sin agresividad) en la cual no se niega la crítica ni se contraataca con nuevas críticas; se acepta que exista la crítica.

¿CÓMO?

Manteniendo una actitud pasiva-asertiva. La pasividad como estrategia frente a una crítica negativa no fuerza al interlocutor a ser asertivo pero prepara al que la recibe a afrontarla sin estrés o ansiedad.

Y ayuda a reducir la agresividad de quien la plantea porque, al menos, se siente escuchada, sin evaluación negativa.

LLEVÁNDOLA A LA PRÁCTICA

Al aplicarla, se deben tener en cuenta las siguientes condiciones:

a. Reconoce la parte de verdad que esté contemplada en la crítica.

Ejemplo

Te dice tu hija: *“Jo, tía, estás tan ocupada con tus clases y actividades que no me haces caso, nunca tienes tiempo para mí. Me tengo que apañar siempre yo sola. Realmente no me sirves para nada. Eres un desastre como madre. No te pareces en nada a la madre de Luisa”.*

Tu respuesta con banco de niebla: *“Es verdad, tienes razón, últimamente estoy llena de planes y actividades”*

Y sigue una recompensa: *“gracias por decírmelo así, sin enfadarte demasiado”*

Y continúa pidiendo aclaración: *“qué necesitas de mí en concreto este momento”*
Y pidiendo cambios para el futuro: *“Te rogaría que no esperes a estar enfadada y me digas lo que necesitas cada vez que lo veas necesario”*
Y finaliza con un compromiso viable: *“Ya que veo que tienes razones importantes para decirme esto, me comprometo a administrar mejor mi tiempo para poder estar a tu lado”*

b. Reconoce la posibilidad de la verdad.

Ejemplo anterior:

Banco de niebla: *“Puede que tengas razón”*

Y continúa aclarando la situación: *“¿qué te parece si lo hablamos tranquilamente y vemos qué alternativas tenemos para estar más tiempo juntas?”*

Recompensa: *Te agradezco tanto que te hayas parado a decírmelo porque me meto en mis cosas y puede que no te atienda como mereces y necesitas”.*

c. Reconoce la formulación general de la crítica, aunque no esté de acuerdo en el fondo de la misma.

Ejemplo anterior:

Banco de niebla: *“Ya veo que estás enfadada y que me lo dices a la cara. Entiendo que necesitabas decírmelo. Siempre es bueno poder decir lo que nos preocupa o nos molesta”*

Y siguen las habilidades de recompensa, de aclarar la situación, de pedir cambios y de compromiso viable.



DRAMATIZACIÓN

Confrontamos formulaciones típicas de las **resistencias al cambio** con un **banco de niebla** inicial, luego podemos desplegar otras estrategias.

Las resistencias son del tipo:

“Mejor poner los puntos sobre las íes”, “Soy sincero y por lo tanto te voy a decir lo que siento y lo que pienso”, “No voy a tragar con ruedas de molino”, “A mí no me vas a vender esa moto”, “Al pan, pan y al vino, vino”, “La honestidad y la sinceridad no se llevan bien con la diplomacia”

Elegid una a o dos de ellas para confrontarlas en el teatrillo final de la actividad.

5.- AYUDAR A PENSAR

¿QUÉ ES?

Es una habilidad que tiene por objetivo facilitar ven nuestro interlocutor **procesos de autorreflexión**.

Presupone la habilidad de saber hacer preguntas y pretende promover autopreguntas en nuestros interlocutores del tipo:

- *¿Qué estoy haciendo?*
- *¿Por qué lo estoy haciendo?*
- *¿Qué pretendo?*
- *¿Qué pasaría si hago?*
- *¿Qué ocurriría si no lo hago?*
- *¿Qué me preocupa? ¿Por qué?*
- *¿Cómo influye lo que hago en los demás?*
- ...



¿POR QUÉ Y PARA QUÉ?

1. Porque la socialización implica un cierto nivel de “descentración personal”. Supone “pensar en el otro” y, por tanto, implica valorar y anticipar las consecuencias de nuestro comportamiento en nuestro social e interpersonal.
2. Porque muchos comportamientos denominados “impulsivos” surgen por un déficit de procesos de autorreflexión.
3. Porque muchas dificultades de adaptación de niños y jóvenes están asociadas a la habilidad de estos para preguntarse por sus objetivos, reglas y normas y consecuencias futuras de sus actos.
4. Porque el proceso de solución de problemas está estrechamente ligado a la habilidad de “pensar” y “preguntarse”.
5. Porque el error y el fracaso interpersonal es una fuente de aprendizaje, a condición de que se reflexione sobre ella.

¿CÓMO?

