HANDBOOK DE IMPLEMENTACIÓN

COMMON GROUND

Empoderamiento, prevención del radicalismo e interculturalidad en el trabajo con juventud

Formación de 3 días para profesionales de juventud · Fichas de sesión y materiales imprimibles

ERASMUS+ / CERV

BACKSLASH

PUBLICADO POR

BACKSLASH (2026) · www.backslash.es

TÍTULO

Common Ground — Empoderamiento, prevención del radicalismo e interculturalidad en el trabajo con juventud. Handbook de implementación.

MARCO

Erasmus+ / CERV

DESTINATARIAS

Equipos de facilitación y profesionales de juventud que quieran replicar la formación de tres días.

> Cofinanciado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente de los autores, y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ellos.

Índice

Presentación 4

Visión general del programa 5

Día 1 — Identidad y empoderamiento 6

Agenda del Día 1 7
Actividad 1.1 · Bienvenida y presentación de la agenda 8
Actividad 1.2 · Icebreaker · Línea de posicionamiento 9
Actividad 1.3 · Mi línea de vida como profesional 10
Actividad 1.4 · Mapa de identidades múltiples 11
Actividad 1.5 · Check-in · Termómetro emocional 12
Actividad 1.6 · World Café · ¿Qué empodera a la juventud? 13
Anexos · Materiales imprimibles del Día 1 14

Día 2 — Prevención del radicalismo 17

Objetivos del día 18
Agenda del Día 2 19
Actividad 2.1 · Check-in · Un objeto del parque 20
Actividad 2.2 · Pirámide del radicalismo 21
Actividad 2.3 · Role-play · Conversación difícil con jóvenes 23
Actividad 2.4 · Mi caja de herramientas 25
Actividad 2.5 · Check-out · Mi próximo paso 26
Adaptaciones y contingencias 27
Evaluación del día 28
Anexos · Materiales imprimibles del Día 2 29

Día 3 — Del aprendizaje a la acción 37

Agenda del Día 3 38
Actividad 3.1 · Laboratorio de diseño · Programa para la juventud 39
Actividad 3.2 · Yo como facilitador/a · Autodiagnóstico 41
Actividad 3.3 · Galería de aprendizajes 43
Actividad 3.4 · Plan de acción personal (PAP) 44
Actividad 3.5 · Evaluación · Formulario + Barómetro visual 45
Actividad 3.6 · Cierre · Círculo de reconocimiento 46
Anexos · Materiales imprimibles del Día 3 47

Presentación

Empoderamiento, prevención del radicalismo e interculturalidad en el trabajo con juventud

Common Ground es una formación de tres días para profesionales de juventud, en el marco de Erasmus+ / CERV. Trabaja cuatro ejes: empoderamiento, antirradicalismo, interculturalidad y habilidades transversales. Parte de la identidad profesional de cada participante, practica conversaciones difíciles con jóvenes y termina con el diseño de talleres propios y un plan de acción personal.

Este handbook reúne las fichas de sesión y los materiales imprimibles de los tres días para que cualquier equipo de facilitación pueda replicar la formación.

CÓMO USAR ESTE HANDBOOK

- Cada día empieza con sus datos clave y la secuencia de actividades con su duración.
- Cada actividad sigue la misma ficha: objetivo, paso a paso, materiales a preparar y notas para el/la facilitador/a. Algunas incluyen preguntas de reflexión y un apartado de fundamentos teóricos.
- Los materiales imprimibles (tarjetas, plantillas, casos y perfiles de rol) están en los anexos al final de cada día.
- Las duraciones son orientativas: ajústalas al ritmo y al tamaño del grupo.

Visión general del programa

Tres días con un recorrido claro: de la identidad profesional (Día 1) a la prevención del radicalismo en la práctica (Día 2) y a la transferencia en forma de talleres y compromisos propios (Día 3).

Día	Tema	Formato	Contenidos	Actividades
Día 1	Identidad y empoderamiento	Sala	Identidad profesional, identidades múltiples, empoderamiento juvenil	6
Día 2	Prevención del radicalismo	Al aire libre · parque	Factores de radicalización, conversaciones difíciles, caja de herramientas	5
Día 3	Del aprendizaje a la acción	Sala	Diseño de talleres, autodiagnóstico como facilitador/a, plan de acción, evaluación y cierre	6

ANTES DE EMPEZAR

- Revisa los anexos de cada día e imprime los materiales con antelación.
- Las normas de convivencia acordadas en la Actividad 1.1 se quedan visibles durante toda la formación.
- El Día 2 se desarrolla en un parque: prepara tableros para escribir, sujeta los materiales frente al viento y ten localizado un espacio cubierto por si llueve.
- Lee los casos y los perfiles de rol del Día 2 antes de la sesión para prever posibles resonancias personales en el grupo.

DÍA 1

Identidad y empoderamiento

Identidad profesional, identidades múltiples y empoderamiento juvenil

DURACIÓN
5 h 30 min de actividades

ESPACIO
Sala principal con espacio libre y mesas de trabajo

EJES
Empoderamiento · Interculturalidad

back slash

Agenda del Día 1

Actividad	Metodología	Min
1.1 Bienvenida y presentación de la agenda	Plenario	30
1.2 Icebreaker · Línea de posicionamiento	Movimiento / Plenario	30
1.3 Mi línea de vida como profesional	Individual + Parejas + Plenario	75
1.4 Mapa de identidades múltiples	Individual + Grupos + Plenario	75
1.5 Check-in · Termómetro emocional	Movimiento	15
1.6 World Café · ¿Qué empodera a la juventud?	Grupos rotativos + Visual	105

ACTIVIDAD 1.1

DÍA 1

Bienvenida y presentación de la agenda

⏱ 30 minutos | Plenario | Sala principal con sillas en círculo

OBJETIVO

Crear un clima de acogida, presentar la estructura de los 3 días de formación y co-construir las normas de convivencia del grupo.

IMPLEMENTACIÓN PASO A PASO

1. **Recepción y bienvenida (10 min).** Recibir a los participantes con música suave. La/el facilitador/a da la bienvenida, presenta brevemente el proyecto y el contexto (Erasmus+ / CERV). Se pide a cada persona que coja una tarjeta de nombre y la escriba.
2. **Presentación de la agenda (10 min).** Usando la pantalla o un papel continuo, presentar visualmente los 3 días: ejes temáticos, ritmo de trabajo, metodología (educación no formal) y las visitas del día 4. Dejar espacio para preguntas breves.
3. **Creación colectiva de normas (10 min).** Preguntar al grupo: '¿Qué necesitamos para aprender juntos/as estos 3 días?' Anotar en papel continuo las propuestas. Sintetizar en 5-6 normas acordadas (confidencialidad, respeto, puntualidad, participación voluntaria, espacio seguro). Pegar el papel en un lugar visible durante toda la formación (ver Material 5).

MATERIALES NECESARIOS

- Proyector o pantalla grande
- Diapositiva o cartel con la agenda de los 3 días
- Papel continuo o pizarra blanca
- Rotuladores de colores (gruesos)
- Post-its de colores
- Tarjetas de nombre
- Música ambiental suave para la llegada

NOTAS PARA EL/LA FACILITADOR/A

- Llega 20 minutos antes para preparar la sala y poner la música.
- Si el grupo no se conoce, también puedes añadir una breve ronda de nombres en este momento.
- Las normas co-creadas generan más compromiso que las impuestas. No pases de 6.

ACTIVIDAD
1.2

DÍA 1
Icebreaker · Línea de posicionamiento

⏱ 30 minutos | Movimiento / Plenario | Sala con espacio libre para moverse

OBJETIVO

Activar el cuerpo y la mente, comenzar a conocerse y generar una primera reflexión sobre identidad profesional de forma dinámica y lúdica.

IMPLEMENTACIÓN PASO A PASO

1. **Explicación de la dinámica (5 min).** Indicar que se creará una línea imaginaria en la sala: un extremo = 'totalmente de acuerdo', el otro = 'totalmente en desacuerdo'. Con cada afirmación, cada persona se sitúa en el punto de la línea que refleja su posición. No hay respuestas correctas.
2. **Posicionamiento con afirmaciones (20 min).** Leer las afirmaciones del Material 1, por ejemplo: 'Me considero un profesional de juventud por vocación', 'La identidad cultural de quien facilita influye en cómo trabaja con jóvenes', 'Tengo claro qué tipo de líder soy', 'El trabajo con juventud puede ser transformador a nivel político', 'Me siento cómodo/a hablando de radicalismo con jóvenes'. Tras cada afirmación, invitar a 2-3 personas de posiciones distintas a explicar brevemente su posición (30 seg).
3. **Debriefing rápido (5 min).** Cerrar preguntando: ¿Qué sorpresas o coincidencias hemos visto? ¿Qué nos dice esto del grupo? Conectar con los ejes de la formación.

MATERIALES NECESARIOS

- Espacio diáfano sin mesas (o con mesas apartadas)
- Lista de 6-8 afirmaciones preparadas (Material 1)
- Cinta adhesiva para marcar la línea en el suelo (opcional)
- Tarjetas o papel con las afirmaciones impresas (opcional)

NOTAS PARA EL/LA FACILITADOR/A

- Asegúrate de que el espacio permite moverse con comodidad.
- No comentes ni evalúes las posiciones; el rol del facilitador es sostener, no dirigir.
- Si el grupo es tímido, empieza con afirmaciones más ligeras y ve aumentando la profundidad.

ACTIVIDAD
1.3

DÍA 1
Mi línea de vida como profesional

⏱ 75 minutos | Individual + Parejas + Plenario | Sala con mesas de trabajo

OBJETIVO

Activar la memoria y reflexión sobre la trayectoria profesional propia, identificar aprendizajes clave y conectar experiencias personales con los valores del trabajo con juventud.

IMPLEMENTACIÓN PASO A PASO

1. **Explicación y contexto (5 min).** Presentar la actividad: 'Vamos a dibujar nuestra trayectoria profesional como una línea en el tiempo. Puede ser literal o metafórica: curvas, montañas, ríos... Incluye momentos clave, decisiones importantes, aprendizajes, personas influyentes o cambios de rumbo'.
2. **Creación individual (30 min).** Cada persona crea su línea de vida en silencio (o con música) sobre la plantilla del Material 2. El facilitador circula sin intervenir. Puede guiar con preguntas en voz alta: '¿Cuándo decidiste trabajar con juventud?', '¿Cuál fue tu mayor aprendizaje?', '¿Qué momento cambió tu forma de ver el trabajo?'.
3. **Compartir en parejas (20 min, 10 min por persona).** Agrupar en parejas (preferiblemente que no se conozcan bien). Cada persona presenta su línea a la otra durante 10 minutos. La persona que escucha no interrumpe, solo hace preguntas al final.
4. **Síntesis en plenario (20 min).** Abrir la reflexión colectiva: ¿Qué patrones comunes aparecen? ¿Qué momentos o personas han marcado la trayectoria de varios? Anotar en papel continuo los patrones y conectarlos con el eje de empoderamiento de la formación.

