



MANUAL PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS INTERCULTURALES

Círculos de narraciones

Darla K. Deardorff



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura



Cátedra UNESCO en
Diálogo intercultural
Universidad Nacional
de Colombia

MANUAL PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS INTERCULTURALES

Círculos de narraciones

Darla K. Deardorff



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura



Cátedra UNESCO en
Diálogo intercultural
Universidad Nacional
de Colombia

Publicado en 2020

por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, Francia, y la Cátedra UNESCO – Diálogo Intercultural de la Universidad Nacional de Colombia Carrera 45 # 26-45, Bogotá, Colombia



UNESCO ISBN 978-92-3-300127-5

Esta publicación está disponible en acceso abierto bajo la licencia Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO (CC-BY-NC-ND 3.0 IGO) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/>). Al utilizar el contenido de la presente publicación, los usuarios aceptan las condiciones de utilización del Repositorio UNESCO de acceso abierto (www.unesco.org/open-access/terms-use-cbyncnd-sp).

Título original: *Manual for developing intercultural competencies: Story circles*

Co-editor: Routledge.

Los términos empleados en esta publicación y la presentación de los datos que en ella aparecen no implican toma alguna de posición de parte de la UNESCO en cuanto al estatuto jurídico de los países, territorios, ciudades o regiones ni respecto de sus autoridades, fronteras o límites.

Las ideas y opiniones expresadas en esta obra son las de los autores y no reflejan necesariamente el punto de vista de la UNESCO ni comprometen a la Organización.

Traducción del inglés: Sergio González Lizcano

Revisión técnica: Jorge Enrique González

Diagramación y armada editorial: Nathalie Arana Moreno

Impreso en París

Manual para el desarrollo de competencias interculturales

Este libro presenta una propuesta estructurada y flexible para desarrollar las competencias interculturales en una variedad de contextos, tanto formales como informales. Esta estrategia, que la ha puesto a prueba en distintas partes del mundo, ha demostrado su eficacia en una serie de contextos diversos y se ha centrado en una serie de cuestiones diferentes. Por lo tanto, puede considerarse un recurso importante para cualquier persona interesada en la forma de gestionar eficazmente la creciente diversidad cultural en nuestras sociedades, para garantizar un desarrollo incluyente y sostenible.

Las competencias interculturales se refieren a las habilidades, actitudes y comportamientos necesarios para mejorar las interacciones que se producen entre las múltiples diversidades, ya sea dentro de una sociedad (diferencias debidas a la edad, el género, la religión, el estatus socioeconómico, la afiliación política, la etnia, etc.) o a través de las fronteras. El libro sirve como una herramienta para desarrollar esas competencias, presentando una adaptación innovadora de lo que podría considerarse una antigua tradición de narración de historias que se encuentra en muchas culturas. A través de la participación en esta dinámica, los participantes desarrollan elementos clave de las competencias interculturales, incluyendo una mayor conciencia de sí mismos, apertura, respeto, reflexividad, empatía, una mayor conciencia de los demás y, al final, una mayor modestia cultural.

Este libro será de gran interés para los formadores interculturales, los responsables políticos, los profesionales del desarrollo, los educadores, los organizadores comunitarios, los líderes de la sociedad civil, los profesores universitarios y los estudiantes, todos los cuales están interesados en desarrollar las competencias interculturales como medio de comprender y apreciar las diferencias, desarrollar relaciones con los que las representan, comprometerse con el diálogo intercultural y superar las brechas entre las distintas comunidades.

Darla K. Deardorff es investigadora de la Universidad de Duke, autora de 8 libros y más de 50 artículos y capítulos de libros, fundadora de ICC Global y del Consejo Mundial de Competencias Interculturales, profesora invitada en numerosas instituciones de todo el mundo, conferencista y consultora invitada frecuente en varias partes del mundo.

Contenido

<i>Figuras/tablas/fotos/recuadros</i>	v
<i>Prefacio</i>	vii
<i>Agradecimientos</i>	ix
1 Antecedentes	1
<i>Introducción</i>	1
<i>La tarea</i>	2
<i>Descripción del Manual</i>	4
<i>Definición de las competencias interculturales</i>	4
<i>Panorama general de los enfoques y herramientas para desarrollar las competencias interculturales</i>	7
<i>Proceso de selección de una herramienta para el desarrollo de competencias interculturales</i>	12
2 Círculos de narraciones	14
<i>Estrategia de desarrollo de competencias interculturales</i>	14
<i>Círculos de narraciones y desarrollo de competencias interculturales</i>	17
<i>Descripción de los Círculos de narraciones</i>	19
<i>Pautas para el uso de los Círculos de narraciones</i>	22
<i>Organización de un Círculo de narraciones</i>	25
<i>La función del facilitador</i>	29
<i>Instrucciones de coordinación</i>	30
<i>Ejemplos para los Círculo de narraciones (para ser usados en pequeños grupos)</i>	38
<i>Preguntas para la sesión de discusión reflexiva</i>	40
<i>Anticiparse a los problemas en el uso de los Círculos de narraciones</i>	46
<i>Seguimiento de la experiencia de un Círculo de narraciones</i>	50
<i>Criterios y preparación de los facilitadores</i>	55
<i>Consejos adicionales para la capacitación intercultural de los facilitadores</i>	57
<i>Posibles problemas de comunicación intercultural</i>	60

<i>Sugerencias para adaptar los Círculos de narraciones</i>	61
<i>Herramientas de análisis complementarias</i>	64
<i>Conclusión</i>	66
<i>Referencias y otras lecturas en inglés</i>	69
<i>Lecturas recomendadas en la formación para facilitar los Círculos de narraciones para el desarrollo de competencias interculturales</i>	72
<i>Materiales didácticos para el desarrollo de competencias interculturales</i>	73
<i>Algunos sitios web útiles sobre instrumentos y recursos interculturales</i>	74
<i>Algunas publicaciones sobre conceptos y teorías interculturales</i>	75

3 Material de apoyo81

<i>I – Ficha de información de los Círculos de narraciones de la UNESCO</i>	81
<i>II - Folleto general, para ser usado en los pequeños grupos.</i>	83
<i>A – Círculos de narraciones: construcción de competencias interculturales</i>	83
<i>III - Instrucciones</i>	86
<i>A. Ejemplos de instrucciones en los Círculos de narraciones (para ser usado en el mismo grupo pequeño)</i>	86
Primera ronda de “familiarización”.....	86
Segunda ronda de “competencias interculturales”	86
<i>B. Criterios para desarrollar o adaptar las instrucciones de los Círculos de narraciones</i>	88
<i>IV - Directrices para los facilitadores</i>	89
<i>A. Sesión recapitulativa de los Círculos de narraciones</i>	89
<i>B. Criterios para los facilitadores de los Círculos de narraciones.</i>	93
<i>C. Consejos generales para los facilitadores de Círculos de narraciones</i>	95
<i>D. Consejos interculturales para los facilitadores del Círculo de narraciones</i>	97
<i>E. Usando Círculos de Narraciones con niños y jóvenes</i>	99
<i>F. Creando un espacio seguro</i>	100
<i>G. Esquema general de la capacitación de facilitadores</i>	102

H. Definición de competencias interculturales	103
I. Preguntas frecuentes.....	105
J. Formulario de evaluación de la UNESCO	111
<i>Índice</i>	<i>115</i>

Figuras/tablas/fotos/recuadros

Figuras

0.1	Árbol de competencias interculturales de la UNESCO	xii
2.1	Modelo de competencias interculturales	68

Tablas

1.1	Ventajas y desventajas de las herramientas de capacitación intercultural	8
2.1	Fundamentos de los Círculos de narraciones	19

Fotos

2.1	Experiencia piloto en Bangkok, Tailandia	20
2.2	Experiencia piloto en Harare, Zimbabue	27
2.3	Experiencia piloto en San José, Costa Rica	36
2.4	Experiencia piloto en Viena, Austria	43
2.5	Experiencia piloto en Túnez	51

Cuadros

2.1	Construyendo un diálogo positivo con la juventud en Tailandia	21
2.2	El poder de los Círculos de narraciones que fomentan la paz en las comunidades de Zimbabue	28
2.3	Ventajas y desventajas de las herramientas de capacitación intercultural.....	36
2.4	Fortalecer la relación mediante la escucha activa y la confianza: experiencia de los Círculos de narraciones en una escuela austriaca	44
2.5	Los círculos de narraciones para fomentar la creatividad y la concientización de los jóvenes en Túnez	52
2.6	Proyecto piloto de competencias interculturales en Estambul con el Proyecto Aladino	58
2.7	Implementación de Círculos de narraciones en un pequeño estado insular en desarrollo: el proyecto piloto en Vanuatu	62

Prefacio

Todas las sociedades en nuestro mundo contemporáneo son el resultado de la comunicación intercultural. Se basan en el impulso de la diversidad cultural, que ha sido una fuente de fuerza y transformación a lo largo de la historia de la humanidad. Esto es particularmente claro hoy en día, en un mundo donde una gran diversidad de personas coexiste cerca, coexistencia que se ve intensificada por los medios de comunicación social y la tecnología, que modifica el panorama económico y cultural, incluso en los lugares más remotos.

Aunque los individuos y las comunidades están más conectados que nunca, persisten los conflictos y los malentendidos en las relaciones entre las sociedades y dentro de ellas. Los discursos de odio difunden la idea de que la diversidad y la unidad son irreconciliables y alimentan actos violentos que pueden disolver el tejido social a largo plazo. El mundo está desgarrado por conflictos y guerras; nuevos desafíos y amenazas mundiales, –tales como el populismo, las profundas desigualdades y el extremismo violento– aumentan, socavando la capacidad de mujeres y hombres para vivir juntos.

El mandato de la UNESCO es esencial para hacer frente a estos apremiantes desafíos, ya que tiene por objeto edificar la paz en la mente de hombres y mujeres mediante la construcción de una mutua comprensión. A ese respecto, es esencial promover el diálogo intercultural, y la UNESCO ha sido designada como organismo coordinador en el sistema de Naciones Unidas del Decenio Internacional de Acercamiento de las Culturas (2013–2022).

Fomentar el diálogo intercultural significa, sobre todo, dar acceso a todos a la cultura y la historia de los pueblos, y poner de relieve las continuas articulaciones entre la diversidad cultural y los valores universales, para mostrar las formas en que los intercambios interculturales alimentan la vitalidad de la humanidad.

Esto está en juego en la función de la UNESCO de promover el valor universal de los elementos del patrimonio mundial cultural, así como en la edición de la Historia general y las Historias Regionales que hemos coordinado, las cuales muestran como nuestro patrimonio es el resultado de una historia de influencias mutuas entre civilizaciones.

Dado que se han multiplicado las oportunidades de escuchar, compartir, hablar y entender, tenemos un papel fundamental en el fomento y la promoción de estos intercambios, de modo que la humanidad se beneficia aún más de dicha comunicación. Para lograr esto necesitamos garantizar que todas las culturas tengan acceso a los medios adecuados de comunicación e información y puedan hacer oír su voz.

Tomando en cuenta que el diálogo intercultural es ante todo un diálogo entre los pueblos, su principal reto del día a día es cambiar las mentalidades para fomentar el respeto y la apertura, proporcionando a hombres y mujeres los medios para relacionarse entre sí.

La educación es uno de nuestros principales medios para transmitir estos valores y alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas con el fin de proporcionar a las personas las competencias claves para actuar como ciudadanos comprometidos y responsables en el mundo de hoy. Sin embargo, estas habilidades también tienen que ser parte de un proceso de toda la vida basado en la experiencia y la reflexión, tomando en cuenta elementos cognitivos, afectivos y motivacionales. Esta es la razón de las iniciativas para empoderar a las personas con las habilidades para gestionar encuentros y experiencias con “gente de otras culturas” y así participar en el diálogo intercultural.

Es en este espíritu que el *Manual para el Desarrollo de Competencias Interculturales* propone la estrategia flexible y adaptable de los Círculos de narraciones* (*Story Circles*). A través de la modalidad de narración de historias, este manual tiene por objeto facilitar la paz positiva mediante el fomento del diálogo intercultural, gracias al fortalecimiento de la interacción y entendimiento a través de las diferencias.

Antes de esta publicación, la estrategia de los Círculos de narraciones fue probada por la UNESCO en cinco países de diferentes regiones del mundo, con Jóvenes en Tailandia y Túnez, minorías sexuales en Zimbabue, indígenas de Costa Rica, y alumnos inmigrantes en Austria. En todos los proyectos piloto, los participantes reportaron que habían adquirido sólidas habilidades para la tolerancia y la empatía, el pensamiento crítico y la escucha para la comprensión.

Espero que este manual sea un instrumento poderoso para ampliar el alcance de las actividades culturales, la alfabetización y la comprensión mutua. Dando oportunidades a cada mujer y hombre para familiarizarse con las competencias interculturales, la UNESCO contribuye sin duda alguna a reforzar las bases de sociedades duraderas y pacíficas.

Audrey Azoulay

Directora general de la UNESCO

* N. del T. y de la Revisión técnica: *Story circles* ha sido traducido al español como Círculos de narraciones, debido a que el énfasis de esta propuesta consiste en respetar la diferencia cultural a partir de la construcción de la identidad narrativa y el diálogo intercultural.

Agradecimientos

Tras la publicación de *Intercultural Competences: Conceptual and operational framework** en 2013, la UNESCO creó un instrumento concreto, adaptable y eficaz para colmar la brecha entre las metodologías existentes en el sistema de las Naciones Unidas respecto a las competencias interculturales. Para evaluar la aplicabilidad regional de la herramienta, capacitar a los facilitadores y perfeccionar la metodología, se organizaron sesiones piloto en Tailandia, Zimbabue, Costa Rica, Austria y Túnez. En la República de Vanuatu también se aplicó una versión abreviada de la estrategia de los Círculos de narraciones.

Queremos dar las gracias a todos los jóvenes que han participado en los ejercicios piloto de estos Círculos, así como a los socios que contribuyeron a su éxito:

En Bangkok, Tailandia, al Sr. Ellyas Enda Hadinata Bangun, Gerente de Tailandia para AIESEC; Sr. Joel Mark Barredo, director del programa de investigación del SHAPE-SEA, Universidad de Mahidol; Dr. Pablo Ramírez, Dr. Patama Satawedín, y Dra. Chutima Kessadayurat de la Universidad de Bangkok; y la Sra. Nuanrudee Kaewtha, Sra. Tadtanee Seeopa y Chanon Buddharaksa del Colegio Tecnológico Marítimo Asiático.

En Harare, Zimbabue, a los representantes de UNFPA, Katswe Sistahood, Restless Development ZiCHIRE, y a Magitare Trust por participar en el taller de formación de facilitadores. Un agradecimiento especial a Restless development ZiCHIRE, Magitare Trust, y Katswe Sistahood por el apoyo a la movilización de los participantes y a la facilitación de las sesiones de la prueba piloto en la comunidad.

En San José, Costa Rica, a la Sra. Viviana Boza Chacón, Viceministra de la Juventud y el Ministerio de Cultura y Juventud de Costa Rica; el Viceministerio de la Presidencia para Asuntos Políticos y Diálogo Social de Costa Rica; Parque la Libertad; la Defensoría del Pueblo de Costa Rica; y el Centro Cultural Español en Costa Rica (El Farolito). La UNESCO reconoce también las valiosas contribuciones de Contra Corriente, Costa Rica Indígena, Coto

* Versión en español *Competencias interculturales: Marco conceptual y operativo*. Bogotá: Cátedra UNESCO –Diálogo intercultural, Universidad Nacional de Colombia, 2017.

Brus CISG, Earth University, Niños de Hierro del Mundo, Justicia Restaurativa Surgir, Literofilia, y Sembrando Sonrisas.

En Viena, Austria a la Sra. Aloisia Wörgetter, ex Jefa de la Unidad “Diálogo Intercultural e Interreligioso” (actualmente Embajadora de Austria en Bielorrusia) y al Sr. Ernst-Peter Brezovszky, Jefe de la Unidad de la UNESCO, ambos del Ministerio Federal Austriaco para Europa, Integración, y Asuntos Exteriores. El Ministerio Federal para Europa, Integración Asuntos Exteriores, que coordinó el proyecto piloto en Viena; la Sra. Iris Rehklay y la Sra. Mirela Memic, del Fondo de Integración Austriaco, que participaron en la sesión de formación de facilitadores y facilitaron las sesiones con escolares en la Franz-Jonas-Europaschule. Especial agradecimiento también al director de esa escuela, el Sr. Christian Klar, por su hospitalidad y apertura a la participación de los escolares en una experiencia de Círculos de narraciones. Nuestra sincera gratitud a la Sra. Claudia Reinprecht, embajadora de la delegación de Austria ante la UNESCO, quien orquestó todo el esfuerzo, y a la Sra. Katharina Schaufler, que facilitó los esfuerzos conjuntos entre Viena y París.

En la capital de Túnez nuestra gratitud va a los funcionarios del Instituto árabe de Derechos Humanos, en particular el Presidente Abdelbasset Ben Hassen, la Directora Lamia Grar, Sr. Wahid Chehed, Sra. Nada Ben Faiza, la Sra. Hela Cherif y el Sr. Aziz Belatek.

Un reconocimiento especial a los colegas de las principales oficinas de la UNESCO (Bangkok, Harare, San José, Rabat y Apia) que colaboraron en la organización de todas las pruebas piloto.

También quisiéramos dar las gracias al Sr. Abe Radkin, Director Ejecutivo del Proyecto Aladino, por haber integrado el *Manual para el Desarrollo de Competencias Interculturales* como un elemento permanente en el Programa Internacional de Verano de la Universidad para el Liderazgo Intercultural (IUIL), que se celebra cada año en Estambul, Turquía.

Estamos particularmente agradecidos a aquellos que contribuyeron con textos a este proyecto de la publicación, informando así de su experiencia personal con la metodología de los Círculos de narraciones: Sr. Adam Sharpe, Sr. Farai Muronzi, Sras. Luciana Batalla Bunn, Maria del Mar Obando Boza, Iris Rehklay y Anna Haase, Sr. Kheireddini Abdelli, Sra. Yasmine Wartani, Sr. Sacha Silbermann Apeloig, y el Sr. Harry James Olikwailafa.

Nuestro más sincero agradecimiento a la joven estudiante Islem Briki por el permiso para publicar su poema.

El manuscrito final fue objeto de una revisión por pares de los señores Dov Lynch y Hugue Ngandeu Ngatta, quienes hicieron comentarios y sugerencias constructivas. Este manual no hubiera sido posible sin el apoyo de la Sra. Nada Al-Nashif, Directora general adjunta de Ciencias sociales y humanas de la UNESCO.

La autora de este manual, la profesora Darla K. Deardorff, desea expresar su gratitud a los expertos y estudiantes de todo el mundo que participaron en las entrevistas, grupos focales y revisiones de esta estrategia y del Manual, en particular: Dra. Lily Arasaratnam-Smith, Dra. Mattia Baiutti, Dra. Ina Baumann, Dr. John Biewen, Sra. Dana Cassell, Dra. Duane Deardorff, Dra. Makiko Deguchi, Dra. Prue Holmes, Dra. Catherine Jaeger, Dra. Sonja Knutson, Sra. Kathryn Rosenbaum, Sr. Craig Storti y el Dr. Yian Wang, así como a los estudiantes de la Universidad de Duke (EE. UU.), Universidad Nacional de Singapur (Singapur), la Universidad Nelson Mandela (Sudáfrica), Universidad Estatal de Carolina del Norte (EE.UU.), Universidad de Estudios Internacionales de Shanghái (China), Universidad Thammasat (Tailandia), Universidad Toyo (Japón) y Universidad de los Andes (Colombia), así como a los participantes en el programa de verano del Instituto para la Comunicación Intercultural en los Estados Unidos, Conferencia BCCIE en Canadá, Conferencia NAFSA en EE.UU., Conferencia de Profesores de Beijing de la BFSU en China, el Think Tank sobre Educación Global de la Universidad de Harvard en EE.UU., la Red Ecuatoriana para la Internacionalización de la Educación Superior – REIES, y el increíble equipo de la UNESCO en París. La profesora Deardorff desea también reconocer el trabajo del activista de los derechos civiles señor John O’Neal y de la señora Kay Pranis, cuyo trabajo sobre los procesos de los Círculos de narraciones ayudó a proporcionar una base para esta propuesta, así como la gran cantidad de trabajo anterior de la señora Rachel Davis DuBois, que sirvió de inspiración para seguir desarrollando esta propuesta.

La UNESCO desea expresar su gratitud a Jorge Enrique González, Coordinador de la Cátedra UNESCO-Diálogo Intercultural de la Universidad Nacional de Colombia, por su apoyo en la traducción al español de este Manual.

La UNESCO y la autora también desean reconocer que los procesos de los Círculos de narraciones como tales están arraigados en las tradiciones y formas de vida de las comunidades indígenas, y expresar su agradecimiento a los líderes indígenas que compartieron su experiencia en estos Círculos con los pueblos no autóctonos en los años setenta del siglo XX como una forma de acercar a la gente para resolver diferencias y conflictos.

1 Antecedentes

Introducción

“Los costos de la incompetencia intercultural son muy elevados, incluyendo todos los peligros del conflicto y de la guerra ... Así como nuestro futuro depende de las acciones que se tomen hoy, el futuro de la diversidad cultural, respetuosa de los Derechos Humanos en el mundo, depende de nuestra capacidad para adquirir y demostrar competencias interculturales en la actualidad” (UNESCO, 2017, p. 42). Dados los graves retos a los que se enfrenta el ser humano en el siglo XXI, aprender a vivir juntos se convierte en un imperativo. El crecimiento del extremismo violento, las crisis de las migraciones y el desplazamiento, así como el surgimiento de un populismo político divisionista, ha puesto de relieve la necesidad de ampliar, consolidar e intensificar el diálogo entre pueblos con diferentes antecedentes culturales y creencias, contribuyendo así a contrarrestar los discursos de odio y a fomentar una cultura de paz.

¿Qué se necesita para vivir juntos pacíficamente? ¿Cómo podemos tender un puente entre una sociedad dividida que sólo parecen estar aumentando sus diferencias? ¿Cómo podemos entender mejor a los demás, especialmente a aquellos cuyas creencias y prácticas pueden ser muy diferentes? Y, ¿qué se puede hacer para ayudar a mejorar deliberadamente la capacidad de los otros para vivir y trabajar juntos a través de diferencias que parecen separarnos, y a veces incluso devorarnos, conduciendo a la humanidad al conflicto e incluso a la guerra? Estas preguntas son planteadas en el sistema de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y otras organizaciones, en términos de competencias interculturales y diálogo intercultural. Gran parte del trabajo realizado en torno a estas ideas todavía carece de detalles específicos de lo que esto significa para los individuos, e incluso en las organizaciones que trabajan para mejorar las competencias interculturales.

Este Manual intenta enfrentar este vacío abordando el nivel individual y, al hacerlo, proporcionar una forma muy práctica para que cualquier persona pueda trabajar en el desarrollo de competencias interculturales, una necesidad urgente que se requiere en el mundo de hoy. Se basa en el trabajo de la UNESCO para empoderar a los alumnos de todas las edades, proporcionándoles el sentido de empatía y solidaridad para que actúen como ciudadanos del mundo en consonancia con la Agenda 2030 para el

2 Antecedentes

Desarrollo Sostenible, en particular el objetivo 4 (Educación) y el objetivo 16 (Promover la paz, la justicia y las sociedades incluyentes).

Específicamente, el propósito de este Manual es proporcionar una descripción general de enfoques y herramientas para el desarrollo de competencias interculturales, para luego presentar en detalle una herramienta práctica y adaptable que hemos llamado “Círculos de narraciones”, la cual puede utilizarse en contextos y situaciones diferentes en todo el mundo, para el desarrollo de las competencias interculturales de las personas. El Manual concluye con una extensa lista de recursos que pueden ser utilizados en la promoción de la interculturalidad, capacitación y desarrollo, así como materiales de apoyo que son útiles para facilitar los Círculos de narraciones.

Un breve comentario sobre las palabras “contexto” e “idoneidad” en este Manual: “Contexto” se refiere a la situación específica en la que se usan los Círculos de narraciones, incluyendo la ubicación geográfica, la(s) cultura(s) dentro de la(s) cual(es) se utilizará(n), los diversos orígenes de los participantes y el facilitador; los factores políticos, económicos, religiosos y sociales de la situación, así como el espacio físico. “Idoneidad” se refiere al grado en que la interacción satisface las expectativas sociales de las personas involucradas en el proyecto de interacción. Por otra parte, el término “estrategia” se refiere a la totalidad del proceso, mientras que “herramienta” se refiere al uso específico de los Círculos de narraciones.

La tarea

La UNESCO es el organismo rector del Decenio Internacional de Acercamiento de las Culturas (2013-2022) en el sistema de las Naciones Unidas, tal como lo proclamó en la Resolución 67/104 de la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobada en diciembre de 2012 que, de conformidad con el mandato de la UNESCO de construir la paz en la mente de hombres y mujeres, constituye un seguimiento del Decenio Internacional de una Cultura de Paz y no Violencia para los Niños del Mundo (2001-2010) y del Año Internacional de Acercamiento de las Culturas (2010).

Reconociendo la importancia de mejorar las habilidades, las actitudes y los comportamientos de los individuos para alcanzar las ambiciones del decenio, la UNESCO lanzó, en 2013, la publicación *Intercultural competences: Conceptual and operational framework* (UNESCO, 2013b)*, que ofrece una amplia revisión de la importancia de desarrollar las capacidades

* Versión en español *Competencias interculturales: Marco conceptual y operativo*. Bogotá: Cátedra UNESCO –Diálogo intercultural, Universidad Nacional de Colombia, 2017. En adelante se citará esta traducción de 2017.

para gestionar el crecimiento, la diversidad cultural y la clarificación de los conceptos claves relacionados, así como su funcionamiento e interconexiones. Este *Manual para el Desarrollo de Competencias Interculturales* fue, por lo tanto, diseñado para traducir este marco en una acción más tangible y proponer una estrategia global y accesible para ayudar a sensibilizar a los diversos grupos de la sociedad civil a las competencias interculturales claves, incluyendo la escucha para el entendimiento, el respeto, la curiosidad cultural, la empatía y la reflexividad.

Sobre la base de una investigación exhaustiva dirigida por la Dra. Darla K. Deardorff, se identificó y adaptó la estrategia de Círculos de narraciones con el fin de desarrollar un enfoque de las competencias interculturales basado en los Derechos Humanos. Esta estrategia se puso a prueba con éxito en cinco regiones: Tailandia (para Asia y el Pacífico), Zimbabue (para África), Costa Rica (para América Latina y el Caribe), Austria (para Europa) y Túnez (para los Estados Árabes). La estrategia se describe en este Manual.

Las pruebas piloto consistieron en talleres de formación de mujeres y hombres facilitadores, organizado por la UNESCO, y posteriormente varios facilitadores recién formados dirigieron Círculos de narraciones dentro de la comunidad local. Después de las pruebas piloto, se entrevistó a los facilitadores y, además, se recogieron sus comentarios de los grupos focales sobre la eficacia con la que esta herramienta contribuyó a desarrollar y fomentar la conciencia y las competencias interculturales. Dos pequeños pilotos, con base sólo en el ejercicio de los Círculos de narraciones también se han llevado a cabo en Turquía y Vanuatu. Presentamos a lo largo de esta publicación los testimonios de los participantes que informan sus experiencias con esta estrategia en las diferentes regiones del mundo.

En términos generales, la UNESCO determinó que esta estrategia se ajustaba a los criterios esbozados en la tarea anterior. Se recibió información de seguimiento de los participantes varias semanas después de la prueba piloto, sobre la eficacia de los Círculos de narraciones en el desarrollo de las competencias interculturales y los progresos realizados desde entonces. La retroalimentación y las recomendaciones proporcionadas por diferentes vías se utilizaron para refinar y actualizar el proceso de los Círculos, incluyendo los estímulos específicos utilizados en el desarrollo de las competencias interculturales.

Descripción del Manual

Este Manual está dirigido a formadores y a todos aquellos que estén interesados en desarrollar competencias interculturales en otras personas, particularmente como parte del diálogo intercultural, la paz y el trabajo de resolución de conflictos, el desarrollo internacional, la formación intercultural y la formación de equipos. Basado en la teoría (ver p. 68) y escrito intencionalmente en un lenguaje más accesible que muchos de los documentos académicos y gubernamentales sobre competencias interculturales, esta es una respuesta a la tarea de identificar una estrategia para desarrollar competencias interculturales en muchos contextos diferentes en todo el mundo. Este Manual comienza con una descripción general de las competencias interculturales (reconociendo que ya se ha hecho mucho en esta área). Esto será complementado mediante un resumen en el que se destacan los enfoques y herramientas existentes utilizados en la formación intercultural cómo forma de contextualizar la herramienta seleccionada, una síntesis del proceso utilizado para seleccionar los Círculos de narraciones y, a continuación, una descripción detallada de estos con instrucciones sobre cómo los facilitadores pueden usarla en el desarrollo de competencias interculturales en diversos grupos. El Manual termina con otros recursos y materiales de apoyo, incluyendo folletos que pueden ser utilizados con los participantes junto con materiales adicionales para los facilitadores (para los criterios de los facilitadores, véase la página 103).

De iniciación de las competencias interculturales

Para comprender las competencias interculturales y el diálogo intercultural, primero es necesario definir la cultura. Según la UNESCO,

La cultura es el conjunto de características distintivas espirituales, materiales, intelectuales y emocionales de una sociedad o grupo social, que abarca todas las formas de estar en esa sociedad; como mínimo, incluyendo arte y literatura, estilos de vida, formas de vivir juntos, sistemas de valores, tradiciones y creencias.

(UNESCO, 2001)

Cada cultura es la suma de las suposiciones y prácticas compartidas por los miembros de un grupo, distinguiéndolos de otros grupos, por lo que una cultura entra en un enfoque más claro cuando se compara con otra cultura que mantiene prácticas diferentes. Sin embargo, las culturas son múltiples en sí mismas, de modo que para los que están dentro de ellas, cada grupo

se revela no como homogéneo sino como una serie de grupos cada vez más pequeños, cuyos miembros son muy conscientes de las diferencias entre ellos mismos. Las culturas mismas rara vez son el centro de atención en la discusión de las competencias interculturales, ya que las culturas no tienen existencia aparte respecto de las personas que las construyen y animan. Por lo tanto, los miembros de los grupos culturales sirven más adecuadamente como foco de atención.

