

# GUÍA DE TEATRO SOCIAL PARA TRABAJAR CON ALUMNADO DE SECUNDARIA Y BACHILLERATO

**DESACTIVA TUS  
PREJUICIOS**

**Y PIÉNSALO OTRA VEZ**

**fad**



# GUÍA DE TEATRO SOCIAL PARA TRABAJAR CON ALUMNADO DE SECUNDARIA Y BACHILLERATO

## PRESENTACIÓN, JUSTIFICACIÓN Y MARCO DE TRABAJO

© FAD, 2021

### Autoría:

Henar Pérez Romero - Desbordes InvestigAcción Social

Ana Rubio Castillo - Desbordes InvestigAcción Social



### Dirección Técnica:

Eulalia Alemany Ripoll - Fad

### Coordinación Técnica:

Miguel Ángel Rodríguez Felipe - Fad

Raquel Díez García - Fad

Stribor Kuric Kardelis - Fad

### Maquetación:

Francisco García-Gasco Vargas

ISBN: 978-84-17027-59-9



# ÍNDICE

---

1. INTRODUCCIÓN.....	04
2. ¿QUÉ ES ESO DEL TEATRO SOCIAL?.....	08
2.1. BREVE HISTORIA DEL TEATRO SOCIAL, ORÍGENES Y PRINCIPALES INFLUENCIAS.....	09
2.2. BREVE EL TEATRO SOCIAL COMO HERRAMIENTA DE PARTICIPACIÓN, MEDIACIÓN E INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA.....	14
3. MARCO GENERAL DE TRABAJO.....	17
3.1. EL TEATRO SOCIAL: BASES GENERALES.....	18
3.2. LA FACILITACIÓN DE GRUPOS: ASPECTOS CLAVE.....	19
3.3. CONFLICTOS, DEBATES Y PARTICIPACIÓN: ALGUNAS HERRAMIENTAS .	23
3.4. EL ROL DE LA PERSONA FACILITADORA.....	32

# **1. INTRODUCCIÓN**

---

# 1. INTRODUCCIÓN

---

En el año 2020 Facebook y Fad comenzaron el proyecto a dos años **"Desactiva tus prejuicios"** cuyo objetivo era el de analizar y prevenir los estereotipos y prejuicios más presentes en la adolescencia y la juventud. El proyecto se componía de dos partes fundamentales: una investigación y una propuesta de intervención educativa en contextos escolares.

La parte relativa a la investigación, denominada **"Creencias que sustentan la generación de estereotipos y prejuicios nocivos"** fue presentada en julio de 2020 y sus resultados pueden encontrarse en la [web del proyecto](#). El estudio fue realizado con jóvenes comprendidos/as entre los 16 y los 29 años, a través de una metodología cualitativa compuesta por 6 grupos de discusión y 6 entrevistas en profundidad.

En este sentido, la investigación tenía como objetivo principal entender y analizar cómo se articulan los estereotipos y prejuicios que impregnan las realidades sociales de adolescentes y jóvenes, en un intento de poder estimular estrategias que prevengan las actitudes y comportamientos discriminatorios presentes en todos los ámbitos de la vida cotidiana.

Las conclusiones de este primer informe ponían de relieve la importancia que adquieren -especialmente- estos estereotipos y prejuicios durante la juventud y la adolescencia, en una etapa vital que supone un tránsito hacia su "yo soy así y desde ahí me relaciono", así como el acercamiento a personas con circunstancias sociales y personales distintas a las de uno/a mismo/a. A su vez, los discursos de las personas jóvenes consultadas visibilizaban cómo muchos de sus estereotipos más firmes, no siempre se reconocían como negativos, sino que, más bien, se consideraban como "útiles" y "seguros" a la hora de establecer las relaciones sociales que eligen y definen como propias. En esta línea, desde el estudio se englobaban los estereotipos y prejuicios más presentes durante la adolescencia y la juventud en tres ámbitos genéricos: **la cuestión étnica/racismo, las desigualdades de género y la ideología política.**

Asimismo, con objeto de seguir profundizando en los resultados del estudio, recientemente ha sido publicada la **segunda parte de la investigación**, esta vez de carácter cuantitativa, basada en un total de **2.029 encuestas**, agrupadas en dos submuestras, una de jóvenes entre 15-30 años (1.194 casos) y otra de personas mayores de 30 años (835 casos). En este sentido, el estudio muestra que el 80% de personas jóvenes en España son conscientes de emitir prejuicios nocivos y, un 24%, manifiesta hacerlo de forma frecuente. A su vez, un 94% es consciente de recibir desvalorización mediante prejuicios nocivos, entre los y las cuales, un 49% afirma que le ocurre de forma frecuente.