MATERIALES NECESARIOS

- Papel A3 o papel continuo cortado (1 pieza por persona) o plantilla del Material 2
- Rotuladores de colores o ceras (variedad por mesa)
- Pegamento y tijeras (por si quieren recortar)
- Revistas o imágenes para collage (opcional)
- Música instrumental suave durante la fase de dibujo
- Temporizador visible

NOTAS PARA EL/LA FACILITADOR/A

- Garantiza silencio real durante la fase individual: es un momento de introspección.
- No todos son artistas: aclara que no importa el resultado visual, sino la reflexión.
- Las líneas de vida pueden quedar expuestas en la sala para que el grupo las pueda ver durante los 3 días.

ACTIVIDAD
1.4

DÍA 1
Mapa de identidades múltiples

⏱ 75 minutos | Individual + Grupos + Plenario | Sala con mesas de trabajo

OBJETIVO

Ampliar la conciencia sobre las propias identidades sociales, reflexionar sobre cómo influyen en el trabajo con jóvenes y desarrollar empatía intercultural.

IMPLEMENTACIÓN PASO A PASO

1. **Mini-input teórico (10 min).** Presentar brevemente el concepto de identidades sociales múltiples: todas las personas tenemos capas de identidad simultáneas que pueden ser privilegiadas o marginalizadas según el contexto. Usar un modelo visual sencillo (rueda o capas de cebolla).
2. **Construcción personal de la rueda (20 min).** Cada persona completa su rueda de identidades (Material 3): en el centro escribe su nombre; en los segmentos, diferentes dimensiones identitarias (género, cultura, profesión, edad, religión si procede...) y cómo de central o periférica siente cada una en su vida actual. Trabajo en silencio.
3. **Reflexión en pequeños grupos (25 min).** Grupos de 3-4 personas. Preguntas guía: '¿Qué identidades traes al trabajo con jóvenes sin ser consciente?', '¿Cómo puede tu identidad afectar la relación con jóvenes de perfil diferente?', '¿Qué te facilita y qué te dificulta tu posición identitaria en este trabajo?'
4. **Síntesis en plenario (20 min).** Cada grupo comparte 1-2 aprendizajes clave. El facilitador recoge en papel continuo las ideas principales y conecta con la importancia del autoconocimiento para el trabajo intercultural.

FUNDAMENTOS

El concepto de identidades múltiples está estrechamente vinculado a la teoría de la interseccionalidad, acuñada por Kimberlé Crenshaw (1989) en el ámbito del feminismo jurídico y extendida después a los estudios sociales y educativos. La premisa central es que las categorías sociales (género, raza/etnia, clase, edad, religión, orientación sexual, capacidad funcional...) no operan de forma independiente sino que se superponen e interactúan, produciendo experiencias únicas de privilegio o discriminación.

MATERIALES NECESARIOS

- Plantilla de la 'rueda de identidades' impresa (Material 3, 1 por persona) o en blanco para dibujar
- Rotuladores de colores
- Post-its grandes (2 colores diferentes)
- Papel continuo o pizarra para el plenario
- Input teórico: diapositiva o tarjeta con definición de 'identidades sociales' (género, origen étnico, clase, edad, religión, orientación, capacidad, etc.)

NOTAS PARA EL/LA FACILITADOR/A

- Advierte que es una reflexión personal y que nadie está obligado/a a compartir todo.
- Si alguien pregunta qué identidades incluir, da libertad total: la rueda es suya.
- Este es un momento potencialmente sensible: mantén el espacio seguro y sin juicios.

ACTIVIDAD
1.5

DÍA 1
Check-in · Termómetro emocional

⏱ 15 minutos | Movimiento | Sala con espacio libre

OBJETIVO

Reconectar al grupo después del descanso, tomar el pulso emocional y activar la energía de cara a la tarde.

IMPLEMENTACIÓN PASO A PASO

1. **Instrucción (2 min).** Explicar que el espacio se divide imaginariamente: un extremo = mucha energía / muy bien, el otro = poca energía / cansancio. Cada persona se sitúa donde siente que está en este momento.
2. **Posicionamiento silencioso (3 min).** El grupo se mueve en silencio. El facilitador observa dónde se posiciona cada cual.
3. **Ronda de voz (10 min).** Invitar a 4-5 personas (especialmente de posiciones extremas o interesantes) a compartir cómo se sienten y qué necesitan para la tarde. Conectar la energía del grupo con el ritmo de la tarde.

MATERIALES NECESARIOS

- Espacio libre para moverse
- Opcional: carteles en las paredes con palabras o números del 1 al 10

NOTAS PARA EL/LA FACILITADOR/A

- Es una transición, no una terapia: mantén un tono ligero y abierto.
- Si la energía general es baja, ajusta el ritmo de la sesión siguiente.

ACTIVIDAD
1.6

DÍA 1

World Café · ¿Qué empodera a la juventud?

⏱ 105 minutos | Grupos rotativos + Visual | Sala con 3 mesas diferenciadas

OBJETIVO

Co-construir conocimiento colectivo sobre el empoderamiento juvenil, explorar qué condiciones lo favorecen, qué prácticas lo obstaculizan y qué herramientas existen.

IMPLEMENTACIÓN PASO A PASO

1. **Preparación de las mesas y explicación (10 min).** Explicar el formato World Café: 3 mesas con preguntas distintas. Los grupos rotan cada 20 minutos. En cada mesa hay un anfitrión/a que resume lo anterior. Las ideas se escriben directamente en el papel de la mesa. Las 3 preguntas (Material 4): Mesa A: '¿Qué condiciones hacen posible el empoderamiento real en la juventud?', Mesa B: '¿Qué prácticas profesionales des-empoderan sin querer?', Mesa C: '¿Qué herramientas tenemos y qué nos falta?'
2. **Ronda 1 (20 min).** Cada grupo trabaja en su primera mesa. El anfitrión/a facilita la conversación y asegura que todo queda registrado por escrito en la mesa.
3. **Ronda 2 (20 min).** Los grupos rotan. El anfitrión/a hace un resumen de 2 minutos de lo anterior antes de que empiece la nueva conversación.
4. **Ronda 3 (20 min).** Última rotación. El grupo ahora conecta las ideas de la tercera mesa con lo que ya han conversado en las otras.
5. **Síntesis visual colectiva (35 min).** Reunir a todo el grupo en plenario. Los anfitriones/as de cada mesa presentan los hallazgos clave (5 min cada mesa). El facilitador recoge en un papel continuo central los patrones comunes, tensiones y aprendizajes. Cerrar conectando con los 4 ejes de la formación.

MATERIALES NECESARIOS

- 3 mesas decoradas de forma diferente (manteles de papel, rotuladores en cada mesa)
- Papel continuo para cubrir las mesas (para escribir directamente sobre ellas)
- Rotuladores de colores en cada mesa
- Tarjeta de pregunta central en cada mesa (Material 4)
- Temporizador visible
- 1 'anfitrión/a' fijo/a por mesa (participante que se queda)
- Post-its y pegamento para la síntesis final

NOTAS PARA EL/LA FACILITADOR/A

- Prepara las mesas antes de empezar: el ambiente visual importa.
- Los anfitriones/as deben ser personas con capacidad de síntesis: asígnalos/as tú si es necesario.
- Escribe 'mesa A', 'mesa B', 'mesa C' claramente para facilitar la rotación.
- Fotografía los resultados de las mesas al final: son material de evaluación.

Anexos · Materiales imprimibles del Día 1

#	Material	Cantidad
1	Tarjetas de afirmaciones — Línea de posicionamiento (1.2)	1 juego (imprimir y recortar)
2	Plantilla: Mi línea de vida como profesional (1.3)	1 hoja por participante (A3 o A4)
3	Plantilla: Rueda de identidades múltiples (1.4)	1 hoja por participante
4	Tarjetas de mesa — World Café, mesas A, B y C (1.6)	1 por mesa (plastificar si es posible)
5	Normas de convivencia — guía de referencia (1.1)	Referencia para el/la facilitador/a

Material 1 — Tarjetas de afirmaciones (Actividad 1.2)

Imprime esta página, recorta cada tarjeta por la línea de puntos y repártelas o léelas en voz alta una a una. Debajo de cada afirmación: ◀ En desacuerdo · De acuerdo ▶

Tarjeta	Afirmación
A	Me considero profesional de juventud por vocación, no solo por mi puesto de trabajo.
B	La identidad cultural de quien facilita influye directamente en cómo trabaja con jóvenes.
C	Tengo claro qué tipo de líder soy y cómo me sitúo dentro de los equipos.
D	El trabajo con juventud puede ser transformador a nivel político y social.
E	Me siento cómodo/a hablando abiertamente de radicalización con jóvenes.
F	La educación no formal tiene el mismo valor que la educación formal.
G	Tengo recursos suficientes para responder a situaciones de crisis emocional con jóvenes.
H	Los proyectos europeos cambian de verdad la vida de las personas jóvenes.

Material 2 — Plantilla · Mi línea de vida como profesional (Actividad 1.3)

1 copia por participante (preferiblemente A3, o A4).

MI LÍNEA DE VIDA COMO PROFESIONAL

Nombre: _____

Dibuja aquí tu recorrido: puede ser una línea, un río, una cordillera... ¡es tuyo!

◀———————— TIEMPO ————————▶

Pasado · inicios ..... Presente

Preguntas guía para reflexionar mientras dibujas:

- ¿Cuándo decidiste trabajar con jóvenes? ¿Fue una elección deliberada o simplemente ocurrió?
- ¿Cuál ha sido tu mayor aprendizaje como profesional hasta ahora?
- ¿Qué momento o persona cambió tu forma de ver este trabajo?
- ¿Cuáles han sido los momentos más difíciles? ¿Qué te aportaron?

• ¿Dónde estás ahora y hacia dónde te gustaría ir?

Notas / reflexiones:

Material 3 — Plantilla · Rueda de identidades múltiples (Actividad 1.4)

1 copia por participante.