¿Qué son exactamente las competencias interculturales y cómo se pueden desarrollar? Existen muchas definiciones diferentes de las competencias interculturales. La publicación de la UNESCO de 2017 titulada *Competencias interculturales: Marco conceptual y operativo* examinó algunas de los temas emergentes dentro de las publicaciones sobre competencias interculturales de diferentes regiones del mundo. Sobre la base de esas publicaciones, la definición de competencias interculturales se sintetizó en términos generales como:

un conocimiento adecuado de culturas particulares, así como de la cultura general, conocimiento sobre temas que surgen cuando miembros de diferentes culturas interactúan, manteniendo actitudes receptivas que alientan a establecer y mantener el contacto con otros diversos, así como tener las habilidades requeridas (para) interactuar con otras personas de diferentes culturas.

(p. 20)

Algunos de los elementos comunes de las competencias interculturales a través de las diferentes culturas incluyen el respeto, la autoconciencia/ identidad, ver desde otras perspectivas o visiones del mundo, escucha, adaptación, construcción de relaciones y humildad cultural (UNESCO, 2017, p. 28). Esta publicación de 2017 incluyó una conceptualización visual de las formas en que las múltiples facetas relacionadas con las competencias interculturales se encuentran juntas (véase la Figura 0.1 en la pág. xvi).

Una parte clave de la publicación de 2017 es un plan operativo que esboza cinco pasos para la implementación de las competencias interculturales, incluyendo la clarificación, enseñanza, promoción y promulgación de competencias con actividades específicas que se podrían llevar a cabo en cada paso. A menudo, estas actividades reflejan acciones a nivel de la organización o de la sociedad. Este Manual profundiza la publicación de 2017 al esbozar una herramienta para el desarrollo de competencias interculturales a escala individual, reconociendo que la cultura influye en las expectativas sociales del comportamiento y la comunicación de los individuos que se consideran apropiadas dentro de contextos específicos.

Como señalan Hall y colaboradores (2012, p. 8), “Es importante considerar la adquisición de competencias interculturales como un proceso centrado en el alumno”, lo que significa que para desarrollar competencias interculturales es importante comenzar por los individuos.

Existen muchas definiciones (y términos) de las competencias interculturales, dependiendo de la lengua y la cultura (véase Deardorff, 2009; Spitzberg & Changnon, 2009 para algunos ejemplos). Por ejemplo, las competencias interculturales, mediante una definición consensuada, se han definido como “comunicación y comportamiento que es a la vez efectivo y apropiado al interactuar a través de las diferencias” (Deardorff, 2009; ver Figura 2.1 en este Manual). Otras definiciones señalan las etapas de desarrollo de las competencias interculturales (King y Baxter Magolda, M. Bennett), el papel de la lengua (Byram), la importancia de la identidad (Y. Y. Y. Kim, Nwosu), la función de la atención plena (Ting-Toomey) y de la motivación (Ting-Toomey, Gudykunst).

Varias de las definiciones destacan las dimensiones específicas del conocimiento, la habilidad y la actitud en las competencias, y prácticamente todas abordan las diferencias entre las personas. Estas competencias están relacionadas con los Derechos Humanos, e incluso están ancladas en ellos. En particular, los principales derechos de interrelación, igualdad, respeto, dignidad, participación, inclusión y el empoderamiento están estrechamente alineados con las competencias interculturales (Donders & Laaksonen, 2014). Para resumir, en varias de las definiciones existentes, *las competencias interculturales se refieren básicamente a la mejora de las capacidades humanas más allá de las diferencias, ya sea dentro de una sociedad (diferencias debidas a edad, género, religión, estatus socioeconómico, afiliación política, etnia, etc.), o a través de las fronteras.*

Para aquellos que deseen entender más sobre el contexto general de las competencias interculturales, hay un corpus bibliográfico emergente sobre este tema desde hace más de 50 años (véase el documento de la UNESCO, 2017 sobre las competencias interculturales, junto con libros como *The Sage Handbook of Intercultural Competence* y otros que se anotan en este Manual). La mayor parte del trabajo académico sobre las competencias interculturales se ha originado en América del Norte y Europa.

Competencias Interculturales de la UNESCO fue uno de los primeros documentos en sintetizar e incorporar perspectivas regionales de todo el mundo sobre esta importante cuestión, aunque todavía queda mucho trabajo por hacer para entender las competencias interculturales desde una variedad de perspectivas.

Panorama general de los enfoques y herramientas para desarrollar las competencias interculturales

Existen dos enfoques principales para desarrollar competencias interculturales: el aprendizaje formal y el aprendizaje informal/no formal. El **aprendizaje intercultural formal** puede producirse a través de planes de estudios en todos los niveles de la escolaridad, cursos breves específicos centrados en elementos particulares de las competencias interculturales, y oportunidades formalizadas de aprendizaje experimental (por ejemplo, mediante la formación profesional, o el estudio o trabajo en el extranjero). Las oportunidades de **aprendizaje informal y no formal** se dan a través de intercambios académicos, las bellas artes, las organizaciones culturales, espacios públicos como museos y bibliotecas, nuevos medios de comunicación, etc. Este aprendizaje también ocurre a través de la experiencia diaria de interactuar con aquellos que difieren en edad, género, religión, etnia, estatus socioeconómico, creencias políticas o capacidades físicas, por mencionar solo algunas diferencias.

Ambos enfoques para desarrollar competencias interculturales abarcan los tres ámbitos principales del aprendizaje para fomentar la educación para la ciudadanía global: cognitivo, socio-emocional y conductual (UNESCO, 2015)¹. Con el uso de la **tecnología**, los materiales interculturales están ahora disponibles y son accesibles para muchas personas que pueden no necesitar o no tener acceso al contexto de aprendizaje formal, pero que pueden estar motivadas para participar en el trabajo de **aprendizaje autónomo**.

Otras **vías informales** para desarrollar competencias interculturales son los grupos de lectura, el cinefórum y las producciones teatrales, que son formas diversas de narrar historias. Todas estas posibilidades de desarrollo de competencias interculturales (formales, no formales, informales, tecnológicas, autónomas) implican hasta cierto punto habilidades de comunicación ya que, finalmente, la comunicación y el comportamiento están en el centro de las competencias interculturales.

Este panorama general se centra principalmente en **herramientas y actividades específicas de formación intercultural** utilizadas predominantemente en contextos de aprendizaje formal (escuelas, cursos, talleres, cursos de formación), ya que están dirigidas específicamente al desarrollo de las competencias interculturales de los participantes. Es importante señalar que algunas investigaciones (Bennett, Deardorff) han demostrado que el desarrollo de competencias interculturales es un proceso que dura toda la vida, por lo que una formación o experiencia única es insuficiente si el objetivo es alcanzar su pleno desarrollo. Sin embargo, si la atención se centra en el proceso mismo, entonces los objetivos para

el desarrollo de las competencias interculturales se vuelven más realistas. Objetivos interculturales más realistas pueden incluir la práctica de la escucha profunda, el aumento de la propia conciencia cultural, la conciencia de los demás, la conexión a través de la diferencia de una manera respetuosa, el desarrollo de la empatía y el descubrimiento de semejanzas, sobre todo con aquellos que parecen muy diferentes.

Existen muchos tipos diferentes de herramientas de formación intercultural que se utilizan en una amplia variedad de entornos (educación, negocios, gobierno, desarrollo comunitario, etc.), incluyendo las simulaciones, juegos de rol, estudios de caso, actividades de grupo, herramientas en línea y entrenamiento (*coaching*), los cuales de alguna manera involucran la comunicación. La mayoría de estas herramientas han sido generadas a partir de paradigmas occidentales y pueden no ser apropiadas en el contexto de escenarios no occidentales. Estas herramientas de formación intercultural a menudo tienen lugar en un entorno de aprendizaje más formal, como un taller o curso, y suelen ser facilitadas por formadores que tienen conocimientos previos de teorías interculturales², sumado a excelentes habilidades de los facilitadores. Por lo general, estas herramientas deben utilizarse en un contexto de largo plazo, más allá de una sola sesión de capacitación. Existen ventajas y desventajas de cada una de estas amplias categorías de herramientas de formación intercultural. (Ver Tabla 1.1 - tome en cuenta que esta no es una exploración exhaustiva de los pros/contras de cada uno de estos tipos de herramientas.) A continuación, se presenta una descripción general de algunos tipos de herramientas fundamentales.

Tabla 1.1 Ventajas y desventajas de las herramientas de capacitación intercultural

<i>Tipos de herramientas de formación intercultural</i>	<i>Ventajas</i>	<i>Desventajas</i>
Simulaciones	Involucra el aprendizaje experimental, permite a los participantes experimentar las diferencias y practicar las competencias interculturales (CI) en un entorno seguro	Usualmente toma mucho tiempo (dos o tres horas o más); requiere un informe exhaustivo de facilitadores bien preparados; puede requerir materiales particulares, accesorios, vestimenta o espacio; y puede costar dinero.

<i>Tipos de herramientas de formación intercultural</i>	<i>Ventajas</i>	<i>Desventajas</i>
Juegos de rol	Involucra el aprendizaje experiencial, permite a los participantes practicar las CI en un entorno seguro, proporciona un mecanismo para generar retroalimentación sobre la comunicación/ comportamiento.	Puede no ser apropiado en algunos contextos, requiere que los participantes "actúen" frente a otros, requiere un desarrollo y una selección cuidadosa de los escenarios, requiere un informe exhaustivo, requiere un facilitador capacitado.
Estudios de caso	Proporciona ejemplos concretos para la discusión, involucra a los participantes a través de la exploración de soluciones.	Requiere desarrollo cuidadoso/ selección/ redacción de estudios de caso, se centra principalmente sobre el nivel cognitivo del desarrollo de las competencias interculturales.
Actividades en grupo (juegos, discusiones, ejercicios de aprendizaje estructurado)	Puede centrarse en aspectos particulares de las competencias interculturales, participa en la interacción cara a cara, permite la orientación y la retroalimentación de un facilitador capacitado.	Usualmente se encuentra en entornos más formales, puede requerir materiales y espacio particulares, requiere un facilitador capacitado, necesita desarrollar la actividad según los estilos de aprendizaje de los participantes.

<i>Tipos de herramientas de formación intercultural</i>	<i>Ventajas</i>	<i>Desventajas</i>
Herramientas en línea	Puede no necesita un entorno de aprendizaje formal, a menudo utiliza el aprendizaje autodirigido, está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana con acceso a Internet.	Puede haber un acceso limitado a Internet o a una computadora; algunas herramientas en línea cuestan dinero; han limitado el acceso presencial contacto cara a cara; por lo general no hay orientación disponible; dependen de la motivación individual.
Entrenamiento	Permite una retroalimentación personalizada sobre las fortalezas y áreas de crecimiento intercultural continuo.	Requiere un entrenador preparado con un fuerte bagaje intercultural; la disponibilidad de estos entrenadores es limitada; a menudo cuestan dinero.

Dada la importancia del aprendizaje experimental en el desarrollo de competencias interculturales, se han desarrollado numerosas **simulaciones** interculturales. Las simulaciones (incluyendo el juego de roles de acción en vivo como un tipo de simulación más elaborado) permiten la interacción cara a cara en una situación creada en la que se pueden practicar las habilidades y comportamientos interculturales, pero a menudo se requieren varias horas para su implementación (también para hacer un informe) y puede ser necesario contar con materiales especiales, utilería, vestimenta, y un espacio físico para llevarlo a cabo. Algunas de las simulaciones clásicas incluyen BaFa BaFa³ (Shirts, 1977), que suele tardar unas tres horas en implementarse, y *Barnga*, que es un tipo de juego de cartas que simula la adaptación cultural (Thiagarajan & Thiagarajan, 2011).

Las **actividades de grupo** comprenden la mayoría de las herramientas de formación para el desarrollo de competencias interculturales, que se encuentran a menudo en los libros de actividades interculturales. Por ejemplo, *Building Cultural Competence: Innovative Activities and Models* (editado por Berardo & Deardorff, 2012) presenta más de 50 actividades aportadas por formadores interculturales de diferentes países. Las áreas de trabajo incluyen la exploración de conceptos culturales fundamentales, la comprensión de las diferencias, la búsqueda de identidad, la comprensión de

los valores culturales que influyen en el comportamiento, la comunicación exitosa a través de las diferencias culturales, la construcción de equipos globales, la gestión de las transferencias culturales y la resolución de las diferencias. Otros libros de actividades y herramientas interculturales incluyen *TASKs for Democracy: 60 Activities to Learn and Assess Transversal Attitudes, Skills, and Knowledge* y también *Stringer, 52 Activities for Improving Cross-Cultural Communication* de Cassidy.

Entre las actividades de estos libros se incluyen los juegos de rol, creación de collages de imágenes, estudios de casos y juegos interculturales. No todas estas actividades y herramientas interculturales utilizan o requieren una disposición de sala particular o materiales específicos, o instructores con una formación más específica en teoría intercultural.

En los últimos años, se han desarrollado numerosas **herramientas tecnológicas** en línea, como *Cultural Detective* y *CultureVision*, utilizadas por algunos profesionales de la salud; el libro de trabajo interactivo del Cuerpo de Paz de los Estados Unidos, el primer MOOC (*Massive Open Online Course* - Curso En-línea Masivo y Abierto (CEMA)) intercultural en China, desarrollado por la Universidad de Estudios Internacionales de Shanghái, y así sucesivamente. Las herramientas tecnológicas más recientes pueden incluir la realidad virtual y aumentada (que requiere equipos especiales). (Nota: Esta no pretende ser una lista exhaustiva de herramientas interculturales disponibles en línea, sino más bien dar una muestra de las posibilidades. Estos son los que están disponibles en inglés, pero hay otros disponibles en diferentes idiomas en línea en todo el mundo). Estas herramientas basadas en Internet, disponibles las 24 horas del día, los 7 días de la semana, pueden ayudar a desarrollar las competencias interculturales y, a menudo, a incorporar la reflexividad, que es una parte clave del desarrollo de las competencias interculturales. Sin embargo, tales herramientas necesitan ser cuidadosamente evaluadas en cuanto a la fuente de los materiales, los sesgos inherentes que pueden estar presentes, y la calidad de la información presentada (y hasta qué punto el material está basado en teorías interculturales). Además, estas herramientas en línea a menudo requieren un alto grado de motivación por parte del individuo y pueden carecer de orientación formal y de retroalimentación por parte de un experto.

Independientemente de los métodos y herramientas utilizados para desarrollar competencias interculturales, la **reflexión crítica** es una parte crucial del proceso de desarrollo. ¿Qué significa reflexión crítica? Esta implica el pensamiento crítico e incluye tres dimensiones: a) dar sentido a la propia experiencia a través de consideraciones descriptivas, analíticas y críticas, que b) pueden ser comunicadas de diversas maneras, en forma escrita, oral o como expresión artística, y c) luego tomar medidas basadas

en la propia reflexión. La UNESCO lo define como “la capacidad de salir de las propias experiencias con el fin de reflexionar conscientemente sobre ellas, considerando lo que está pasando, lo que significa y como responder” (UNESCO, 2017, p. 22).

Se considera que la reflexión crítica es un precursor de la transformación, que se refiere a un cambio irreversible en la perspectiva de una persona hacia una mayor inclusión, apertura y flexibilidad, entre otros aspectos del aprendizaje transformacional (Mezirow, 1990). Específicamente, la reflexión crítica implica hacer preguntas como: “¿Qué aprendí de esto? ¿Qué funcionó bien y qué se puede mejorar (en mí)? ¿Qué voces o perspectivas están siendo representadas? ¿De quién son las voces que faltan? ¿Qué más sería útil saber? ¿Qué voy a hacer con el conocimiento/las ideas obtenidas de esto? Como resultado de este aprendizaje, ¿qué contribuciones positivas puedo hacer en mi comunidad, o en la sociedad civil? ¿Cómo se relaciona esta experiencia con otros contextos y cómo puede aplicarse este aprendizaje en otros contextos?”. Retroceder y comprometerse en este tipo de reflexión más profunda es crucial para el desarrollo de las competencias interculturales.

Este breve panorama demuestra que hay muchos antecedentes respecto a las herramientas y actividades para el desarrollo de competencias interculturales. Sin embargo, gran parte de lo que existe a menudo requiere un facilitador/formador con una sólida formación en teorías interculturales (más allá de la experiencia intercultural vivida) y a menudo requiere un espacio físico particular, así como materiales especiales para implementar estas herramientas y actividades. Muchas de estas actividades también se adecuan más a los entornos educativos formales. Todo esto significa que, sin duda, existen límites para poder utilizar los numerosos instrumentos y actividades de formación intercultural existentes y, lo que es más importante, que los instrumentos y actividades existentes no se ajustan a los parámetros deseados por la UNESCO, como se señaló anteriormente y como se indicará en el párrafo siguiente.

Proceso de selección de una herramienta para el desarrollo de competencias interculturales

El proceso de selección de una herramienta para el desarrollo de competencias interculturales se inició con una revisión de las herramientas y mecanismos de formación intercultural existentes, tal y como se acaba de describir, en un esfuerzo por identificar qué herramientas podrían alinearse mejor con los parámetros de esta iniciativa. Se llevaron a cabo entrevistas y grupos focales en numerosos países del mundo, entre ellos China, Japón, los

Países Bajos, Italia, Sudáfrica y los Estados Unidos, así como con expertos interculturales de diferentes países en relación con las herramientas de formación intercultural que mejor funcionaban en una amplia variedad de entornos en diversas partes, para desarrollar las competencias interculturales de los individuos. De estos intentos, la estrategia de los Círculos de narraciones surgió como una adaptación innovadora de una larga tradición de “compartir historias”. Se obtuvieron comentarios sobre este Manual con hombres y mujeres expertos interculturales de Alemania, Canadá, Estados Unidos, Italia, Japón, China y Nueva Zelanda; los comentarios y sugerencias de estos expertos se incorporaron a este trabajo.

Notas

- 1 La educación para la ciudadanía mundial tiene por objeto capacitar a los educandos de todas las edades para que asuman un papel activo, tanto a nivel local como global, en la construcción de sociedades más pacíficas, tolerantes, inclusivas y seguras, y se basa en tres ámbitos de aprendizaje: a) cognitivo: los conocimientos y las aptitudes de pensamiento necesarios para comprender mejor el mundo y sus complejidades; b) socio-afectivo: los valores, las actitudes y las aptitudes sociales que permitan a los estudiantes desarrollarse afectiva, psicosocial y físicamente, y permitirles convivir con los demás de manera respetuosa y pacífica; y c) comportamiento: conducta, rendimiento, aplicación práctica y compromiso.
- 2 Algunas de las teorías interculturales importantes incluyen las de Hofstede, Byram, Triandis, E. Hall, Bennett y Deardorff, entre muchas otras. Por favor vea la bibliografía en este Manual para más información sobre teorías interculturales.
- 3 BaFa BaFa replica la experiencia de cruzar las fronteras culturales a través de la creación de dos culturas de síntesis.

2 Círculos de narraciones

Estrategia de desarrollo de competencias interculturales

Los “Círculos de narraciones” fueron diseñados como una práctica estrategia intercultural para desarrollar y aplicar competencias interculturales, que pueden ser utilizados con diferentes grupos de personas en diversos entornos alrededor del mundo; se pueden utilizar fuera de los entornos de instrucción formal, donde se utilizan pocos o ningún recurso; pueden ser facilitados por aquellos que pueden no tener una sólida formación en conocimientos y teoría interculturales. Después de un cuidadoso examen de las herramientas interculturales existentes, se seleccionaron los Círculos de narraciones como la estrategia a presentar en este Manual por varias razones:

- 1) La publicación de la UNESCO de 2017, *Competencias interculturales*, señaló **la importancia y el poder de la narración de historias en muchas culturas** de todo el mundo a lo largo de su pasado (incluso como lo indican las abundantes versiones cinematográficas de numerosos países en la actualidad). Además, la publicación de 2017 señalaba: «Sólo a través de la construcción conjunta de una relación en la que las personas se escuchan unas a otras, los individuos pueden demostrar sus competencias interculturales» (p. 42), lo que significa que las interacciones (y la escucha) son muy importantes en el desarrollo de las competencias interculturales.
- 2) Hay una larga historia del uso de la narración de historias en el desarrollo intercultural. Por ejemplo, DuBois escribió varios libros sobre una actividad similar que se llevó a cabo hace casi 100 años en la década de 1930 (ver DuBois & Li, 1963; ver también Arévalo-Guerrero, 2009; Holliday et al., 2010; Wang et al., 2017). Además, las variaciones de los Círculos de narraciones (o círculos de conversación) han **existido en una serie de comunidades culturales de todo el mundo** desde la Antigüedad y han sido parte de la experiencia humana. Además, los Círculos de narraciones propone una estrategia intercultural más apropiada para entornos donde las propuestas interculturales predominantes desarrolladas por Occidente pueden no ser tan adecuadas.
- 3) Los Círculos de narraciones se centran en los **elementos fundamentales del desarrollo de las competencias interculturales**, incluyendo **el respeto, la escucha, la curiosidad, la conciencia de sí mismo y de**

otros, la reflexión, el compartir, la empatía y la construcción de relaciones.

- 4) Los Círculos de narraciones se pueden **adaptar fácilmente** a múltiples escenarios y contextos, dependiendo de las indicaciones utilizadas, además de poder adaptarse a cualquier idioma.
- 5) Los procesos de esta experiencia, definidos como el proceso de un grupo de personas que comparten experiencias personales en un círculo, **ya han sido utilizados con éxito en numerosas comunidades** de todo el mundo para reunir a personas de diferentes orígenes, resolver conflictos, mejorar la integración social, así como en procesos de verdad y reconciliación (Pranis, 2005). La narración de historias, por otra parte, se define como una actividad social y cultural que consiste en compartir narrativas de ficción y de no ficción, como un medio de entretenimiento, educación, formación moral o preservación cultural. Tanto los procesos circulares como la narración de historias ven que estas tienen el poder de cambiar el comportamiento y reforzar los valores (Haven, 2007, 2014).
- 6) Los procesos de círculos proporcionan **una forma no amenazante en la cual los individuos pueden compartir sus experiencias** personales y explorar similitudes, así como diferencias entre sí. Basado en teorías interculturales (Bennett, 1993; King & Baxter-Magolda, 2005), muchas personas se encuentran en la necesidad de explorar similitudes con aquellos que perciben que son diferentes de ellos, mientras que algunas se encuentran en necesidad de estar abiertas a explorar diferencias. Los Círculos de narraciones, por lo tanto, son apropiados desde el punto de vista del desarrollo humano para la mayoría de las personas que estarían participando
- 7) Los Círculos de narraciones involucran los tres modos de aprendizaje: cognitivo, socio-emocional y conductual como una forma más holística de desarrollar competencias interculturales. La clave está en las conexiones emocionales hechas con otros participantes a través de esta estrategia, lo que a menudo no ocurre con otros medios de formación intercultural más tradicionales.
- 8) Se han recibido **comentarios positivos** sobre el uso de los Círculos de narraciones para desarrollar competencias interculturales por parte de expertos interculturales, estudiantes y ciudadanos de diversas culturas de todo el mundo, incluyendo a China, Japón, Canadá, Estados Unidos, Italia, Alemania, México, y Sudáfrica. Esta retroalimentación fue recolectada a través de evaluaciones de participación, grupos focales, entrevistas y observación.

Dadas estas importantes razones aquí expuestas, los Círculos de narraciones han sido identificados como una estrategia que puede funcionar eficazmente en muchos entornos diferentes y con diversos grupos de personas para *desarrollar aún más las competencias interculturales en los individuos*.

El uso de los Círculos de narraciones para el desarrollo de competencias interculturales es una adaptación innovadora de lo que podría considerarse incluso como una antigua tradición de narración de cuentos que se encuentra en muchas culturas, ya que hasta ahora no se ha utilizado para este propósito específico*. Este Manual, por lo tanto, contribuye al conjunto de opciones de formación intercultural ya existentes introduciendo evaluaciones, grupos focales, entrevistas y observación, una innovadora adaptación que puede ser utilizada en la educación y formación intercultural, así como en el desarrollo de la comunidad. Los Círculos de narraciones que se utilizan intencionalmente para desarrollar competencias interculturales específicas son innovadoras, especialmente en el uso de estímulos interculturales específicos que guían el intercambio de experiencias e historias y que se centran en la mejora de determinadas dimensiones de las competencias interculturales. **Esta herramienta funciona para el desarrollo de competencias interculturales sólo cuando se utiliza con un debate exhaustivo en una sección posterior de seguimiento** en la que se utiliza la reflexión crítica (véase la sección anterior sobre la reflexión crítica, así como las instrucciones, las preguntas de la reunión final y el folleto que se incluye más adelante en el Manual).

Estos Círculos (también conocidos como círculos de conversación o círculos de pacificación) reúnen a las personas en una situación de convivencia en la que, basándose en el proceso del Círculo de narración, todos son respetados y considerados iguales, y en donde los participantes pueden compartir más sobre sí mismos o sobre una circunstancia, contando sus propias historias a partir de su experiencia de vida. Este intercambio de experiencias personales no sólo valida la perspectiva de cada individuo, sino que también genera nuevos entendimientos y percepciones. En los Círculos de narración, la experiencia de vida es altamente valorada ya que los participantes se hacen a sí mismos un tanto vulnerables al compartir historias de alegría y dolor, así como de lucha y triunfo, que involucran a los participantes en muchos niveles, incluyendo los niveles emocional, mental, espiritual e incluso físico. Mientras que los participantes pueden

* N.R.T. Cabe anotar la existencia de un programa específico para el desarrollo de competencias interculturales desde el año 2010 en la Universidad Nacional de Colombia, en la sede de Bogotá, denominado “Círculo de la palabra de vida”, con participación de estudiantes indígenas y no indígenas. Este programa tiene propósitos semejantes a los Círculos de narraciones, aunque los procedimientos son diferentes. Ver <http://saberyvidaunal.blogspot.com/>

decidir hasta qué punto desean compartir (a través de la experiencia que deciden compartir, que puede ser una experiencia más significativa o más superficial), la investigación ha demostrado que la vulnerabilidad, basada en la mutualidad, puede ser transformadora (Brown, 2012). Esto comienza con la apropiación de nuestras historias y con el coraje de compartirlas.

Círculos de narraciones y desarrollo de competencias interculturales

Los Círculos de narraciones proporcionan una forma en la que personas de diferentes procedencias se reúnen para aprender unos de otros y para que exploren las similitudes y diferencias culturales. A través del intercambio de experiencias de vida situadas en contextos culturales específicos, los participantes llegan a aprender más sobre sí mismos, así como sobre sus semejantes, y a través de este proceso, los participantes desarrollan elementos clave de las competencias interculturales, incluyendo una mayor conciencia de sí mismos, apertura, respeto, capacidades de reflexividad, empatía, mayor conciencia de los demás y, al final, una mayor humildad cultural. Los Círculos de narraciones requieren que uno sea lo suficientemente sensible como para compartir su propia historia personal, que es en sí misma una herramienta para la reflexión. Tanto la auto-reflexión como la reflexión grupal son esenciales para el proceso de desarrollo de las competencias interculturales (ver preguntas para el debate). La experiencia de los Círculos se convierte en una herramienta no sólo para mejorar el desarrollo de competencias de interculturalidad, sino que además permite la profundización de las relaciones con los demás y enfatiza la interconexión de todos.

Específicamente, algunas de las principales **metas en competencias interculturales** para los Círculos de narraciones son las siguientes: Demostrar respeto por los demás, practicar la escucha para entender, cultivar la curiosidad sobre las similitudes y diferencias con los demás, ganar mayor conciencia cultural, desarrollar empatía y desarrollar relaciones con otros que son diferentes desde el punto de vista cultural.

Contextos de los Círculos de narraciones

Hay diferentes tipos de Círculos de narraciones, incluyendo los de apoyo, construcción de comunidades, resolución de conflictos, reintegración y de celebraciones. Estos han sido usados para mejorar el sistema de

justicia criminal, tratar los desacuerdos en los vecindarios, administrar las aulas de las escuelas, desarrollar declaraciones de principios dentro de las organizaciones, resolver conflictos familiares, manejar disputas ambientales y laborales, y facilitar el diálogo dentro de las comunidades de inmigrantes y de acogida. Sin embargo, los Círculos de narraciones no se han utilizado hasta la fecha específicamente para el desarrollo de las competencias interculturales de las personas*, que es lo que hace que esta sea una herramienta nueva, aunque ancestral, para este propósito.

Las situaciones específicas en las que los Círculos de narraciones pueden resultar útiles para el desarrollo de competencias interculturales incluyen los siguientes contextos específicos:

- 1) **La formación de profesores:** Los profesores, los estudiantes, los padres y/o los administradores de los centros educativos se reúnen para comprender las perspectivas únicas de cada uno en lo que respecta a las expectativas de enseñanza y aprendizaje, el impacto de los contextos culturales en la educación y las realidades de la vida cotidiana que influyen en el aprendizaje (véase Zwicky, 2005).
- 2) **Proyectos internacionales:** Los miembros del equipo del proyecto se reúnen a través de los Círculos de narraciones con el propósito de formar equipos, así como para compartir sus expectativas sobre lo que es importante para trabajar juntos con éxito y en equipo, especialmente cuando los miembros del proyecto provienen de diferentes orígenes culturales, nacionales, lingüísticos y/o religiosos.
- 3) **Desarrollo comunitario:** Diversos miembros de la comunidad (de diferentes edades, géneros, religiones, entornos socioeconómicos, etc.) se reúnen para compartir sus historias y crear lazos y relaciones, a través de generaciones, religiones y entornos socioeconómicos.
- 4) **Diálogo intercultural:** Los participantes del diálogo se reúnen primero a través de los Círculos de narraciones para practicar la escucha y la comprensión obteniendo información sobre las perspectivas de cada uno antes de comprometerse en un futuro.
- 5) **Entrenamiento en el cuidado de la salud:** Los pacientes y los profesionales de la salud son conducidos a la comprensión mutua de las perspectivas y los contextos culturales de cada uno, así como de la realidad de abordar y orientarse en asuntos de salud específicos, ya sea un problema de rutina o una enfermedad grave.
- 6) **Formación policial:** La policía y los miembros de la comunidad (especialmente las poblaciones minoritarias repatriadas) comparten historias de sus propias experiencias en relación con preocupaciones,

* Ver nota a pie de la página 16.

conflictos o cuestiones que afectan a la comunidad local, a fin de mejorar la comprensión desde las perspectivas de los demás y ayudar a mejorar las competencias interculturales, así como a mejorar las interrelaciones.