Teniendo en cuenta todo este contexto de investigación, en esta guía se presenta **la acción referida a la parte socioeducativa del proyecto**, que tiene como intencionalidad trabajar sobre los estereotipos y prejuicios más comunes vivenciados por las personas jóvenes. A partir de aquí, se desarrolla una propuesta algo abreviada de lo que sería la creación y la puesta en marcha de un proceso de Teatro Social con grupos. En concreto, se propone la creación de una técnica de Teatro Social donde el grupo con el que se trabaje será el propio alumnado, mientras que las personas encargadas de facilitar y mediar el proceso, será el profesorado.

Esta guía contiene las explicaciones y concepciones básicas que se han de tener en cuenta para llevar a cabo un proceso de este tipo, pudiéndose escoger una técnica u otra en función del tiempo del que se disponga, así como un tema a trabajar de los reseñados en la investigación (racismo, desigualdad de género o ideología política). En la medida de lo posible, siempre se ha intentado reflejar ejemplos y casos prácticos para que la puesta en marcha de esta acción sea lo más fácil y accesible posible para todos los grupos.

Además, para facilitar el uso de los contenidos de esta guía, se ha dividido en dos partes: la primera y presente parte os introducirá brevemente en la historia y razón de ser del teatro social, mostrando las oportunidades pedagógicas, sociales e individuales que éste puede ofrecer a la comunidad (empezando por la educativa). También encontraréis los principios fundamentales de las metodologías participativas, donde se inscribe el teatro social, y que serán la base de trabajo que os orientará a lo largo de las sesiones. Para poder aplicar dichos principios, además se han incluido herramientas específicas para el trabajo con grupos de manera participativa. Por otro lado, en la segunda parte de la guía, podréis encontrar de manera detallada y enfocada a su parte más práctica, la programación, cada técnica de teatro social entre las que podréis elegir, así como un conjunto de dinámicas para facilitar la participación, la creatividad y la reflexión grupal.

Finalmente, solo nos queda mencionar que, todo lo que podáis ver a continuación, es solo una propuesta y una manera de trabajar de las muchas que existen. Por ello, siempre apelamos a que prevalezcan, sobre todo, las necesidades y circunstancias del grupo humano con el que se vaya a trabajar y, por supuesto, la creatividad.

## **2. ¿QUÉ ES ESO DEL TEATRO SOCIAL?**

## 2. ¿QUÉ ES ESO DEL TEATRO SOCIAL?

---

A menudo, cuando se habla de teatro social, las personas tendemos a pensar en él a través de las concepciones más normativas que imperan sobre el teatro (escenario, actores, actrices, público...) y sobre las que se añaden temas con connotaciones sociales y políticas. Sin embargo, el teatro social, trasciende la concepción del "Teatro de lo Social", para proponer nuevas formas de hacer teatro; unas formas en las que el proceso de creación prevalece al resultado artístico. En este sentido, el teatro social es un fin en sí mismo, al constituirse como una herramienta de conocimiento y de transformación de la realidad social que nos envuelve, tanto a nivel individual como a nivel comunitario (Cárdenas-Rodríguez et al., 2017). Se propone como un ejercicio de democratización del espacio teatral como lugar de expresión, debate y encuentro, que diluye la división clásica entre artistas y espectadores/as, invitando a todas las personas a poder actuar y expresarse a través del teatro. Por tanto, la intencionalidad primera del Teatro Social es la de generar procesos de participación, a la vez que se promueve el debate y la reflexión colectiva.

*Así, hablar de teatro social "supone una manera distinta de producir y consumir teatro, transformando su uso, la manera de crearlo, de representarlo y de vivirlo. Deseamos alejarnos de convencionalismos y trascender la simple función de representar la realidad. Queremos transformar la realidad"* (Gallego y Presa, s.f).

### 2.1. BREVE HISTORIA DEL TEATRO SOCIAL, ORÍGENES

---

#### Y PRINCIPALES INFLUENCIAS

Para entender las principales motivaciones, usos y lógicas del teatro social, nos parece importante hacer referencia, aunque sea de manera breve, a los orígenes de éste. En este sentido, en las teorías y didácticas de Paulo Freire podemos encontrar "las raíces" de las que más tarde bebería Augusto Boal, en tanto referente más destacado y conocido del Teatro Social.

