

I. LIDERAZGO

Los monitores de Chic&Craft tienen que actuar como líderes, ser sensibles y determinados, dado que se encargarán de cuidar del grupo, y deberán prestar atención a las necesidades y sentimientos de cada participante del curso. Actuar como un líder puede ser una cualidad innata, pero también es una característica que se puede adquirir o perfeccionar.

I.1. ELIGE TU POSICIÓN

Habilidades que se trabajan: Autorreflexión y toma de decisiones en equipo.

Descripción: Los participantes imaginarán que están perdidos en la jungla. Como existe un gran peligro y dificultad, el grupo tiene que dividirse en filas de cuatro personas para poder superar la situación. Si el grupo es pequeño, bastará con formar una sola fila. Cada participante elegirá su posición dependiendo de sus propias preferencias: la primera, segunda, tercera o cuarta posición en la fila. A continuación, cada participante deberá dirigirse a una de las cuatro esquinas de la sala, correspondientes a la posición que se haya elegido en la fila. Es decir, todos los participantes que eligieron la primera posición, se colocarán en la primera esquina, y así sucesivamente.

Una vez que los participantes hayan tomado sus posiciones, reflexionarán acerca de su decisión: ¿Por qué han elegido esa posición en concreto? ¿Qué posiciones son las menos atractivas? En caso de que todos los participantes hayan coincidido en la misma posición, dialogarán para llegar a un acuerdo sobre el orden que se ha de establecer.

Sugerencias: Puede ser divertido descubrir que, en ocasiones, los participantes asumen un papel similar en el juego al que tienen en su vida diaria: alguien muy práctico se convierte en un sofá, quien se preocupa mucho por su apariencia se convierte en una flor, etc.



I.2. GUIANDO A QUIEN NO PUEDE VER

Habilidades que se trabajan: Liderazgo, compañerismo, confianza, comunicación efectiva, ingenio, concentración y precisión en las instrucciones.

Materiales: Una venda y objetos para crear una carrera de obstáculos.

Descripción: Primero, hay que organizar un recorrido con obstáculos, dividir el grupo en parejas y pedir a los equipos que decidan quien irá con los ojos vendados y quien actuará de guía (líder). A continuación, los miembros que tengan los ojos vendados abandonarán la sala para que los líderes estudien el



recorrido por el que los tienen que guiar y que el monitor les explique cómo podrán comunicarse con sus compañeros: sólo podrán utilizar tres o cuatro palabras para comunicarse con sus respectivas parejas y/o tendrán prohibido tocarles. Si hay más de un equipo, se esperará hasta que el primer tercio de los participantes cruce la meta; si parece que el resto no lo va a conseguir, se dará por concluido el juego.

Una vez que haya finalizado el juego, se reflexionará sobre las dificultades y características positivas de esta actividad. A continuación, se escogerán algunos de los puntos que se hayan mencionado y se aplicarán a situaciones de la vida real. Para finalizar, se realizará una ronda de aplausos para felicitar a los participantes por su buen trabajo.

Este ejercicio puede ser muy útil para conocerse a uno mismo, para analizar por qué es tan complicado confiar en otras personas o asumir responsabilidades.

Sugerencias: Se puede ajustar el nivel de dificultad en función de las características del grupo. Si las pistas son muy complicadas para los participantes, se les permitirá hablar, pero siempre manteniendo una distancia razonable y sin tocar a la persona con los ojos vendados. Si la actividad es muy sencilla, se podrá aumentar su dificultad con alguna modificación, como por ejemplo, haciéndoles andar hacia atrás.





I.3. CREA EL LIDER PERFECTO

Habilidades que se trabajan: Comprensión del liderazgo, evaluación de valores positivos y negativos.

Materiales: Pizarra y rotuladores de colores.

Descripción: Los participantes pensarán en un líder al que admiren (puede ser un político, un líder religioso, un famoso, un deportista o incluso un amigo o familiar del participante al que considere un buen líder). Los participantes anotarán varias cualidades positivas del líder que hayan elegido y considerarán sus posibles defectos. Si no encuentran ningún fallo, se les pedirá que consideren un defecto que, en general, sea frecuente en un líder. Una vez que todos los participantes hayan completado su tarea, cada uno presentará ante el grupo al líder que haya elegido y sus características. Se pueden anotar las características en notas adhesivas y pegarlas en la pared. El siguiente paso será invitar a los participantes a debatir acerca de las similitudes y diferencias entre las características/valores/actitudes que cada uno haya seleccionado. ¿Qué piensan acerca de los líderes y/o características seleccionadas por sus compañeros? ¿De cuáles de las características seleccionadas (tanto positivas como negativas) creen que disponen? ¿Cuáles son las características que les faltan y sobre las que querrían trabajar?

Durante el debate, se elaborará una lista doble con a) las cualidades positivas de un líder y b) sus posibles defectos. Los participantes se pondrán de acuerdo a la hora de elaborar dicha lista y servirá de referencia para los monitores durante la formación de Chic&Craft.





I.4. TIPOS DE NEGATIVIDAD

Habilidades que se trabajan: Tratar con compañeros de equipo que sean negativos.

Materiales: Varias fotocopias de una lista de tipos de negatividad, lapiceros y pizarra.