Estos son sólo algunos de los contextos específicos en los que los Círculos de narraciones pueden ser utilizados para desarrollar las competencias interculturales de los participantes. Hay muchos otros contextos, incluyendo la lengua extranjera y la educación intercultural, los contextos religiosos y los contextos de refugiados. Los Círculos de narraciones también son útiles para desarrollar competencias interculturales compartiendo diferentes puntos de vista sobre un evento local o global significativo y/o posiblemente para avanzar hacia la acción colectiva en temas de interés o preocupación mutua.

Descripción de los Círculos de narraciones

En pocas palabras los Círculos de narraciones consisten en compartir experiencias personales en reuniones de tres o más personas. Basados en un valor subyacente de la importancia de la interrelación humana, esta estrategia propone **el respeto y la apertura como aspectos fundamentales de cualquier círculo de narración**, aspectos que son fundamentales en el desarrollo de las competencias interculturales. Nótese que todos los participantes deben ser respetuosos y abiertos para que la experiencia de estos Círculos resulte exitosa. (Ver Tabla 2.1)

Los Círculos de narraciones funcionan con base en dos premisas:

- 1) **Todos estamos interconectados a través de los Derechos Humanos.**
- 2) **Cada persona tiene una dignidad y un valor inherentes.**

Tabla 2.1 *Fundamentos de los Círculos de narraciones*

<i>Fundamentos de los Círculos de narraciones</i>	
Todos estamos interconectados a través de los Derechos Humanos	Cada persona tiene una dignidad inherente y valores propios.
<RESPECTO Y APERTURA>	



Foto 2.1 *Experiencia piloto en Bangkok, Tailandia.*

Fuente: @UNESCO

Además de las dos premisas anteriores, es importante recordar que:

- a) **Cada uno de nosotros tiene una experiencia personal que puede ser compartida;**
- b) **Todos tenemos algo que aprender de los demás;**
- c) ***La escucha para la comprensión es transformadora*¹.**

Los Círculos de narraciones pueden desarrollarse con tres o más personas, y generalmente tienen lugar en subgrupos de cuatro a cinco (generalmente no más de seis a siete por subgrupo), independientemente del número total de participantes, ya que los grupos más pequeños ayudan a los participantes a sentirse más cómodos al compartir. Hay al menos dos rondas de historias compartidas, la primera es una ronda de presentación, y la segunda es una ronda más sustantiva que aborda el desarrollo de competencias interculturales. En cada ronda, se da una instrucción a la que los participantes responden y los demás en el círculo escuchan en busca de comprensión (en lugar de escuchar en busca de respuesta o juicio). Escuchar para comprender es crucial, ya que los participantes permanecen

abiertos a lo que oyen, cómo le dan sentido a lo que oyen y cómo “buscan primero entender” en lugar de la escucha más típica, que es preparar una respuesta, juzgar o determinar la posición de uno en relación con lo que se escucha. Después de las dos rondas de intercambio personal y narración de historias, la reflexión y el debate guiado en grupo son cruciales para avanzar hacia el desarrollo de las competencias interculturales de los participantes. La cantidad total de tiempo necesario depende del número de participantes, pero generalmente se recomienda un mínimo de 75-90 minutos para un grupo de aproximadamente 20-25 personas, siendo la asignación ideal de tiempo de al menos 120 minutos.

Cuadro 2.1 Construyendo un diálogo positivo con la juventud en Tailandia

Trabajar con los jóvenes significa crear espacios seguros. Cuando un grupo de jóvenes no se ha reunido nunca antes, el tipo de confianza que se necesita para ser honesto y abierto con los demás es un elemento esencial para lograr resultados positivos. Necesitamos una estrategia que permita a las personas construir este tipo de confianza, llevando a los participantes directamente a sus experiencias personales, puntos en común y valores comunes.

Como especialista en participación juvenil, uno de los mayores desafíos a los que me enfrento es cómo reunir a un grupo tan diverso de jóvenes y fomentar un diálogo abierto y honesto. Veo el “Manual para el Desarrollo de Competencias Interculturales” como una herramienta que resuelve ese desafío. La integración de este enfoque en la labor de la UNESCO con los jóvenes será muy útil.

Aprecié mucho el trabajo de facilitación de Darla en la sesión de Bangkok usando la técnica de los Círculos de narraciones. En un breve período de tiempo, un grupo diverso de personas entabló un diálogo relativamente sencillo y fue capaz de alcanzar un nivel de apertura y honestidad que es muy poco frecuente. No requirió ninguna facilitación sofisticada; no requirió que los participantes tuvieran experiencia previa o conocimientos técnicos. Es una estrategia que todos podemos reproducir. Los jóvenes de Asia y el Pacífico se esfuerzan por tender puentes hacia una sociedad más pacífica y sostenible. Más de 800 jóvenes participaron en la consulta regional de las Naciones Unidas sobre la paz y la seguridad de los jóvenes.

La UNESCO ha identificado más de 1.000 organizaciones en la región que trabajan con los jóvenes para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible (de la Agenda 2030). Muchas de estas organizaciones fueron fundadas por jóvenes con la pasión de contribuir a sus comunidades y al mundo.

Mientras que la sesión de Bangkok reunió sólo a unos 30 jóvenes, todos ellos ya están comprometidos en el trabajo con la juventud. Además de los jóvenes de Tailandia, hubo participantes de toda Asia, América Latina y Europa, un grupo verdaderamente diverso. Todos ellos son facilitadores del cambio, especialmente a través de la movilización de otros jóvenes. La estrategia de los Círculos de narraciones es ahora una herramienta que todos ellos pueden utilizar para promover sus iniciativas individuales.

Adam Sharpe ex-especialista en el tema de la participación de los jóvenes, con sede en Bangkok, Tailandia; ex-coordinador de la UNESCO del programa Generation What Asia Pacific de 2016 a 2018.

Pautas para el uso de los Círculos de narraciones

Las siguientes son algunas pautas para usar los Círculos de narraciones en el desarrollo de competencias interculturales:

- Sea claro en los objetivos al utilizar los Círculos de narraciones, en este caso, para mejorar el desarrollo de las competencias interculturales de los participantes a medida que aprenden más acerca de sí mismos y de los demás en el grupo, y para profundizar en sus interrelaciones. Tenga en cuenta que los Círculos en este caso no están concebidos para ser utilizados como sesiones de terapia o para presionar a los participantes para que lleguen a un consenso.

Específicamente, algunos de los objetivos de las competencias interculturales en la participación en los Círculos de narraciones incluyen los siguientes (que pueden ser adaptados por los facilitadores):

Objetivos de los Círculos de narraciones relacionados con el desarrollo de competencias interculturales

- **Demostrar respeto por los demás**
- **Practicar la escucha para la comprensión**
- **Cultivar la curiosidad sobre las similitudes y diferencias con otros**

- **Aumentar la autoconciencia cultural**
- **Desarrollar empatía**
- **Involucrarse en la reflexión crítica sobre la propia interculturalidad, así como en el ámbito de la experiencia intercultural.**
- **Desarrollar relaciones con otras personas de diferentes culturas**

- Esto significa que los participantes están dispuestos a participar en este proceso (no coaccionados ni forzados), que los participantes están interesados en desarrollar sus propias competencias interculturales, que hay facilitadores experimentados disponibles, que hay un espacio seguro para que este proceso ocurra, que hay tiempo suficiente para que el proceso completo del Círculo de narraciones (incluyendo el hecho de compartirlo personalmente y la discusión de seguimiento), y que el proceso de Círculo de narración encaja con las expectativas de la sociedad y de la cultura de aquello que se considera apropiado.
- Ratificar la igualdad² de todos los participantes en el círculo y el respeto a la confidencialidad de lo que se comparte. (La confidencialidad aquí significa que lo que se comparte dentro de los grupos no debe ser repetido o compartido con nadie de ninguna manera, a menos que se dé la autorización.)
- Crear un espacio seguro (físico, mental y emocional) en el que todos los participantes se sientan bienvenidos y capaces de compartir sus propias verdades y experiencias en un clima de respeto y dignidad, haciendo que los participantes confirmen las presuposiciones subyacentes de la interconexión y de que todos tienen un valor inherente. (Vea los recursos al final de este Manual para obtener consejos sobre cómo crear un espacio seguro.)
- Permita un tiempo adecuado para realizar una evaluación y discusión después de compartir historias personales en los Círculos de narraciones. El aprendizaje y la transformación (cambio positivo hacia el aumento de las competencias interculturales) ocurren a medida que los participantes se detienen a reflexionar sobre lo que han escuchado, por qué ese nuevo aprendizaje es importante y qué harán ahora como resultado del aprendizaje sobre sí mismos y sobre los demás. Es muy importante que los facilitadores hagan una reflexión intencional sobre este proceso (ver las preguntas de la sesión de evaluación).

Condiciones para utilizar los Círculos de narraciones en el desarrollo de competencias interculturales

- * **Todos los participantes estarán dispuestos a participar en el proceso.**
- * **Los participantes están interesados en desarrollar sus competencias interculturales y entienden que este es el propósito de la experiencia de los Círculos.**
- * **Los participantes mantienen el respeto y la apertura hacia todos los asistentes.**
- * **Facilitadores experimentados están disponibles para guiar el proceso.**
- * **Se proporciona un espacio seguro (físicamente, mentalmente, emocionalmente) para que este proceso ocurra.**
- * **Existe un idioma común en el que se puede comunicar.**
- * **Hay tiempo suficiente para este proceso**
- * **La adecuación a las expectativas sociales y culturales del contexto se cumple**
- * **Los participantes se adhieren a la confidencialidad de lo que se comparte**
- * **Los participantes asumen la igualdad de todos en los círculos**

Nota: Cuándo no usar los Círculos de narraciones:

- Cuando los participantes no están dispuestos.
- Cuando el tema del desarrollo de competencias interculturales no se considera relevante por los participantes.
- Cuando no hay un idioma común que pueda ser usado y entendido.
- Cuando se percibe una desigualdad entre los participantes (estatus, etnia, nivel socioeconómico, etc.), y está claro que los participantes no podrán ver a todos los integrantes como iguales por lo menos mientras estén en los Círculos. Para más información sobre este asunto, incluida una posible solución, consulte la sección de preguntas en este Manual.
- Cuando el organizador está tratando de convencer a otros de un punto de vista o posición en particular.

- Cuando los participantes no están abiertos a escuchar y respetar perspectivas diferentes a las suyas.
- Cuando la intención no es respetuosa con todos los posibles participantes.

Organización de un Círculo de narraciones

Aunque no existe una forma determinada de organizar un Círculo de narraciones, especialmente porque el proceso puede variar según el contexto y el escenario, a continuación se presenta un esquema general de los pasos que se pueden dar para organizarlo (adaptado de Pranis, 2005):

- 1) Determinar el propósito(s) del Círculo de narraciones (en este caso, desarrollar las competencias interculturales de los individuos a través de la escucha, para la comprensión de las narraciones de las experiencias personales de los demás participantes), el propósito también puede ser adaptado al contexto y a las necesidades de los participantes. (Ver p. 20 para objetivos específicos relacionados con el desarrollo de competencias interculturales.)
- 2) Evalúe la idoneidad de este proceso para el propósito de desarrollar las competencias interculturales (véanse las directrices ya comentadas).
- 3) Identifique a los posibles participantes interesados en desarrollar sus competencias interculturales (asegurando una variedad de perspectivas en la medida de lo posible, es decir, género, edad, religión, cultura, etc.), cuanto más heterogéneos mejor serán los resultados esperados.
- 4) Se debe definir el idioma que se utilizará para los diálogos (basado en el idioma más accesible para todos los participantes, que puede o no ser el primer idioma para algunos de ellos). Tenga en cuenta que todos los participantes deben ser capaces de comunicarse en un idioma común (o de que se haga a través de la interpretación).
- 5) Seleccione al facilitador/cofacilitador del círculo (con la responsabilidad de mantener un espacio seguro para el diálogo respetuoso, así como dar la bienvenida a los participantes, describir el proceso, y guiar la discusión al final).
- 6) Escoja el momento y lugar apropiado para la experiencia (que debe permitir que las sillas se acomoden en círculos más pequeños, preferiblemente sin muebles ni barreras dentro de los círculos, incluidas las mesas); los participantes también pueden sentarse en un círculo en el suelo, si es adecuado, o ponerse de pie en un círculo.
- 7) Extienda invitaciones a posibles participantes interesados incluyendo el propósito establecido, los temas y la naturaleza del proceso (es

decir, la importancia de *escuchar para la comprensión*, de respetar a los otros participantes, etc.). Es muy importante que la invitación se enmarque explícitamente como una oportunidad para desarrollar competencias interculturales. El Círculo debe ser denominado como una “experiencia” y no como un “taller” o “formación”, ya que esa terminología crea expectativas potencialmente poco realistas.

- 8) Planifique una apertura y un cierre apropiados para el evento, que establecerá un tono abierto y acogedor (podría incluir una lectura, actividades de respiración profunda, música, etc.), señalará el comienzo y el final de la experiencia, y que debe ser apropiado y comprendido por todos los participantes.
- 9) Decida si habrá una figura central simbólica en los círculos (como las flores) y si habrá comida al principio o al final de la experiencia del Círculo. (Nota: La comida al principio puede servir para ayudar a los participantes a sentirse más cómodos a medida que empiezan a conocerse.) También, determine si se deben usar un objeto simbólico para asignar el uso de la palabra* (y si es así, proporcione uno apropiado que sea *aceptable* para todos los participantes, como por ejemplo un objeto pequeño de madera o metal)
- 10) Seleccione las instrucciones que desea seguir (vea los ejemplos que siguen). Necesitará una oportunidad para “familiarizarse” en la primera ronda y una ocasión para las competencias interculturales en la segunda ronda. Estas indicaciones deben ser seleccionadas con base en los objetivos interculturales específicos del Círculo, así como en lo apropiado para el contexto y los participantes. Nota: La selección de las indicaciones apropiadas (ver la lista en este Manual) es muy importante. Estos mensajes también se pueden adaptar o incluso crear para que se ajusten al contexto, siempre y cuando se ajusten a los criterios expuestos en el punto B de la parte III.
- 11) Determine las preguntas de la sesión de informes y evaluación que se utilizarán después del proceso y esté preparado para facilitar la reflexión/discusión de todo el grupo.
- 12) Llegue temprano para asegurarse de que el espacio es adecuado y apropiadamente preparado.

**Talking pieces* en el original



Foto 2.2 Experiencia piloto en Harare, Zimbabue

Fuente: ©Winston Chaniwa/Afriphotos

Cuadro 2.2 El poder de los Círculos de narraciones que fomentan la paz en las comunidades de Zimbabue

El proyecto piloto en Harare, Zimbabue, confirmó que los Círculos de narraciones son una experiencia muy útil que ofrece a los jóvenes, de diferentes orígenes, la oportunidad de discutir una serie de problemáticas, utilizando historias extraídas de sus experiencias personales. El carácter participativo de la experiencia permitió a los jóvenes de ambos sexos compartir sus pensamientos y vivencias para concretar sus compromisos en la construcción de sociedades pacíficas.

Estos esfuerzos han contribuido a la tolerancia entre los jóvenes de diferentes religiones, opiniones políticas, valores culturales y creencias, reduciendo así los malentendidos, los conflictos y la violencia, especialmente en las zonas políticamente volátiles como Ushewokunze.

Uno pensaría que la propuesta terminaría cuando los participantes compartieran sus experiencias vividas. Sin embargo, la experiencia puso de manifiesto que no termina con que se entiendan entre sí; esta propuesta también desafió a los participantes a considerar la forma en que se responsabilizarían recíprocamente de los compromisos que habían contraído y de lo que harían con los conocimientos que habían adquirido. Además, la fase de compromiso también aseguró que los participantes se escucharan atentamente durante todo el proceso.

Manuel Kazamento es un joven de 25 años que vive en Mufakose. Constató que los jóvenes de Zimbabue se enfrentan a altos niveles de desempleo y a escasas oportunidades empresariales, lo que en muchos casos ha dado lugar a un grupo de jóvenes ciudadanos frustrados y amargados, que no tienen esperanzas de un futuro mejor. Señaló que algunos de ellos ya no están dispuestos a participar en las elecciones. La mayoría de los jóvenes de los suburbios periurbanos y de alta densidad de Harare habían participado en actos de violencia durante el proceso electoral anterior.

Intervención

Manuel Kazamento fue iniciado en la práctica de los Círculos de narraciones sobre competencias interculturales por un amigo, que había participado en la primera sesión realizada en Mufakose. Asistió a tres sesiones centradas en la empatía, la construcción de relaciones y la autoconciencia.

Manuel señaló que la reflexión y el informe después de cada sesión fueron muy efectivos, ya que pudo evaluar las conexiones entre su narración y las de otros participantes, e identificar los cambios necesarios para abordar la diversidad cultural en el futuro. A través de este proceso, Manuel ha llegado a apreciar las diferencias en los participantes y la necesidad de empatía y tolerancia para resolver conflictos y malentendidos. En sus propias palabras, *“Los diálogos para el desarrollo de competencias interculturales han cambiado mi visión hacia personas con diferentes culturas y perspectivas políticas. Ahora reconozco que la diversidad es una fortaleza que debe ser celebrada y aceptada en las comunidades humanas si queremos vivir en paz”*.

Resultados

A través de la competencia intercultural que ha adquirido, Manuel ha animado a otros jóvenes que también participaron en las sesiones de diálogo a difundir el mensaje de paz y tolerancia. Cree que si más jóvenes son capacitados con estas competencias, ellos valorarán a los demás, independientemente de sus diferentes puntos de vista políticos.

También ha invitado a otros jóvenes, hombres y mujeres, que fueron perpetradores de actos de violencia, para que participen en las sesiones, a fin de que adquieran competencias interculturales y promuevan la reconciliación, fomentando así una cultura de paz en sus comunidades.

Farai Muronzi – Director de Restless Development*

** Restless Development es un desarrollo liderado por jóvenes que fue fundado en 1985; actualmente trabaja en India, Nepal, Sierra Leona, Sudáfrica, Tanzania, Uganda, Zambia y Zimbabue, y tiene oficinas en Londres y Nueva York. Su misión es poner a los jóvenes en la vanguardia del cambio y el desarrollo.*

La función del facilitador

La función de los facilitadores (hombres y mujeres) en los Círculos de narraciones consiste en presentar el proceso, dar instrucciones sobre este (ver a continuación), para organizar a los participantes en grupos pequeños, estar disponibles si surgen preguntas o problemas mientras los grupos pequeños participan en el proceso del Círculo, hacer que el trabajo de síntesis sobre la experiencia sea más fructífero y facilitar el informe final. Es importante que los facilitadores permanezcan separados de los grupos pequeños y que

no sean miembros de éstos, ya que eso influye en las dinámicas de poder en el grupo. Se recomienda enfáticamente que haya co-facilitadores para estas experiencias de los Círculos con el propósito de que todos ellos puedan ayudar a mantener y asegurar un espacio seguro, y abordar cualquier problema que pueda surgir entre los participantes.

Instrucciones de coordinación

Aquí se encuentran instrucciones detalladas de facilitación (tenga en cuenta que este proceso en sí mismo es más sencillo en la práctica que lo que aparece aquí debido al nivel de detalle que se proporciona). Existe un margen de interpretación pedagógica de parte del facilitador/cofacilitador, basado en las siguientes indicaciones:

- 1) Dé la bienvenida de forma adecuada a los participantes (que cumpla con sus expectativas de “bienvenida”).
- 2) Invite a los participantes a sentarse en un círculo grande.
- 3) Comience con palabras de bienvenida y el método seleccionado para ubicar a los participantes (es decir, lectura, música, etc.). Esta introducción preliminar (incluyendo los pasos 4-7) es crucial no sólo para establecer las expectativas y encuadrar la experiencia general, sino también para crear un espacio seguro para todos y que marque el comienzo de la experiencia.
- 4) Revise el proceso del Círculo con todo el grupo, incluyendo el propósito, intención y metas.
- 5) Establezcan juntos las directrices y las reglas básicas como grupo. Estas pautas/reglas básicas deben ser registradas de alguna manera para que todos los participantes puedan verlas a lo largo de la experiencia del Círculo. Al desarrollar las pautas, pregunte a los participantes cómo quieren caracterizar este proceso (¿qué ayudará a que sea seguro y exitoso para ellos?), y recuerde al grupo la importancia de mantener la confidencialidad y decir la verdad desde sus propias perspectivas/experiencias, así como la importancia de escuchar para entender lo que se comparte (en lugar de escuchar para juzgar o para responder). Pida a los participantes que identifiquen las promesas que les gustaría recibir de otros participantes para hacer del círculo un lugar donde puedan sentirse seguros. (Vea «Creando un Espacio Seguro» al final de este Manual para las reglas básicas importantes a incluir.) Subraye que es importante que cada miembro del grupo se comprometa a respetar estas directrices y que corresponde a los miembros del grupo hacerse responsables entre sí. Tenga en cuenta que también se puede usar

un folleto que contenga pautas y reglas básicas, siempre y cuando el facilitador solicite cualquier otra información adicional (ver p. 93 para ver un ejemplo de folleto).

- 6) Como parte de las directrices y reglas básicas, es importante hacer hincapié en la confidencialidad y el respeto. También es importante mencionar que a medida que cada persona comparte su narración, los demás miembros del grupo deben *escuchar para entenderla* y no interrumpirla (haciendo preguntas o comentarios) hasta que todas las narraciones hayan sido presentadas (esto también significa que deben abstenerse de hacer preguntas de aclaración hasta después de que todas las narraciones hayan sido compartidas, momento en el cual se pueden hacer algunas preguntas de aclaración). El no interrumpir es una forma de demostrar respeto por la persona que compartió y obliga a los oyentes a escuchar más de cerca lo que se está siendo compartido. Los participantes en el grupo no deben distraerse con dispositivos electrónicos, por ejemplo con los teléfonos celulares (o teléfonos móviles), a menos que se utilicen para tomar algunas notas breves sobre los puntos importantes de cada narración para el momento de la síntesis retrospectiva que sigue una vez que todas las narraciones hayan sido compartidas.
- 7) Los Círculos de narraciones están muy estructurados en cuanto a los límites de tiempo (ver a continuación para más detalles sobre los parámetros de tiempo). El propósito de los límites de tiempo es asegurar la igualdad de todos los participantes y asegurar que cada persona en el grupo tenga la misma cantidad de tiempo asignado. Asegúrese de explicar el propósito de los parámetros de tiempo y pida a los participantes que asuman la responsabilidad de observar estos parámetros. Explique que la persona a la derecha del narrador debe ser el encargado de llevar el tiempo y se debe decidir de antemano, como grupo, qué señal no verbal apropiada se utilizará para indicar que ya no queda tiempo. (En algunos lugares, puede ser posible extender los parámetros de tiempo y que los participantes compartan por más tiempo, siempre y cuando todos tengan la misma cantidad de tiempo. Es importante acordar de antemano los parámetros de tiempo como grupo). Obsérvese una vez más que los miembros del grupo deben responsabilizarse entre sí en lo que respecta a los parámetros de tiempo, de modo que todos tengan la misma cantidad para intervenir.
- 8) Haga que los participantes se dividan en grupos más pequeños (idealmente de cinco a seis - con no menos de cuatro y no más de siete) para el intercambio real de experiencias personales. Los grupos más pequeños ayudan a los participantes a sentirse menos intimidados al

compartir sus historias personales, además de que los grupos pequeños son más eficientes en cuanto al tiempo. Estos grupos pueden ser divididos de manera aleatoria o en forma más deliberada, dependiendo del contexto. Si son apropiados, estos grupos más pequeños pueden incluir a personas de diferentes edades, estatus, género, trasfondos religiosos, pueblos de origen, etc. La parte importante a recordar cuando los grupos están divididos es que estos deben ser lo más diversos posible para que los miembros puedan compartir y aprender desde diversas perspectivas. Muy importante: los participantes deben permanecer en los mismos grupos pequeños durante toda la experiencia (a menos que haya alguna razón imprevista por la que los grupos necesiten cambiar, y si eso sucede, todo el proceso tendría que comenzar de nuevo); no permita que los participantes se cambien de grupo, ya que es importante mantener la confianza, la confidencialidad y la sensación de seguridad en el seno de un mismo grupo de trabajo

9) Recuerde a los participantes que esta historia en particular debe incluir lo siguiente:

- **Ser tú mismo;**
- **Mantener la confidencialidad;**
- **Habla sólo desde tu propia experiencia;**
- **Ser genuino y auténtico;**
- **Mantener el compartir de manera simple, clara y focalizada;**
- **Mantener la intención positiva;**
- **Estar cómodo en su propio estilo (por ejemplo, sentarse, pararse, usar gestos);**
- **Hablar con otras personas de su grupo como compañeros de vida.**

(Denning, 2005)

10) Comience con la primera ronda, compartiendo la pregunta precisa que se debe responder y preparando una respuesta apropiada para los participantes. Es muy importante elaborar un modelo de respuesta apropiada por parte del facilitador, especialmente para ayudar a los participantes a conocer las expectativas para el intercambio.

11) Puede ser útil conceder a los participantes un minuto o dos de silencio para pensar en sus respuestas a la pregunta y en las historias que desean compartir, de modo que una vez que los participantes comiencen a compartir sus historias, el enfoque pueda *ser escuchar realmente para comprender* (en lugar de seguir tratando de pensar en la propia historia para compartir). Recuérdeles a los participantes que no deben

- interrumpir cuando alguien más está hablando para fomentar el respeto y la escucha profunda.
- 12) Una vez que las historias de la primera ronda han sido compartidas, los grupos pueden pasar a las historias personales para la segunda ronda. El facilitador puede permitir que los participantes reflexionen primero sobre la pregunta individualmente (especialmente si éste no es el idioma materno de los participantes) antes de compartir con el resto del subgrupo.
 - 13) Comience la segunda ronda compartiendo la pregunta intercultural para responder y elaborando una respuesta apropiada para los participantes (este aporte del facilitador es muy importante, incluso para que muestre la vulnerabilidad y la valentía de compartirla en forma personal). El propósito de esta dinámica intercultural es que los participantes reflexionen sobre sus propias experiencias personales con aquellos que son diferentes a ellos y compartan una experiencia para que los demás en el grupo puedan empezar a percibir desde diferentes perspectivas. Una vez más, puede ser bueno dejar uno o dos minutos de silencio mientras los participantes piensan en una experiencia para compartir. Recuerde a los participantes que no deben interrumpir al narrador con preguntas o comentarios.
 - 14) Una vez que las historias/experiencias de la segunda ronda han sido compartidas, los participantes participan en una retrospectiva* (o analepsis) como respuesta a las historias compartidas. El propósito de la retrospectiva consiste en mostrar que *se escucha para comprender*; demostrar respeto y establecer vínculos (todo ello forma parte del desarrollo de competencias interculturales). La retrospección implica que los participantes compartan rápidamente, en 15 segundos o menos, el punto más importante que hayan escuchado de la segunda historia compartida. Para ello, el grupo comienza con la primera persona que compartió su historia en la segunda ronda, y los demás recorren el círculo para contarle a esa persona **el punto más importante** de su historia. Luego el grupo pasa a la segunda persona que compartió su historia y los otros hacen otra ronda de retrospecciones para esa persona, y así sucesivamente hasta que las retrospectivas hayan sido cubiertas para cada persona en el círculo. Esta actividad debe ser relativamente rápida y no debe ser objeto de debate. Nota: Es importante no omitir esta parte, ya que es una parte muy importante de la experiencia de los Círculos de narración, al demostrar respeto y comprensión para entender a cada uno de los participantes en el Círculo, así como para

* *Flashback* en el original

hacer conexiones. Además, este tiempo de retrospectión puede ser una experiencia transformadora para los participantes. En cuanto al tiempo: este está intencionalmente diseñado para ser breve (sólo 15 segundos o menos por cada retrospectiva). Si hay tiempo suficiente y si es apropiado, este tiempo podría extenderse. Sin embargo, es importante garantizar que cada persona tenga la misma cantidad de tiempo.

- 15) Después de que las retrospectivas hayan terminado, el subgrupo puede comenzar la sección de discusión de seguimiento* utilizando las preguntas sugeridas a continuación. (Las preguntas de la sesión informativa se pueden utilizar como material de apoyo, que se encuentra al final de este Manual en la parte III.) Los participantes pueden necesitar tiempo para reflexionar por escrito antes de discutir las preguntas de la sesión informativa (por ejemplo, si están hablando en otro idioma que no sea su idioma materno), antes de compartir con el grupo extenso. Los participantes también pueden sentirse más cómodos discutiendo algunas de estas preguntas de la sesión informativa primero en sus subgrupos antes de volver a unirse a todo el círculo del grupo para una mejor discusión de seguimiento. Después de que los grupos pequeños tengan la oportunidad de discutir algunas de las preguntas clave de la sesión informativa, reúna nuevamente a todos los subgrupos como un grupo extenso en conjunto y discuta algunas de las preguntas de la sesión informativa, recordando a los participantes que deben mantener la confidencialidad y que no deben compartir nombres ni detalles en todo el grupo. Nota: Este tiempo de retroalimentación es absolutamente crucial para reflexionar sobre cómo esta experiencia ayudó a los participantes a alcanzar los objetivos relacionados con el desarrollo de competencias interculturales, como por ejemplo, practicar la *escucha para la comprensión*.
- 16) A lo largo de las dos rondas, supervise el proceso para asegurarse de que no haya interrupciones durante las narraciones, que cada miembro del grupo tenga tiempo suficiente, o que no haya falta de respeto de ninguna índole. Si ocurre algo de esto, suspenda temporalmente el intercambio para revisar las pautas y pregunte si los participantes pueden volver a comprometerse con estas pautas, o si hay cambios que deban hacerse. También puede ser bueno introducir la idea de un objeto simbólico que sólo puede usarse cuando alguien está hablando, que puede ser un objeto que se hace circular y que sólo puede hablar la persona que lo sostiene. El uso de este es una práctica muy recomendada dentro de los Círculos, y especialmente con los participantes más jóvenes.

* *Debriefing* en el original

(Ver la sección de preguntas para una mayor descripción y discusión al respecto).