RUEDA DE IDENTIDADES MÚLTIPLES
Nombre: _____
¿Qué son las identidades sociales múltiples? Cada persona lleva consigo varias capas de identidad a la vez. Algunas se sienten más centrales en quiénes somos; otras, más periféricas. Algunas nos dan privilegio en ciertos contextos; otras pueden marginarnos. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Dimensión identitaria	¿Cómo de central es en tu vida ahora? (1 = periférica · 5 = muy central)
Género	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5
Edad / generación	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5
Orientación sexual / afectiva	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5
Religión / espiritualidad	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5
Profesión / formación	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5
Origen cultural / etnia	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5
Clase social / situación económica	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5
Idioma(s) / lengua materna	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5
Diversidad funcional / discapacidad	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5
Otras identidades que quieras añadir	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

Preguntas para la reflexión en pequeños grupos:

- ¿Qué identidades traes a tu trabajo con jóvenes sin ser del todo consciente?
- ¿Cómo puede tu posición identitaria afectar a tu relación con jóvenes de otros contextos?
- ¿Qué te facilita y qué te dificulta tu identidad en este trabajo?

Recuerda: comparte solo lo que te resulte cómodo compartir. Esta reflexión te pertenece.

Material 4 — Tarjetas de mesa · World Café (Actividad 1.6)

Imprime 1 tarjeta por mesa · Plastifica si es posible. En cada mesa: 'Escribid las ideas directamente sobre el mantel de papel.'

Mesa	Pregunta central	Preguntas para explorar
A	¿Qué condiciones hacen posible el empoderamiento real de las personas jóvenes?	¿Qué factores del entorno (familia, comunidad, institución) son clave? · ¿Cuándo hemos visto empoderamiento real en nuestra propia práctica? · ¿Qué condiciones podemos ayudar a crear como profesionales?
B	¿Qué prácticas profesionales des-empoderan a las personas jóvenes sin querer?	¿Qué hacemos pensando que ayudamos pero que puede limitar su autonomía? · ¿Qué dinámicas de poder existen en el trabajo con juventud? · ¿Qué deberíamos dejar de hacer?
C	¿Qué herramientas tenemos y qué nos falta?	¿Qué metodologías o enfoques usamos que funcionan de verdad? · ¿Qué herramientas nuevas necesitamos desarrollar o aprender? · ¿Qué recursos (humanos, económicos, formativos) nos faltan?

Material 5 — Normas de convivencia (Actividad 1.1)

Referencia para el/la facilitador/a al escribir el papel continuo. Pregunta al grupo: *"¿Qué necesitamos para aprender juntos/as estos 3 días?"* Recoge sus ideas y resúmelas en 5-6 normas. Estas propuestas son un punto de partida:

Norma	Descripción
Confidencialidad	Lo que se comparte aquí, se queda aquí.
Respeto	Escucha activa. Habla desde tu experiencia, no en nombre de otras personas.
Puntualidad	Respetamos el tiempo de todas las personas.
Participación voluntaria	Cada persona decide cuánto compartir. Nadie está obligado/a a intervenir.
Espacio seguro	Sin juicios. Podemos equivocarnos y aprender de ello.
Móviles y distracciones	Presencia plena durante las sesiones.

Consejo: coloca las normas co-creadas donde todo el mundo pueda verlas durante toda la formación. No las impongas: proponlas y deja que el grupo decida.

DÍA 2

Prevención del radicalismo

Con juventud y profesionales de juventud · sesión al aire libre

DURACIÓN
4 horas

ESPACIO
Al aire libre · parque

DESTINATARIOS
Juventud 18-30 / Profesionales

back slash

Objetivos del día

OBJETIVOS GENERALES

- Comprender los factores que contribuyen a los procesos de radicalización y desarrollar un marco analítico común.
- Practicar habilidades de conversación difícil con jóvenes que expresan discursos de exclusión o ideas extremas.
- Identificar estrategias concretas y límites del rol profesional ante situaciones de radicalización.
- Transferir el aprendizaje al contexto de trabajo propio de cada persona participante.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE (MEDIBLES)

- La persona participante puede nombrar al menos 3 factores que contribuyen a la radicalización en distintos niveles (estructural, individual, grupal).
- La persona participante es capaz de aplicar al menos 2 estrategias de escucha activa y pregunta abierta en conversaciones difíciles con jóvenes.
- La persona participante identifica 1 límite claro de su rol profesional y sabe cuándo derivar o activar protocolos.
- La persona participante sale del día con un "kit" personalizado de herramientas aplicables a su contexto real.

Agenda del Día 2

Actividad	Metodología	Min
2.1 Check-in · Un objeto del parque	Plenario · De pie	15
2.2 Pirámide del radicalismo	Grupos + Input + Plenario	75
Pausa	—	15
2.3 Role-play · Conversación difícil	Parejas + Plenario	75
2.4 Mi caja de herramientas	Individual + Grupos + Plenario	45
2.5 Check-out · Mi próximo paso	Plenario · De pie	15

Nota para el/la facilitador/a · Sesión al aire libre. Preparar antes de llegar al parque: tableros o carpetas duras para escribir (una por persona), materiales sujetos con piedras o clips pesados, temporizador audible (campana o timbre), zonas del parque identificadas para cada actividad. Si hay viento fuerte, priorizar zonas con árboles o protección natural.

ACTIVIDAD **2.1**

DÍA 2

Check-in · Un objeto del parque

⏱ 15 minutos | Plenario · De pie en círculo | Parque

OBJETIVO

Reconectar con el aprendizaje del Día 1, activar el grupo para el inicio del Día 2 y aprovechar el entorno natural como recurso metodológico.

IMPLEMENTACIÓN PASO A PASO

1. **Llegada y consigna (3 min).** El/la facilitador/a da la bienvenida al grupo en el parque. Con el grupo de pie en círculo, da la siguiente instrucción: "Tenéis 2 minutos para buscar en el parque un objeto natural —una piedra, una hoja, una ramita, una flor— que para vosotras/os represente algo que aprendisteis ayer o algo que os lleváis del Día 1. Volved aquí en 2 minutos."
2. **Búsqueda individual (2 min).** El grupo se dispersa por el parque. El/la facilitador/a puede moverse entre el grupo sin intervenir.
3. **Ronda de compartir (10 min).** De pie en círculo, cada persona muestra su objeto y dice en 1-2 frases qué simboliza. No hay debate ni comentarios, solo escucha. El/la facilitador/a no evalúa ni amplía cada respuesta.
4. **Conexión con el Día 2 (1-2 min al final).** Al cerrar la ronda, el/la facilitador/a señala 2-3 elementos que conectan con el contenido del día: "Veo que aparecen palabras como identidad, exclusión, complejidad... son exactamente los temas que vamos a seguir trabajando hoy."

MATERIALES NECESARIOS

- Sin materiales específicos. El entorno natural es el recurso.
- Opcional: un objeto propio del/la facilitador/a preparado de antemano, para modelar la dinámica si el grupo tiene dudas.

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN

- *¿Qué te sorprende de lo que han elegido otras personas del grupo?* (solo si hay tiempo extra)
- *¿Hay algún objeto que represente algo que todavía no has entendido del Día 1?*

NOTAS PARA EL/LA FACILITADOR/A

- Respeta el ritmo: no presiones a quien no quiera compartir.
- Si el grupo es muy grande (+15), puedes hacer la ronda más rápida pidiendo solo la palabra clave, no la explicación.
- El objetivo no es el objeto en sí, sino que cada persona haga un momento de pausa y contacto con su propio aprendizaje.

ACTIVIDAD
2.2

DÍA 2
Pirámide del radicalismo

⏱ 75 minutos | Grupos + Input + Plenario | 3–4 grupos de 4–5 personas | Zonas del parque con superficie para trabajar

OBJETIVO

Comprender los factores que contribuyen a los procesos de radicalización, identificar puntos de intervención profesional y desarrollar un marco analítico común compartido por el grupo.

IMPLEMENTACIÓN PASO A PASO

1. **Introducción y distribución de casos (10 min).** El/la facilitador/a presenta la actividad brevemente: "Vamos a construir pirámides de radicalización a partir de casos reales anonimizados. El objetivo no es juzgar, sino comprender qué factores llevan a una persona joven a posiciones extremas y dónde podemos intervenir." Cada grupo recibe un caso impreso (Anexo A). Se dan 3-4 minutos para leerlo en silencio y resolver dudas de comprensión.
2. **Construcción de la pirámide (25 min).** Cada grupo dibuja una pirámide en papel continuo sobre el suelo o en una mesa. Distribución: BASE (ancha): factores estructurales —desigualdad, exclusión, discriminación, pobreza, racismo sistémico—. NIVEL MEDIO: factores individuales y de grupo —búsqueda de identidad, necesidad de pertenencia, trauma, narrativas de victimización, influencia de pares o figuras de autoridad—. CIMA (estrecha): punto de acción extrema. Con post-its de un color diferente, el grupo señala en cada nivel: ¿dónde y cómo podría intervenir un/a profesional de juventud?
3. **Presentación de grupos (15 min).** Cada grupo presenta su pirámide en 3 minutos. Turno rotatorio. El/la facilitador/a no comenta aún: toma nota en papel continuo de similitudes y diferencias entre casos.
4. **Mini-input teórico y modelo común (25 min).** El/la facilitador/a presenta brevemente (10 min, sin diapositivas si es al aire libre: tarjeta plastificada) los elementos clave del modelo de radicalización: factores push (rechazo, exclusión, trauma) y factores pull (identidad, pertenencia, propósito, recompensa). A continuación, en plenario, el grupo construye un modelo común en papel continuo: ¿qué elementos aparecen en todos los casos? ¿Qué nivel tiene más margen de intervención para profesionales de juventud?

MATERIALES NECESARIOS

- Casos anonimizados impresos o escritos en tarjeta (Anexo A, 1 por grupo, plastificados si hay riesgo de lluvia o viento)
- Post-its de 2 colores (uno para factores, otro para puntos de intervención)
- Papel continuo o papel A1 (1 por grupo)
- Rotuladores de colores (permanentes, resistentes al viento)
- Plantilla de pirámide dibujada de antemano (base amplia = factores estructurales, cima = acción extrema)
- Tarjeta plastificada con el mini-input teórico (push/pull factors) para el/la facilitador/a
- Piedras o clips para sujetar el papel en el suelo si hay viento

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN

- *¿En qué nivel de la pirámide tenemos más capacidad de intervenir como profesionales de juventud?*
- *¿Qué factores estructurales están fuera de nuestro alcance directo? ¿Cómo trabajamos con eso?*
- *¿El radicalismo es un proceso gradual o hay momentos de ruptura?*
- *¿Qué tienen en común todos los casos analizados?*

NOTAS PARA EL/LA FACILITADOR/A

- El radicalismo no es solo religioso o violento: recuérdalo al grupo si la conversación se centra solo en yihadismo o extrema derecha. Invita a pensar en radicalismos políticos, identitarios y de otro tipo.
- Los casos deben ser realistas pero no traumáticos: evita detalles gráficos o situaciones que puedan resonar dolorosamente con experiencias personales del grupo.
- El mini-input teórico es orientativo: si el grupo construye un modelo propio igual de sólido, valídalo y conéctalo con la teoría.