1. - Utilizando habilidades del “menú”

- El acuerdo parcial-disco rayado o el mensaje yo son estrategias que les ayudan a pensar en las consecuencias de sus actos: *“Es posible que sea como tú dices, es más, no dudo que si lo dices es porque te lo has pensado mucho...pero cuando tú actúas de ese modo, yo me siento... ¿qué te parece si...?”*
- Cuando das información útil estás ayudando a pensar las ventajas de los resultados positivos y en las ventajas de los cambios que sugieres. Si les preguntas *¿cómo crees tú que se podría mejorar?*, les ayudas más todavía porque tú **confías** en que puedan dar una respuesta nueva.

2. - Con cuestiones orientadas a preguntarse por la naturaleza de la situación.

- ¿Qué ocurrió? ¿Cuándo? ¿Dónde?
- ¿Qué hiciste tú? ¿Qué hizo el otro?
- ¿Cómo te sentiste?
- ¿Cuál es la situación que has de afrontar?
- ¿Quiénes estaban o estarán?

3.- Con cuestiones orientadas a preguntarse por las consecuencias del comportamiento.

- ¿Qué pasó cuando tú...?
- ¿Qué pasaría si...?
- Imagínate que, en efecto, haces... o dices... ¿qué pasaría, qué podrían ocurrir? ¿Y si no lo haces?
- ¿Cómo te sentiste?
- ¿Y si hubieras dicho o hecho...?
- ¿Cuáles son las ventajas e inconvenientes de una alternativa elegida para solucionar el conflicto?

4- Con cuestiones orientadas a identificar los objetivos.

- ¿Por qué...? ¿Qué pretendes?
- ¿Para qué?
- ¿Qué te interesa?
- ¿Qué te interesa de modo inmediato?
- ¿Qué te interesa a medio plazo?

5.- Con cuestiones orientadas a identificar las reglas de una situación y valorar la validez de los objetivos.

- ¿A tu juicio, ¿qué debería hacerse o decirse en...?
- ¿Qué sería lo más apropiado?
- ¿Para lograr... ¿Qué crees que debería hacerse?
- ¿En la situación... ¿Qué piensas tú que convendría hacer o decir?

6.- Con cuestiones orientadas a identificar incoherencias o contradicciones entre actuaciones y objetivos y entre objetivos entre sí.

- Bien, tú pretendes... ¿Haciendo o diciendo... lo lograrás?
- No digo yo que no lo hagas, por mí puedes hacerlo. Ahora bien, haciéndolo, ¿logras...?
- Bien, tú pretendes en primer lugar... También deseas... Por otra parte, quieres.... Si consigues lo primero, ¿crees que podrás lograr...?

7.- Con cuestiones orientadas a desmontar etiquetas

- ¿Qué quiere decir eso?
- Te entendería mejor si pusieras un ejemplo



¿CUÁNDO?

- a. Cuando deseamos que nuestro interlocutor reflexione o recapacite acerca de un problema, situación o conflicto interpersonal.
- b. Cuando deseamos orientar el proceso de solución de problemas
- c. Cuando deseamos enseñar una habilidad interpersonal
- d. Cuando pretendemos lograr que nuestro interlocutor sea sensible a las normas y reglas de determinadas situaciones y las consecuencias de su comportamiento en los demás.
- e. Cuando pretendemos que nuestro interlocutor identifique objetivos, contradicciones entre objetivos y

contradicciones entre actuaciones y objetivos.

LLEVÁNDOLO A LA PRÁCTICA

La habilidad para “hacer pensar” implica:

1. Que nuestro interlocutor no esté bajo estados emocionales que perturben su atención y “reflexión” (fatiga, ansiedad, irritación...).
2. Que no existan ruidos o estímulos ambientales distractores
3. Que no se perturbe el proceso con comportamientos que facilitan el “cierre de la ostra” (juicios, amonestaciones, sermones...)

DRAMATIZACIÓN

Elegid una situación real sucedida en el instituto; reflejáis el afrontamiento que tuvo y luego la confrontáis con estas estrategias, haciendo las preguntas adecuadas o provocando que la persona implicada se haga esas preguntas.

CUARTA SESIÓN

HACER PREGUNTAS

Las preguntas pretenden influir en la conducta verbal, provocando respuestas. Indican interés por la otra persona.

Hacer preguntas es una habilidad utilizada para proveernos de información. Hacer buenas preguntas es una habilidad esencial para poder constituirse en un elemento de ayuda.

LA CONVERSACIÓN.

La mayoría de la interacción social se vale de la conversación, que consiste normalmente en una mezcla de transmisión de información y solución de problemas por una parte y el mantenimiento de las relaciones sociales y el disfrute de la interacción con los demás, por otra.

ALGUNOS ELEMENTOS DE LA CONVERSACIÓN

***Retroalimentación:** Cuando alguien habla necesita saber si lo escuchan, lo comprenden o no, lo creen o no, están sorprendidos o aburridos, les agrada o les molesta, etc.