- 17) Después de la discusión y reflexión de todo el grupo, que es crucial para este proceso, invite a los participantes a compartir sus comentarios finales o sus observaciones. Un posible motivo para esto es invitar a los participantes a compartir sus aprendizajes interculturales más significativos del día.
- 18) Una vez que los participantes han participado, el facilitador y cofacilitadores pueden pedirles que completen una evaluación/reflexión por escrito de la experiencia. Este es también el momento para que el facilitador involucre a los participantes en una discusión sobre el posible seguimiento y los próximos pasos (sobre como completar un plan de acción que se encuentra al final del manual y como continuar desarrollando las propias competencias interculturales y/o como mantener las amistades creadas en el grupo). A continuación, el facilitador hace unas observaciones finales que podrían incluir comentarios generales sobre lo que ha logrado el grupo (es decir, señalar los aspectos comunes de las experiencias humanas, el aumento de la conciencia y otros temas que surgieron de los debates). Agradezca a todos por participar y por comprometerse con el respeto del proceso. Termine recordando a los participantes su interrelación y que el desarrollo de competencias interculturales es un proceso que dura toda la vida. El facilitador puede desear usar música de nuevo (o una lectura) para terminar la experiencia.

Tenga en cuenta que estos pasos no deben considerarse como algo rígido y deben adaptarse a cada contexto, aunque hay elementos esenciales, como la elaboración de directrices y reglas básicas para el grupo, así como el énfasis en la importancia del respeto de todos los participantes, de la igualdad dentro del grupo y de la *escucha para la comprensión*.



Foto 2.3 Experiencia piloto en San José, Costa Rica

Fuente: ©UNESCO

Cuadro 2.3 Implementando Círculos de narraciones con los pueblos indígenas de Costa Rica

Las competencias interculturales son fundamentales en un mundo globalizado en el que los derechos humanos se ven cada vez más amenazados. Son fundamentales para el desarrollo de competencias que hagan posible la comunicación y el intercambio entre los múltiples y diferentes participantes. Vivimos en un mundo muy diverso donde cada día tenemos que tratar con personas diferentes a nosotros. Las competencias interculturales son aptitudes para la vida, necesarias para que las personas puedan intercambiar con gente de otros orígenes y culturas.

Me impresionaron los Círculos de narraciones, ya que parecían establecer una dinámica enriquecedora desde el principio.

Mi experiencia se puede dividir en dos partes: primero, participé en el proyecto piloto, y luego apliqué la estrategia en mi campo de trabajo.

Creo que el éxito del proyecto piloto se debe al interés genuino de los participantes. Aunque la actividad duró varias horas, la gente se sintió muy cómoda compartiendo sus historias. Nadie quería romper el Círculo, aún cuando el momento de la actividad había terminado. Este fue un resultado contundente de una experiencia tan corta.

Luego pasé a implementar los Círculos de narraciones en una reunión de mujeres lideresas indígenas, organizada por nuestra organización no gubernamental (ONG). Pensé que esta estrategia podría ser muy útil en el contexto de una reunión con 30 lideresas. Todas ellas hablaban diferentes lenguas maternas y provenían de tres pueblos indígenas diferentes: ngäbe, bribri y cabécares, pero compartían mucho como dirigentes de sus comunidades.

Esta experiencia me mostró que las personas tienen en común muchas más cosas de las que inicialmente podrían creer. Durante el Círculo hubo espacio para un verdadero intercambio, con participantes que se escuchaban y se conectaban entre sí con respeto, aunque fueran diferentes. Cuando compartimos nuestras historias, fue fácil sentir empatía con las participantes. Se puede decir que esto genera solidaridad y hermandad, así como un mayor sentido de humanismo.

Luciana Batalla Bunn - miembro de una ONG indígena de Costa Rica

La participación en el proyecto piloto del Manual de la UNESCO para el Desarrollo de Competencias Interculturales en Latinoamérica fue, sin duda, una experiencia interesante y, al mismo tiempo, desafiante.

Al principio, la idea de un entrenamiento para poner en práctica la propuesta de los Círculos de narraciones fue recibida con escepticismo. A lo largo del proceso se produjo un interesante y rico intercambio de experiencias entre personas de contextos y edades muy diferentes, pero con preocupaciones comunes sobre la defensa de los derechos humanos en entornos interculturales. Para mí, esta fue una oportunidad para reiterar que cada persona tiene algo que contar, algo que merece ser compartido, y que puede aprender de otras experiencias.

El aprendizaje de la capacidad de escuchar activamente fue único, ya que permitió la apertura entre las culturas. Las personas no se conocían entre sí, pero cada una le daba tiempo, respeto e importancia a cada historia compartida.

Como facilitadora, observé como los grupos comenzaron a crear sus propias sinergias, sus propias dinámicas, apropiándose de la estrategia en este contexto latinoamericano tan particular.

Se generó un proceso de empatía y cercanía entre las personas a través de sus historias y comentarios personales. Aunque las personas viven en contextos diferentes, tienen en común realidades de desigualdad e inequidad, así como esperanzas en el futuro. Fue sorprendente escuchar de los nativos indígenas que los Círculos encarnan algunas de las mismas cualidades que se utilizan en otros mecanismos de comunicación dentro de las comunidades indígenas en este país.

El hecho de que el proyecto piloto en Costa Rica inspirara la aplicación de la experiencia en otras comunidades de América Latina fue especialmente valorado y contribuyó al éxito de la experiencia.

En este sentido, se plantearon desafíos y lecciones sobre cómo implementar en el futuro la perspectiva de los Círculos de narraciones, en particular entre las poblaciones jóvenes en situación de vulnerabilidad y entre las comunidades indígenas de América Latina y el Caribe. Dadas las desigualdades existentes, pareciera importante cubrir las necesidades básicas de los participantes. También parece apropiado comunicarse claramente con el grupo y adaptar la capacitación y los materiales para personas analfabetas que no están acostumbradas a leer y escribir, o para grupos que hablan diversos idiomas, así como evitar cualquier dicotomía o estructura de poder entre “facilitador/participante”. Al mismo tiempo, debemos tener en cuenta la diversidad de las visiones del mundo ya existentes. Para los pueblos indígenas, por ejemplo, la limitación del tiempo no pertenece al dominio de lo humano, sino a la madre naturaleza.

En resumen, es necesario seguir perfeccionando las herramientas para construir el diálogo y la paz allí donde son más necesarias, en los grupos heterogéneos, para que la diversidad cultural pueda ser apreciada en nuestras sociedades como fuente de riqueza, no como amenaza, y como vínculo de múltiples organizaciones que puedan convivir en paz.

Maria del Mar Obando Boza – escritora y filósofa, fundadora de un programa de filosofía para niños

Ejemplos para los Círculos de narraciones (para ser usados en pequeños grupos).

Primera ronda de familiarización

Los siguientes son ejemplos de instrucciones; el facilitador **sólo usará uno de estos ejemplos**. El objetivo principal de esta primera ronda es

ayudar a los participantes a conocerse, comenzar a construir confianza, y empezar a sentirse cómodos compartiendo entre ellos interculturalmente (lo que significa que empiezan a revelar algo sobre sus propios antecedentes con una prontitud que se dirige más a temas agradables, como la comida, los días festivos, y así sucesivamente). Tenga en cuenta que, aunque los participantes ya se conozcan entre sí, sigue siendo útil utilizar una sugerencia de “conocerse” para crear confianza dentro de los grupos más pequeños.

- 1) Por favor, dinos tu nombre y la descripción de tu nombre. (¿Qué significa? ¿Cómo llegaste a tener este nombre?)
- 2) Por favor dinos tu nombre y tres palabras o frases que describan tus antecedentes, y por qué esas palabras o frases son importantes para ti.
- 3) Por favor, cuéntanos acerca de un objeto o foto que trajiste contigo y que nos revele algo sobre ti y tus antecedentes.
- 4) ¿Cuál es tu fiesta o festival favorito, y por qué es éste tu favorito?
- 5) ¿Cuál era tu alimento favorito cuando eras pequeño y cómo se relaciona con tus antecedentes?

Segunda ronda de “competencias interculturales”

Los siguientes son ejemplos de sugerencias interculturales; el facilitador sólo usará uno, aunque si hay tiempo suficiente para participar en la “retrospectiva” después de cada sugerencia y tiempo para el informe, entonces se podría usar una segunda sugerencia. Nótese que es importante que la pregunta seleccionada esté alineada con el resultado general deseado de un mayor desarrollo de competencias interculturales (véanse los objetivos específicos enumerados en la pág. 22).

- 1) ¿Cuál es una de las interacciones más positivas que has tenido con una(s) persona(s) que es (son) muy diferente(s) a ti, y qué hizo que esta fuera una experiencia tan positiva?
- 2) ¿Cuál es tu primer recuerdo de esa diferencia (cuando aprendiste o te diste cuenta de que eras diferente de otra persona)?
- 3) ¿Cuál es una experiencia memorable que has tenido con una persona(s) diferente(s) a ti (edad, religión, género, nivel socioeconómico, cultura, nacionalidad, etc.), y qué aprendiste de ti mismo y/o de la otra persona en esa experiencia?
- 4) ¿Cuál es una de las interacciones más complejas que has tenido con una o varias personas de otro entorno, y qué aprendiste de esto?

- 5) ¿Cuál es un inolvidable malentendido cultural que hayas tenido, y qué aprendiste de esto?
- 6) Describe a alguien que conozcas personalmente o que te conozca (a través de los medios de comunicación, en la Historia, etc.) que sientas que puede llevarse bien con los demás, especialmente con aquellos que son diferentes a esa persona. ¿Qué es lo que ayuda a esa persona a llevarse bien con los demás?
- 7) Describe un momento en que te diste cuenta de que creías en un estereotipo (sobre un grupo del que eres parte o sobre un grupo del que no eres parte) que no era cierto ¿Qué ha sido todo esto?
- 8) Describe a un líder que parece relacionarse bien con personas de diferentes procedencias. ¿Cuáles son las cualidades que admiras en esta persona y por qué? ¿Cuáles de estas cualidades son importantes para las relaciones constructivas con los demás?
- 9) ¿Cuál es la metáfora* de tu propia experiencia que ilustra cómo se puede superar un choque cultural?
- 10) Describe un momento en que te sentiste apoyado por una comunidad (de amigos, colegas, miembros de la familia, vecinos). ¿Cómo describirías a esta comunidad en términos de similitudes y diferencias, y cómo demostró su apoyo?

Preguntas para la sesión de discusión reflexiva

Los Círculos de narraciones sólo se deben usar si hay tiempo suficiente para la sesión de discusión reflexiva (se recomienda un mínimo de 30 minutos para esta). La sesión de discusión reflexiva es una parte integral de la experiencia de los Círculos y es clave para lograr el desarrollo de las competencias interculturales, en particular por el valor de “dar un paso atrás” y reflexionar sobre el proceso en sí mismo y aprender de este. La reunión de discusión puede tener lugar primero dentro de los grupos más pequeños del Círculo y luego en el grupo extenso completo, o bien comenzar como el grupo completo, dependiendo de lo que funcione mejor en cada situación en particular. A menudo, las sesiones de análisis y discusión funcionan bien utilizando una combinación de los formatos de grupo pequeño y de grupo grande.

* NRT: Según D. Deardorff “En términos de metáforas sería donde el narrador compartiría más en tercera persona y lo enmarcaría más allá de lo personal (en algunas culturas, eso es más apropiado), así que usar una metáfora de un viaje o una aventura podría ser una posibilidad aquí, y contar una experiencia específica dentro de ese viaje o aventura”. (Consulta realizada a la autora).

Las siguientes son algunas de las preguntas de la sesión de discusión reflexiva que se pueden utilizar para facilitar y guiar la discusión en grupo después de compartir historias. Esta reflexión grupal más amplia es muy importante para el proceso general del Círculo de narraciones. (Tenga en cuenta que si el grupo es demasiado grande, puede ser conveniente dividirlo en grupos más pequeños de 20 personas o menos para que más participantes tengan la oportunidad de compartir, o continuar compartiendo, en los pequeños grupos originales del Círculo, por lo menos al principio, antes de reunirse como el grupo más grande). Las sugerencias de discusión seleccionadas deben ayudar a los participantes a trabajar hacia el resultado general deseado de desarrollo de competencias interculturales. Téngase en cuenta que estas preguntas también se pueden encontrar como material de apoyo al final de este Manual (los facilitadores pueden pedir a los participantes que respondan a todas las preguntas o que indiquen sobre cuáles deben reflexionar y discutir). Las preguntas marcadas con un asterisco son muy importantes para incluir en la discusión reflexiva, ya que se refieren a los propósitos de las competencias interculturales.

- 1) ¿De lo que escuchaste que fue algo inolvidable para ti?
- 2) ¿Qué te ha sorprendido?
- 3) ¿Qué te interpeló en las historias que escuchaste?
- 4) *¿Qué aprendiste de ti mismo a través de esta experiencia? (Se refiere al objetivo de aumentar la sensibilización cultural)?
- 5) *¿Qué temas comunes encontraste de las historias?
- 6) * ¿Qué te gustaría explorar más después de escuchar estas historias?
¿Acerca de qué tienes curiosidad o qué quieres aprender más acerca de las similitudes y diferencias con los demás (esto se refiere al propósito de cultivar la curiosidad con respecto a las similitudes y diferencias con los demás)?
- 7) *¿Cómo te ha ayudado esta experiencia a practicar la *comprensión de lo que se escucha*? (En el desarrollo de la empatía, que se refiere al propósito de escuchar para comprender, relacionado con el desarrollo de competencias interculturales)?
- 8) Complete esta afirmación: Antes pensaba... ahora pienso...
- 9) *Retomando la experiencia en sí misma, ¿cuáles son uno o dos elementos que has adquirido y que te ayudarán a relacionarte mejor con aquellos que son diferentes de ti?
- 10) *¿Qué harás ahora como resultado de esta experiencia?

- 11) ¿De qué manera esta discusión de grupo más grande te ha ayudado a obtener más información intercultural sobre cómo mejorar las relaciones que tenemos con aquellos que son diferentes a nosotros?
- 12) Como resultado de este aprendizaje, ¿qué contribuciones positivas podemos hacer en nuestras comunidades y en la sociedad civil?

Algunas variaciones en la discusión reflexiva al final de las narraciones compartidas incluyen las siguientes, (si los factores del entorno y el contexto lo permiten):

- a) A los participantes se les puede dar una hoja en blanco y se les puede pedir que reflexionen sobre algunas de las preguntas anteriores y luego escriban sus respuestas brevemente. Esto puede ser especialmente útil si no todos tienen el mismo idioma materno, ya que esto da tiempo para pensar más cuidadosamente en un idioma que no sea el propio. Las preguntas ya han sido incluidas en un cuestionario al final de este Manual en caso de que el facilitador prefiera utilizarlo e indicar a los participantes cuáles son las preguntas a las que deberían responder.
- b) Los participantes pueden ser ubicados en grupos de tres a cinco (estos pueden ser los mismos grupos o se pueden formar nuevos grupos) y se les puede pedir que creen un afiche en forma de collage (con imágenes reales de revistas o incluso dibujadas) que representen el aprendizaje intercultural que tuvo lugar durante la experiencia (por ejemplo, cada persona selecciona una o más imágenes que representan su propio aprendizaje intercultural acerca de sí misma y de los demás a partir de la experiencia). Estos afiches pueden ser presentados a todo el grupo. Los participantes también pueden seleccionar y compartir una canción que represente el aprendizaje intercultural que ocurrió. También se pueden utilizar otros métodos de artes creativas, como la escultura humana, la palabra hablada, la poesía o los juegos de rol.
- c) Se puede agrupar a los participantes en grupos de tres a cinco y se les pide que escriban los aprendizajes principales en trozos de papel que luego pueden ser recolectados y redistribuidos para su revisión; a cada grupo se le pide que seleccione los dos principales a través de un consenso que represente lo que aprendieron en general a través de esta experiencia. Cada grupo presenta estos dos principales aprendizajes a todo el grupo.
- d) Para un mejor seguimiento, se puede pedir a los participantes que elaboren un plan de acción en el que identifiquen los elementos de las competencias interculturales en los que les gustaría centrarse a partir de ahora, enumeren lo que van a hacer para mejorar esos elementos de

manera específica e indiquen de qué manera van a seguir colaborando con las personas que se diferencian de los demás (véase el folleto sobre el plan de acción que se incluye en la parte final de este Manual). Esto puede ser especialmente útil si el facilitador se reúne individualmente con los participantes más tarde como seguimiento de la experiencia del Círculo.



Foto 2.4 Experiencia piloto en Viena, Austria
Fuente: ©UNESCO

Cuadro 2.4 Fortalecer la relación mediante la escucha activa y la confianza: experiencia de los Círculos de narraciones en una escuela austriaca

Como formador del Fondo austriaco para la integración (*Österreichischer Integrationsfonds* - ÖIF), tengo que hacer frente al reto que plantean los diversos orígenes y culturas de los nuevos inmigrantes en mi país. Esto hace que las competencias interculturales sean esenciales para una integración exitosa en la sociedad austriaca.

En este sentido, los Círculos de narraciones pueden ser una herramienta útil para enfocarse más en las similitudes que en las diferencias, a la vez que se potencian las habilidades para comunicarse a través de las diferencias, en particular la habilidad de escuchar para entender. Sucede muy a menudo que las personas sólo hablan entre sí y olvidan la parte crucial de la comunicación efectiva: la escucha. Este procedimiento centra explícitamente la atención en lo que dicen los otros participantes, una innovación útil y estimulante.

No hay duda de que los Círculos reúnen a las personas fácilmente. El tamaño del grupo pequeño (de cuatro a cinco personas) ayuda a crear un ambiente amistoso para que los participantes se sientan cómodos con la posibilidad de expresarse. Muy pronto se hace evidente que las partes de nuestra historia personal que tenemos en común son mucho más grandes que las que nos separan.

Nuestro Círculo de narraciones tuvo lugar en una escuela pública de Viena. Los participantes fueron alumnos de entre 12 y 15 años. Tuvimos dos grupos: uno en la mañana y otro en la tarde.

Muy pronto nos dimos cuenta de que habría grandes diferencias entre nuestra propia experiencia (como adultos trabajando en el campo de la integración) y la de los jóvenes. En primer lugar, tuvimos que adaptar los materiales, las reglas y el programa a nuestra población. En segundo lugar, las expectativas eran diferentes y las dificultades lingüísticas eran complicadas.

La mayoría de los alumnos de las clases hablan una lengua materna distinta del alemán, y algunos de ellos llevan poco tiempo viviendo en Austria. En pocas palabras, cada grupo es único y así debe ser la forma en que implementamos la herramienta.

Los alumnos se dieron cuenta de que los compañeros que ya conocían tenían nuevas historias para narrar y nuevos aspectos de sus vidas para compartir. También tuve la sensación de que la actividad tuvo impacto en la forma en que ellos veían a su propio grupo.

Parecían estar más unidos y maduros después de la sesión. Fue muy importante para ellos asegurarse de que los capacitadores no pudieran escuchar sus conversaciones, por ejemplo. Se tomaron las sesiones muy en serio.

Como consejo para aquellos que aplicarán esta estrategia en el futuro, recomiendo que antes de iniciar los Círculos de narraciones en un contexto particular, se obtenga información básica acerca de los participantes, incluyendo sus competencias lingüísticas, con el fin de determinar un lenguaje de trabajo común. No es necesario tener mayores detalles, especialmente sobre su posición o función en la clase; sin embargo, disponer de cierta información de fondo ayudará a preparar el material y a proporcionar alguna orientación para la conformación de los grupos. Además, recomiendo realizar la sesión por la mañana, ya que la concentración es mucho menor por la tarde.

Para los grupos de alumnos, sería conveniente ajustar el cronograma y el material (horario, reglas y retroalimentación). Creo que los alumnos preguntan y actúan más libremente si el formador no es el profesor, y sería apropiado utilizar relojes de arena o relojes sin sonido para medir el tiempo. Para nuestro grupo, las herramientas de comunicación tenían que ser simples y visibles. Elaboramos carteles con las reglas principales y seguimos recordándolas a los estudiantes a medida que avanzaba la sesión. Explicamos cada paso varias veces debido a las capacidades de concentración en este grupo de edad específico, y dividimos los pasos para tener más control del tiempo en cada uno de los grupos

***Iris Rehklau, formadora del Fondo austriaco
para la Integración****

**El Fondo austriaco para la Integración (ÖIF) tiene como objetivo la integración lingüística, profesional y social de los beneficiarios de asilo y de los inmigrantes, sobre la base de sus respectivos derechos y obligaciones en Austria.*

Vivimos en una época en la que las sociedades y, por consiguiente, los entornos escolares, son conflictivos e individualistas, y creo que la participación en narrativas de otras culturas amplía las mentes de los alumnos y los hace receptivos a cosas nuevas que hasta ahora no conocían. El proyecto piloto llevado a cabo en nuestro colegio ha demostrado bastante bien que los alumnos no están lo suficientemente dispuestos a escuchar a otras culturas y que se necesita mucha atención a este respecto.

Desde mi punto de vista, la herramienta es una muy buena manera de permitir a los alumnos pensar de forma creativa.

Durante la actividad del Círculo, conocimos a los alumnos desde un ángulo completamente diferente al de una situación de clase normal. Los alumnos tuvieron la oportunidad de conocerse mejor, especialmente aquellos que nunca habían compartido sus experiencias personales. A través de la escucha activa y la aplicación del principio de confianza, surgió una dinámica única en el seno de los grupos.

Me impresionó especialmente el momento en que los estudiantes me pidieron que no los escuchase, porque solamente querían compartir sus historias dentro del grupo. Creo que esto une a un grupo y fomenta las relaciones dinámicas. También fue muy significativo cuando un alumno confesó que nunca había recibido apoyo en su vida. Así es como llegamos a conocer mejor a los alumnos y podemos fortalecer nuestra relación, que es crucial para el proceso de aprendizaje. El aprendizaje sólo es posible a través de la proximidad.

Anna Haase – profesora de la Franz Jonas Europaschule

Anticiparse a los problemas en el uso de los Círculos de narraciones

Algunos de los desafíos que pueden surgir en el uso de los Círculos de narraciones son los siguientes:

- 1) Uno de los mayores desafíos es asegurarse que los participantes del grupo sólo escuchen (para comprender) y no respondan verbalmente a las historias que se cuentan comentando o haciendo preguntas. Con frecuencia es natural que los participantes quieran comentar una historia o hacer preguntas, especialmente para aclaraciones, pero no debe haber respuestas verbales hasta que se hayan contado todas las historias del subgrupo. Una manera de contrarrestar esto es usar algo como un objeto simbólico (que podría ser una roca pequeña, un objeto de madera, un libro, una fruta, un lápiz, observando que cuanto más significado tenga un objeto simbólico para los participantes, más se ganará en el respeto de la totalidad del proceso), que es sostenido y luego transmitido por la persona que está narrando su caso a quien le corresponda el turno. Sólo podrá hablar la persona que sostiene el objeto simbólico. Cuando la persona ha terminado de contar la historia, el objeto simbólico se pasa a la siguiente persona, que entonces

comienza a narrar su historia. Al proporcionar un objeto visual concreto como recordatorio, a menudo funciona bastante bien para evitar las intervenciones de los demás y para evitar la “dominación” por parte de un individuo, lo que ayuda a ser un factor común que conecta a todos en el círculo.

- 2) El idioma, como se ha señalado anteriormente, puede ser un reto para algunos participantes si tienen que compartir en una que no sea su lengua materna. Los facilitadores deben ser conscientes de este desafío y posiblemente considerar las siguientes medidas si fuese pertinente: proporcionar las instrucciones por escrito y decirlas al grupo; dar tiempo a los participantes para que reflexionen sobre su respuesta a las instrucciones (e incluso para que tomen algunas notas por escrito); alentar el uso del dibujo u otras imágenes visuales para compartir experiencias personales. Lo mismo se seguiría en la sesión de discusión reflexiva.
- 3) Otro problema que puede surgir es el de utilizar instrucciones que provoquen emociones o conflictos muy profundos, lo que implica que un facilitador más capacitado debe estar presente para moverse a través de las emociones más profundas que puedan surgir. Por el contrario, si hay co-facilitadores, uno de los facilitadores puede trabajar uno a uno con cualquiera en el grupo que esté desbordado por la emoción, por lo general separado del grupo, mientras que el otro facilitador continúa con la experiencia del Círculo. Asegúrese de seleccionar las preguntas con mucho cuidado y que a) sean adecuadas y apropiadas para el grupo y b) coincidan con el nivel de destreza del facilitador.
- 4) La vulnerabilidad puede convertirse en un problema en algunos contextos, ya que la narración de las experiencias personales requiere cierto grado de vulnerabilidad y, quizás, incluso de valentía. Es importante que el facilitador sea consciente de esto y que también asegure la creación de un “espacio seguro” en el que compartir estas historias personales (ver consejos para crear un espacio seguro al final de este manual para más información sobre este punto). Con frecuencia, comenzar con la instrucción “más sencilla” es una buena manera para que los participantes se conozcan entre sí, comiencen a establecer confianza y se sientan más cómodos al profundizar en su experiencia personal. Si es necesario y posible, las dos rondas del Círculo podrían tener lugar en reuniones separadas para dar más tiempo a los participantes para que se conozcan entre sí y para crear confianza. Por ejemplo, la primera reunión podría involucrar más un “rompehielos” inicial, seguido de la primera ronda y luego la segunda reunión podría involucrar a la segunda ronda. En algunas

circunstancias, reunirse varias veces ayudaría a los participantes a construir relaciones y confianza, así como a continuar desarrollando competencias interculturales a lo largo del tiempo. Es importante recordar que la vulnerabilidad, definida como «incertidumbre, riesgo y exposición emocional» (Brown, 2012, p. 34) requiere valentía, respeto y solidaridad. La vulnerabilidad no debe confundirse con debilidad, más bien la vulnerabilidad es fuerza, verdad y autenticidad (Brown, 2012). La vulnerabilidad se produce a través de las experiencias de la vida, y la relación interpersonal requiere un cierto grado de vulnerabilidad.

5) La resistencia puede ser otro problema si los participantes se rehúsan a contar sus vivencias o a compartir sus experiencias personales. Tal resistencia puede ocurrir por una variedad de razones, incluyendo expectativas erróneas (especialmente si la invitación/publicidad no indicaba con precisión el propósito y las metas); incomodidad (especialmente al revelar experiencias más personales, en cuyo caso se puede seleccionar un mensaje más general y menos intimidante); incomodidad al estar en presencia de otras personas que antes estaban en conflicto; factores de personalidad o culturales (por ejemplo, si alguien es introvertido); falta de voluntad para usar la dinámica estructurada según las instrucciones (algunos pueden preferir cambiar a una forma de discusiones en grupo que, aunque más cómoda para algunos, no se recomienda, ya que la discusión en grupo no logra los objetivos interculturales establecidos, incluida la escucha para la comprensión) o, a menudo, la base de la resistencia es el miedo. Algunas veces, la resistencia puede deberse incluso a la percepción de un prejuicio del facilitador hacia algunos participantes (o a favorecer a los que tienen los mismos antecedentes que el facilitador). En primer lugar, el facilitador debe asegurarse que los propósitos establecidos para la experiencia del Círculo sean muy claros y comprendidos por todos los participantes y que todos ellos estén comprometidos a cumplir con los lineamientos que se discutieron. El facilitador también necesita establecer cómo reducir la ansiedad y centrarse en crear un ambiente seguro para compartir. La creación de un ambiente seguro puede implicar la preparación para comprender mejor a los participantes, sus necesidades y preocupaciones, así como garantizar un espacio físico seguro y acogedor para los Círculos (véanse los consejos para crear un espacio seguro al final de este Manual, adaptados de Chaitin, 2003), e incluso reunirse en múltiples ocasiones con el fin de establecer relaciones con los participantes y entre los participantes mismos. También es importante volver a la sección de cuándo no utilizar los Círculos de narraciones, incluyendo la obligatoriedad a la

participación, que a menudo conduce directamente a la resistencia de los participantes renuentes. (Para más información sobre cómo tratar el problema de la resistencia, así como otros aspectos clave de la facilitación intercultural, véase Bennett, 2012).

- 6) Un posible problema para reunir a los participantes puede ser la percepción de las variaciones de estatus de los mismos debido a la edad, el cargo, el apellido, la situación socioeconómica u otras razones, que dependerán en su totalidad del contexto específico. También es importante que los participantes adopten los derechos humanos como una brújula para el uso de los Círculos. Si los participantes no son capaces de aceptar las dos premisas de que todos estamos conectados a través de los derechos humanos y que todas las personas tienen un valor y dignidad inherentes, entonces el proceso del Círculo debe ser replanteado. Además, es importante reconocer que los Círculos generan equidad (lo que significa que todos tienen el mismo estatus, función y derechos dentro del espacio del Círculo), y que puede ser potencialmente incómodo para algunos participantes compartir y participar plenamente. Las instrucciones iniciales de bienvenida y encuadre del facilitador se vuelven aún más importantes para ayudar a que todas las personas se sientan cómodas. Si el estatus se convierte realmente en un problema que impide compartir, una posible solución es agrupar intencionalmente a los que tienen un estatus similar en los grupos más pequeños, siempre que sea posible y apropiado. Aunque estos encuentros grupales no pueden eliminar las realidades de las relaciones de poder asimétricas que pueden existir “fuera del grupo”, los facilitadores pueden garantizar a los participantes que las relaciones sean equitativas dentro del contexto grupal de la experiencia del Círculo (lo que significa que ninguno de los participantes tiene más derechos que los demás y que a todos se les ha de respetar).
- 7) El informe de las actividades realizadas también puede ser un desafío, ya que depende de la situación de los participantes del grupo (por ejemplo, el informe de las actividades en un idioma que no sea su idioma materno). Para facilitar esa sesión informativa en tales casos, puede ser útil que los participantes dediquen tiempo a escribir sus reflexiones antes de que se les pida que las compartan (utilizando la hoja de trabajo que se encuentra al final de este Manual), que combinen dos grupos más pequeños y que hagan la sesión informativa de esta manera en lugar de hacerlo en un grupo más grande, o que usen fotos seleccionadas y otros medios visuales de la sesión informativa, que no necesariamente impliquen compartir verbalmente con el grupo. (Vea la

sección sobre la adaptación de los Círculos de narraciones para obtener otras ideas al respecto).