## 2.1.1. Paulo Freire

Es preciso, entonces, abordar el trabajo del educador y pedagogo brasileño Paulo Freire, fundamentalmente en lo referido a la importancia otorgada en su socio-praxis, a la horizontalidad en los procesos grupales guiados y/o facilitados por una persona externa al grupo con el que se trabaja y que desarrolló en su trabajo **"Pedagogía del Oprimido"**.

El contexto sociopolítico en el que Freire desarrolló su "Pedagogía del Oprimido", estaba enmarcado en el Brasil de mediados del siglo XX, donde las tasas de analfabetismo superaban el 60% y donde existían unas agudas brechas sociales entre las clases sociales dominantes y las clases trabajadoras. En este contexto, **Freire desarrolló unas ideas pedagógicas fuertemente sustentadas en convicciones políticas con las que se pretendía ayudar a la población oprimida a liberarse de los/as opresores/as**. Sobre esta cuestión, es importante remarcar que Paulo Freire consideraba que "el opresor" no solo existe como una figura ajena a "nosotros/as", sino que sus raíces y poder, también devenían en una asunción interna y personal de ese opresor de manera que, muchas veces, tendemos a convertirnos en los/as mismos/as opresores/as contra los y las que luchamos.

Para estas cuestiones, Freire consideraba necesario terminar con la "educación bancaria", viendo en ésta un modelo educativo y pedagógico consistente en la memorización mecánica de los contenidos y que convierte a las personas educandas en "recipientes" donde se deposita el saber (algo que siempre viene dado externamente), de una manera unidireccional y absolutamente pasiva. De esta manera, consideraba que la educación dirigida por los opresores estaba garantizada.

Por todo ello, Freire desarrolló un nuevo sistema pedagógico, a través de su pedagogía del oprimido, que aplicaría en multitud de procesos de alfabetización por todo el país. Siguiendo a la Escuela de Teatro Social La Dinamo (Gallego y Presa, s.f: 13), las bases de su praxis podrían sintetizarse de la siguiente forma:

- En el proceso pedagógico tanto el educador como el educando aprenden. Se acaba la idea de que uno deposita el saber en el otro, sino que ambos son sujetos activos y protagónicos de la educación.
- El aprendizaje se produce de la unión entre acción y reflexión, sin que podamos rebajar una sin que la otra se vea resentida. A esto se le une la necesidad de generar procesos de diálogo a través de cual aprendemos juntos/as.

- La educación es inseparable de la comprensión y el análisis crítico de la realidad social, política y económica de los educandos. ¿De qué sirve enseñar palabras o conocimientos si no tienen una utilidad directa en la construcción del mundo del educando? El individuo aprende a través de situaciones de su vida cotidiana que le aportan experiencias útiles para generar situaciones de aprendizaje.
- “Nadie libera a nadie, ni nadie se libera solo. Los hombres se liberan en comunión”. El conocimiento de la realidad no es un acto individual ni meramente intelectual. Conocer el mundo es un proceso colectivo, práctico y que involucra diferentes formas de saber: la conciencia, el sentimiento, el deseo, la voluntad, el cuerpo...Y no basta con la simple toma de conciencia de la situación, hace falta dar un segundo paso de transformación de ésta.

### **2.1.2. Augusto Boal**

El teatrólogo brasileño Augusto Boal creó, desarrolló y llevó a la práctica el **método estético del Teatro del Oprimido**, cuyo objetivo era el de superar las injusticias sociales a través del diálogo entre el público y los actores y las actrices, por medio de la intervención directa en la acción teatral. Una acción teatral representada en y desde los conflictos que se desean trabajar con el público.

Así, a partir del juego teatral, Boal buscaba que las personas participantes expresaran sus ideas o emociones, alentando a la escucha mutua y a un diálogo orientado a la reflexión colectiva sobre las macroestructuras y los agentes que influyen o determinan la realidad social representada.

En este sentido, el contexto sociopolítico e histórico en el que Boal desarrolló sus planteamientos, marcaron de manera decisiva los mismos. Al igual que Freire, Boal desarrolló su praxis en los años 50 y 60, donde muchos de los países latinoamericanos sufrían dictaduras militares y donde enormes grupos poblacionales vivían en condiciones de miseria y pobreza. En este contexto, surgieron numerosos movimientos sociales dispuestos a transformar sus condiciones de vida y teniendo como respuesta, con frecuencia, la violencia y la represión por parte de los ejércitos.

Entre las muchas y novedosas formas de contestación civil que surgieron, **comenzaron a visibilizarse manifestaciones de carácter teatral** que trataban de dar respuesta a la violencia sufrida por parte de la población civil. Boal recogió y sintetizó toda esa amalgama de experiencias teatrales surgidas, con la finalidad de ir creando un teatro por y para los/as oprimidos/as y para lo que propuso numerosas técnicas -basándose esta guía en algunas de ellas, como veremos más adelante-.