ACTIVIDAD
2.3

DÍA 2
Role-play · Conversación difícil con jóvenes

⏱ 75 minutos | Parejas + Plenario | 2 rondas + debriefing | Parejas repartidas por el parque

OBJETIVO

Practicar habilidades de escucha activa, pregunta abierta y gestión emocional en conversaciones con jóvenes que expresan discursos de exclusión o ideas extremas.

IMPLEMENTACIÓN PASO A PASO

1. **Preparación y distribución de roles (10 min).** El/la facilitador/a explica la mecánica: se harán 2 rondas. En cada ronda, una persona hace de profesional de juventud y otra de joven con un discurso de exclusión. Se entregan las tarjetas de rol (Anexo B). 3 minutos para leerlas en silencio. El/la facilitador/a resuelve dudas sobre los perfiles pero no sobre cómo actuar: eso es parte del aprendizaje.
2. **Ronda 1 (15 min).** Las parejas se distribuyen por el parque, en zonas con suficiente distancia entre sí para garantizar privacidad. La conversación dura 10 minutos. La persona en rol de "profesional" practica: escucha activa (sin interrumpir ni juzgar), preguntas abiertas ("¿qué te hace pensar eso?", "¿cómo llegaste a esa conclusión?", "¿qué necesitarías para cambiar de opinión?") y no debate directamente la idea.
3. **Debriefing en pareja tras la Ronda 1 (5 min).** Preguntas guiadas para la pareja: ¿Cómo te has sentido en tu rol? ¿Qué ha funcionado? ¿Qué ha sido más difícil? ¿Hubo algún momento en el que quisiste salir del rol?
4. **Cambio de roles · Ronda 2 (15 min).** Los roles se invierten. Quien era "joven" ahora es "profesional". Si es posible, se usa un perfil de joven diferente al de la Ronda 1. Misma dinámica.
5. **Debriefing en pareja tras la Ronda 2 (5 min).** Mismas preguntas. ¿Cambió algo al estar en el otro rol?
6. **Debriefing en plenario (25 min).** El grupo completo se reúne en círculo. El/la facilitador/a guía la reflexión con las preguntas de debriefing. Las estrategias que emergen se recogen en papel continuo.

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN

- *¿Qué ha sido más difícil desde la posición de profesional?*
- *¿Qué estrategias han funcionado? ¿Cuáles NO han funcionado? ¿Qué preguntas han cerrado la conversación?*
- *¿Cuándo sentiste el impulso de debatir o corregir directamente? ¿Qué hiciste con eso?*
- *¿Cómo te has sentido en el rol de "joven"? ¿Qué esperabas de la otra persona?*
- *¿Cuándo debemos ir más allá de la conversación? (protocolos, derivaciones, comunicación a otros actores)*
- *¿Qué cambia si esta conversación ocurre en grupo, no en privado?*

MATERIALES NECESARIOS

- Tarjetas de rol impresas (Anexo B): perfiles de "joven" y tarjeta genérica de "profesional"
- Temporizador audible (campana, aviso sonoro del móvil)
- Papel continuo para recoger estrategias durante el debriefing en plenario
- Rotuladores
- Guía de observación (opcional, si se trabaja en tríos: la tercera persona observa y da feedback)

NOTAS PARA EL/LA FACILITADOR/A

- El debriefing en plenario es la parte más importante: dale el tiempo que necesita, aunque eso signifique acortar la Ronda 2.
- Recuerda al grupo antes de empezar que pueden "salir del rol" en cualquier momento si se sienten incómodos/as —basta con levantar la mano o decir "pausa".
- Las tarjetas de rol deben ser realistas pero no caricaturescas: el objetivo es practicar, no reproducir estereotipos. Si el grupo tiene personas con experiencias cercanas a los perfiles, modula los perfiles con cuidado.
- En el debriefing, recoge en papel continuo las estrategias que emergen: ese papel es un producto concreto del aprendizaje del grupo.

ACTIVIDAD
2.4

DÍA 2
Mi caja de herramientas

⏱ 45 minutos | Individual → Grupos de 3-4 → Plenario breve | Zonas personales y de grupo en el parque

OBJETIVO

Transferir el aprendizaje del día al contexto de trabajo real de cada persona participante. Cada persona sale con un "kit" personalizado de estrategias, límites y necesidades concretas.

IMPLEMENTACIÓN PASO A PASO

1. **Instrucción y trabajo individual (15 min).** El/la facilitador/a entrega a cada persona la plantilla "Mi caja de herramientas" (Anexo C). Consigna: "Tienes 12 minutos para rellenar tu caja de forma individual y en silencio. No hay respuestas correctas: esto es para ti y para tu trabajo." Las personas se distribuyen por el parque y trabajan solas. El/la facilitador/a está disponible para preguntas pero no interviene proactivamente.
2. **Puesta en común en pequeños grupos (15 min).** Grupos de 3-4 personas. Cada persona comparte lo que ha escrito en su caja (5 min máx. por persona). El grupo identifica: ¿qué herramientas tienen en común? ¿Qué diferencias hay según sus contextos de trabajo? No se trata de llegar a consenso, sino de enriquecerse mutuamente.
3. **Plenario breve · Síntesis colectiva (15 min).** El/la facilitador/a recoge en papel continuo las herramientas más repetidas y los vacíos detectados. Se cierra identificando: ¿qué necesitamos que no tenemos? (formación, protocolos, apoyo institucional, redes). Ese listado queda visible y puede usarse para diseñar próximas sesiones o identificar necesidades formativas del grupo.

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN

- *¿En qué se parecen vuestras cajas? ¿Qué tienen de diferente?*
- *¿Qué herramienta de otra persona te gustaría incorporar a la tuya?*
- *¿Qué vacíos compartís como equipo o como grupo de profesionales?*

MATERIALES NECESARIOS

- Plantilla "Mi caja de herramientas" impresa (Anexo C, 1 por persona, formato A5 o A4)
- Bolígrafos o lápices (1 por persona)
- Papel continuo y rotuladores para la síntesis del plenario

NOTAS PARA EL/LA FACILITADOR/A

- La plantilla es un producto personal: no se recoge, no se evalúa. Si alguien no quiere compartirla en el grupo pequeño, está bien.
- Lo que sí puede recogerse es el listado de vacíos del plenario: ese es un insumo valioso para el equipo organizador.
- Si el tiempo se ha ido en el role-play, esta actividad puede comprimirse: fase 1 en 10 min, saltarse la fase 2 y ir directamente a un plenario de 10 min.

ACTIVIDAD
2.5

DÍA 2
Check-out · Mi próximo paso

⏱ 15 minutos | Plenario · De pie en círculo | Parque

OBJETIVO

Cerrar el día con una declaración de intención concreta y aplicable. Reforzar el sentido de acción y responsabilidad individual.

IMPLEMENTACIÓN PASO A PASO

1. **Círculo de cierre (12 min).** De pie en círculo, cada persona comparte en 1 frase: "Mi próximo paso concreto cuando vuelva a mi trabajo es..." El/la facilitador/a escucha sin comentar. Al finalizar, puede hacer un breve eco de los temas que han emergido.
2. **Cierre del/la facilitador/a (3 min).** Reconocimiento del trabajo del día. Conexión breve con el programa general: qué viene después, cómo continúa el aprendizaje.

MATERIALES NECESARIOS

- Sin materiales. Opcional: cada persona puede escribir su "próximo paso" en un post-it antes de compartirlo en voz alta —y llevárselo.

NOTAS PARA EL/LA FACILITADOR/A

- El "próximo paso" debe ser concreto y en primera persona: "voy a hablar con mi coordinadora sobre el protocolo de derivación" es mejor que "aplicar la escucha activa".
- Si alguien da una respuesta muy general, puedes invitar a concretar con una pregunta breve: "¿Cuándo exactamente? ¿Con quién?" sin presionar.

Adaptaciones y contingencias

SI LLUEVE O HAY MAL TIEMPO

- Tener identificado un espacio cubierto de reserva (porche, carpa, interior de edificio cercano).
- La Pirámide del radicalismo puede hacerse sobre mesas en cualquier espacio. El role-play funciona bien en cualquier lugar donde las parejas tengan privacidad.

SI EL GRUPO ES GRANDE (+20 PERSONAS)

- Check-in: pedir solo la palabra clave, sin explicación (máx. 10 segundos por persona).
- Pirámide: grupos de 5-6 personas, hasta 4 grupos simultáneos.
- Role-play: añadir observador/a en los tríos, con guía de observación.
- Caja de herramientas: plenario en cartulina colectiva en lugar de papel continuo.

SI EL GRUPO ES PEQUEÑO (-8 PERSONAS)

- Pirámide: 2 grupos con casos distintos o 1 grupo con 2 casos comparados.
- Role-play: rotar más perfiles en la misma pareja; aumentar tiempo de debriefing.

SI HAY PERSONAS CON EXPERIENCIAS PERSONALES CERCANAS AL TEMA

- Recordar normas de convivencia al inicio del día (especialmente: confidencialidad, respeto, derecho a no compartir).
- En el role-play, permitir que alguien elija no participar y observe en cambio.
- Tener preparado un espacio de escucha individual si alguien necesita salir del grupo.

Evaluación del día

INDICADORES DE APRENDIZAJE OBSERVABLES DURANTE LA SESIÓN

- Durante la Pirámide: el grupo identifica factores en los 3 niveles y señala puntos de intervención en al menos 2 niveles.
- Durante el role-play: la persona en rol de "profesional" utiliza al menos 2 preguntas abiertas sin contraargumentar directamente.
- Durante la Caja de herramientas: cada persona completa los 4 campos de la plantilla.

EVALUACIÓN RÁPIDA AL FINAL DEL DÍA (OPCIONAL): "1-2-3" EN POST-ITS ANTES DEL CHECK-OUT FINAL

- 1 cosa que aprendí hoy
- 2 cosas que quiero seguir practicando
- 3 palabras que describen cómo me siento al terminar el día

Los post-its pueden pegarse en papel continuo y quedar visibles. El equipo organizador los recoge para informar el diseño de próximas sesiones.