- 8) Otro desafío para los Círculos puede ser el de garantizar que haya tiempo suficiente para el montaje, la narración, el intercambio de narraciones y la discusión, así como tener tiempo suficiente el informe final. Es muy importante no omitir ni reducir nunca el tiempo de la sesión de reflexión y análisis, ya que esta es una parte fundamental de la estrategia, al involucrar los elementos cruciales de la reflexión en el desarrollo de las competencias interculturales. Si bien puede ser aceptable proporcionar parámetros de tiempo para el intercambio real de las narraciones (incluso de 3 a 5 minutos por persona, por ejemplo), es imperativo que se asigne tiempo suficiente para la implementación de la herramienta en su totalidad (por lo general un mínimo de 90 minutos, dependiendo del número de participantes, aunque es preferible que sean 120 minutos).

Puede haber otros desafíos para enfrentar, incluyendo la personalidad de algunos participantes (como la timidez), o las influencias de los orígenes culturales de alguien (ver otras secciones en este Manual para ver algunos de los posibles problemas interculturales que podrían surgir durante el intercambio de experiencias personales). Es importante que los facilitadores reflexionen sobre algunos de los posibles retos que podrían surgir, como los que aquí se describen, y otros que pueden ser exclusivos de contextos y situaciones particulares, para tener un plan que los contemple.

Seguimiento de la experiencia de un Círculo de narraciones

Los facilitadores, u otras personas que intervengan, pueden desear hacer un seguimiento con los participantes después de la experiencia del Círculo de narraciones, especialmente porque el propósito en este caso es el desarrollo continuo de las competencias interculturales de los participantes, lo que constituye un proceso que dura toda la vida. El seguimiento podría incluir el uso de otras herramientas, como por ejemplo el plan de acción del participante (que se encuentra al final de este Manual) o la autobiografía de los encuentros interculturales (ver la sección de este Manual sobre herramientas adicionales). Puede ser de utilidad involucrar a los participantes en conversaciones reflexivas uno a uno, en cuanto a cómo sintieron que habían mejorado su propio desarrollo de competencias interculturales y sus planes para continuar trabajando en varios aspectos de estas competencias (en lo que específicamente quieren enfocarse, es decir, en comprender otras

perspectivas, la apertura, la empatía y la forma en que planean desarrollar más estos elementos en ellos mismos).

También sería útil que los facilitadores animaran a los participantes a mantener el contacto entre sí (si procede) a fin de seguir construyendo relaciones y desarrollando aún más sus competencias interculturales. Con ese propósito, sería conveniente, si el tiempo lo permite, discutir con todo el grupo las formas de continuar con el seguimiento de la experiencia inicial del Círculo, así como las posibilidades de seguimiento. Por ejemplo, algunos participantes pueden estar esperando continuar desarrollando las relaciones que se iniciaron dentro de los Círculos y otros pueden no tener esas mismas expectativas. Este desacuerdo en las expectativas en cuanto al seguimiento podría conducir no sólo a la decepción sino también a la desilusión, lo que podría ser un retroceso en el desarrollo de las competencias interculturales. Por tanto, es importante tomar muy en serio el seguimiento y, como mínimo, discutirlo más a fondo con los participantes.



Foto 2.5 Experiencia piloto en Túnez

Fuente: ©UNESCO/Instituto árabe de los derechos humanos.

Cuadro 2.5 Los Círculos de narraciones para fomentar la creatividad y la concientización de los jóvenes en Túnez

La implementación de los Círculos en Túnez fue un gran logro, con participantes muy interesados e involucrados activamente, que asistieron a las sesiones con entusiasmo y dedicación hasta el último momento. Este proyecto piloto animó especialmente a estos jóvenes a participar en otras actividades (talleres, seminarios, etc.), como parte de su compromiso comunitario.

La experiencia piloto permitió adaptar un enfoque global al contexto tunecino, lo que permitió promover lo siguiente:

- Un espíritu de cooperación y apertura entre los jóvenes para compartir sus experiencias personales e íntimas, especialmente con otros jóvenes que no están necesariamente en su grupo más próximo de amigos. Los participantes desarrollaron inmediatamente algunas competencias, como la empatía y el respeto mutuo.
- La creatividad de los jóvenes a través de la concienciación y el compromiso con otras personas, las comunidades vecinas y el mundo. Esta actividad permitió a los jóvenes tunecinos de diferentes regiones, edades y clases sociales comunicarse, escuchar y expresarse con confianza. Experimentamos momentos muy fuertes, como la presentación de un poema y la improvisación de una canción de rap.
- Fortalecimiento de las capacidades de los nuevos facilitadores. Muy atentos a la dinámica, así como a las instrucciones, adaptaron la guía al contexto local, siendo muy sensibles a las diferencias de edad, género y dimensión social.

En mi calidad de facilitador, me di cuenta que los participantes siguieron los principios de la estrategia en todos los trabajos de la sesión. Comenzaron a repensar sus relaciones con los demás a través de la comunicación intercultural. La diferencia ya no era un problema para ellos, ya que convertían su diversidad en activos positivos.

La confianza en sí mismos, la apertura y el compromiso muy positivo de estos jóvenes fueron notables, lo que puede ilustrarse por su interés en contactar a los facilitadores y compartir mensajes muy positivos sobre la experiencia de la sesión piloto.

Creo que el éxito de esta estrategia en la experiencia piloto tunecina se debió a varios factores: 1) su pertinencia, adaptabilidad y flexibilidad; 2) la importancia del tema principal, que concierne a toda la humanidad;

3) el deseo de los jóvenes participantes de poner su sello en esta importante guía, que debería ser una referencia para la región árabe; 4) los esfuerzos realizados por los organizadores (la UNESCO y el Instituto Árabe de Derechos Humanos) y 5) el compromiso de los facilitadores y el entusiasmo de los jóvenes.

Para la implementación de esta herramienta, especialmente en la región de Oriente Medio y Norte de África, se recomienda:

- Fortalecer la capacitación de los facilitadores para explicar mejor la estrategia y potenciar la creatividad de los jóvenes;
- Apoyar la formación de facilitadores jóvenes debido a su papel como personas influyentes en otros jóvenes de ambos sexos;
- Usar la creatividad de las artes, incluyendo el teatro, la danza y las actividades de lenguaje corporal;
- Adaptar la estrategia para las tres principales regiones árabes: los países del Golfo, Oriente Medio y el Gran Magreb Árabe (África del Norte);
- Promover esta guía como una herramienta didáctica para una educación más inclusiva y eficaz.

Kheireddini Abdelli – formadora de una ONG tunecina

Como becario del Instituto Árabe de Derechos Humanos y asesor en el proyecto de formación de líderes “Construyendo la resiliencia de los jóvenes en Túnez y Países Bajos”, he encontrado que los Círculos de narraciones son una herramienta decisiva para apoyar mi trabajo de tratar los problemas de comunicación entre los jóvenes. A lo largo de mi experiencia profesional, he podido constatar una comunicación deficiente entre los jóvenes tunecinos, basada en la falta de competencias o en la falta de interés por conocer a los demás.

La sesión piloto del *Manual de Competencias Interculturales* de la UNESCO en Túnez me brindó la oportunidad de tener una visión más amplia de las competencias interculturales, así como familiarizarme con la metodología de los Círculos de narraciones. Alrededor de 20 adolescentes de 15 a 20 años de edad, procedentes de diferentes zonas de Túnez, participaron en la sesión piloto. La comunidad tunecina es diversa en el sentido de que los jóvenes tienen un conjunto diferente de valores y diferentes visiones del futuro. Nuestra comunidad no se basa en varios idiomas, religiones o nacionalidades, sino en diferentes mentalidades.

Al principio, los jóvenes estaban deseosos de saber más sobre el taller* (sic). Mi colega y yo empezamos a explicar las reglas del proceso y dividimos el grupo en dos subgrupos de cinco miembros para crear un espacio más próximo. Cuando empecé a establecer la hora de cada actividad, los adolescentes dijeron que no la necesitaban porque no tenían nada que decirse. Traté de animarlos a escuchar con respeto, destacando que los Círculos no son sólo para contar historias, sino para interactuar con el otro.

Al final de la sesión, se sorprendieron de lo bien que se podían expresar unos con otros después de escuchar las narraciones, aunque en la sesión de evaluación señalaron que el tiempo era inadecuado para la actividad. Al mismo tiempo, declararon que no esperaban que la sesión fuera tan activa, interesante y útil. La mayoría de ellos tienen experiencia previa en trabajo social en ONGS locales y expresaron su agradecimiento por la capacitación, destacando que los Círculos podrían ser útiles para mejorar su trabajo con otros jóvenes. También declararon que los Círculos los capacitaban para escuchar, aunque nunca los habían considerado como una herramienta importante para la comunicación.

Este entrenamiento dio espacio para la interacción humana, la construcción de relaciones y, lo más importante, el empoderamiento de jóvenes líderes con diferentes antecedentes para usar la estrategia de los Círculos. Lo que experimentaron les permitió adoptar una nueva visión hacia los demás y tener fe en lo que estaban haciendo. Algunos de los adolescentes expresaron que la capacitación les ha dado algo para mirar hacia adelante, ya que les ha cambiado sus percepciones del presente y sus visiones sobre el futuro de sus comunidades. También prometieron que compartirían la experiencia con mujeres y hombres jóvenes con los que están trabajando, o con los que interactúan.

Poder ver la luz al final del túnel puede impulsar a los jóvenes a poner de manifiesto todos sus esfuerzos para lograr sus objetivos. En este taller (sic), me impresionó el potencial de los jóvenes para defender a sus comunidades y darse cuenta de la importancia de lo que pueden hacer a nivel local o nacional. Fueron capaces de liberar sus mentes de la negatividad, la pasividad y la falta de sensibilidad hacia el otro.

*Yasmine Wartani – pasante del Instituto Árabe
de Derechos Humanos**

*N. del T. *Workshop* en el original.

NRT En consulta con D. Deardorff ella sugirió que se respetara esta denominación utilizada por los participantes en Túnez.

**El Instituto Árabe de Derechos Humanos es una ONG árabe independiente fundada en 1989 y con sede en Túnez. El Instituto tiene por objeto promover una cultura de los derechos humanos en la región árabe, consagrada en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en las convenciones internacionales, mediante la elaboración de una pedagogía e instrumentos de educación en esta materia, la organización de actividades de fomento de la autonomía, así como la promoción de la participación en la reforma de las instituciones y de las políticas públicas mediante la aplicación de un enfoque basado en estos derechos.*

El problema es con nosotros y no con hechizos o maldiciones de magia negra.

La integridad nos ennoblece y nos hace olvidar nuestras deficiencias.

La unidad nos mejora y nuestras diferencias nos mejoran.

Ay de mí, ay de ti y ay del elefante que pisotea!

Al tratar de erradicar la diferencia, extinguimos todo brillo y luz

(. . .)

Venceremos nuestra división y rechazaremos nuestra fragmentación.

Debemos restaurar nuestra dignidad y justicia.

Rescataremos a nuestro pueblo de las profundidades de nuestra injusticia;

Enviaremos la antorcha de luz a cada lugar oscuro que nos molesta.

Entonces te lo recordaré: Mi gente, soy como tú.

Extracto del poema de la Sra. Briki Islem declamado con ocasión de la experiencia piloto organizada a partir del *Manual de competencias interculturales* en Túnez.

Criterios y preparación de los facilitadores

Los **criterios** para seleccionar a los facilitadores de los Círculo de narraciones incluyen tener una presencia cordial (lo que significa que son

amigables y tranquilos); que se sienten cómodos frente a un grupo; que están familiarizados con el contexto y los antecedentes de los participantes del Círculo (incluyendo el conocimiento de las normas culturales y las expectativas de los participantes y de la cultura en la que se está usando la herramienta); que sean apropiados para el contexto particular y que pueden guiar la discusión del grupo de una manera reflexiva, incluyendo la *escucha para la comprensión*. Es importante que los facilitadores sean auténticos y capaces de relacionarse bien con personas de diferentes orígenes. Además, las instrucciones de bienvenida y de introducción son fundamentales para enmarcar adecuadamente la experiencia del Círculo y para garantizar que la labor sea positiva para todos los participantes. Por lo tanto, puede ser recomendable que los facilitadores dediquen un tiempo adecuado a la preparación de la experiencia del Círculo, especialmente para enmarcar y organizar la actividad desde el principio con los participantes. (Ver la lista de criterios al final del Manual para más información sobre este tema, incluyendo las competencias de facilitación intercultural).

La **preparación** del facilitador de los Círculos de narraciones no tiene por qué implicar una capacitación formal en el ámbito intercultural, aunque lo mejor es que hayan recibido alguna capacitación en este campo y, como mínimo, que cuenten con una experiencia general de facilitación en el trabajo con grupos. La mejor manera de aprender a ser facilitador de un Círculo es primero participar en uno, y si no ha existido alguno, organizar un Círculo es una buena manera de empezar. Con el fin de prepararse para el papel de facilitador, una persona debe estar completamente familiarizada con el material de este Manual e idealmente debería hacer una o más de las lecturas recomendadas en la lista de referencias. Además, puede ser útil “probar” la estrategia con un grupo más pequeño de participantes (ya que la mejor preparación es facilitar un Círculo de Historias) antes de usarla con un grupo más grande de personas.

Nota: Para facilitar la profundización de los Círculos de narraciones con el potencial de ahondar en situaciones de conflicto intercultural o situaciones intensamente emocionales, se recomienda especialmente tener un facilitador capacitado en la canalización de las emociones y los conflictos (aunque, dado que el propósito de estos Círculos de narraciones es el desarrollo de las competencias interculturales, la exploración de los conflictos entre las culturas no debería ser el único objetivo, ni estar incluido en ninguno de los mensajes o instrucciones iniciales). En este caso, sin embargo, puede ser deseable tener una formación en resolución de conflictos interculturales, así como algún conocimiento de teorías y conceptos interculturales (ver lista de recursos disponibles). Una vez más, no obstante, el facilitador puede determinar el grado de profundidad seleccionando las instrucciones

apropiadas que se utilizarán, las cuales deben alinearse con el objetivo general del desarrollo de las competencias interculturales de los participantes.

Preferiblemente, debería haber dos facilitadores por Círculo. Esto es útil para ejemplificar la diversidad (es decir, un hombre y una mujer, diferentes edades, o dos personas de diferentes culturas), así como para tener una persona disponible que trabaje individualmente con alguien en caso de que las emociones se vuelvan abrumadoras, o que se presenten otros problemas.

*Entre las **sugerencias (tips) interculturales** para los facilitadores se incluyen las siguientes:*

- Comunicate claramente usando un lenguaje sencillo, parafraseando y replanteando las instrucciones.
- Abstenerse de hacer preguntas de sí/no.
- Abstenerse de llamar a un participante específicamente.
- Interpretar la comunicación y el comportamiento (incluyendo lo no verbal y lo no verbalizado) de los participantes, que son expresados de diversas maneras.
- Ser paciente.
- Ser muy consciente de cómo y qué es usted como facilitador.
- Estar muy consciente de los comportamientos de los participantes (observe y escuche cuidadosamente) y trate de entender esos comportamientos a través de los ojos de sus participantes, resistiéndose a juzgarlos o a interpretarlos.
- Demostrar humildad cultural, es decir, mostrar una actitud de “voluntad y curiosidad para aprender”, que mostrar que la forma en que el facilitador ve el mundo es sólo un punto de vista (frente a una actitud de “sabelotodo” de alguien que tiene “todas las respuestas”).

Consejos adicionales para la capacitación intercultural de los facilitadores

Para aquellos interesados en participar en el desarrollo de competencias interculturales con los participantes, más allá del uso de los Círculos de narraciones, y en utilizar herramientas interculturales adicionales (como las que se encuentran en la bibliografía que se encuentra al final de este Manual), es importante tener en cuenta lo siguiente:

- a) Formular objetivos claros y realizables en torno al desarrollo de competencias interculturales, recordando que los participantes se encuentran en diferentes etapas de su propio desarrollo intercultural.
- b) Reunirse con los participantes donde estén (averiguar cuáles son sus necesidades y preguntas) y asegurarse de que la capacitación intercultural (incluyendo contenidos y actividades) sea relevante para los participantes (es decir, que satisfaga sus necesidades).
- c) Crear un ambiente de aprendizaje apropiado y seguro (ver consejos para crear un ambiente seguro al final de este Manual), haciendo coincidir las actividades de formación y aprendizaje con los objetivos establecidos.
- d) Reconocer que una formación intercultural de un día suele ser insuficiente para alcanzar los objetivos (especialmente en lo que se refiere al desarrollo de competencias interculturales) e idealmente debe incluir varias sesiones de formación intercultural a lo largo del tiempo.

(Para más información sobre el diseño e implementación de la formación en competencias interculturales, ver Gregersen-Hermans & Pusch, 2012).

Cuadro 2.6 Proyecto piloto de competencias interculturales en Estambul con el Proyecto Aladino*.

La Universidad Internacional para el Liderazgo Intercultural (IUIL) del Proyecto Aladino es un curso anual de dos semanas que reúne a estudiantes de 53 universidades asociadas de los cinco continentes. Cuenta con el apoyo de la UNESCO y ha recibido financiación del programa *Erasmus Plus* de la Comisión Europea. De sesenta a setenta estudiantes de Europa, Oriente Medio, Asia, África y las Américas asisten al programa de dos semanas de duración para adquirir habilidades interculturales y estudiar temas clave en asuntos internacionales relacionados con la coexistencia, la diversidad, el imperio de la ley y el buen gobierno.

Durante la edición de 2018 del IUIL, se llevó a cabo un breve ejercicio del Círculo de narraciones con 60 estudiantes participantes a los que se les presentó el trasfondo y la razón de ser de la propuesta y la creciente importancia de las competencias interculturales.

De hecho, hoy en día se reconoce ampliamente la importancia de las competencias interculturales para promover la conciencia cultural y el respeto entre las acciones, creando así capacidades para prevenir y gestionar pacíficamente el aumento de los conflictos etnoculturales.

También se han identificado los vínculos entre las competencias interculturales, la empleabilidad y la competitividad económica, y estas mismas competencias pueden crear conciencia sobre los problemas globales acuciantes, junto con el deseo de desempeñar un papel a la hora de abordar los retos relacionados.

Aunque esta prueba piloto fue mucho más corta que un ejercicio normal, los estudiantes captaron rápidamente los objetivos, principios y directrices de la estrategia, y se comprometieron con entusiasmo en una simulación muy intensa, que condujo a recomendaciones muy útiles, como por ejemplo: 1) enfatizar la importancia de mantener la igualdad en el grupo a medida que se avanza en la narración de las historias; de ahí la necesidad de rendir cuentas y de contar con medios sólidos para llegar a un entendimiento mutuo en todas partes, 2) la necesidad de dejar más espacio para los sentimientos/emociones durante el ejercicio, además de la *escucha para la comprensión*, que es poderosa pero insuficiente, y 3) la incorporación de alternativas libres y personalizadas sobre temas interculturales, así como la identificación de una forma neutral de decidir “quién comienza” en un determinado Círculo de narraciones.

La presencia de estudiantes de diversos orígenes, incluyendo algunos de zonas de conflicto, o de países o regiones en conflicto o en pugna, – como los estudiantes israelíes y palestinos, turcos y kurdos, sirios y libaneses, – hizo que el ejercicio fuera extremadamente concreto. Surgieron algunas cuestiones delicadas. La percepción ampliamente compartida entre los estudiantes de países africanos y árabes, por ejemplo, era que a los estudiantes occidentales siempre se les daba más espacio y oportunidades para expresar sus puntos de vista y sus narraciones, y algunos sentían que las competencias lingüísticas desiguales los ponían en desventaja. Otro tema importante fue la importancia de desarrollar empatía, principalmente entrenándose para escuchar con total concentración hacia los demás para asimilar y procesar sus relatos en lugar de seguir el rastro del pensamiento y las ideas de cada uno.

En las próximas ediciones de la Universidad Internacional de Verano del Proyecto Aladino se incluirá un ejercicio de competencias interculturales por medio de los Círculos de narraciones para los alumnos.

Sacha Silbermann Apeloig – Integrante del Proyecto Aladino

* *El Proyecto Aladino es una ONG internacional independiente con sede en París. Los fundadores de Aladino se inspiraron inicialmente en la necesidad de contrarrestar la distorsión de la historia en forma de*

negación y banalización del Holocausto. El proyecto se basa en la idea de que el diálogo intercultural duradero sólo puede prosperar en un intercambio que esté en armonía con la historia.

Posibles problemas de comunicación intercultural

La comunicación, incluso a través de la narración de historias y el intercambio personal, es un trabajo arduo, por lo que es bueno explorar lo que obstruye a las personas para que no se comuniquen realmente entre sí. A menudo, lo que se quería decir no es lo que se entendía (ya que las historias y la comunicación se interpretan a través de la lente de otra persona, que puede estar conformado por la edad, el género, la cultura, la clase socioeconómica, la religión, la raza, etc.), por lo tanto, **es importante verificar la claridad** (esto puede significar hacer preguntas para buscar una mejor comprensión de lo que se compartió después de que se compartieron todas las historias, o bien, usar la frase “ayúdame a entender más acerca de.....”). También está **la cuestión del idioma**, sobre todo porque el idioma está a menudo culturalmente situado con el uso de expresiones idiomáticas, referencias culturales, etc., lo que puede dificultar la comprensión de la otra persona, incluso cuando se supone que está hablando el mismo idioma. Es útil recordar a los participantes que deben **hablar con claridad y sencillez**. Otras dificultades a la hora de comunicarse a través de las diferencias culturales pueden incluir también **el nivel de detalle** y especificidad dado, si un significado **es implícito o directamente declarado**, y el grado de formalidad que se utiliza en función del papel social percibido y el estatus de los participantes. A veces puede ser útil buscar lo que no se dijo, ya que ese puede ser el verdadero mensaje. Por lo tanto, no depender sólo de las palabras es importante cuando se comunica, ya que gran parte de la comunicación ocurre más allá de las palabras que son dichas. Las emociones, el estrés y los conflictos (así como los factores físicos, como la fatiga o el hambre) pueden aumentar los problemas de comunicación existentes y provocar nuevos malentendidos. Para más información sobre la comunicación intercultural, consulte los materiales que figuran al final de este Manual. Para abordar los problemas de comunicación intercultural que puedan surgir, se deben observar algunas consideraciones básicas (e incluso indicarlas al principio de la experiencia del Círculo durante el desarrollo de las directrices para el grupo):

- 1) **Respetarse a sí mismo y a los demás.**
- 2) **Evite hacer suposiciones, aunque es muy natural que lo hagamos como humanos que somos³.**

- 3) **No se ofenda personalmente por lo que se dice o cómo se dice algo.**
- 4) **Abstenerse de hacer juicios o comentarios críticos.**
- 5) **Asumir una intención positiva.**
- 6) **Hablar sólo desde la experiencia personal y no en nombre de los demás.**
- 7) **Mantenga la curiosidad.**

Tratar algunos de estos problemas interculturales puede ser útil ya sea en la parte del resumen final de los Círculos o posiblemente en la preparación al principio, dependiendo de lo que sea más apropiado para el contexto y los participantes. Como mínimo, es importante que los facilitadores del Círculo estén alerta y anticipen estos problemas interculturales durante la realización de este.

Sugerencias para adaptar los Círculos de narraciones

Hay muchas maneras en las que los Círculos pueden ser adaptados, basándose en el contexto y las necesidades del grupo, entre las que se encuentran las siguientes:

Motivación: Una de las principales formas para adaptar los Círculos de narraciones a grupos o contextos específicos, consiste en crear un mensaje motivacional intercultural específico, para su uso en ese entorno en particular. Los que aquí se sugieren son de naturaleza más general y pueden utilizarse en una amplia variedad de contextos para desarrollar las competencias interculturales de los participantes. Sin embargo, si en un entorno de asistencia sanitaria, por ejemplo, el mensaje de fondo podría ser más específico, como “Háblanos de un momento memorable en el que te relacionaste con un paciente que era muy diferente de ti y de lo que aprendiste sobre ti mismo y sobre la otra persona”. Ver los materiales al final de este Manual para los criterios de desarrollo o adaptación de los mensajes motivacionales interculturales.

Espacio físico: Mientras que los Círculos de narraciones generalmente tienen lugar con los participantes sentados en un círculo con sillas, también se puede hacer de pie en círculo (especialmente si hay limitaciones de espacio). Se puede hacer incluso como un Círculo en el que los participantes caminan y comparten (en triadas). Los Círculos de narraciones en caminatas pueden ser más cómodos para algunos participantes, en lugar de estar en un salón formal. Es importante que la configuración del espacio asegure que todos los participantes en los grupos pequeños sean considerados iguales (por lo que es preferible el círculo en la medida de lo posible).

Formato: El facilitador puede hacer que los Círculos de narraciones formen parte de un taller o programa más amplio, que puede incluir una actividad intercultural introductoria al principio (para centrar a los participantes en el propósito - ver p. 113 como una posible actividad introductoria) antes de lanzarse a los Círculos, y puede incorporar interpretaciones especiales de música u otras actividades, en función del contexto.

Tamaño del grupo: Por lo general, se recomienda dividir la actividad en grupos más pequeños de 5-6 personas para que los participantes se sientan más cómodos compartiendo con un número menor de personas y para que esto maximice el tiempo que cada persona tiene para compartir (idealmente no menos de cuatro y no más de siete por grupo). Sin embargo, dependiendo del contexto, puede ser apropiado compartir en un grupo más grande de 8-12 personas.

Medio: Es ideal que los participantes estén cara a cara cuando compartan sus narraciones. Sin embargo, puede haber ocasiones en las que esto se pueda hacer por medio de la tecnología (como por ejemplo *Skype* o *FaceTime*). En algunas ocasiones, puede ser apropiado compartir historias pregrabadas a través de vídeo, aunque esto no permitiría compartirlas en tiempo real. En el caso del vídeo, la sesión informativa y el debate posterior, así como el seguimiento intencionado, son cruciales.

Ampliando la difusión de las historias: En algunas situaciones, puede ser apropiado animar a los participantes a compartir sus historias por radio, vídeo, artículos escritos u otras expresiones creativas (arte, teatro, etc.) para que pueda haber un impacto aún mayor, más allá de aquellos que participan en la experiencia cara a cara. Por ejemplo, en algunos países, como los Estados Unidos de América, esto se ha hecho con bastante éxito en la capacitación y el empoderamiento de los participantes para que a su vez vayan a dirigir Círculos de narraciones, e incluso en la grabación de algunas de ellas para su uso en la radio.

Cuadro 2.7 Implementación de Círculos de narraciones en un pequeño estado insular en desarrollo: el proyecto piloto en Vanuatu

Una breve prueba piloto de los Círculos de narraciones fue incorporada en el último día del Taller sobre Educación para el Desarrollo Sostenible, Educación para la Ciudadanía Global: Preparar a la juventud para una

sociedad inclusiva, pacífica y sostenible, que se celebró en noviembre de 2018 en Port Vila, Vanuatu, en un pequeño estado insular en desarrollo.

Todos los participantes eran representantes de los consejos nacionales de la juventud o de los consejos provinciales de la juventud. La mayoría de ellos tenían muy poca experiencia con la comunicación en un contexto multicultural.

La actividad se incluyó en el último día del taller (sic), lo que permitió que todos los participantes se familiarizaran entre sí (a un cierto nivel) y evitó cualquier presentación entre los participantes al comienzo de la sesión de trabajo.

Como algunos participantes de las islas exteriores de Vanuatu no se sentían cómodos hablando en inglés, la discusión en grupo se llevó a cabo principalmente en Bislama. El uso de la lengua materna es fundamental para asegurar que los facilitadores, así como los participantes, comprendan el significado de las preguntas y la forma de proceder.

La actividad de los Círculos de narraciones tiene un parecido significativo con el concepto de “talanoa” – una modalidad a menudo asociada con la reunión de la comunidad y la narración de historias en espacios comunes – que se desarrolla en el Pacífico, incluso entre los países de la región de Melanesia. Por lo tanto, algunos participantes se refirieron a la actividad como “talanoa”. La principal diferencia es que en el enfoque talanoa, el papel del facilitador gravita más hacia el liderazgo, lo que le permite dirigir el flujo de la discusión. Al mismo tiempo, la mayor antigüedad es un factor clave en “talanoa”, cuando la jerarquía puede permitir que los miembros de mayor rango tengan más tiempo para hablar y más espacio para dar comentarios y retroalimentación a los demás.

Ambos parámetros entraron en juego durante la sesión de Círculos de narraciones. La mitad de los facilitadores eran bastante jóvenes, y tuvieron dificultades para controlar la discusión durante la ronda de informes, cuando había presencia de miembros de mayor antigüedad en el grupo.

A este respecto, todos los facilitadores informaron que el uso de un objeto simbólico para tener el uso de la palabra fue muy útil, especialmente cuando había miembros en el grupo que parecían dominar la discusión.

El uso de este objeto fue una forma más “cortés” de garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre todos, especialmente en el grupo compuesto por algunos miembros de alto nivel.

Harry James Olikwailafa – Presidente del Consejo Juvenil de Honiara

Herramientas de análisis complementarias

Dependiendo del grupo, el contexto y la situación, los facilitadores pueden querer profundizar más en las exploraciones interculturales basadas en el intercambio inicial de los Círculos de narraciones con el fin de desarrollar aún más las competencias interculturales de los participantes.

Las herramientas de análisis pueden ser transformadoras para animar a los participantes a pensar más profundamente en sí mismos y en sus experiencias. A continuación, se presentan algunos ejemplos de herramientas de análisis específicas que pueden ser utilizadas para desarrollar aún más las competencias interculturales de los participantes e involucrarlos en la reflexión intercultural.

¿Qué? ¿Y qué? ¿Y ahora qué?

Utilice estas tres preguntas para ir más allá de la descripción de lo que se aprendió, aunque ese sea el punto de partida. Específicamente, pregunte lo siguiente:

- a) ¿Qué? ¿Qué aprendí de esta experiencia (sobre mí mismo, sobre los demás, sobre la navegación en las diferencias) ?
- b) ¿Y qué? ¿Por qué es importante este aprendizaje?
- c) ¿Y ahora qué? ¿Qué voy a hacer ahora como resultado de este aprendizaje?