Descripción: Los participantes pensarán en los posibles efectos perjudiciales de la negatividad en un equipo y, de manera colectiva, debatirán sobre los tipos de negatividad que se presentan a continuación. Se les preguntará a los participantes si añadirían otro tipo de negatividad a la lista y se les pedirá que, por medio de una lluvia de ideas, consideren la forma en la que un líder podría manejarlos. Se anotarán las distintas soluciones presentadas por el grupo, dado que pueden ser útiles para los monitores de apoyo durante el curso formativo Chic&Craft.

Lista de tipos de negatividad:

1. Los **Opositores** —se oponen a cualquier cambio.
2. Los **Inestables** —tienen constantes cambios de humor y esperan que los demás se adapten a ellos.
3. Los **Cotillas**—extienden rumores y cuentan detalles personales inapropiados acerca de los demás.
4. Los **Acusadores**—siempre culpan a los demás por todo.
5. Los **Pesimistas**—siempre se ponen en la peor situación posible.
6. Los **Catastrofistas**—no paran de quejarse y creen que todo está mal o que acabará mal.
7. Los **Indiferentes**—creen que todo está por debajo de ellos.
8. Los **Egocéntricos**—siempre quieren llamar la atención o adjudicarse méritos.
9. Los **Vampiros energéticos**—atrapan tu energía y te roban tu fuerza.





I.5. ¿QUÉ HARÍAS SI...?

Habilidades que se trabajan: Intentar anticiparse a situaciones reales que podrían darse durante el curso Chic&Craft y promover la toma de decisiones.

Descripción: En este caso se intentará pensar en posibles situaciones de riesgo que podrían darse dentro del grupo Chic&Craft. Se debatirá con los monitores los pasos a seguir ante las siguientes situaciones:

1. Uno de los participantes no acude al curso de forma regular.
2. Uno de los participantes comunica que se está planteando abandonar.
3. Dos participantes discuten todo el tiempo.
4. Uno de los participantes parece no estar integrado en el grupo.
5. El monitor no presta atención a alguien que necesita ayuda.

Dado que esto es un debate abierto, se intentará que todos los participantes den su opinión acerca de estas preguntas y se promoverá la iniciativa y el sentido de responsabilidad del grupo.

Sugerencias: Durante este ejercicio los participantes pueden experimentar miedo a ser evaluados, a la toma de decisiones, a poder ser demasiado bruscos o incluso malos, miedo a perder el control, a sentirse culpable, etc. El profesional responsable del grupo deberá ser capaz de manejar todos estos sentimientos.



I.6. ¡DESCUBRIENDO QUE ERES UN LIDER!

Habilidades que se trabajan: Autorreflexión sobre los anteriores ejercicios.

Descripción: Esta actividad se debería poner en práctica después del ejercicio de “Crea tu Propio Líder”. Una vez que los monitores conozcan las características positivas y las obligaciones de un líder, se considerarán situaciones del pasado en las que hayan actuado como un líder y se plantearán las siguientes preguntas: *¿Cuándo tuvo lugar la situación? ¿Cómo te sentiste? ¿Te diste cuenta de ello o no? Piensa en la situación como si fuera una película, viéndola desde fuera: ¿Qué ves en esa persona? ¿Te gusta cómo está actuando? ¿Cómo lo está haciendo?*

Si los participantes no son capaces de recordar ninguna situación en la que actuaron como un líder, se les pedirá que piensen en una situación en la que les hubiera gustado actuar como tal: *¿Qué habrías hecho? ¿Qué habrías cambiado en tu comportamiento?*

Siempre se intentarán ver las experiencias pasadas de una forma positiva y no se permitirá que el grupo se disguste o sienta lástima de su pasado. Todas las experiencias de nuestra vida son útiles para aprender y para mejorar.





I.8. EL METEORITO

Habilidades que se trabajan: Liderazgo, trabajo en equipo, comunicación e iniciativa.

Descripción: Se propondrá al grupo la siguiente situación: *“Un meteorito cae en el océano y una ola gigante inunda toda la tierra. Sin embargo, tú y otras cinco personas (este número se puede adaptar al número real de personas con el que se trabaja) os encontrabais en un globo aerostático justo en el momento de la tragedia. Después de unas horas, el globo empieza a perder aire, pero veis una isla a lo lejos. El mar está plagado de tiburones hambrientos y la única forma de alcanzar la isla es que uno de vosotros abandone el globo”*. Se comenzará un debate para decidir quien abandonará el globo. Cada persona tendrá un papel concreto: un cura, un periodista, un auxiliar técnico sanitario, un asesor político, un profesor de primaria y un funcionario que trabaja en el Instituto Nacional de Estadística. Hay que tener en cuenta que estos son los únicos supervivientes en el mundo y tienen que asegurar la supervivencia de la especie. Deben tomar una decisión unánime, ninguno de los participantes podrá abandonar el globo voluntariamente y todos deberán explicar sus razones.

Sugerencias: Se podrá adaptar el número y tipo de papeles para facilitar el debate.

Para algunas personas escuchar que tienen que “sacrificar” a un miembro del equipo puede ser realmente duro e incluso pueden negarse a participar en el ejercicio. Si este fuera el caso, se pueden plantear situaciones ligeramente diferentes: *“Estamos en una isla y tenemos que ponernos de acuerdo en las tareas que tenemos que hacer para sobrevivir. Cada miembro del equipo tiene que explicar por qué son un integrante valioso del equipo (asumiendo siempre los papeles que se les propongan durante el juego)”*.