***Preguntas:** directas o indirectas son esenciales para mantener la conversación.

Las buenas preguntas son cortas y directas.

Preguntas con final abierto: la respuesta no puede ser "sí" o "no".

- Preguntas generales: *¿Cómo estás?*
- Preguntas específicas: *¿Dónde fuiste ayer?*
- Preguntas sobre hechos: *¿Qué hiciste el sábado?*
- Preguntas sobre sentimientos: *¿Qué te pareció?, ¿Cómo te sentiste?*



Se usan cuando

- necesitamos indagar si otra persona necesita ayuda
- necesitamos comprender algo "¿Podrías ponerme un ejemplo de eso...?"
- cuando observamos un cambio brusco en el comportamiento de nuestro interlocutor y no podemos identificar su sentimiento "¿Qué sientes cuando te hablo de...?"

Preguntas con final cerrado: "Sí" o "No" o con respuesta muy breve.

Del tipo ¿El jueves, a la una te espero, estás de acuerdo?

¿Me has comprendido bien?, Etc.

Se usan cuando

- necesitamos información precisa y específica
- planteamos una próxima cita

- queremos asegurarnos de que hemos entendido el problema o la situación.

Preguntas comprometidas....

Es conveniente comenzar con un breve comentario “amortiguador” cercano a un **banco de niebla empático**. Ejemplo: “Una de las maneras que tiene los jóvenes para animarse en situaciones difíciles es beber alcohol. ¿Supongo que tú, como la mayoría, lo habrás hecho alguna vez?”

Se usan cuando

- sospechamos que nos oculta información relevante.
- sospechamos que tiene dificultades para contar algo.

Pero siempre desde el respeto y procurando evitar en todo momento las preguntas cuya respuesta ya “conocemos” y sólo deseamos que nos lo “confiesen”.



LLEVÁNDOLO A LA PRÁCTICA

- Antes de hacer la primera pregunta, conviene **detenerse un instante a pensar** en qué tipo voy a usar (abiertas, cerradas o comprometidas). La primera pregunta debe servir para “abrir la ostra” o para que *esta* no se cierre más. Y en vista de la respuesta, lo mismo con las siguientes.
- No olvides acompañarte de gestos, acercamiento, contacto, sonrisa, etc. (*comunicación no verbal*) que ayude a desbloquear la situación o a sentirse cómodo a tu interlocutor.

DRAMATIZACIÓN

Situación 1 (ALUMNADO): ves que un/a compañero/a tuyo llega a clase muy enfadado, nervioso y con gestos violentos pues da una patada a la papelera y al ir a su sitio lanza la mochila por el aire. Todavía no ha llegado el profesor. Tú, que eres ayudante en ese grupo, estás dispuesto a intervenir. ¿Cuál sería tu primera pregunta?

Situación 2: (PROFESORADO): un compañero/a llega a la sala de profesores muy alterado/a por que su horario de este año es muy malo, con muchos huecos pues dos días entra a primera hora y sale a última. Da voces señalando que le toman el pelo, que no le respetan y que se va del instituto el año próximo, que no aguanta más. ¿Cuál sería tu primera pregunta?

Situación 3: (FAMILIAS): un/ a padre/madre se queja amargamente de cómo tratan a su hijo, dice que un/a profesor/a la tiene tomada con él. Va a poner una denuncia ante la inspección. Tú, que perteneces a la AMPA y quieres ayudar, ¿qué pregunta le harías?

El resto del grupo valora la idoneidad de cada pregunta.

IES "FERNANDO I" VALENCIA DE DON JUAN
ESTRATEGIAS PARA LA CONVIVENCIA EN UN CENTRO EDUCATIVO
FEBRERO DE 2023

**Formación del profesorado para la implantación del programa de
Ayudantes y Mediadores escolares: SEGUNDO AÑO**

TRABAJO PRÁCTICO

Diseñar una sesión formativa con alumnado, familias o profesorado, a elegir. Puede hacerse con todos los sectores o con uno solo o dos, como se desee.

Objetivos:

Tema o contenidos:

Tiempo dedicado: cronograma.

Metodología:

- Dinámicas de grupo: gran grupo, pequeño grupo, parejas, individual
- Estrategias:
 - Presentaciones: oral, en cartulinas, en Power Point, Prezzi, Vídeos, Kahoot!
 - Dramatizaciones, juegos, role-playings, ensayo de conductas asertivas
 - Estudio de casos (Philipps 6.6, Peter tiene un problema), plantillas de observación individual o grupal.
 - Ponencias en pequeño grupo

Evaluación: Plantillas de seguimiento, registros (de asistencia, de participación, anecdotario, etc.), entrevistas, autoevaluaciones, coevaluaciones