Antes pensaba... ahora pienso... (Ritchhart et al., 2011)

Esta herramienta de reflexión demuestra el cambio que puede ocurrir a partir de una experiencia, ya sea un cambio en el conocimiento, en la actitud o en la destreza. Esta sugerencia de reflexión puede ser adaptada para incluir otras áreas, como “*Antes sabía ahora sé...*”, o “*Antes no podía... ahora puedo...*”, etcétera. Es importante que el facilitador note que no hay respuestas correctas o incorrectas, y que se trata simplemente de estar abierto a las nuevas percepciones y aprendizajes que surgieron de la experiencia.

3Cs (adaptado de Ritchhart et al., 2011)

Después de escuchar las narraciones, se puede explorar más a fondo lo siguiente:

Conexiones: ¿Qué conexiones hay entre las historias que escuchaste y tus propias experiencias?

Conceptos: ¿Qué ideas o puntos de vista claves surgieron de las narraciones que son importantes y necesitan más reflexión?

Cambios: ¿Qué cambios o ajustes en las actitudes, pensamientos o acciones son necesarios para enfrentar mejor las diferencias en el futuro?

Estas preguntas pueden ser contestadas a través de la discusión o a través de representaciones visuales, como por ejemplo un collage.

OEEE (Deardorff, 2012)

Esta herramienta de OEEE ayuda a los participantes a ir más allá de hacer suposiciones.

O – Observar y escuchar atentamente lo que se dice.

E – Expresar objetivamente lo que se escucha.

E – Explorar las explicaciones acerca de la conducta/comunicación que observó (las explicaciones pueden incluir explicaciones culturales, físicas, de personalidad, relacionadas con la familia).

E – Evaluar las explicaciones sobre cuál o cuáles son las más probables para la conducta/comunicación observada.

Autobiografía de encuentros interculturales (adaptada del Consejo de Europa)

Esta herramienta está diseñada para ayudar a analizar un encuentro intercultural específico a través de una serie de preguntas. El enfoque está en un encuentro, en este caso la experiencia de los Círculos de narraciones, con una persona en particular de una procedencia cultural diferente (en este caso, una persona dentro del Círculo de narraciones podría ser referenciada o la experiencia misma podría ser referenciada en la reflexión). La primera pregunta comienza con la autodefinición. Otras preguntas abordan los aspectos básicos de la experiencia: qué pasó, cuándo, dónde, etc. Las preguntas profundizan en la reflexión personal (nótese que éstas han sido adaptadas a la experiencia del Círculo de narraciones), pero podrían ser utilizadas en otros encuentros interculturales:

- ¿Qué te sorprendió?
- ¿Por qué elegiste participar en esta experiencia?
- ¿Qué aprendiste sobre ti mismo?
- ¿Cómo describirías los sentimientos de los demás durante este encuentro/experiencia?

- ¿Qué podrían haber hecho de manera diferente en esta experiencia en términos de escuchar, comprender y adaptarse el uno al otro?
- ¿Cómo fueron influenciadas tus acciones/pensamientos por una idea que tuviste sobre la otra persona?
- ¿De qué tienes curiosidad ahora y quieres saber más?
- ¿Cómo sientes que has crecido o cambiado a través de la experiencia?
- ¿Qué sabes ahora que no sabías antes (sobre tí mismo)? ¿y sobre otros en tu Círculo de narraciones)?
- ¿Qué es lo que entiendes después de reflexionar sobre la experiencia?

Conclusión

Siguiendo la visión general de algunas herramientas y enfoques interculturales, este Manual presenta los Círculos de narraciones como una estrategia clave para desarrollar las competencias interculturales de los participantes, en particular los aspectos de la autoconciencia cultural, la escucha, el respeto, la existencia de otras sensibilidades y la empatía, con la reflexión en el meollo del asunto. Esta es una estrategia que da a los participantes la oportunidad de practicar competencias interculturales (especialmente *escuchar para entender*) y puede ser adaptada a muchos grupos y contextos diferentes alrededor del mundo. Este manual también incluye una extensa lista de recursos que incluye libros sobre herramientas específicas de formación intercultural, libros que pueden ayudar a preparar a los facilitadores de los Círculos, así como a aquellos que deseen aprender más sobre la teoría y el conocimiento intercultural, y sitios web de recursos interculturales adicionales. El Manual finaliza con documentos prácticos y otros materiales para ser utilizados por los facilitadores en la conducción de los Círculos de narraciones.

En conclusión, es de vital importancia ofrecer “oportunidades eficientes de aprendizaje formal y no formal de calidad para que todos adquieran las competencias interculturales necesarias para vivir con éxito en la complejidad moderna de nuestro mundo heterogéneo” (UNESCO, 2017, págs. 42-43). Los Círculos de narraciones proporcionan un ejemplo de una forma de aprendizaje basado en la experiencia, que relaciona a los participantes al mismo tiempo que perfecciona las competencias interculturales. Como estrategia, los Círculos pueden adaptarse y utilizarse no sólo para desarrollar las competencias interculturales de los participantes, sino también para superar las divisiones y fomentar el diálogo y el entendimiento intercultural,

que son tan vitales en el mundo actual a medida que aprendemos a vivir juntos.

(Base teórica de los Círculos de narraciones en el desarrollo de competencias interculturales: se puede encontrar más detalles y explicaciones en las referencias que se enumeran a continuación desde la página 69):

Modelo de competencia intercultural (Figura 2.1)

Tomado de *“The Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization at Institutions of Higher Education in the United States”* de la Dra. Darla K. Deardorff, en *Journal of Studies in International Education*, otoño de 2006, vol. 10, No. 3 p. 241-266 y en *The SAGE Handbook of Intercultural Competence*, 2009 (Thousand Oaks: Sage).

Modelo de Proceso de Competencia Intercultural (Deardorff, 2006, 2009, 2012):



Figura 2.1 Modelo de competencia intercultural

Fuente: Darla K. Deardorff en *Journal of Studies in International Education*, otoño de 2006, vol. 10, No. 3, p. 241-266 y en *The SAGE Handbook of Intercultural Competence*, 2009 (Thousand Oaks, CA, Sage)

Notas:

- *Empiece con actitudes. Pasar del nivel individual (actitudes) al nivel de interacción (resultados).*
- *El grado de competencia intercultural depende del grado de actitudes, conocimientos/comprensión y habilidades adquiridas.*

Copyright 2006 D. K. Deardorff

Notas

1. Transformativo significa aquí que uno es capaz de obtener nuevas perspectivas, así como aprender a *escuchar para entender* en lugar de escuchar para reaccionar o juzgar, que es el caso más frecuente.
2. El significado de “igualdad” puede necesitar ser discutido primero dentro del grupo ya que puede no haber una comprensión compartida de lo que se entiende por “igualdad”, lo cual es crítico para que el Círculo funcione. Aquí “igualdad” significa tener los mismos derechos dentro del espacio del Círculo, así como tener el mismo estatus y papel dentro de este, sin importar el género, la edad, la clase social, el nivel educativo, etc.
3. Para evitar hacer suposiciones, es importante escuchar y observar muy cuidadosamente primero y luego considerar diferentes explicaciones para el tema de conversación que se esté considerando; esto a menudo puede comenzar preguntando: “Ayúdame a entender por qué . . .” Vea herramientas adicionales para más información sobre la herramienta OEEE (Deardorff, 2012).

Referencias y otras lecturas en inglés

- Arévalo-Guerrero, E. 2009. *Assessing the development of learners' intercultural sensitivity and intercultural communicative competence, The intercultural Spanish course* (Disertación doctoral no publicada). College Park, Universidad de Maryland.
- Bennett, J. 2012. The developing art of intercultural facilitation. En K. Berardo et D. K. Deardorff (Ed.), *Building cultural competence*. Sterling, VA, Stylus.
- Bennett, M. 1993. Towards ethnorelativism, A developmental model of intercultural sensitivity (Edición revisada). En R.M. Paige, *Education for the intercultural experience*. Yarmouth, ME, Intercultural Press.
- Berardo, K., & Deardorff, D. K. 2012. *Building cultural competence, Innovative activities and models*. Sterling, VA, Stylus.
- Brown, B. 2012. *Daring greatly, How the courage to be vulnerable transforms the way we live, love, parent, and lead*. New York, Avery.

- Byram, M. 1997. *Teaching and assessing intercultural communicative competence*. Clevedon, Multilingual Matters.
- Chaitin, J. 2003. *Creating safe spaces for communication*. Recuperado de www.beyondintractability.org/essay/safe-spaces
- Consejo de Europa. 2009. *Autobiografía de Encuentros Interculturales*. Estrasburgo, Ediciones del Consejo de Europa. Recuperado de <https://www.coe.int/es/web/autobiography-intercultural-encounters/autobiography-ofintercultural-encounters>
- Consejo de Europa. 2015 *TASKs pour la démocratie – 60 activités pour apprendre et évaluer des savoir-être, savoir-faire et savoirs transversaux*. Estrasburgo, Consejo de Europa
- Deardorff, D.K. 2006. The Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization at Institutions of Higher Education in the United States. *Journal of Studies in International Education*, vol. 10, No. 3, p. 241-266.
- Deardorff, D. K. 2009. Synthesizing conceptualizations of intercultural competence. En D. K. Deardorff (Ed.), *The SAGE Handbook of Intercultural Competence*. Thousand Oaks, CA, Sage.
- Deardorff, D. K. 2012. OSEE tool. En K. Berardo et D. K. Deardorff (Eds.), *Building cultural competence. Innovative activities and models*. Sterling, VA, Stylus.
- Denning, S. 2005. *The leader's guide to storytelling*. San Francisco, Jossey-Bass.
- Donders, Y., & Laaksonen, A. 2014. *Taking a human rights-based approach to intercultural competences*. En UNESCO, *From Words to Action*. Paris, UNESCO, 2014).
- DuBois, R., & Li, M. 1963. *The art of group conversation: A new breakthrough in social communication*. New York, National Board of Young Men's Christian Associations.
- Gregersen-Hermans, J., & Pusch, M. 2012. How to design and assess an intercultural learning experience. En K. Berardo et D. K. Deardorff (dir.), *Building cultural competence*. Sterling, VA, Stylus.
- Gudykunst, W. 2005. *Theorizing about intercultural communication*. Thousand Oaks, Sage.
- Hall, E. T. 1981. *Beyond culture*. New York, NY, Doubleday.
- Hall, M., Ainsworth, K., & Telling, S. 2012. *Training and assessment in intercultural competence, A critical review of contemporary practice in business education*. Aston Business School. Recuperado de www.heacademy.ac.uk/system/files/aston_interculturalcompetence_criticalreview.pdf

- Haven, K. 2007. *Story proof, The science behind the startling power of story*. Westport, CT, Libraries Unlimited.
- Haven, K. 2014. *Story smart, Using the science of story to influence, persuade, inspire and teach*. Westport, CT, Libraries Unlimited.
- Hofstede, G. 2001. *Culture's consequences, Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2.^a ed.). Thousand Oaks, Sage.
- Holliday, A., Hyde, M., & Kullman, J. 2010. *Intercultural communication, An advanced resource book for students*. New York, Routledge.
- IEREST. 2015. *Intercultural education resources for Erasmus students and their teachers*. Koper, Annales University Press.
- Kim, Y. Y. 2009. The identity factor in intercultural competence. En D. K. Deardorff (dir.), *The SAGE Handbook of Intercultural Competence*. Thousand Oaks, CA, Sage.
- King, P. M., & Baxter-Magolda, M. B. 2005. A developmental model of intercultural maturity. *Journal of College Student Development*, vol. 46 n° 6, p. 571-592.
- Mezirow, J. 1990. How critical reflection triggers transformative learning. *Fostering Critical Reflection in Adulthood*, San Francisco, Jossey-Bass, p. 1-20.
- Nwosu, P. 2009. Understanding Africans' conceptualizations of intercultural competence. En D. K. Deardorff (Ed.), *The Sage handbook of intercultural competence*. Thousand Oaks, CA, Sage.
- Pranis, K. 2005. *The little book of circle processes*. Pennsylvania, Good Books.
- Ritchhart, R., Church, M., & Morrison, K. (2011). *Making thinking visible, How to promote engagement, understanding, and independence for all learners*. San Francisco, Jossey-Bass.
- Shirts, G. 1977. *BaFa BaFa, A cross-cultural simulation game*. Del Mar, CA, Simile Two.
- Siblot, P. 1997. *Defining tolerance*. Paris, UNESCO.
- Spitzberg, B. H., & Changnon, G. 2009. Conceptualizing Intercultural Competence. En D. K. Deardorff (Ed.), *The SAGE Handbook of Intercultural Competence*. Thousand Oaks, CA, Sage (p. 2-52).
- Stringer, D. M., & Cassidy, P. A. 2009. *52 activities for improving cross-cultural communication*. Yarmouth, ME, Intercultural Press.
- Thiagarajan, S., & Thiagarajan, R. 2011. *Barnga, A simulation game on cultural clashes, 25th anniversary edition*. Londres, Nicholas Brealey.

- Ting-Toomey, S. 1999. *Communicating across cultures*. New York, NY, Guilford.
- Triandis, H. C. & Brislin, R. 1979. *Handbook of cross-cultural psychology*. Boston, Allyn & Bacon.
- UNESCO. 1996. *La Educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI (Compendio)*. Paris, UNESCO.
- UNESCO. 2001. *UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity*. Paris, UNESCO.
- UNESCO. 2013a. *UNESCO's programme of action: Culture of peace and non-violence*. Paris, UNESCO.
- UNESCO. 2013b. *Intercultural competences: Conceptual and operational framework*. Paris, UNESCO.
- UNESCO. 2015. *Educación para la ciudadanía mundial: Temas y objetivos de aprendizaje*, UNESCO.
- UNESCO. 2017. *Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Objetivos de aprendizaje*. Paris, UNESCO.
- UNESCO 2017. *Competencias interculturales: Marco conceptual y operativo*. Bogotá: Cátedra UNESCO –Diálogo intercultural, Universidad Nacional de Colombia.
- UNESCO 2018. *Global citizenship education: Taking it local*. Paris, UNESCO.
- Wang, Y., Deardorff, D. K., & Kulich, S. 2017. Intercultural competence in international higher education: A Chinese perspective. En D. K. Deardorff & L. Arasaratnam-Smith (Eds.), *Intercultural competence in higher education: International approaches, assessment and application*. Londres, Routledge.
- Zwicky, C. 2005. The circle process in schools. En K. Pranis (Ed.), *The little book of circle processes*. Pennsylvania, Good Books (p. 71-73).

Lecturas recomendadas en la formación para facilitar los Círculos de narraciones para el desarrollo de competencias interculturales

- Bennett, J. 2012. The developing art of intercultural facilitation. En K. Berardo et D. K. Deardorff (Eds.), *Building cultural competence*. Sterling, VA, Stylus. Recuperado de https://sty.presswarehouse.com/sites/stylus/resrcs/chapters/1579228046_otherchap.pdf

- Bennett, M. 1998. Intercultural communication, A current perspective. En M. J. Bennett (Ed.), *Basic concepts of intercultural communication, Selected readings*. Yarmouth, ME, Intercultural Press. Recuperado de www.mairstudents.info/intercultural_communication.pdf
- Deardorff, D. K. (s/f). *Theory reflections, Intercultural competence framework*. Recuperado de https://www.nafsa.org/_File/_/theory_connections_intercultural_competence.pdf
- Leeds-Hurwitz, W. 2014. *Intercultural communication*. Recuperado de <https://centerforinterculturaldialogue.files.wordpress.com/2014/03/key-concept-intercultural-comm.pdf>
- UNESCO. 2017. *Competencias interculturales: Marco conceptual y operativo*. Bogotá: Cátedra UNESCO –Diálogo intercultural, Universidad Nacional de Colombia.

Materiales didácticos para el desarrollo de competencias interculturales

Esta lista de recursos incluye una selección de libros sobre herramientas específicas de formación intercultural, que pueden ayudar a capacitar a los facilitadores de los Círculos de narraciones, así como a aquellos que deseen aprender más sobre la teoría y el conocimiento intercultural, y sitios web de recursos interculturales adicionales. Hasta la fecha, los recursos incluidos aquí son los que están disponibles principalmente en inglés. Sin embargo, es importante reconocer que hay muchos otros recursos interculturales disponibles en muchos otros idiomas además del inglés. Por lo tanto, esta lista sirve sólo como punto de partida y es un trabajo en curso, ya que se siguen añadiendo y desarrollando recursos interculturales en muchos idiomas de todo el mundo (véase el sitio web de ICC Global, que figura a continuación, para obtener recursos adicionales, incluidos los recursos en otros idiomas).

- Berardo, K., & Deardorff, D. K. 2012. *Building cultural competence, Innovative activities and models*. Sterling, VA, Stylus.
- Consejo de Europa. 2015. *TASKs for democracy: 60 activities to learn and assess transversal attitudes, skills, and knowledge*. Estrasburgo, Consejo de Europa.
- Fantini, A. E. 1997. *New ways in teaching culture*. Alexandria, VA, TESOL.
- Fowler, S., & Mumford, M. (Eds.). 1995/1999. *Intercultural sourcebook, Crosscultural training methods*. Yarmouth, ME, Intercultural Press, vol. 1 & 2.

- Hughes, G., & Thiagarajan, S. 2013. *Photo Jolts! Image-based activities that increase clarity, creativity, and conversation*. SAH. Amazon.
- Kappler-Mikk, B., Cohen, A. D., & Paige, R. M. 2009. *Maximizing study abroad, An instructional guide to strategies for language and culture learning and use*. Minneapolis, MN, Center for Advanced Research on Language Acquisition.
- Kohls, L. R., & Knight, J. 1994. *Developing intercultural awareness, A crosscultural training handbook* (2.^a ed.). Yarmouth, ME, Intercultural Press.
- Seelye, H. N. 1996. *Experiential activities for intercultural learning*. Yarmouth, ME, Intercultural Press.
- Storti, C. 2017. *Cross-cultural dialogues. 74 brief encounters with cultural difference* (2.^a ed.). Boston, Intercultural Press.
- Stringer, D. M., & Cassidy, P. A. 2003. *52 activities for exploring value differences*. Yarmouth, ME, Intercultural Press.
- Stringer, D. M., & Cassidy, P. A. 2009. *52 activities for improving cross-cultural communication*. Yarmouth, ME, Intercultural Press.

Algunos sitios web útiles sobre instrumentos y recursos interculturales

- Autobiography of Intercultural Encounters. Recuperado de <https://www.coe.int/en/web/autobiography-intercultural-encounters>
- CEFCult Toolkit for Intercultural Communicative Competence Training Materials. Recuperado de http://cefcult.eu/data/cefcult_toolkit_students_2011-11FIN.pdf
- Critical Incidents for Intercultural Communication, An Interactive Tool for Developing Awareness, Knowledge, and Skills. Recuperado de <https://www.norquest.ca/NorquestCollege/media/pdf/centres/intercultural/CriticalIncidentsBooklet.pdf>
- ICC Global: Global Network on Intercultural Competence Development. Recuperado de www.iccglobal.org
- IEREST Intercultural Education Resources for Erasmus Students and Teachers. Recuperado de www.ierest-project.eu
- Intercultural Communication Bibliography. Recuperado de <https://www.awesomelibrary.org/multicultural-training.html>
- Intercultural Communication Institute. Recuperado de <https://www.intercultural.org>

- Intercultural communication resource pack. SALTO Youth. Recuperado de www.salto-youth.net/downloads/4-17-1789/Booklet%20Intercultural%20Communication%20Resource%20Pack.pdf
- Intercultural training exercise pack. Recuperado de <https://www.culturewise.net/wp-content/uploads/2019/04/Cultural-awareness-training-exercise-pack.pdf>
- NAFSA Intercultural Activity Toolkit. Recuperado de <https://www.nafsa.org/professional-resources/browse-by-interest/intercultural-activity-toolkit>
- Port-folio on Intercultural Competences Based on Human Rights (UNESCO). Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002311/231132m.pdf>
- UNESCO, e-Platform on Intercultural Dialogue. Recuperado de <https://en.unesco.org/interculturaldialogue/>
- What's up with culture, website, University of Pacific. Recuperado de www2.pacific.edu/sis/culture/

Algunas publicaciones sobre conceptos y teorías interculturales

- Asante, M. K., Miike, Y., & Yin, J. (Eds.). 2013. *The global intercultural communication reader* (2.^a ed.). Londres, Routledge.
- Baiutti, M. 2016. Rethinking the concept of intercultural conflict, Italian Returnees' attitudes towards others during a cultural conflict. *FLEKS Scandinavian Journal of Intercultural Theory and Practice*, vol. 3 n° 1, p. 1-18.
- Baldwin, J. R., Coleman, R. M., Gonzalez, A., & Shenoy-Packer, S. 2014. *Intercultural communication for everyday life*. Hoboken, NJ, Wiley-Blackwell.
- Bennett, M. J. (Ed.) 2013. *Basic concepts of intercultural communication, Paradigms, principles, and practices* (2.^a ed.). Boston, MA, Intercultural Press.
- Berry, J. W., Phinney, J. S., San, D. S., & Vedder, P. 2012. *Immigrant youth in cultural transition, Acculturation, identity, and adaptation across national contexts*. New York, NY, Taylor and Francis Group.
- Byram, M. 1997. *Teaching and assessing intercultural communicative competence*. Clevedon, Multilingual Matters.
- Byram, M. 2008. *From foreign language education to education for intercultural citizenship, Essays and reflections*. Clevedon, Multilingual Matters.

- Chen, G. M., & Dai, X. 2014. *Intercultural communication competence, Conceptualization and its development in cultural contexts and interactions*. Newcastle Upon Tyne, UK, Cambridge Scholars Publishing.
- Cheong, P. H., Martin, J. N., & Macfadyen, L. P. 2012. *New media and intercultural communication, Identity, community and politics*. New York, NY, Peter Lang Publishing.
- Churchill, R. P. 2006. *Human rights and global diversity*. Upper Saddle River, NJ, Pearson and Prentice Hall.
- Clayton, J. 2002. *One classroom, many worlds*. Portsmouth, NH, Heinemann.
- Cooper, P. J., Calloway-Thomas, C., & Simonds, C. J. 2007. *Intercultural communication, A text with readings*. Boston, MA, Pearson and Allyn and Bacon.
- Consejo de Europa. 2012. *Intercultural competence for all: Preparation for living in a heterogeneous world*. Strasbourg, Council of Europe.
- Consejo de Europa. 2014. *Developing intercultural competence through education*. Strasbourg, Council of Europe.
- Consejo de Europa. 2016. *Competence for democratic culture: Living together as equals in culturally diverse democratic societies*. Estrasburgo, Consejo de Europa
- Dearhoff, D. K. 2009. *The SAGE handbook of intercultural competence*. Thousand Oaks, CA, Sage.
- Fennes, H., & Hapgood, K. 1997. *Intercultural learning in the classroom*. London, UK.
- Fouad, N. A., & Arredondo, P. 2007. *Becoming culturally oriented, Practical advice for psychologists and educators*. Washington, DC, American Psychologists Press.
- Gannon, M. J., & Pillai, R. K. 2012. *Understanding global cultures, Metaphorical journeys through 31 nations, clusters of nations, continents, and diversity* (5.^a ed.). Thousand Oaks, CA, Sage.
- González, A., Houston, M., & Chen, V. 2011. *Our voices, Essays in culture, ethnicity, and communication, An intercultural anthology* (5.a ed.). New York, NY, Oxford University Press.
- Guerrero, L. K., & Hecht, M. (Eds.). 2007. *The nonverbal communication reader, Classic and contemporary readings* (3.^a ed.). Prospect Heights, IL, Waveland Press.
- Hall, E. T. 1981. *Beyond culture*. New York, NY, Doubleday.

- Hecht, M. L. (Ed.). 1998. *Communicating prejudice*. Thousand Oaks, CA, Sage.
- Henderson, G., Spigner-Littles, D., & Hall Millhouse, V. 2006. *A practitioner's guide to understanding indigenous and foreign cultures*. Springfield, IL, Charles C. Thomas.
- Hofstede, G. J., Pedersen, P. B., & Hofstede, G. 2002. *Exploring culture, Exercises, stories and synthetic cultures*. Boston, Intercultural Press.
- Holmes, P. 2015. "The cultural stuff around how to talk to people" immigrants' intercultural communication during a pre-employment work-placement. *Language and Intercultural Communication*, vol. 15 n° 1, 109-124.
- Holmes, P., & Dervin, F. 2016. The cultural and intercultural dimensions of English as a Lingua Franca. En *Languages for intercultural communication and education*. Clevedon, Multilingual Matters, vol. 29.
- Holmes, P., & O'Neill, G. 2012. Developing and evaluating intercultural competence: Ethnographies of intercultural encounters. *International Journal of Intercultural Relations*, vol. 36, n° 5, p. 707-718.
- Hua, Z. (Ed.). 2011. *The language and intercultural communication reader*. New York, NY, Routledge.
- Jackson, J. 2012. *The Routledge handbook of language and intercultural communication*. New York, NY, Routledge.
- Jackson, J. 2014. *Introducing language and intercultural communication*. New York, NY, Routledge.
- Jandt, F. E. 2015. *An introduction to intercultural communication, Identities in a global community* (8.ª ed.). Thousand Oaks, CA, Sage.
- Kim, U., Yang, K. S., & Hwang, K. K. (Eds.). 2006. *Indigenous and cultural psychology, Understanding people in context*. New York, NY, Springer SBM Publications.
- Landis, D., Bennett, J. M., & Bennett, M. J. (Eds.). 2004. *Handbook of intercultural training* (3.ª ed.). Thousand Oaks, CA, Sage Publications.
- LeBaron, M., & Pillay, V. 2006. *Conflict across cultures, A unique experience bridging differences*. Boston, MA, Nicholas Brealey.
- Lederach, J. P. 2002. *A handbook of international peacebuilding, Into the eye of the storm*. San Francisco, CA, Jossey-Bass.
- Lederach, J. P. 2011. *Building peace, Sustainable reconciliation in divided societies*. Washington, DC, United States Institute of Peace.
- Leeds-Hurwitz, W. 1993. *Semiotics and communication, Signs, codes, cultures*. Abingdon, UK, Routledge.

- Lustig, M. W., & Koester, J. 2012. *Intercultural competence, Interpersonal communication across cultures* (7.^a ed.). Upper Saddle River, NJ, Pearson Prentice Hall.
- Mansouri, F. (Ed.) 2019. *Interculturalism at the crossroads: Comparative perspectives on concepts, policies and practices*. Paris, UNESCO.
- Martin, J. N., & Nakayama, T. K. 2012. *Intercultural communication in contexts* (6.^a ed.). Boston, MA, McGraw-Hill.
- Martin, J. N., & Nakayama, T. K. 2014. *Experiencing intercultural communication, An introduction* (5.^a ed.). Boston, MA, McGraw-Hill.
- Martin, J. N., Nakayama, T. K., & Flores, L. A. (Eds.). 2002. *Readings in intercultural communication, Experiences and contexts* (2.^a ed.). Boston, MA, McGrawHill.
- Matsumoto, D. (Ed.). 2010. *APA handbook of intercultural communication*. Washington, DC, American Psychological Association.
- Molinsky, A. 2013. *Global dexterity, How to adapt your behavior across cultures without losing yourself in the process*. Boston, MA, Harvard Business Review Press.
- Neuliep, J. W. 2014. *Intercultural communication, A contextual approach* (6.^a ed.). Thousand Oaks, CA, Sage.
- Oetzel, J. G. 2008. *Intercultural communication, A layered approach*. Boston, MA, Allyn and Bacon.
- Orbe, M. P., & Harris, T. M. 2013. *Interracial communication, Theory into practice* (3.^a ed.). Belmont, CA, Wadsworth.
- Paige, R. M. (Ed.) 1993. *Education for the intercultural experience*. Yarmouth, ME, Intercultural Press.
- Paulston, C. B., Kiesling, S. F., & Rangel, E. S. (Eds.). 2012. *The handbook of intercultural discourse and communication*. Malden, MA, Wiley-Blackwell.
- Payne, R. K. 2005. *Framework for understanding poverty*. Highlands, TX, Aha! Process.
- Pedersen, P., Crethar, H., & Carlson, J. 2008. *Inclusive cultural empathy*. Washington, DC, American Psychological Association.
- Peterson, B. 2004. *Cultural intelligence, A guide to working with people from other cultures*. Yarmouth, ME, Nicholas Brealey (Intercultural Press).
- Prince, D. W., & Hoppe, M. H. 2007. *Communicating across cultures*. Hoboken, NJ, Pfeiffer.

- Rothenberg, P. 2006. *Beyond borders, Thinking critically about global issues*. New York, NY, Worth Publishers.
- Samovar, L. A., Porter, R. E., & McDaniel, E. R. (Eds.). 2014. *Intercultural communication, A reader* (14.^a ed.). Independence, KY, Cengage Learning.
- Saphiere, D. H., Mikk, B. K., & DeVries, B. I. 2005. *Communication highwire, Leveraging the power of diverse communication styles*. Yarmouth, ME, Intercultural Press (Nicholas Brealey).
- Schaetti, B. F., Ramsey, S. J., & Watanabe, G. C. 2008. *Personal leadership, A methodology of two principles and six practices*. Seattle, WA, Flying Kite Publications.
- Shaules, J. 2007. *Deep culture, The hidden challenges of global living*. Buffalo, NY, Multilingual Matters.
- Sorrells, K. 2012. *Intercultural communication, Globalization and social justice*. Thousand Oaks, CA, Sage.
- Spencer-Oatey, H., & Franklin, P. 2009. *Intercultural interaction, A multidisciplinary approach to intercultural communication*. New York, Palgrave Macmillan.
- Sternberg, R. J. (Ed.). 2005. *The psychology of hate*. Washington, DC, American Psychological Association.
- Storti, C. 2007. *The art of crossing cultures* (2.^a ed.). Yarmouth, ME, Intercultural Press.
- Storti, C. 2011. *Figuring foreigners out, A practical guide*. Yarmouth, ME, Nicolas Brealey.
- Ting-Toomey, S. 1999. *Communicating across cultures*. New York, NY, Guilford.
- Ting-Toomey, S., & Chung, L. C. 2011. *Understanding intercultural communication* (2.^a ed.). Cary, NC, Oxford University Press.
- Ting-Toomey, S., & Oetzel, J. G. 2001. *Managing intercultural conflict effectively*. Thousand Oaks, CA, Sage.
- UNESCO 2013. *Intercultural competences: conceptual and operational framework*. Paris, UNESCO.
- Ward, C. 2013. *Beyond culture shock*. New York, NY, Routledge.