Anexos · Materiales imprimibles del Día 2

Anexo A — Casos para la Pirámide del radicalismo (Actividad 2.2)

Asigna un caso distinto a cada grupo. Léelos con antelación para prever posibles resonancias con experiencias personales del grupo participante. Criterios comunes: anonimizados (sin nombres reales ni lugares identificables), realistas, no caricaturescos (las personas tienen motivaciones comprensibles, aunque sus ideas sean problemáticas), variedad de contextos y diseñados para analizar el proceso, no para juzgar moralmente a la persona.

Caso	Persona	Contexto	Factor principal	Primera señal
A	Amir, 19	Online / exclusión social	Búsqueda de pertenencia + narrativas de victimización	Lenguaje nosotros/ellos, aislamiento progresivo
B	Yasmine, 23	Barrial / grupal	Desempleo estructural + influencia de grupo de iguales	Normalización de hostilidad hacia comerciantes migrantes
C	Djibril, 21	Identitario / político	Exclusión identitaria + ultranacionalismo transnacional	Difusión de contenido de movimiento extremista en redes
D	Sofia, 18	Religioso / comunidad cerrada	Narrativa de amenaza + entorno ideológico muy cerrado	Discurso de odio directo hacia compañera en actividad
E	Marcos, 20	Ultraderecha / masculinidad tóxica	Narrativa de victimización masculina + ecosistema manosphere	Comentarios misóginos dirigidos a otras participantes

Caso A · Contexto online — Amir, 19 años
Amir tiene 19 años. Sus padres emigraron cuando era pequeño. En el colegio fue víctima de bullying por su aspecto físico y su acento. Tiene pocos amigos cercanos. Desde los 17 años pasa muchas horas en foros de internet donde encuentra comunidades que comparten su sensación de no encajar en la sociedad.
Recientemente ha empezado a compartir contenido que culpabiliza a ciertos grupos étnicos de los problemas económicos de su familia. En el centro juvenil donde acude, el/la educador/a nota que habla cada vez más en términos de "nosotros" y "ellos". Cuando se le pregunta, responde que "por fin ha encontrado gente que le entiende".

Caso B · Contexto barrial y grupal — Yasmine, 23 años
Yasmine tiene 23 años y vive en un barrio con alto desempleo juvenil. Durante años participó activamente en el centro juvenil local, pero en los últimos meses ha dejado de venir. Cuando el educador la encuentra por el barrio, ella menciona que ahora pasa tiempo con un grupo de chicos y chicas que "al menos hacen cosas reales".
El grupo al que se refiere ha protagonizado varios incidentes de hostigamiento hacia comerciantes de origen extranjero. Yasmine no reconoce estas acciones como violencia: "ellos nos quitaron los puestos de trabajo de nuestros padres, nosotros solo les hacemos ver que no son bienvenidos".
Tiene una hermana mayor que fue despedida de su trabajo el año pasado y que comparte estas ideas con frecuencia en casa. El padre de ambas lleva dos años buscando empleo. Yasmine solía hablar de querer estudiar diseño gráfico, pero ahora dice que "eso era de ingenua".
Preguntas de análisis: ¿Qué factores estructurales ves en la base de la pirámide de este caso? ¿En qué momento del proceso podría haber intervenido un/a profesional de juventud? ¿Qué papel juega el entorno familiar y el grupo de iguales en este proceso? ¿Cómo trabajarías con Yasmine sin que sienta que su frustración económica no es legítima?

Caso C · Contexto identitario y político — Djibril, 21 años
Djibril tiene 21 años y llegó a España con su familia hace cinco años. Habla perfectamente el idioma pero siente que nunca será "de aquí". En el centro donde trabaja como técnico de juventud, participa en actividades, pero cada vez hace más comentarios sobre la "invasión cultural" que sufre su comunidad de origen en su país natal.
Ha empezado a difundir contenido en redes sociales de un movimiento ultranacionalista de su país de origen que defiende la expulsión de las minorías étnicas. Cuando se le pregunta, dice que "defender tu identidad no es violencia" y que los medios de comunicación occidentales no muestran "la verdad".
No hay señales de violencia directa en su entorno inmediato. Sin embargo, el discurso se ha vuelto notablemente más rígido en los últimos tres meses, y ha mencionado varias veces que está pensando en volver a su país "cuando las cosas cambien". En el grupo de jóvenes hay personas de la comunidad étnica que Djibril menciona en sus publicaciones.
Preguntas de análisis: ¿Cómo distingues entre expresión identitaria legítima y discurso de exclusión hacia terceras personas? ¿Qué diferencias hay entre este caso y el Caso B en términos de factores de riesgo? ¿Cómo intervenir sin que la persona sienta que su identidad está siendo atacada? ¿Qué responsabilidad tiene el equipo con las personas del grupo que pueden verse afectadas por el discurso de Djibril?

Caso D · Contexto religioso y comunidad cerrada — Sofia, 18 años
Sofia tiene 18 años y acaba de terminar el bachillerato. Proviene de una familia muy religiosa —cristiana evangélica— que limita mucho su relación con el exterior. En las últimas semanas ha empezado a acudir a un grupo juvenil de su iglesia que predica que las personas LGTBI+ son "una amenaza para la sociedad" y que "hay que proteger a los jóvenes de esa influencia".
Sofia ha repetido estas ideas en el espacio de orientación laboral donde trabaja tu organización, dirigiéndolas de forma directa a una compañera de actividad. Esta compañera se ha sentido intimidada y lo ha comunicado al equipo.

Sofia no ve nada malo en lo que dice: "es lo que creo y tengo derecho a decirlo, la libertad de expresión existe". No hay violencia física ni amenaza directa. El equipo se debate entre intervenir con Sofia, proteger a la compañera afectada, y no generar un conflicto con la familia ni con la comunidad religiosa.
Preguntas de análisis: ¿Dónde está el límite entre libertad religiosa y discurso de odio en el trabajo con juventud? ¿Qué responsabilidad tiene el equipo profesional ante la compañera afectada? ¿Cómo intervenir con Sofia sin que la conversación se convierta en un ataque a sus creencias? ¿Qué protocolos o apoyos necesitarías para gestionar esta situación?

Caso E · Contexto de ultraderecha y masculinidad tóxica — Marcos, 20 años
Diseñado para un quinto grupo o como caso adicional de profundidad.
Marcos tiene 20 años y lleva dos años participando de forma irregular en el programa de empleo juvenil donde trabajas. Es una persona inteligente y con sentido del humor, pero con un historial de relaciones conflictivas con figuras de autoridad, especialmente mujeres.
En los últimos meses ha empezado a hacer comentarios cada vez más frecuentes sobre que "las mujeres tienen demasiado poder ahora", que "los hombres son los verdaderos discriminados" y que "el feminismo ha destruido la familia". Algunos de estos comentarios los dirige a otras participantes del programa, que se han quejado al equipo.
Marcos consume de forma intensa contenido de creadores de la esfera "manosphere": vídeos, podcasts y foros donde se presenta a los hombres como víctimas de un sistema que los oprime. En una conversación privada con el educador, menciona que tiene "mucho respeto" por ciertos líderes de ese movimiento que proponen que las mujeres deberían perder el derecho al voto.
No ha habido incidentes de violencia física, pero el clima en el grupo ha cambiado: varias participantes han reducido su asistencia. El equipo duda si esto es "solo machismo" o si hay algo más preocupante detrás.
Preguntas de análisis: ¿Dónde está la línea entre machismo "normalizado" y radicalismo de género? ¿Tiene importancia esa distinción para nuestro trabajo? ¿Qué factores individuales y estructurales ves en la base de la pirámide de este caso? ¿Qué efecto está teniendo el comportamiento de Marcos sobre el resto del grupo? ¿Cómo lo tenemos en cuenta? ¿Cómo intervenir con Marcos sin que la conversación se convierta en una confrontación de valores que cierre el diálogo? ¿En qué momento este caso dejaría de ser gestionable desde el equipo y requeriría derivación o protocolo?

Notas para el/la facilitador/a sobre los casos *(no se entregan al grupo)*

Caso	Nota
B	Activa fácilmente posicionamientos sobre inmigración. Recuerda al grupo que el objetivo es analizar el proceso, no debatir la política migratoria. Si hay personas con experiencia migratoria propia, ten presente que el caso puede resonar en distintas direcciones. Útil para trabajar factores estructurales y la relación entre desigualdad económica y radicalización.
C	Trabaja el nacionalismo étnico transnacional, un fenómeno creciente entre comunidades diaspóricas. Invita a reflexionar sobre cómo las narrativas de victimización colectiva pueden derivar en exclusión de terceras personas. Útil para distinguir orgullo identitario y discurso excluyente, y para pensar en la responsabilidad del equipo hacia el resto del grupo.
D	El caso más delicado del conjunto porque involucra libertad religiosa y los derechos de un colectivo específico. No posiciones al grupo en contra de la religión en sí: centra la reflexión en los límites del discurso en espacios de trabajo con juventud. Puede activar debate intenso: gestiona el tiempo y usa las preguntas de análisis para redirigir si la conversación se polariza.

Caso	Nota
E	Trabaja la radicalización de género, uno de los vectores de extremismo de más rápido crecimiento en Europa entre jóvenes varones. Evita que el grupo lo reduzca a "es un machista": la pregunta clave es si hay un proceso de radicalización con factores identificables y puntos de intervención. Obliga a pensar en la responsabilidad del equipo con las participantes que han reducido su asistencia, no solo con Marcos.

Caso E · Guía de niveles de la pirámide *(uso del/la facilitador/a para el debriefing si el grupo tiene dificultades para identificar los factores)*

Nivel	Factores presentes en el caso
Base · Estructurales	Crisis de masculinidad en contexto de cambios en los roles de género; falta de referentes masculinos saludables; precarización laboral juvenil; ecosistema digital que amplifica y monetiza contenido misógino.
Nivel medio · Individuales y grupales	Historia de conflictos con figuras de autoridad femeninas; necesidad de identidad y pertenencia satisfecha por comunidades online; narrativa de victimización ("los hombres son los discriminados"); desconexión emocional del entorno presencial.
Cima · Acción o discurso extremo	Defensa pública de la retirada de derechos a las mujeres; clima hostil en el espacio de trabajo que excluye a otras participantes; consumo intenso de contenido de movimientos catalogados como extremistas por organismos europeos.
Puntos de intervención	Conversación individual sin confrontación de valores; conexión con referentes masculinos saludables; trabajo grupal sobre masculinidades; atención al impacto en el resto del grupo; coordinación con el equipo sobre límites del espacio.

Anexo B — Tarjetas de rol para el Role-play (Actividad 2.3)

8 perfiles de joven. Cada tarjeta incluye el discurso inicial, el trasfondo y señales de actuación para que el rol sea creíble sin ser caricaturesco. Asigna roles distintos en cada ronda y lee cada tarjeta antes de la sesión para identificar posibles resonancias personales en el grupo. En todas las tarjetas: *Puedes salir del rol en cualquier momento (levanta la mano o di "pausa"). El rol no es tu opinión personal: interpretar un discurso no significa que lo compartas.*

Rol	Persona	Contexto
01	Carlos, 20	Desempleo y resentimiento hacia la inmigración
02	Yasmine, 23	Hostilidad hacia comerciantes migrantes y grupo de presión
03	Djibril, 21	Ultranacionalismo transnacional y doble exclusión identitaria
04	Sofia, 18	Discurso de odio hacia personas LGTBI+ desde entorno religioso
05	Marcos, 20	Misoginia y ecosistema manosphere
06	Rania, 19	Radicalización yihadista en fase inicial · contexto online
07	Pau, 22	Radicalismo ecologista y justificación de la violencia simbólica
08	Andrei, 24	Teorías conspirativas y desconfianza radical en las instituciones

ROL 01 · Carlos, 20 años — Desempleo y resentimiento hacia la inmigración
Situación de partida. *Llevas meses viniendo al centro juvenil. Hoy, en una conversación informal con el educador o educadora, dices:* "Es que los inmigrantes nos quitan el trabajo. Mi padre lleva dos años en el paro y los que llegan de fuera tienen trabajo antes que nosotros. No es justo, y si lo dices te llaman racista."
Tu trasfondo (solo lo sabe quien hace el rol). Tu padre trabajaba en construcción y fue despedido. En tu barrio hay tensión entre vecinos de distintos orígenes. Estás frustrado, no eres agresivo. Buscas que alguien te entienda, no que te corrija. Si el/la profesional te escucha de verdad, te abres. Si sientes que te están juzgando, te cierras.
Emoción central. Frustración y sensación de injusticia. Necesidad de ser escuchado.
Cómo actuar. Cruzas los brazos si sientes que te juzgan. Si el/la profesional pregunta por tu padre, te ablandas.

ROL 02 · Yasmine, 23 años — Hostilidad hacia comerciantes migrantes y grupo de presión
Situación de partida. *El educador o educadora te encuentra en el pasillo después de una actividad. Comentas, casi de pasada:* "Mi grupo tiene razón en lo que hace. Esos comerciantes vienen aquí, se quedan con todo y no se integran. Nosotros solo les hacemos ver que no son bienvenidos. No les hacemos nada, solo les hacemos sentir que aquí hay gente que no los quiere."
Tu trasfondo. Tu hermana mayor fue despedida y culpa directamente a la globalización y la competencia. Yasmine no percibe las acciones del grupo como violencia. Tiene miedo de perder la aceptación del grupo si cambia de postura. No busca conflicto, busca justicia —aunque su definición de justicia esté distorsionada.
Emoción central. Lealtad al grupo y sentido de pertenencia. Miedo a quedar excluida si se cuestiona.
Cómo actuar. Mencionas a "mi grupo" con orgullo. Si alguien pregunta cómo empezaste a pensar así, bajas el tono.

ROL 03 · Djibril, 21 años — Ultranacionalismo transnacional y doble exclusión identitaria
Situación de partida. *En un descanso de actividad te quedas hablando con el educador o educadora. Dices con calma, como si fuera una opinión neutral:* "Yo apoyo a los que en mi país están defendiendo que las minorías que llegaron hace décadas vuelvan a sus territorios. No es odio, es que cada pueblo tiene derecho a su tierra. Los medios de aquí no lo cuentan bien porque tienen sus propios intereses."
Tu trasfondo. Djibril siente que no encaja ni aquí ni allí. Ha encontrado en el movimiento ultranacionalista de su país de origen un sentido de identidad y pertenencia que no tiene en su vida cotidiana. No busca confrontación. Cree genuinamente que está siendo objetivo y razonable.
Emoción central. Necesidad de identidad y de ser reconocido como alguien inteligente y bien informado.
Cómo actuar. Hablas con tono pausado y seguro. Si alguien cuestiona tus fuentes, te pones a la defensiva. Si alguien pregunta cómo te sientes viviendo aquí, cambias de registro.

ROL 04 · Sofia, 18 años — Discurso de odio hacia personas LGTBI+ desde entorno religioso
Situación de partida. *Después de una dinámica grupal, le dices al educador o educadora mientras recogéis las sillas:* "No entiendo por qué tenemos que hablar tanto de eso en el centro. La gente así está eligiendo una vida que va contra lo natural. Yo no les odio, pero no creo que deba celebrarse. Mi iglesia dice que es pecado y yo tengo derecho a pensar lo que creo."
Tu trasfondo. Sofia ha crecido en un entorno muy cerrado. No tiene mala intención consciente. Cree que está ejerciendo su libertad de pensamiento. Se siente atacada cuando alguien cuestiona sus creencias porque lo vive como un ataque a su familia y su comunidad.
Emoción central. Sensación de estar siendo discriminada por sus creencias. Lealtad a su familia y comunidad religiosa.
Cómo actuar. Pones cara de no entender cuando alguien no comparte tu punto de vista. Si preguntan por tu familia, te emocionas.

ROL 05 · Marcos, 20 años — Misoginia y ecosistema manosphere
Situación de partida. *En una conversación privada con el educador o educadora, después de que otro chico del*

grupo salga con una chica: "El feminismo ha ido demasiado lejos. Ahora los hombres somos los discriminados. Hay que ser muy tonto para no verlo. Hay creadores que explican perfectamente cómo funciona el sistema y por qué los hombres tenemos que recuperar nuestro lugar. Las mujeres quieren tener todos los derechos y ninguna responsabilidad."
Tu trasfondo. Marcos tiene pocas relaciones afectivas satisfactorias y una historia de rechazo que atribuye a "las mujeres" como categoría. Ha encontrado en la manosphere una comunidad y un marco que da sentido a su malestar. En el fondo está muy solo. Si alguien le pregunta por sus relaciones personales sin juzgarle, se quiebra un poco.
Emoción central. Soledad profunda y sensación de no ser valorado. Necesidad de ser visto como alguien capaz y relevante.
Cómo actuar. Hablas con seguridad pero evitas el contacto visual. Si alguien menciona a una chica concreta de tu vida, cambias de tema rápido.

ROL 06 · Rania, 19 años — Radicalización yihadista en fase inicial · contexto online
Situación de partida. *En una sesión individual de orientación, cuando el educador o educadora pregunta cómo estás, dices con cierta intensidad:* "Estoy harta de que nos traten como si ser musulmana fuera sospechoso. La semana pasada otra vez en el metro me miraron mal. Y luego dicen que somos libres. A veces pienso que la única comunidad que de verdad me protege es la que comparte mi fe. Hay grupos donde la gente sí se entiende de verdad."
Tu trasfondo. Rania ha vivido islamofobia real y cotidiana. Su malestar es legítimo. Sin embargo, lleva meses en contacto con comunidades online que mezclan identidad religiosa con narrativas de victimización extrema y algunos contenidos de propaganda. No ha dado ningún paso hacia la violencia, pero el discurso se está cerrando. Necesita ser escuchada en su dolor real antes de que pueda recibir cualquier otra cosa.
Emoción central. Rabia legítima por discriminación real. Necesidad urgente de ser comprendida y protegida.
Cómo actuar. Empiezas hablando con emoción contenida. Si sientes que el/la profesional entiende tu rabia, te abres más. Si percibes que te defienden, pero solo a medias, te retiras.

ROL 07 · Pau, 22 años — Radicalismo ecologista y justificación de la violencia simbólica
Situación de partida. *Llevas semanas más callado de lo habitual. Hoy, antes de empezar la actividad, dices:* "Yo ya no creo en las manifestaciones pacíficas. Los políticos no escuchan, las empresas hacen lo que quieren y el planeta se muere. Hay grupos que están haciendo cosas de verdad, bloqueando tuberías, saboteando maquinaria. No me parece mal. Si no actúas así, ¿quién te escucha? A veces la violencia es la única respuesta cuando el sistema no funciona."
Tu trasfondo. Pau tiene una convicción genuina sobre la crisis climática y un historial de activismo frustrado. Ha perdido la fe en los canales institucionales. Está en contacto con grupos que justifican acciones directas ilegales. No hay violencia hacia personas, pero la línea entre acción directa y radicalismo está empezando a difuminarse para ella/él.
Emoción central. Impotencia convertida en convicción. Necesita que alguien valide la urgencia del problema antes de poder escuchar cualquier otra cosa.
Cómo actuar. Hablas con intensidad pero sin agresividad. Si el/la profesional cuestiona el cambio climático o minimiza el problema, te cierras completamente. Si valida el problema, escuchas.

ROL 08 · Andrei, 24 años — Teorías conspirativas y desconfianza radical en las instituciones
Situación de partida. *Durante una actividad sobre derechos, levantas la mano y dices:* "Todo esto está bien, pero ¿de qué sirve si el sistema está controlado? Los medios mienten, los políticos obedecen a quien paga y la gente que intenta decir la verdad desaparece. Yo ya no voto, ya no confío en ninguna institución. Hay comunidades que saben lo que de verdad está pasando. La gente dormida no quiere despertar porque es más cómodo."
Tu trasfondo. Andrei vivió de cerca la corrupción institucional en su país de origen antes de migrar. Su desconfianza tiene una base real. Sin embargo, ha derivado hacia una visión conspirativa del mundo que lo ha aislado y que lo hace permeable a cualquier narrativa alternativa, incluyendo algunas de grupos de extrema

derecha. No hay violencia, pero la disposición a creer cualquier cosa que cuestione "el sistema" lo hace vulnerable.
Emoción central. Desconfianza arraigada y sensación de ser uno de los pocos que "ven la realidad". Orgullo intelectual.
Cómo actuar. Hablas con calma y con cierta condescendencia. Si alguien reconoce que hay problemas reales en las instituciones, escuchas. Si alguien defiende las instituciones sin matices, te confirma en tu postura.