3 Material de apoyo

I – Ficha de información de los Círculos de narraciones de la UNESCO

Los Círculos de narraciones fueron diseñados como una práctica herramienta para desarrollar competencias interculturales, que puede ser utilizado en diversos lugares del mundo, pueden ser aplicados fuera de los entornos educativos formales, y pueden ser conducidos por quienes no tienen una sólida formación en conocimiento de la interculturalidad. Nota: La UNESCO ha llevado a cabo con éxito este proyecto piloto en Tailandia, Zimbabue, Costa Rica, Austria, Túnez, Turquía y Vanuatu. Estos también se han puesto a prueba en China y en varios lugares de los Estados Unidos.

Los Círculos de narraciones son una estrategia adaptable y práctica que puede ser utilizada en muchos contextos y situaciones diferentes alrededor del mundo para desarrollar las competencias interculturales de los participantes y cerrar las brechas que los separan. Competencias interculturales se definen en términos generales como: las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) necesarias para mejorar las *interacciones humanas en medio de las diferencias, ya sea dentro de una misma sociedad (diferencias debidas a la edad, el género o la religión), (estatus socioeconómico, afiliación política, etnia, etc.), o a través de las fronteras.*

Los Círculos de narraciones son una estrategia estructurada aunque adaptable a los diversos contextos, que se centra en los elementos fundamentales del desarrollo de competencias interculturales, incluyendo el respeto, la escucha, la curiosidad, la autoconciencia y reconocimiento de otras conciencias, la reflexión, el compartir, la empatía y la construcción de relaciones. La clave para desarrollar competencias interculturales a través de los Círculos de narraciones está en la instrucción de motivación que se utiliza para obtener el intercambio de experiencias personales. (Más de una docena de instrucciones motivacionales se pueden encontrar en este Manual para facilitar los Círculos de narraciones). Esta estrategia funciona para el desarrollo de competencias interculturales sólo cuando se utiliza con una sesión completa y una discusión de seguimiento con los participantes.

El número de participantes puede variar dramáticamente, ya que se necesitan grupos pequeños de 5 personas para la actividad, así que esto puede variar de 5-500+. Es importante que los grupos pequeños sean lo más diversos

posible (por ejemplo, sexo, edad, orígenes diferentes). Todos los miembros de los grupos pequeños deben ser capaces de hablar y entender el mismo idioma.

Los Círculos de narraciones se pueden utilizar en una amplia variedad de entornos, incluyendo escuelas, comunidades, organizaciones internacionales de desarrollo, organizaciones religiosas y capacitaciones profesionales (por ejemplo, en atención médica, servicios policiales y formación de maestros).

Nota: Los Círculos de narraciones no son un taller o capacitación intercultural. Es muy importante que los Círculos sean asumidos como experiencias o actividades (pero no como un taller o capacitación, a menos que se usen como parte de una capacitación intercultural más amplia).

Por favor, programe *un mínimo* de 90 minutos para los Círculos, aunque es preferible que se le asigne más tiempo. Un *esquema general* incluiría lo siguiente:

10-15 minutos	Bienvenida, introducción, presentación general
10 minutos	Introducción a los Círculos de narraciones: ¿Por qué? (desarrollar competencias interculturales), e instrucciones (enfatar la <i>escucha para la comprensión</i>) y repaso del folleto general.
5-10 minutos	Reunirse en grupos pequeños (de cinco a seis personas cada uno).
35-45 minutos	Círculos de narraciones en los grupos pequeños.
15 minutos	Informe y conclusiones de todo el grupo

Nota: Se pueden incluir otros eventos alrededor de los Círculos, por ejemplo, al inicio y/o final puede haber una comida o una exhibición de artes escénicas.

II - Folleto general, para ser usado en los pequeños grupos.

Este es el folleto general para usar en los grupos pequeños. Por favor escriba las instrucciones que se van a usar.

A – Círculos de narraciones: construcción de competencias interculturales

Estás a punto de participar en una experiencia de Círculo de narraciones con el propósito de desarrollar competencias interculturales. La siguiente es una información importante para ti. Por favor, lee esto primero antes de empezar.

Los objetivos de los Círculos de narraciones relacionados con el desarrollo de competencias interculturales y la comunicación a través de las diferencias:

- **Demostrar respeto por los demás.**
- **Practique la escucha para la comprensión.**
- **Cultivar la curiosidad sobre las similitudes y diferencias con los demás.**
- **Aumentar la autoconciencia cultural.**
- **Desarrollar empatía.**
- **Participar en la reflexión crítica sobre el propio desarrollo de las competencias interculturales, así como sobre la experiencia intercultural**
- **Desarrollar relaciones con otras personas culturalmente diferentes.**

Recuerda:

- a) Cada persona tiene una experiencia personal que puede ser compartida.
- b) Todos tenemos algo que aprender de los demás.
- c) La *escuchar para la comprensión* puede ser transformadora.

Las pautas del Círculo de narraciones incluyen:

- Mantener la confidencialidad;
- Sé tú mismo;
- Hablar sólo desde tu propia experiencia;
- Sé genuino y auténtico;
- Mantener el compartir simple, claro y enfocado;
- Mantener la intención positiva;
- Estar cómodo en su propio estilo (por ejemplo, sentarse, pararse, usar gestos).

Instrucciones para los Círculos de narraciones

Resumen: Siéntense en círculo, pónganse de acuerdo en un signo no verbal para indicar el final del tiempo asignado a alguien, y acuerden juntos que todos ustedes estarán de acuerdo con los parámetros de tiempo. La persona a la derecha del narrador es el cronometrador. La persona que comienza es la persona cuyo cumpleaños es el más cercano a hoy. Ahora preséntense usando la indicación en el paso #1, que sigue. Después de las presentaciones (#1), tome turnos para compartir su historia (usando la indicación en #2) - los otros necesitan de la escucha para la comprensión y no interrumpir, hacer preguntas o hacer comentarios. Simplemente escuchar. Luego, la siguiente persona cuenta su historia hasta que todas las personas en el círculo hayan contado las suyas, sin interrupción o comentario. Asegúrese de escuchar atentamente ya que se le pedirá que comparta una síntesis retrospectiva de cada historia al final (#3). Una síntesis retrospectiva es algo que fue memorable para ti en la historia que fue narrada. Prepárese para compartir esto en 15 segundos o menos para cada historia (¡debe ser rápido!).

1) Siéntese en círculo, y en dos minutos o menos, preséntese brevemente _____.

Sin interrupciones, comentarios o preguntas. Tomen turnos para presentarse.

2) En tres minutos o menos, _____

Sin interrupciones, comentarios o preguntas.

3) Una vez que todas las historias hayan sido compartidas, entonces participe en el momento de la síntesis retrospectiva: vuelva a la primera historia, y cada persona (que no sea el narrador) compartirá una parte memorable de la historia del otro (en 15 segundos o menos).

Luego pasamos a la segunda historia, y así sucesivamente, hasta que se hayan compartido la síntesis retrospectiva de todas las historias contadas.

4) Una vez que se hayan compartido las síntesis retrospectivas discutan juntos algunas de las siguientes preguntas en el tiempo restante. **Por favor tenga en cuenta el uso del tiempo para que el grupo pueda terminar a la hora solicitada.*

Preguntas para la discusión

- 1) ¿Qué temas comunes escuchó en las historias?
- 2) ¿Qué te sorprendió?
- 3) ¿Qué te retó en las historias que escuchaste?
- 4) ¿Qué aprendiste de ti mismo a través de esta experiencia?

Tomado de *Manual para el desarrollo de competencias interculturales: Círculos de narraciones*. De Darla K. Deardorff, UNESCO/Cátedra UNESCO –Diálogo intercultural. Universidad Nacional de Colombia. 2020.

III - Instrucciones

A. *Ejemplos de instrucciones en los Círculos de narraciones (para ser usado en el mismo grupo pequeño)*

Primera ronda de “familiarización”

Los siguientes son ejemplos de instrucciones; el facilitador **sólo usará una**. El objetivo principal de esta primera ronda es ayudar a los participantes a conocerse, comenzar a construir confianza y comenzar a sentirse cómodos compartiendo entre sí interculturalmente (lo que significa que comienzan a revelar algo acerca de sus propios antecedentes con un estímulo que se dirige más a temas placenteros, como la comida, las vacaciones, etc.). Tenga en cuenta que, aunque los participantes ya se conozcan entre sí, sigue siendo útil emplear el procedimiento de “familiarización” para fomentar la confianza en los grupos más pequeños.

- 1) Por favor, dinos tu nombre y la historia de tu nombre. (¿Qué significa? ¿Cómo llegaste a tener este nombre?)*
- 2) Por favor dinos tu nombre y tres palabras o frases que describan tus antecedentes y por qué esas palabras o frases son importantes para ti.
- 3) Por favor, cuéntanos acerca de un objeto o foto que trajiste contigo y que nos diga algo sobre ti y tus antecedentes.
- 4) ¿Cuál es tu fiesta o festival favorito, y por qué es tu favorito?
- 5) ¿Cuál es el alimento favorito que comerías y cómo se relaciona eso con tus antecedentes?

Segunda ronda de “competencias interculturales”

Los siguientes son ejemplos de instrucciones de competencias interculturales; el facilitador **sólo usaría una**, aunque si hay tiempo suficiente para participar en la síntesis retrospectiva después de cada instrucción más el tiempo de la sesión de retroalimentación, entonces se podría usar una segunda instrucción. Nótese que es importante que la pregunta seleccionada esté alineada con el resultado general deseado de un mayor desarrollo de competencias interculturales (véanse los objetivos específicos enumerados en la pág. 22).

* NRT. Esta sugerencia es aplicable cuando se trata de nombres que tienen un significado particular en la tradición y el lenguaje de la comunidad cultural a la que se pertenece. Tal vez no sea útil en tradiciones culturales en la que los nombres carecen de un significado especial.

- 1) ¿Cuál ha sido una de las interacciones más positivas que has tenido con una(s) persona(s) que es diferente(s) de ti, y qué fue lo que hizo que esta fuera una experiencia tan positiva?
- 2) ¿Cuál es tu primer recuerdo de la diferencia (cuando aprendiste o te diste cuenta de que eras diferente de otra persona)?
- 3) ¿Cuál es una experiencia memorable que has tenido con una(s) persona(s) diferente(s) a ti (edad, religión, género, nivel socioeconómico, cultura, nacionalidad, etc.), y qué aprendiste de ti mismo y/o de la otra persona en esa experiencia?
- 4) ¿Cuál es una de las interacciones más desafiantes que has tenido con una persona(s) de otro origen, y qué aprendiste de esto?
- 5) ¿Cuál ha sido un malentendido cultural memorable que has tenido, y qué aprendiste de esto?
- 6) Describe a alguien que conozcas personalmente o que te conozca (a través de los medios de comunicación, en la Historia, etc.) que sientas que puede llevarse bien con los demás, especialmente con aquellos que son diferentes a esa persona. ¿Qué es lo que ayuda a esa persona a llevarse bien con los demás?
- 7) Describe un momento en que te diste cuenta de que creías en un estereotipo que no era cierto, acerca de un grupo del que eres parte o de un grupo del que no eres parte ¿Qué ha pasado?
- 8) Describe a un líder que parece relacionarse bien con personas de diferentes orígenes. ¿Cuáles son las cualidades que admiras en esta persona y por qué? ¿Cuáles de estas cualidades son importantes para las interacciones positivas con los demás?
- 9) ¿Cuál podría ser una metáfora de tu propia experiencia, que ilustre cómo se puede superar un choque cultural?
- 10) Describe un momento en que te sentiste apoyado por una comunidad (de amigos, colegas, familiares, vecinos). ¿Cómo describirías a esta comunidad en términos de similitudes y diferencias, y cómo demostró su apoyo?

Tomado de *Manual para el desarrollo de competencias interculturales: Círculos de narraciones*. De Darla K. Deardorff, UNESCO/Cátedra UNESCO –Diálogo intercultural. Universidad Nacional de Colombia. 2020.

B. Criterios para desarrollar o adaptar las instrucciones de los Círculos de narraciones

El propósito de las instrucciones utilizadas en los Círculos de narraciones consiste en que los participantes reflexionen sobre sus propias experiencias personales, con aquellos que son diferentes a ellos y compartan una experiencia para que los demás en el grupo puedan empezar a ver el mundo desde una perspectiva diferente. Para desarrollar o adaptar las instrucciones para su uso en los Círculos, el mensaje necesita ajustarse a los siguientes parámetros:

- Se trata de un acontecimiento específico.
- Implica la experiencia personal de cada quien.
- Se enmarca como una pregunta o afirmación abierta (es decir, “Háblanos de un momento en el que tú...”).
- Implica algún tipo de *elemento intercultural*, es decir, que el estímulo se refiere a diferencias o similitudes culturales, a una interacción con los que son diferentes, o a algún tipo de relación que implique similitud o diferencia. Nótese aquí que la diferencia puede estar relacionada con el género, la edad, la religión, el origen socioeconómico, la ubicación geográfica, el origen étnico, etc.
- Incluye un elemento de “lecciones aprendidas” u otro elemento de reflexión.
- Es apropiado que la persona *comparta*.
- Es apropiado para este contexto local y cultural.
- Es *relevante* para todos los participantes (esto es particularmente importante para asegurar cuando se trabaja con niños y jóvenes).

Al desarrollar o adaptar una pregunta para usar, asegúrese que esta no sea demasiado general o genérica. Por ejemplo, “Háblanos de algunos retos difíciles en tu vida” es demasiado general y genérico y no implica un elemento intercultural explícito.

IV - Directrices para los facilitadores

A. Sesión recapitulativa de los Círculos de narraciones

Esta es una guía sugerida para aquellos que son nuevos en la orientación de los Círculos de narraciones. Se invita a los facilitadores a adaptar cualquiera de las partes de esta guía según sea necesario y apropiado para el contexto específico.

Empiece por hacerse un par de preguntas sobre su propia experiencia:

- 1) ¿Qué fue memorable para usted acerca de lo que escuchó? (Las posibles respuestas pueden ser “lo parecidos que somos”, “que compartimos sentimientos parecidos”, “lo importante que es compartir o escuchar”).
- 2) ¿Qué fue lo que le sorprendió? (Podría existir una variedad de respuestas aquí, dependiendo de las indicaciones utilizadas).
- 3) ¿Qué lo retó en las historias que escuchó? (Las posibles respuestas pueden ser “lo difícil que fue escuchar sin interrumpir o hacer preguntas” o, “lo difícil que fue compartir sobre mí mismo”).

Luego pase a hacer preguntas más relacionadas con el desarrollo de competencias interculturales (recuerde que las marcadas con * son las más importantes a incluir):

- 4) *¿Qué aprendió sobre usted mismo a través de esta experiencia? (Esto se refiere a la meta de incrementar una mayor conciencia cultural).
- 5) *¿Qué temas en común escuchó en las historias? (Las posibles respuestas de los temas comunes podrían tratar sobre compartir emociones similares o roles similares.)
- 6) *¿Qué desearía explorar después de escuchar estas narraciones? ¿Qué es lo que le interesa o quiere aprender sobre las similitudes y diferencias con otras personas (esto se refiere a la meta de cultivar la curiosidad sobre similitudes y diferencias con otros)? Las posibles respuestas pueden incluir el deseo de aprender más acerca de las tradiciones de otras personas, el deseo de escuchar más acerca de sus experiencias individuales, o tal vez ir a visitar un lugar que fue mencionado en la narración.
- 7) *¿Cómo le ha ayudado esta experiencia a **practicar la escucha para la comprensión** (esto se refiere a la meta de la escucha relacionada con el desarrollo de la competencia intercultural)? ¿Desarrolló la empatía?

Luego, formule preguntas de una “perspectiva más amplia”, que sintetizen el aprendizaje de la experiencia en acción:

- 8) Complete esta declaración: Solía pensar... ahora pienso... (un ejemplo podría ser: “Solía pensar que los estudiantes internacionales sólo querían permanecer juntos, ahora pienso que tal vez no sepan cómo hacer amigos en la cultura que los acoge, así que seré más consciente de cómo me relaciono con los estudiantes internacionales y trabajaré en la creación de amistades”).
- 9) *Retrocediendo en la experiencia en sí misma, ¿cuáles son uno o dos conocimientos que has adquirido y que te ayudarán a relacionarte mejor con aquellos que son diferentes a ti?
- 10) *Como resultado de esta experiencia, ¿Qué harás ahora? (Las posibles respuestas podrían incluir: el deseo de continuar construyendo las relaciones que han comenzado aquí reuniéndose semanalmente para tomar café o té, preguntando a otros sobre sus experiencias y tratando de *escuchar mejor para entender*, leyendo más artículos sobre interculturalidad, organizando un Círculo de narraciones, y así sucesivamente. Este es un buen momento para mencionar el plan de acción que cada uno podría desarrollar. Vea más adelante en este Manual otro folleto una plantilla de plan de acción real.)
- 11) *¿De qué manera esta discusión de grupo más amplia le ha ayudado a obtener mayor información intercultural sobre cómo mejorar las relaciones que tenemos con aquellos que son diferentes a nosotros?
- 12) ¿Qué contribuciones positivas puedes hacer en tu comunidad o en tu contexto?

Después de esta sesión recapitulativa podría haber más discusiones sobre los próximos pasos en el desarrollo de las competencias interculturales, incluyendo cualquier seguimiento, así como las expectativas sobre el mantenimiento de las conexiones/relaciones dentro del grupo.

Esto podría ir seguido de algún tipo de presentación, o escuchar música, o escuchar una frase significativa o, incluso, tomar una foto de grupo o una despedida de grupo.

Recuerde discutir los siguientes pasos, incluyendo la finalización de planes de acción personales para el desarrollo de competencias interculturales, así como las expectativas sobre el contacto continuo, la construcción de relaciones y el diálogo intercultural.

FOLLETO “PLAN DE ACCIÓN DEL PARTICIPANTE”

Las competencias interculturales incluyen los siguientes elementos: Respeto, transparencia, flexibilidad, curiosidad, autoconciencia cultural, comprensión de las perspectivas de los demás, conocimiento específico de la cultura, escucha para la comprensión, observación, empatía, adaptabilidad, habilidades de comunicación.

1. Identifique 2-3 elementos interculturales en los que le gustaría centrarse:

(Ejemplo: ser más consciente de mis propios antecedentes culturales y su impacto en mi comportamiento y comunicación, adaptar mi comunicación a los demás, pensar en las perspectivas de los demás sobre diferentes temas, ser un mejor oyente/observador, escuchar más para entender).

2. ¿Qué hará para mejorar, desarrollar y practicar estos elementos de la interculturalidad?

(Ejemplo: construir una relación auténtica con alguien de otro origen, aprender más sobre la cultura de otro, buscar la influencia invisible de la cultura en todo, reunirse regularmente con alguien de otro origen, leer un libro sobre comunicación intercultural, tomar un curso intercultural, aprender un nuevo idioma, asistir a un evento comunitario dirigido principalmente a un grupo diferente al mío, reflexionar activamente sobre mi desarrollo de competencias interculturales, buscar regularmente a otros diferentes a mí).

3. ¿De qué manera continuarán interactuando de una forma positiva específicamente con aquellos que son diferentes a ustedes? ¿Qué más se puede hacer para fomentar las competencias interculturales?

**ESTRATEGIAS PARA LLEGAR A ESTAR MAS
CAPACITADO DESDE EL PUNTO DE VISTA
INTERCULTURAL**

- 1) Busque primero que todo entender: ¡*escuche para entender!*
- 2) Valorar a los demás como seres humanos.
- 3) Reconocer que la manera en que ves el mundo es sólo una manera. Hay muchas otras maneras.
- 4) Evitar hacer suposiciones sobre los demás.
- 5) Asumir una intención positiva (no lo tome como algo personal).
- 6) Ver el papel de la cultura en tu propio comportamiento, comunicación e identidad.
- 7) Buscar comprender el papel de la cultura en el comportamiento, la comunicación y la identidad de los demás.
- 8) Aprenda más sobre cómo se comunican los demás en interacciones interpersonales (más allá de las palabras).
- 9) Adapte su comunicación a las expectativas dentro de la situación particular.
- 10) Ser intencional sobre la participación en interacciones interculturales positivas.

Tomado de *Manual para el desarrollo de competencias interculturales: Círculos de narraciones*. De Darla K. Deardorff, UNESCO/Cátedra UNESCO –Diálogo intercultural. Universidad Nacional de Colombia. 2020.

B. Criterios para los facilitadores de los Círculos de narraciones.

El papel de los facilitadores en los Círculos de narraciones es presentar el proceso, dar instrucciones sobre el proceso (ver a continuación), organizar a los participantes en grupos pequeños, estar disponibles si surgen preguntas o problemas mientras los grupos pequeños participan en el proceso del Círculo, y facilitar el informe de la experiencia. Nótese que es importante que los facilitadores permanezcan como observadores de los grupos pequeños y NO sean miembros de los grupos pequeños, ya que esto impacta la dinámica de poder en el grupo.

Los criterios del orientador incluyen:

- Tener una presencia acogedora (lo que significa que sean accesibles y calmados);
- Aceptar a todos como dignos de respeto y demostrar respeto apropiado;
- Sentirse cómodo frente a un grupo;
- Estar familiarizado con el contexto y los antecedentes de los participantes del Círculo (incluyendo el conocimiento de las normas y expectativas culturales de los participantes y de la cultura en la que se está usando la herramienta);
- Dominar la *escucha para la comprensión*, la paciencia y la humildad, y estar dispuesto a compartir auténticamente, soportar la incertidumbre y la exposición emocional;
- Es apropiado para el contexto particular, es decir, los contextos culturales particulares pueden sugerir que aquellos de cierto género, religión o edad pueden ser más apropiados como facilitadores basados en las expectativas sociales dentro de ese contexto particular;
- Puede guiar cuidadosamente la discusión en grupo;
- En el mejor de los casos, exhibe competencias de facilitación intercultural (véase a continuación);
- Se relaciona bien con personas de diferentes orígenes (edad, religión, situación socioeconómica, cultura, género, etc.).

Competencias de un facilitador intercultural (tomado de Bennett, 2012, p. 14)

Un facilitador intercultural eficiente posee las siguientes habilidades:

- Comunicarse claramente con hablantes no nativos del idioma utilizado en el programa;
- Facilitar la formación de grupos con diversidad cultural (incluyendo turnos, uso del silencio, etc.)
- Adaptarse a diferentes formas de comunicación (verbal y no verbal);
- Suspender el enjuiciamiento de normas culturales ajenas;
- Reconocer los factores de riesgo específicos de la cultura de los participantes (pérdida de prestigio, identidad de grupo, estatus, etc.);
- Desarrollar múltiples marcos de referencia para interpretar el comportamiento;
- Demostrar buen juicio al seleccionar la interpretación más apropiada en una situación intercultural;
- Hacer preguntas formuladas con sensibilidad para evitar hacer suposiciones o demostrando parcialidad;
- Evitar modismos, jerga, lenguaje coloquial y aforismos;
- Reconocer el sesgo en las metas, el contenido, el proceso, los materiales, las instrucciones;
- Interpretar el comportamiento no verbal de manera culturalmente apropiada;
- Estar atento al uso del humor para determinar si es apropiado desde el punto de vista cultural; y
- Mostrar humildad cultural a través de palabras y acciones.

C. Consejos generales para los facilitadores de Círculos de narraciones

Los siguientes son algunos consejos generales de facilitación que surgieron de las lecciones aprendidas a través de los cinco proyectos piloto de la UNESCO a través del mundo para la propuesta de los Círculos de narraciones:

- Asegurarse que la difusión y la invitación a los Círculos de narraciones encuadren esta como una experiencia y declaren explícitamente el propósito (desarrollar y practicar competencias interculturales).
- Utilice co-facilitadores cuando sea posible.
- Seleccione y adapte los mensajes al contexto específico.
- Permita más tiempo si es posible (por lo menos dos horas).
- Asegúrese de dar tiempo suficiente para hacer el informe al final.
- Divida en grupos diversos de cinco cuando sea posible.
- Utilice un folleto (ver p. 93 para la muestra) si todos los participantes son capaces de leerlo (no presuponga que están alfabetizado), para que los subgrupos puedan recorrer los pasos por su cuenta.
- Asegúrese de enfatizar la importancia de practicar la escucha para la comprensión y explique lo que eso significa (ver p. 30 en este manual).
- Asegúrese de enfatizar la importancia de mantener la confidencialidad en los grupos pequeños.
- Tenga en cuenta que la persona que inicia el intercambio de narraciones en los subgrupos es la persona cuyo cumpleaños es «el más cercano a hoy» (es decir, justo antes o poco después de la fecha de hoy) y que la persona de la derecha toma nota de la hora para el narrador (e indica no verbalmente que utilizará un gesto acordado cuando no haya más tiempo).
- Los facilitadores deben asegurarse de que los participantes sigan las instrucciones para que el Círculo no se convierta en una discusión de grupo. El folleto es útil para ese propósito (si todos los participantes pueden leerlo). Si se utiliza el folleto, es útil destacar los elementos clave antes de que los subgrupos comiencen y asegurarse de que todos se comprometan a respetar las directrices y a responsabilizarse unos a otros.

- Los facilitadores no deben ser parte de los subgrupos y no deben andar por ahí para escuchar a los subgrupos, ya que esto es una violación de la confidencialidad entre ellos.
- Es posible que los organizadores deseen proporcionar materiales previos sobre competencias interculturales, así como perfiles de los participantes, si procede.
- Asegúrese de incluir una apertura y un final apropiados para la experiencia (como una citación, o música), que puedan ser diseñados o proporcionados por los propios participantes.

D. Consejos interculturales para los facilitadores del Círculo de narraciones

- Comuníquese claramente utilizando un lenguaje sencillo, parafraseando y reformulando las instrucciones.
- Absténgase de hacer preguntas de sí o no.
- Absténgase de llamar a algunas integrantes de los Círculos específicamente.
- Interpretar la comunicación y el comportamiento (incluyendo lo no verbal y lo que no se dice) de los participantes de múltiples maneras.
- Sea paciente.
- Sea muy consciente de su papel como facilitador, sobre todo de lo que es y cómo lo hace.
- Sea muy consciente de los comportamientos de sus participantes (observe y escuche cuidadosamente) y trate de entender esos comportamientos a través de los ojos de sus participantes, resistiéndose a juzgar o interpretar tales comportamientos a través de sus lentes.
- Demuestre humildad cultural, es decir, modele una actitud de «disposición y curiosidad para aprender» que demuestre que la forma en que el facilitador ve el mundo es sólo un punto de vista (frente a una actitud de «sabelotodo» de alguien que tiene “todas las respuestas”).

Consejos adicionales para la capacitación intercultural de los facilitadores

Para aquellos interesados en participar en el desarrollo de competencias interculturales con los participantes más allá del uso de los Círculos de narraciones, y en la utilización de herramientas interculturales adicionales, es importante recordar lo siguiente:

- a) Desarrollar objetivos claros y realistas en torno al desarrollo de competencias interculturales, recordando que los participantes se encuentran en diferentes etapas de su propio desarrollo intercultural.
- b) Reúnase con los participantes donde estén (averigüe cuáles son sus necesidades y preguntas) y asegúrese de que la formación intercultural (incluyendo contenidos y actividades) sea relevante para los participantes (es decir, que satisfaga sus necesidades).
- c) Crear un entorno de aprendizaje apropiado y seguro.
- d) Emparejar las actividades de formación y aprendizaje con los objetivos de formación establecidos.

- e) Reconocer que una formación intercultural de una sola vez suele ser insuficiente para alcanzar los objetivos de la formación (especialmente en lo que se refiere al desarrollo de competencias interculturales) e, idealmente, debe incluir varias iteraciones de formación intercultural a lo largo del tiempo.

(Para más información sobre el diseño e implementación de la capacitación en competencias interculturales, ver Gregersen-Hermans et Pusch, 2012).

E. Usando Círculos de Narraciones con niños y jóvenes

Los Círculos de narraciones funcionan bastante bien con los adultos. Cuando se usan los Círculos con niños y jóvenes (de 18 años o menos), hay que hacer algunos ajustes en el proceso para que la experiencia sea más apropiada con el grupo de edad más joven. Aquí van algunos consejos para tomar en cuenta cuando se usan los Círculos con niños y jóvenes:

- 1) No utilice un folleto (como el que se encuentra en la Sección III), pero guíe al grupo paso a paso a través del proceso del Círculo de narraciones como un grupo completo.
- 2) Asegurarse de que haya suficiente tiempo, incluyendo tiempo de descanso y tiempo de reflexión creativa.
- 3) Utilice un objeto simbólico para que sólo una persona hable a la vez en los subgrupos al momento en que esta comparta sus experiencias personales (ver p. 26).
- 4) Dedique tiempo a revisar las reglas básicas y utilice imágenes para ilustrarlas.
- 5) Minimizar las distracciones (incluso los dispositivos de cronometraje pueden convertirse en una distracción, aunque se puede utilizar algo como un temporizador de arena, siempre y cuando el elemento tiempo no reciba demasiada atención).
- 6) Si está en un salón de clases, puede ser útil tener un facilitador externo en lugar del maestro.
- 7) Inicie los Círculos de narraciones usando sólo dos o tres preguntas y haciendo que los subgrupos elaboren algún tipo de material visual en respuesta a cada pregunta (como un collage).
- 8) Si los Círculos van a ser usados en las escuelas, es crucial contar con el apoyo y la “aceptación” de los responsables de la escuela.
- 9) Si se utilizan evaluaciones, puede ser más útil tener imágenes en lugar de preguntas verbales de evaluación.

F. Creando un espacio seguro

(Adaptado de Chaitin, 2003)

- Cree un ambiente de apoyo (siguiendo las instrucciones de este Manual para implementar los Círculos de narraciones).
- Asegúrese de que todos los participantes estén allí voluntariamente (que no haya habido coacción).
- Sea muy claro sobre el propósito de los Círculos (son para desarrollar competencias interculturales).
- Moderar una comunicación abierta, genuina y honesta desde el comienzo del Círculo.
- Asegure a los participantes que, dentro del grupo, todos son considerados iguales (es decir, que ninguno de los participantes tiene más derechos que los demás y que todos reciben el mismo respeto). La igualdad dentro del círculo es clave para crear un espacio seguro.
- Asegure la confidencialidad y consiga que todos acepten compartir con otros solo si tienen su permiso.
- Considere la posibilidad de celebrar más de una reunión si parece que el grupo necesita más tiempo para conocerse, crear confianza y sentirse cómodo con los demás (consulte la sección de desafíos de este Manual para obtener más información al respecto).
- Establezca y mantenga juntas las reglas de juego. Las reglas son clave para establecer un espacio seguro.