Perfiles breves adicionales *(versión corta de la ficha principal, útiles como alternativa)*

Perfil	Situación
Laila, 22 años	Participas en un taller del programa. En el descanso le dices al/la educador/a: "A mí la gente de mi comunidad no me acepta porque soy mujer y tengo estudios. Y los de aquí tampoco me aceptan porque soy musulmana. Solo en los grupos online me siento comprendida. Allí al menos hay gente que piensa que el sistema está podrido y que hay que cambiarlo de raíz." Tu tono es cansado, no agresivo.
Iván, 19 años	Llevas poco tiempo en el programa. Hoy, al salir de una actividad grupal, le comentas al/la educador/a: "Yo es que no confío en los de izquierdas. Son todos iguales, quieren destruir la familia tradicional y los valores de verdad. Mi grupo en el instituto piensa lo mismo. Si no defiendes lo tuyo, nadie lo hará." Estás en actitud defensiva pero no hostil.

TU ROL · PROFESIONAL DE JUVENTUD
Eres educador/a o técnico/a de juventud. Tienes una relación de confianza con esta persona. No estás aquí para debatir ni para convencer: tu objetivo es escuchar, entender y abrir preguntas. Recuerda: escucha activa (sin interrumpir ni juzgar), preguntas abiertas, no contraargumentar directamente. Puedes mostrar sorpresa o curiosidad, pero evita el juicio inmediato.
Preguntas que puedes usar: "¿Qué te hace pensar eso?", "¿Cómo llegaste a esa conclusión?", "¿Qué necesitarías para cambiar de opinión?", "¿Puedes contarme más sobre eso?", "¿Cuándo empezaste a pensar así?"

Notas de facilitación para el role-play *(no imprimir para el grupo)*

Tema	Orientaciones
Ronda 1	Roles con menor carga emocional para el grupo: 01 (Carlos), 03 (Djibril), 07 (Pau), 08 (Andrei). Permiten practicar escucha activa sin activar emociones personales intensas.
Ronda 2	Roles con más carga emocional o complejidad: 02 (Yasmine), 04 (Sofia), 05 (Marcos), 06 (Rania). Requieren más habilidad para no contraargumentar y más capacidad de contención emocional.
Precaución	Si el grupo tiene personas con experiencias cercanas a algún perfil (islamofobia, identidad LGTBI+, migración), evita ese rol o úsalo con mucho cuidado contextual y aviso previo.
Señales de que funciona	La persona en rol de joven mantiene el discurso sin exagerar ni caricaturizar. La persona en rol de profesional hace preguntas abiertas sin debatir ni corregir directamente. Se producen silencios: son señal de que la conversación está siendo real.
Señales para intervenir o pausar	El rol de joven escala el discurso más allá de lo que indica la tarjeta. El rol de profesional debate, corrige o da sermón en lugar de escuchar. Alguien parece incómodo/a de verdad, no dentro del rol. La conversación se convierte en un debate sobre el tema (inmigración, feminismo, etc.) en lugar de una práctica de habilidades.

Anexo C — Plantilla · Mi caja de herramientas (Actividad 2.4)

Entregar en formato A5 o A4. Puede ser impresa o escrita a mano antes de la sesión.

MI CAJA DE HERRAMIENTAS

3 estrategias que me llevo para mi trabajo:

1. _____
2. _____
3. _____

1 límite que reconozco en mi práctica profesional:

_____

1 recurso, formación o apoyo que necesito:

_____

1 situación concreta en la que voy a aplicar esto:

_____

DÍA 3

Del aprendizaje a la acción

Diseño de talleres, autodiagnóstico, plan de acción personal y cierre

DURACIÓN
5 h 25 min de actividades

ESPACIO
Sala con mesas de trabajo y paredes libres

EJES
Habilidades transversales · Los 4 ejes integrados

backslash

Agenda del Día 3

Actividad	Metodología	Min
3.1 Laboratorio de diseño · Programa para la juventud	Grupos + Diseño + Pitch	100
3.2 Yo como facilitador/a · Autodiagnóstico	Individual + Parejas	45
3.3 Galería de aprendizajes	Visual + Individual + Grupo	60
3.4 Plan de acción personal (PAP)	Individual + Tríos	50
3.5 Evaluación · Formulario + Barómetro visual	Evaluación	25
3.6 Cierre · Círculo de reconocimiento	Celebración + Plenario	45

ACTIVIDAD
3.1

DÍA 3

Laboratorio de diseño · Programa para la juventud

⏱ 100 minutos | Grupos + Diseño + Pitch | Mesas de trabajo por grupos

OBJETIVO

Aplicar de forma práctica y creativa los aprendizajes de la formación, diseñando un taller real para jóvenes que integre al menos 2 ejes temáticos.

IMPLEMENTACIÓN PASO A PASO

1. **Formación de grupos y consigna (10 min).** Grupos de 3-4 personas. La consigna: diseñar un taller de 2 horas para jóvenes de su contexto que integre al menos 2 de los 4 ejes de la formación (empoderamiento, antirradicalismo, interculturalidad, habilidades transversales). Disponen de 60 minutos para diseñarlo.
2. **Diseño en grupos (60 min).** Cada grupo trabaja con la plantilla (Anexo A): define el objetivo, el público concreto, las actividades paso a paso, los materiales y cómo lo evaluaría. El facilitador circula, hace preguntas activadoras y evita dar respuestas.
3. **Pitches de presentación (30 min · 5 min por grupo).** Cada grupo presenta su diseño en 5 minutos (pueden usar el papel como soporte visual). Tras cada pitch, 3 minutos de feedback estructurado del resto del grupo usando la técnica: '1 cosa que me ha gustado + 1 pregunta + 1 sugerencia'.

FUNDAMENTOS

¿Qué es el diseño pedagógico y por qué importa? El diseño pedagógico (instructional design) es el proceso sistemático de planificar experiencias de aprendizaje. En educación no formal, este proceso debe responder a: ¿qué queremos que los jóvenes sean capaces de hacer/pensar/sentir al final?, ¿qué metodologías son adecuadas para ese objetivo y ese grupo?, ¿cómo creamos un arco de experiencia coherente?, ¿cómo evaluamos que el aprendizaje ha ocurrido?

El modelo 4MAT de Bernice McCarthy, útil para el diseño de los grupos. Un buen taller de 2 horas pasa por las 4 fases, y los grupos deben incluirlas todas en su diseño:

Fase	Qué aporta
1. ¿Por qué?	Conexión con lo vivido: activar la motivación con una experiencia o pregunta anclada en la realidad del grupo.
2. ¿Qué?	Contenido conceptual: qué conceptos, marcos o información necesitan.
3. ¿Cómo?	Práctica: aplicar los conceptos en un ejercicio concreto.
4. ¿Y ahora qué?	Transferencia: cómo lo aplican en su propio contexto.

Cómo facilitar los pitches y el feedback estructurado. La técnica '1 cosa que me ha gustado + 1 pregunta + 1 sugerencia' (también llamada '+ / ? / delta') comienza reconociendo lo positivo (genera receptividad), usa la pregunta en lugar de la crítica directa (menos defensividad) y termina con una sugerencia concreta y orientada al futuro (accionable). Tu rol durante el pitch: escuchar, tomar nota de los patrones que ves y, en la síntesis final, señalar qué elementos metodológicos han aparecido con más frecuencia y cuáles han brillado por su ausencia.

MATERIALES NECESARIOS

- Plantilla de diseño de taller impresa (Anexo A, 1 por grupo) con secciones: objetivos, público, metodología, actividades, materiales, evaluación
- Papel A3 o continuo para el diseño visual
- Rotuladores de colores
- Post-its
- Temporizador visible
- Criterios de evaluación del pitch escritos en papel continuo (antes de empezar)

NOTAS PARA EL/LA FACILITADOR/A

- Recuerda a los grupos que la creatividad metodológica es bienvenida.
- El pitcheo es también práctica de presentación y comunicación: señálalo.
- Fotografía todos los diseños: pueden ser recursos para la memoria de la formación.

ACTIVIDAD
3.2

DÍA 3
Yo como facilitador/a · Autodiagnóstico

⏱ 45 minutos | Individual + Parejas | Sala con mesas

OBJETIVO

Identificar las propias fortalezas y áreas de mejora como facilitador/a, y generar un plan de desarrollo personal en habilidades de facilitación.

IMPLEMENTACIÓN PASO A PASO

1. **Autodiagnóstico individual (15 min).** Cada persona puntúa del 1 al 5 cada una de las 8 áreas de la rueda (Anexo B), tanto donde se percibe ahora como dónde le gustaría estar en 1 año. Colorear la rueda resultante.
2. **Feedback de pareja (20 min · 10 min por persona).** En parejas, cada persona comparte su rueda. La pareja aporta: '¿Coincide con lo que observé de ti durante la formación?', '¿Qué área te parece más potente viendo cómo trabajas?'. No es evaluación, es perspectiva externa.
3. **Síntesis grupal (10 min).** El facilitador invita a reflexionar: ¿Qué área aparece como la más trabajada colectivamente? ¿Cuál es la más desafiante para el grupo? Conectar con el plan de acción personal (Actividad 3.4).

FUNDAMENTOS

Las 8 competencias clave de facilitación en educación no formal. Las 8 áreas de la rueda están basadas en el marco de competencias del facilitador/a de la IAF (International Association of Facilitators) adaptado al contexto de la educación no formal europea (Erasmus+ / SALTO-Youth):

Competencia	Qué implica en la práctica
1. Gestión del grupo	Leer la dinámica grupal, gestionar conflictos, incluir voces diversas, manejar personas dominantes.
2. Diseño de actividades	Seleccionar metodologías adecuadas al objetivo y al grupo, secuenciarlas con coherencia.
3. Comunicación no verbal	Uso del espacio, voz, silencios, contacto visual. El cuerpo como herramienta pedagógica.
4. Manejo de conflictos	Distinguir conflicto productivo de conflicto destructivo. Intervenir sin apagar el debate.
5. Inclusión y diversidad	Adaptar el proceso a diferentes estilos de aprendizaje, idiomas, capacidades funcionales, culturas.
6. Gestión del tiempo	Mantener el ritmo sin sacrificar profundidad. Saber cuándo alargar y cuándo recortar.
7. Feedback y evaluación	Crear momentos de reflexión meta-cognitiva. Usar evaluación formativa durante el proceso.
8. Cuidado del espacio emocional	Sostener momentos de intensidad emocional sin minimizarlos ni dramatizarlos.

El facilitador/a como aprendiz. Donald Schön (1983) describió al profesional reflexivo como alguien que aprende constantemente de su propia práctica a través de un ciclo: acción → observación → reflexión → experimentación. El autodiagnóstico de competencias es una herramienta de este ciclo. El objetivo no es alcanzar un 5 en todo, sino identificar dónde centrar el desarrollo en los próximos meses. Una persona con mucha habilidad de diseño y poca de gestión emocional tiene un perfil diferente al de alguien en situación inversa, y ambos perfiles tienen sus fortalezas y riesgos.

MATERIALES NECESARIOS

- Plantilla de la rueda de competencias de facilitación impresa (Anexo B, 1 por persona)
- Bolígrafo o rotulador fino
- Espacio para trabajar en parejas

NOTAS PARA EL/LA FACILITADOR/A

- Las 8 áreas de la rueda deben estar adaptadas al contexto del grupo antes de imprimir.
- La escala del 1 al 5 es orientativa: lo importante es la reflexión, no el número.

ACTIVIDAD
3.3

DÍA 3
Galería de aprendizajes

⏱ 60 minutos | Visual + Individual + Grupo | Sala con paredes disponibles

OBJETIVO

Sintetizar y consolidar los aprendizajes más significativos de la formación, compartirlos visualmente y crear un espacio de resonancia colectiva.

IMPLEMENTACIÓN PASO A PASO

1. **Creación de tarjeta personal (20 min).** Cada participante crea su tarjeta visual con sus 3 aprendizajes clave de la formación. Puede usar palabras, dibujos, símbolos o una combinación. Escribir grande y visible.
2. **Montaje de la galería (5 min).** Las tarjetas se cuelgan en la pared formando una galería. Pueden ordenarse por ejes temáticos si el grupo lo prefiere.
3. **Tour silencioso con post-its de resonancia (20 min).** Todo el grupo recorre la galería en silencio. Al ver una tarjeta que resuena, se puede dejar un post-it de resonancia con 1 palabra o 1 símbolo. No se habla.
4. **Síntesis colectiva (15 min).** El facilitador lee en voz alta los aprendizajes más resonados. El grupo identifica: ¿Qué nos llevamos como colectivo? ¿Qué queda pendiente?

MATERIALES NECESARIOS

- Tarjetas de cartulina A5 o A6 (1 por participante)
- Rotuladores gruesos de colores
- Cinta adhesiva o celo para pegar en la pared
- Post-its pequeños (3 colores)
- Espacio en paredes suficiente para exponer todas las tarjetas

NOTAS PARA EL/LA FACILITADOR/A

- Deja que la galería esté montada durante la tarde: genera continuidad.
- La fase de silencio es valiosa: no la acortes aunque haya nerviosismo.

ACTIVIDAD
3.4

DÍA 3
Plan de acción personal (PAP)

⏱ 50 minutos | Individual + Tríos | Mesas de trabajo

OBJETIVO

Convertir los aprendizajes de la formación en compromisos concretos y verificables para la práctica profesional cotidiana.

IMPLEMENTACIÓN PASO A PASO

1. **Reflexión individual y escritura (20 min).** Cada persona completa su PAP (Anexo C) en silencio. Las respuestas deben ser específicas (qué, cuándo, cómo) y realistas. El facilitador puede guiar con ejemplos: 'no vale decir quiero ser mejor facilitador/a: di qué vas a cambiar exactamente en tu próxima sesión'.
2. **Compartir en tríos (20 min · ~6 min por persona).** En grupos de 3, cada persona presenta su PAP. Los otros dos hacen preguntas para afinar los compromisos: '¿Cómo sabrás que lo has hecho?', '¿Qué podría impedirte?'. Al final, acuerdan cómo van a hacer seguimiento (WhatsApp, email en 1 mes, etc.).
3. **Sellado del compromiso (10 min, opcional).** Si se usan sobres, cada persona mete su PAP en un sobre, lo cierra y escribe su propia dirección. Los sobres se guardan y se enviarán por correo postal en 3 meses.

MATERIALES NECESARIOS

- Plantilla PAP impresa (Anexo C, 1 por persona)
- Bolígrafo
- Sobre de carta (opcional, para sellar el compromiso y abrirlo en 3 meses)

NOTAS PARA EL/LA FACILITADOR/A

- La especificidad es clave: cuanto más concreto el compromiso, más probable que se cumpla.
- Los tríos de seguimiento funcionan mejor si ya existe relación: deja que se formen libremente.

ACTIVIDAD
3.5

DÍA 3
Evaluación · Formulario + Barómetro visual

⏱ 25 minutos | Evaluación | Sala principal

OBJETIVO

Recoger feedback sobre la formación para mejorar ediciones futuras y dar cierre reflexivo al proceso.

IMPLEMENTACIÓN PASO A PASO

1. **Formulario escrito (10 min).** Cada persona completa el formulario (Anexo D) en silencio de forma individual. El anonimato es garantizado.
2. **Barómetro visual (15 min).** Cada persona escribe en el papel continuo: 1 cosa en 'Me llevo', 1 en 'Dejo ir' y 1 en 'Necesito más de'. Pueden usar palabras, dibujos o símbolos. El facilitador lee en voz alta algunos elementos representativos para dar cierre colectivo.

MATERIALES NECESARIOS

- Formulario de evaluación impreso (Anexo D, 1 por persona)
- Bolígrafos para el formulario
- Papel continuo en la pared con 3 franjas horizontales: 'Me llevo...', 'Dejo ir...', 'Necesito más de...'
- Rotuladores para el barómetro

NOTAS PARA EL/LA FACILITADOR/A

- Recoge los formularios antes de pasar al cierre: no los dejes para el final.
- El barómetro visual queda como registro gráfico del grupo.

ACTIVIDAD
3.6

DÍA 3
Cierre · Círculo de reconocimiento

⏱ 45 minutos | Celebración + Plenario | Sala en círculo

OBJETIVO

Cerrar el proceso formativo de forma significativa, generar reconocimiento mutuo entre participantes y dar a la/el facilitador/a espacio para la síntesis narrativa del proceso.

IMPLEMENTACIÓN PASO A PASO

1. **Post-its de apreciación (15 min).** Cada persona escribe un post-it de apreciación a 2-3 personas del grupo (algo que valora de cómo ha participado, aportado o sido). Los post-its se entregan en mano.
2. **Ronda de 1 palabra de cierre (10 min).** De pie en círculo, cada persona dice 1 sola palabra que lleva consigo al salir de esta formación. Sin explicaciones, sin discursos.
3. **Síntesis narrativa del proceso (15 min).** La/el facilitador/a hace una síntesis narrativa del proceso vivido: qué ha recorrido el grupo, qué momentos han sido clave, qué ha emergido de inesperado, qué queda vivo. Es un regalo para el grupo: prepáralo con cuidado.
4. **Cierre simbólico (5 min).** Un pequeño gesto de cierre: puede ser un aplauso colectivo, una canción, un abrazo grupal o un momento de silencio. El facilitador elige según la energía del grupo.

MATERIALES NECESARIOS

- Post-its de colores (3-4 por persona)
- Bolígrafos
- Música suave para el cierre (opcional)
- Un objeto simbólico para el centro del círculo (flor, vela, objeto traído de casa por el facilitador)

NOTAS PARA EL/LA FACILITADOR/A

- La síntesis narrativa es un arte: prepárala la noche anterior con tus notas del proceso.
- Deja que el cierre tenga su tiempo: no lo comprimas si el grupo está en un momento bonito.

Anexos · Materiales imprimibles del Día 3

Anexo A — Plantilla de diseño de taller (Actividad 3.1)

1 por grupo. *Instrucciones: completad cada sección con vuestro grupo en 60 minutos. Sed concisos y concretos. No hay respuestas correctas o incorrectas, solo diseños mejor o peor argumentados.*

Sección 1 · Información general	
Título del taller	
Ejes temáticos integrados (marca los 2 que correspondan)	☐ Empoderamiento · ☐ Antirradicalismo · ☐ Interculturalidad · ☐ Habilidades transversales

Sección 2 · Público y objetivos	
Público destinatario (quiénes son, contexto, características clave)	
Objetivo principal (1 meta general)	
Al final del taller, las personas participantes serán capaces de… (2-3 objetivos de aprendizaje concretos)	1. · 2. · 3.

Sección 3 · Metodología (modelo 4MAT)
1. ¿Por qué? Conexión / motivación (¿qué experiencia o pregunta activa al grupo?)
2. ¿Qué? Contenido conceptual (¿qué conceptos o marcos necesitan?)
3. ¿Cómo? Práctica aplicada (¿qué ejercicio concreto pone el contenido en práctica?)
4. ¿Y ahora qué? Transferencia a la vida real (¿cómo lo aplican en su propio contexto?)

Sección 4 · Agenda detallada (120 min)

Duración	Bloque / actividad	Breve descripción

Sección 5 · Desglose por actividad (repetir para las actividades 1 a 4)	
Nombre de la actividad	
Duración	
Objetivo específico	
Paso a paso (descripción detallada)	
Materiales necesarios	
Preguntas de reflexión (2-3 preguntas concretas)	1. · 2. · 3.

Sección 6 · Materiales y evaluación
Lista completa de materiales (todo lo necesario para el taller)
¿Cómo comprobaréis que ha habido aprendizaje? (método + instrumento)
Indicadores de éxito (¿qué veréis / oiréis si funciona?)

Anexo B — Rueda de competencias de facilitación (Actividad 3.2)

1 por persona. Puntúa cada área del 1 al 5: dónde te percibes ahora y dónde te gustaría estar dentro de 1 año. Después, colorea la rueda resultante. Adapta las 8 áreas al contexto del grupo antes de imprimir.

Área	Ahora (1-5)	En 1 año (1-5)
1. Gestión del grupo	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5
2. Diseño de actividades	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5
3. Comunicación no verbal	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5
4. Manejo de conflictos	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5
5. Inclusión y diversidad	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5
6. Gestión del tiempo	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5
7. Feedback y evaluación	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5
8. Cuidado del espacio emocional	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

Anexo C — Plantilla · Plan de acción personal (Actividad 3.4)

1 por persona. Respuestas específicas (qué, cuándo, cómo) y realistas.

MI PLAN DE ACCIÓN PERSONAL

1 cambio en mi práctica profesional:

_____

1 acción concreta con mis jóvenes:

_____

1 recurso a explorar en los próximos 30 días:

_____

Seguimiento acordado con mi trío (cómo y cuándo):

_____

Anexo D — Formulario de evaluación (Actividad 3.5)

1 por persona. Anónimo.

#	Pregunta	Respuesta
1	¿Qué valoración global das a la formación?	1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5
2	¿Qué actividad o momento ha sido más útil para ti?	

#	Pregunta	Respuesta
3	¿Qué cambiarías o mejorarías?	
4	¿Cómo valoras la facilitación?	
5	¿Recomendarías esta formación? ¿Por qué?	

Barómetro visual (papel continuo en la pared, 3 franjas horizontales)
Me llevo… · **Dejo ir…** · **Necesito más de…**



COMMON GROUND

www.backslash.es