Algunas reglas básicas para los Círculos de narraciones

- 1) Respetarse a sí mismo y a los demás.
- 2) Evite hacer suposiciones (aunque eso es muy natural en los seres humanos)¹.
- 3) No se ofenda personalmente por el modo en el qué o cómo se dice algo.
- 4) Presuma una intención positiva.
- 5) Hable sólo desde la experiencia personal y no en nombre de los demás.
- 6) Sea genuino y auténtico.

- 7) Absténgase de hacer juicios o comentarios críticos.
- 8) Mantenga la confidencialidad.
- 9) Responda a los demás en su grupo como un ser humano.

Condiciones para usar los Círculos de narraciones

- *Todos los participantes están dispuestos a participar en la experiencia.
- *Los participantes están interesados en desarrollar sus competencias interculturales.
- *Facilitadores experimentados se encuentran disponibles para guiar el proceso del Círculo.
- *Proporcione un espacio seguro (físicamente, mentalmente, emocionalmente) para que este proceso ocurra.
- *Proporcione suficiente tiempo para el proceso.
- *Asegurar la adecuación a las expectativas sociales y culturales del contexto.
- *Afirmar la importancia de la confidencialidad en lo que se comparte.
- *Afirmar la igualdad de todos los participantes en los círculos.

Nota

- ¹ Para evitar hacer suposiciones, es importante escuchar y observar muy cuidadosamente primero y luego considerar diferentes explicaciones para el tema de la conversación en cuestión. Esto a menudo puede comenzar preguntando, “*Ayúdame a entender por qué...*” Vea herramientas adicionales para más información en la herramienta OEEE.

G. Esquema general de la capacitación de facilitadores*

He aquí un resumen general de la capacitación para preparar a los facilitadores de los Círculos de narraciones. La mejor manera de instruir a los facilitadores es que experimenten los Círculos ellos mismos.

Bienvenida, presentaciones, descripción general.

Actividad para romper el hielo

Definición de competencias interculturales:

Actividad: “Piensa en alguien que...” (véase la sección III)

Discusión: Marco de competencias interculturales (ver Figura 2.1 en la página 68)

Introducción a la estrategia de los Círculos de narraciones

Revisión de los contenidos del Manual

Reunirse en grupos pequeños

Círculos de Narraciones en pequeños grupos

Informe de todo el grupo

Reflexión final

Preguntas y respuestas sobre la formación de formadores

Planificación de acciones, momento en el cual los facilitadores capacitados usarán la estrategia de los Círculos.

** Considere la posibilidad de organizar una sesión de seguimiento para capacitar a los facilitadores varias semanas después.*

H. Definición de competencias interculturales: Actividad de “Piensa en alguien que”

Esta actividad se puede realizar tanto en la experiencia de capacitar a los facilitadores como en la de los Círculos de narraciones. Esta se haría al principio para ayudar a los participantes a concentrarse en el propósito de los Círculos, que es para desarrollar y practicar las competencias interculturales. Esta actividad se ha utilizado en los proyectos piloto de la UNESCO en diversas partes del mundo y ha funcionado muy bien a la hora de centrar a los participantes antes de introducirlos en la estrategia de los Círculos.

Suministros necesarios: “Notas adhesivas” o *Post-it* (al menos tres por persona), bolígrafos/lápices y papel en blanco (uno por cada tres personas).

Tiempo necesario para la actividad: Por lo menos 30 minutos.

Instrucciones

Proporcione una breve descripción general de la actividad. Distribuya tres “notas adhesivas” por persona. Pida a todos que “piensen en alguien que conozcan personalmente o que los conozcan a ustedes y que sientan que hacen un buen trabajo al conectarse con otras personas que son diferentes a ellos. Esto podría ser referido a diferencias relacionadas con el género, la edad, la religión, la etnia, la ubicación geográfica, el origen socioeconómico, etcétera”. No necesitan decirnos en quién estás pensando. Sin embargo, en las notas adhesivas, usted deberá escribir una palabra o frase - una palabra o frase por documento - que describa a esta persona y que es lo que le hace tener tanto éxito en la conexión con los demás”.

Dé tiempo a los participantes para que escriban estas palabras y frases (pueden ser más de tres). Una vez que todos hayan escrito algunas palabras y frases, ponga a los participantes en grupos de tres y pídales que comparen lo que han escrito. Al hacer esto, camine alrededor y dele a cada grupo una hoja de papel en blanco, pida a los participantes que coloquen sus hojas de notas adhesivas en el papel en blanco y que vean qué puntos en común tienen en sus respuestas y cualquier tema común que pueda surgir. Pueden agruparlas. Si tienen muchas respuestas diferentes, eso también es aceptable.

Una vez que los subgrupos hayan discutido sus respuestas y las hayan reunido, haga que cada uno de ellos informe a todo el grupo sobre los resultados. El facilitador puede escribir los temas generales. Luego, el

facilitador hace un informe de esta actividad con todo el grupo haciendo preguntas como las siguientes: ¿Qué temas comunes surgieron? ¿Qué te sorprendió? ¿Qué dice esto sobre lo que es necesario para llevarnos bien a pesar de nuestras diferencias?

Al final de esta actividad, el facilitador puede resaltar las respuestas que están relacionadas con los objetivos de la experiencia de los Círculos de narraciones y manifestar que los grupos acaban de describir competencias interculturales. Luego, si procede, distribuya el modelo de competencias interculturales (Figura 2.1 en la página 68) y destaque algunos puntos clave de este.

I. Preguntas frecuentes

¿Qué es lo que hace única a esta estrategia? Los Círculos de narraciones son una estrategia estructurada, aunque adaptable, que permite a los participantes practicar competencias interculturales y permite conexiones emocionales que puede que no se den a través de un entrenamiento intercultural más tradicional. Debido a la conexión emocional de los participantes, esta estrategia tiende a ser más transformadora que la capacitación tradicional.

¿Cuál es la diferencia entre los Círculos de narraciones y la narración de historias? Los Círculos de narraciones son un proceso reflexivo que involucra a un grupo de personas que comparten experiencias personales en un entorno, a menudo con fines de mediación o justicia restaurativa y, en el caso de la estrategia de la UNESCO, específicamente para el desarrollo de competencias interculturales. La narración de historias es una actividad cultural y social que generalmente involucra a una audiencia más amplia con fines de entretenimiento, educación, formación moral o preservación cultural.

¿Quién puede ser un facilitador? Los facilitadores de los Círculos de narraciones deben ser maestros o formadores experimentados, que se relacionen bien con personas de diferentes tipos de antecedentes. Los facilitadores deben ser capaces de modelar algunas de las competencias interculturales propuestas, tales como escuchar para entender, estar bien informados y ser propicios para el contexto de los Círculos. (Los criterios para los facilitadores se encuentran en la pág. 103.)

¿Cuántos participantes formarán un subgrupo y cuál es el número mínimo y máximo de participantes? Idealmente, cinco en un subgrupo, no menos de cuatro y no más de seis. En realidad, no hay un número máximo de participantes, siempre y cuando el espacio pueda ubicar el número y los facilitadores puedan organizar a los participantes en diversos grupos de cinco. El número mínimo de participantes sería de ocho a diez, de modo que puede haber dos grupos pequeños.

¿Para qué edad es esta estrategia? Los círculos de narraciones han sido probados con éxito con participantes de entre 12 y 70 o más años, por lo que está diseñado para trabajar con un amplio rango de edades.

¿Cuánto tiempo se tarda en realizar? Los Círculos de narraciones usualmente toman un mínimo de 90 minutos, aunque se prefieren 120 minutos para que haya suficiente tiempo de reflexionar sobre la experiencia (y más tiempo si los Círculos hacen parte de un evento más grande).

¿Podemos saltarnos el tiempo del informe al final? El tiempo de “retroalimentación y discusión” como grupo al final es una parte muy importante de la estrategia e involucra tiempo de reflexión, así como la discusión de las lecciones aprendidas durante la experiencia y los próximos pasos para continuar desarrollando las competencias interculturales de cada uno. Es fundamental dar tiempo suficiente para esta fase del informe. Esta sesión puede incluir grupos pequeños que comparten con el grupo más grande, posiblemente a través de una presentación visual (póster) o una canción, baile o poesía (ver p. 40 para otras sugerencias sobre el informe).

¿Por qué hay parámetros de tiempo estrictos para compartir las historias personales? Los parámetros de tiempo se establecen de manera que todos tengan el mismo tiempo en el grupo y que ninguna persona domine el uso de la palabra. Es importante que el subgrupo se ponga de acuerdo en una señal no verbal para mostrar que el tiempo ha terminado y que cada persona se compromete a cumplir con las limitaciones de tiempo. También es importante rotar el rol de quien controle el tiempo, para que no se perciba que una sola persona lo hace siempre. Así mismo es importante no fijarse tanto en el tiempo, sino seguir practicando la *escucha para la comprensión*.

¿Puede haber participación obligatoria? Preferiblemente no. La participación no debería ser obligatoria ya que esto realmente necesita involucrar a participantes dispuestos que entiendan el propósito de la experiencia de los Círculos de narraciones como el desarrollo de competencias interculturales y que estén interesados y motivados para participar debido a ese propósito.

¿Puede haber observadores? Preferiblemente es mejor no tener observadores ya que estos no serán parte de los subgrupos y no pueden escuchar debido a la confidencialidad de lo que se comparte en cada subgrupo.

¿Qué pasa si no hay mucha diversidad en el grupo? Dependiendo del contexto, el grupo puede decidir los criterios de diversidad para dividirse en grupos pequeños. También los facilitadores pueden asignar los miembros a los subgrupos basándose en el género, la generación, la religión, los factores urbanos/rurales, o cualquier otro factor relevante que asegure que los subgrupos tengan una diversidad de perspectivas.

¿Pueden los participantes tomar notas para ayudar a recordar los momentos memorables? Si los participantes no creen que pueden recordar la parte memorable de cada historia para los demás en su grupo, pueden tomar notas breves. Sin embargo, los participantes no deben tomar notas

extensas, ya que esto podría considerarse como una falta de atención y una violación de la confidencialidad.

¿Qué significa “escuchar para la comprensión”? Significa centrarse al 100% en el orador, en lo que se dice, en cómo se dice, en los signos no verbales que pueden estar presentes, en lo que no se dice. No se trata de interrumpir, hacer preguntas, hacer comentarios, etc., ya que eso significaría que la atención se centra más en el oyente.

¿Por qué no podemos tener una discusión? ¿Por qué tenemos que seguir este proceso? Una discusión involucra un proceso muy diferente al proceso de un Círculo y no logrará los mismos objetivos para el desarrollo de competencias interculturales. Es muy importante seguir el proceso descrito en este Manual para lograr los objetivos interculturales que se propone. Además, este proceso se ha puesto a prueba con éxito en las cinco regiones de la UNESCO en todo el mundo y el proceso funcionó bien para alcanzar los objetivos establecidos en torno a las competencias interculturales.

¿Es una experiencia de una sola vez o puede repetirse? Si el mismo grupo de participantes se reúne de nuevo, entonces esta experiencia de los Círculos de narraciones puede repetirse de nuevo (de hecho, en algunos grupos escolares, los maestros usan una vez a la semana con diferentes instrucciones).

¿Puede alguien “pasar” en un subgrupo y no compartir una historia personal? Alguien podría “pasar” inicialmente, pero todos necesitan compartir una historia personal, incluso si alguien comparte una historia más superficial, pues se trata de compartir entre todos los participantes.

¿Qué pasa si alguien no quiere ser lo suficientemente accesible para compartir? Los participantes pueden decidir hasta qué punto son accesibles eligiendo la profundidad en la que desean compartir sus propias experiencias. Por ejemplo, la experiencia personal que deciden compartir puede ser una experiencia más significativa o más superficial, la última de las cuales no requeriría tanta vulnerabilidad.

¿Qué pasa si alguien parece dominar o liderar en el grupo pequeño? La naturaleza estructurada de este proceso debería ayudar a reducir la tendencia de alguien a dominar al subgrupo. Es importante que todos los miembros del grupo extenso se comprometan inicialmente a respetar las directrices y a responsabilizarse mutuamente de manera respetuosa. Si existe la preocupación de que alguien domine al grupo, una charla se vuelve muy útil, lo que significa que sólo la persona que está sosteniendo la palabra puede hablar.

¿Existe la posibilidad de daño (emocional)? Si bien siempre existe la posibilidad de un intercambio más profundo que podría ser bastante emotivo, es importante que los facilitadores elijan las indicaciones apropiadas que les

permitan obtener el nivel de intercambio deseado. También es importante que los miembros del grupo se comprometan a respetarse unos a otros y a mantener las directrices. Si existe la preocupación de que alguien no comparta de la manera apropiada en el subgrupo, entonces puede ser necesario que haya un facilitador capacitado (también llamado “guardián del círculo”) en cada grupo (esto también podría hacerse como el grupo extenso si hay preocupaciones con respecto al grado de compartir). Ver p. 46 para más información sobre los desafíos.

¿Los Círculos de narraciones desarrollan competencias interculturales?

Las competencias interculturales son un proceso que dura toda la vida, por lo que participar en esta experiencia es un paso en ese camino. Los Círculos proporcionan una oportunidad para que los participantes practiquen algunas habilidades interculturales clave (como *escuchar para la comprensión*) y perfeccionen algunos aspectos de las competencias interculturales.

¿Cómo se pueden evaluar los resultados de la experiencia de Círculo de narraciones?

Dependiendo del contexto, se puede distribuir un formulario de evaluación (ver p. 121) al final de la experiencia, y si es posible, puede haber un seguimiento con los participantes de seis a ocho semanas después de la experiencia inicial. En cualquier caso, el énfasis debe estar en los cambios que se realizarán en sus interacciones con otros que sean diferentes a ellos. También puede haber un seguimiento de los planes de acción, para ver si se completan. La reflexión guiada también puede ser una forma de medir el impacto, incluso a través de “presentaciones” grupales al grupo extenso sobre lo que aprendieron (esto puede ser presentado visualmente en forma de póster, o a través de un poema, etc.). Al evaluar los resultados, es importante haber establecido claramente los resultados esperados al principio de la experiencia y luego recopilar pruebas de que los participantes cumplieron con esos resultados

¿Cuáles son los siguientes pasos después de una experiencia de los Círculos de narraciones?

Lo ideal sería que hubiera tiempo para que los participantes elaboraran un plan de acción (véase la Figura 2.1 en la pág. 68) y, en función del contexto, se recomendaría llevar a cabo sesiones de seguimiento (de ser posible), de modo que esto vaya más allá de una única experiencia (véase la pág. 46).

¿Cómo pueden los participantes usar las habilidades que practican en los Círculos de narraciones?

Se espera que los participantes puedan usar inmediatamente algunas de las habilidades que practicaron en los Círculos en sus vidas diarias, por ejemplo, comprometiéndose a tomar más tiempo para escuchar y a usar la escucha para la comprensión en sus conversaciones e interacciones con otros en sus vidas diarias, ya que esa escucha profunda es una herramienta importante para cerrar las brechas. Siguiendo la experiencia de los Círculos, los participantes serán más abiertos a la hora de

conectarse con los demás, serán más conscientes de sus propios estereotipos y prejuicios, serán más curiosos acerca de las diferentes perspectivas, y serán más cuidadosos a la hora de formar juicios rápidos acerca de los demás; tomarán tiempo para desarrollar más intencionadamente competencias interculturales en sí mismos cada día; verán que todas las personas con las que se encuentran cada día tienen una historia para compartir y que hay muchas maneras en las que nos parecemos a los demás, incluso cuando parece que hay tantas diferencias que nos dividen.

¿Por qué los facilitadores no deben ser parte del círculo o escuchar en los círculos? Los facilitadores de los Círculos de narraciones no deben formar parte de un círculo (a diferencia de los procesos típicos de los círculos que tienen “guardianes de círculos”), ya que se percibiría como si tuvieran “más poder” en este; es importante que los participantes se vean los unos a los otros de igual a igual en el círculo. Los facilitadores tampoco deben “escuchar” los círculos, dada la importancia de mantener la confidencialidad dentro del subgrupo.

¿Qué sucede si alguien llega tarde después de que los Círculos de narraciones hayan empezado? Dada la importancia de establecer la confianza dentro del grupo, es muy difícil para cualquiera unirse a un Círculo después de que las rondas ya han comenzado. Los facilitadores tendrán que ser creativos en la integración de los que llegan tarde de una manera apropiada para no interrumpir el grupo o la confianza ya establecida entre los otros miembros; de lo contrario, puede ser mejor informar a los que llegan tarde sobre lo que está sucediendo, pero no hacerlos participar en los Círculos.

¿Qué pasa con el uso de la comunicación no verbal al escuchar las experiencias de los demás? Aunque no es posible interrumpir, comentar o hacer preguntas durante o después del intercambio personal de cada persona, es posible dar respuestas no verbales apropiadas y respetuosas. Los facilitadores pueden señalar esto durante el momento de la introducción para enfatizar la importancia de asegurar que las respuestas no verbales sean apropiadas dentro del contexto y que los participantes deben monitorear sus propias respuestas no verbales para asegurar que sean apropiadas y respetuosas.

¿Podemos tomar un descanso entre el final de un Círculo de narración y el momento de la discusión final? No, es mejor llevar a cabo el momento de discusión de la sesión informativa inmediatamente después de los Círculos mientras la experiencia en sí misma sigue estando “fresca” para los participantes.

¿Se puede adaptar el proceso de los Círculos de narraciones (por ejemplo, ajustando los requisitos de tiempo)? Sí, el proceso presentado en este Manual pretende dar una idea clara de cómo funciona el proceso de los

Círculos para desarrollar las competencias interculturales, pero este proceso puede y debe adaptarse a los participantes y a cada contexto específico, siempre y cuando las adaptaciones se basen en las pautas compartidas (como que todos los participantes tengan la misma cantidad de tiempo y así sucesivamente) descritas en este Manual.

¿Qué pasa si los niveles de poder o estatus se perciben como una barrera para los participantes? Si las diferencias de estatus o poder (por ejemplo, profesores y estudiantes en el mismo círculo) pueden ser una barrera para la participación auténtica en los Círculos, puede ser mejor crear círculos de grupos similares (por ejemplo, grupos de estudiantes y grupos de profesores).

¿Qué pasa si los participantes ven esto más como una actuación? Es importante enfatizar al principio que se trata de compartir desde la propia perspectiva/experiencia de los participantes de una manera auténtica y no de participar en la narración de cuentos como si fuera una actuación. Vea la primera pregunta de esta sección sobre la diferencia entre Círculos de narraciones y Narración de historias.

¿Cuáles son las mejores maneras de concluir la experiencia de los Círculos de narraciones con los participantes? La experiencia de los Círculos con todo el grupo es muy importante y, además de las preguntas de las que se hace referencia en este Manual (pág. 99), se sugieren varias maneras de concluir la experiencia de los Círculos (que se encuentran en la pág. 40), incluyendo a las personas que participan en la planificación de la acción (véase el folleto sobre la planificación de la acción en la pág. 101), haciendo que cada grupo presente sus principales lecciones aprendidas/ideas de la experiencia (incluso de manera creativa, como una presentación de póster o una canción), proporcionando un resumen de la experiencia y enfatizando nuevamente el propósito y las metas, concluyendo con una cita o canción apropiada que sea familiar para los participantes.

J. Formulario de evaluación de la UNESCO

CUESTIONARIO DE RETROALIMENTACIÓN DE LOS CÍRCULOS DE NARRACIONES

Por favor, tómese unos minutos para comentar sobre la actividad que acaba de completar. Sus comentarios son valiosos, ya que nos ayudarán a saber cuál es la mejor manera de mejorar el desarrollo de esta actividad en el futuro.

Declaración de confidencialidad

Todas las respuestas serán estrictamente confidenciales. No se proporcionarán enlaces a las respuestas individuales en caso de que se proporcionen nombres. Los datos sólo se utilizarán para la evaluación interna.

Detalles de la actividad

Facilitador (es):

Lugar:

Fecha:

Retroalimentación de la actividad

Instrucciones: Marque la respuesta apropiada a continuación y añada cualquier comentario que desee hacer sobre el programa.

1. La actividad me ayudó a respetar más a los demás.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo
2. La actividad me ayudó a entender la importancia de “ <i>escuchar para entender</i> ”. Puedo escuchar las opiniones y experiencias de otros participantes para comprender sus situaciones y creencias.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo
3. La actividad me hizo descubrir las similitudes y diferencias de personas de distintos orígenes.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo
4. La actividad me ayudó a entender la forma como veo el mundo.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo

5. La actividad me ayudó a comprender lo que otras personas piensan o sienten.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo
6. La actividad me ayudó a entender cómo mis propios valores, creencias, y acciones pueden afectar las experiencias de otros.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo
7. La actividad me ayudó a construir relaciones con personas de diferentes orígenes.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo
8. La duración de la actividad fue adecuada.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo
9. La actividad fue bien planeada y organizada.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo
10. La actividad fue una buena inversión de mi tiempo para mí.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo
11. Tengo previsto utilizar las habilidades y conocimientos adquiridos en esta actividad.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo
Comentarios:
<hr/>
<hr/>
<hr/>
<hr/>
12. Escribe tres (3) acciones que harás como resultado de esta actividad:
a.
<hr/>
b.
<hr/>
c.
<hr/>
13. Recomendaría esta actividad a otras personas.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo

Facilitador (es)

Instrucciones: Seleccione la respuesta apropiada a continuación y agregue cualquier comentario que tenga sobre esta actividad.

14. El facilitador tenía un conocimiento completo de la actividad.	
Bastante en desacuerdo	     Bastante de acuerdo
15. El facilitador fue eficiente en el cumplimiento de los objetivos de la actividad.	
Bastante en desacuerdo	     Bastante de acuerdo
16. Yo recomendaría a este facilitador para otras actividades.	
Bastante en desacuerdo	     Bastante de acuerdo

Comentarios:

En general:

17. ¿Cómo mejorarías esta actividad?

18. ¿Cuáles son los puntos fuertes de esta actividad?

19. ¿Cuáles son las deficiencias de esta actividad?

¿Alguna otra observación?

Comentarios:

Datos personales - opcional

Nombre

Sexo

Edad

País

Correo

Preguntas adicionales

Instrucciones: Seleccione la respuesta apropiada a continuación y responda a las siguientes preguntas.

20. Esta actividad cumplió con mis expectativas.

Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo

21. Me gustaría tener más sesiones de seguimiento.

Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo

22. ¿Qué le pareció estimulante?

23. ¿Cuál fue su motivo para asistir a la sesión?

24. ¿Qué aspectos podrían haber sido más extensos o más breves?

25. ¿Dónde usarás las competencias que has aprendido?

¡Gracias!

Índice

Nota: los números en cursiva indican cifras y los números en negrita indican tablas en las páginas correspondientes.

- Actividades de grupo **8, 9, 10**;
- Adecuación 24, 101;
- Ajustes 65 ,99;
- Antes pensaba... ahora pienso...
ahora pienso... 41, 64;
- Aprendizaje autodirigido **10**;
- Aprendizaje experimental 7, **8, 10**;
- Aprendizaje formal 7, **10**, 66;
- Aprendizaje informal 7;
- Autoconciencia 5, 23, 28, 61,
83,91;
- BaFa 10, 13n3;
- Barnga 10;
- Baxter-Magolda, M.B. 6, 15, 71;
- Bennett, J. 7,13,49,72;
- Bennett, M. 6, 72;
- Brown, B. 15, 42, 60;
- Byram, M. 6, 13, 75;
- Chaitin, J. 43, 60, 84;
- Capacitar a los facilitadores ix, 13,
73, 102-103;
- Círculos de narraciones 83-89, 92-
93, 95, 99-111;
- Competencias interculturales 83-
110;
- Comunidades de Zimbabue **28-29**;
- Confianza: 89, 100, 109;
- Consejo de Europa 65, 81;
- Consejos generales 95;
- Consejos interculturales 97;
- Contexto 17;
- Costa Rica, mujeres líderes
indígenas **37**;
- Creación de espacios seguros
47,100;
- Creatividad de los jóvenes **52-53**;
- Criterios 55-56, 61, 98, 103, 115-
116;
- Cuestionario de retroalimentación
111-114;
- Cuestiones de comunicación 60;
- Cultura, 4;
- Daño emocional 107;
- Deardorff, Darla K. 3, 21, 67, 95;
- Decenio Internacional de
Acercamiento de las Culturas 2;
Manual para el Desarrollo de las
Competencias Interculturales
2, 19;
- Desafío de 21, 46-47;
- Desafíos a los círculos de historias
46-50;

- Desarrollo de competencias interculturales: criterios para 75;
- Desarrollo de competencias interculturales y 34, 70; “competencias interculturales” Desarrollo de la comunidad 16 confidencialidad 23, 24, 30-34, 94;
- Descripción de 17-20;
- Diálogo intercultural 18; Discusiones aprendizaje intercultural formal 7;
- Directrices 20-22, 71;
- Directrices para facilitadores 89;
- Donders, Y. 6, 60
- DuBois, Raquel 14, 62;
- Educación para la Ciudadanía Global 11n1;
- Efectividad de 13-14;
- Ejemplos de 34-35;
- Elementos fundamentales de 13;
- Enfoque de 13;
- Escuchar para entender 18, 27, 39, 51, 76, 89;
- Escuela austriaca 44, experiencia en círculos de narraciones 50; Iglesia, M. 56, 61;
- Espacio físico, para adaptar los círculos de la historia 53-54; Establecimiento de reglas básicas 84;
- Estableciendo 42, 91;
- Estambul 58-60;
- Estudios de caso 11;
- Estudios Internacionales de Shanghai Universidad 10;
- Éxito pilotos de 2-3;
- Facilitadores/directrices para la facilitación: desarrollo de capacidades 99; “Familiarización” ronda 96;
- Ficha de información 91;
- Flashbacks 33;
- Folleto general 91;
- Formación del profesorado 16;
- Formación holística 15;
- Formación policial 17;
- Formas informales de desarrollo 7;
- Formulario 121;
- Formulario de evaluación 93-97;
- Gregersen-Hermans, J. 50, 61, 82
- Guía del Manual (UNESCO) 19, 33;
- Guía para los Círculos de narraciones 20-22; Reflexión crítica 11, 12, 16, 23, 93;
- Grupos pequeños: perspectivas diversas en 28;
- Hall, M. 6, 61, 65
- Harare, Zimbabue **27-29**;
- Herramienta de encuentros interculturales 57;
- Herramienta OEEE 65; Preguntas 1, 12, 16-37, 40-47, 57-65, 94-95, 99;
- Herramientas basadas en Internet y 10;
- Herramientas de reflexión 55-57;
- Herramientas tecnológicas 8-10,
- Hoja informativa 70;
- Identificación de participantes 22;
- Igualdad 6, 23-24, 31, 35, **59, 63**, 69, 110-111;

- Idioma 92, 101, 104;
- Informe y conclusiones 92;
- Importancia de 13;
- Instrucciones 96;
- Instrucciones 73-75; ver también facilitadores/directrices para la facilitación objetivos de desarrollo sostenible 1-2;
- Instrucciones para la facilitación 26-31;
- Instrucciones 72; organización 22-24;
- Jóvenes: construir un diálogo positivo con 19-20; grupos de alumnos 38-40;
- Juegos de roles 9;
- Kazamento, Manuel 25-26;
- King, P.M. 6, 14, 61;
- Laaksonen, A. 6, 60;
- Liderazgo (IUIL) 51-52;
- Limitaciones de espacio 53-54;
- Manteniendo 28;
- Manual sobre Competencias Interculturales en Túnez 47; trabajo con jóvenes 19-20;
- Manual para el desarrollo de competencias interculturales (UNESCO) 2, 19;
- Materiales de apoyo: folleto general 71-72;
- Morrison, K. 56, 61;
- Ver también la apertura de las herramientas de formación, como aspecto fundamental de los Círculos de narraciones 17;
- Medio 54;
- Metodología: definición de 53;
- Modelo para 59;
- Narración 88;
- Niños y niñas y juventud 109;
- Objetivos 71;
- Objetivos de competencias interculturales 16, 20;
- Observaciones finales 31;
- Oportunidades 7;
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO): Guía del Manual 19, 33; Competencias interculturales: Marco Conceptual y Operativo 2;
- Papel de 26;
- Parámetros de tiempo/límites de tiempo 21, 27-28,
- Participación obligatoria 89;
- “Pensar en alguien que” actividad 113-114; Pieza parlante 30, 41, 55, 83;
- Post-experiencia 90;
- Pranis, K. 14, 22, 61, 62;
- Procesos circulares 15;
- Preguntas más frecuentes 115-120;
- Preparación de 49;
- Principios de derechos humanos 6;
- Principio de 40 Túnez 45-48
- Proyecto Aladino 58-59;
- Proyectos internacionales 16;
- Pusch, M. 50, 61, 82;
- ¿Qué? ¿Y qué? ¿Y ahora qué? 56; Selección de 23;
- Recién llegados 91;
- Reglas básicas 30-31, 109-110;

Reflexión grupal guiada y 19;
Reflexiones en grupo 49;
Relaciones, importancia de 13;
Resistencia 42;
Respeto, como aspecto fundamental
de los Círculos de narraciones
17, 27, 92;
Ritchhart, R. 56, 61;
Ronda de competencias
interculturales 20-21, 96-97;
Ronda de conocerse 34, 73; ronda
34-35, 73-74; selección 23; uso
de 32;
Simulaciones **8, 9**;
Sugerencias: adaptación de los
círculos de la historia 53;
Socio-emocional 7, 11n1, 14;
Tailandia 19, **20-21**;
Talanoa 55;
Tamaño de 88;
Tamaño del grupo 62;
Transformacional 15, 18, 56, 60n1,
71;
Ting-Toomey, S. 6, 61, 67
Uso de 13;
Uso de co-facilitadores 26, 41, 49,
81;
Vanuatu, programa piloto **54-55**;
Vulnerabilidad 41-42, 90;