Así, Boal entendía el **teatro como una actividad que posibilita la liberación humana** a través de la toma de conciencia de las distintas formas de opresión que nos interpelan. Boal sugería que "antes que artistas somos ciudadanos", proponiendo así que, en tanto artistas, se tiene la responsabilidad de enriquecer a la comunidad con la que se trabaja. Al mismo tiempo, trataba de desmitificar la figura del actor/actriz como única figura capaz de "hacer teatro", proponiendo en su lugar que todas las personas tienen la capacidad de actuar, pues para él "ser humano es ser artista". Desde esta óptica, Boal invirtió muchos años de su vida a investigar caminos propios de la actuación y a desarrollar textos inspirados en la realidad brasileña *"para producir algo que no fuera copia europea y que significara una resistencia creativa al conformismo y servilismo estético"* (Santos, 2015). En este sentido, cabe resalta que Boal concebía que los medios de producción (incluido el teatro) están en manos de los/as opresores/as, por lo que ser protagonista en ellos, es de por sí un acto revolucionario. De esta forma, *"el teatro visto como un arma (expresiva, reivindicativa, transformadora, emocional...) debe pertenecer al pueblo y no a aquellos que pretenden dominarlo"*.

Así, tal y como se mencionó anteriormente, una de las principales influencias del teatrólogo brasileño Augusto Boal, fue Paulo Freire. En este sentido, el Teatro del Oprimido, se aborda desde los planteamientos pedagógicos de Freire en "Pedagogía del Oprimido" aunque, no obstante, también existen divergencias metodológicas entre ambas obras. De cualquier modo, Boal y Freire compartían la preocupación frente a los problemas que generan las diferentes formas de opresión que ambos vivenciaron, apoyando sus bases metodológicas en diálogo como forma de abordar las cuestiones éticas, estéticas y sociales. En este sentido, y tal y como plantea Motos (2019), el teatro y la educación, tanto en una como otra metodología, se perciben como herramientas que posibilitan a las personas alcanzar la autonomía y el empoderamiento, frente a una realidad social opresora.

Así, tal y como reseña Badía (2008), los aspectos comunes entre Boal y Freire podrían sintetizarse de la siguiente manera:

<b>EDUCACIÓN CRÍTICA</b>	Ambos proponen una educación crítica y participativa que fomente la transformación frente a las situaciones de conflicto social.
<b>FIGURAS OPRESOR/A-OPRIMIDO/A</b>	Se concibe como necesaria la relación dialógica entre las figuras principales: opresor/a y oprimido/a.
<b>RELACIÓN DIALÓGICA</b>	Freire plantea la necesidad de diálogo permanente entre el/la opresor/a y el/la oprimido. A esta cuestión, Boal añadiría el diálogo con el público y los actores y las actrices.
<b>CONSCIENCIA SOCIAL</b>	Ambos ponen el foco en las situaciones de conflicto social y de las estructuras socioeconómicas y culturales que generan y cronifican las dinámicas de opresión.

**Fuente:** Badía (2008)

Asimismo, cabe resaltar que, pese a que Paulo Freire fuera la principal influencia pedagógica de Boal, otras figuras filosóficas y artísticas (como Bertolt Brecht, Michel Foucault o Jacob Moreno), también fueron fuente de inspiración de sus planteamientos.

Finalmente, es necesario mencionar que el Teatro del Oprimido se ha utilizado en numerosos frentes para promover los Derechos Humanos en todo el mundo, trabajar la convivencia y superar la pasividad, debido a su éxito, facilidad de réplica y simplicidad de sus técnicas demostrando que, el diálogo, es una de las más valiosas herramientas en la prevención del conflicto.

## **2.2. EL TEATRO SOCIAL COMO HERRAMIENTA**

### **DE PARTICIPACIÓN, MEDIACIÓN E INTERVENCIÓN**

#### **SOCIOEDUCATIVA**

Tal y como hemos podido ir viendo hasta ahora y, siguiendo la sociopraxis desarrollada por Boal, desde aquí entendemos el Teatro Social como un lugar de encuentro, donde el proceso de creación prevalece a los resultados artísticos y donde el diálogo y el debate se conciben como el motor de éste. No obstante, entendemos el Teatro Social no solo como una práctica de reflexión, sino también una herramienta de cambio social. En palabras de (Cárdenas-Rodríguez et al., 2017: 180) el Teatro social es *"social por su intencionalidad, que es orientar las posibilidades de la creación teatral (la escucha, el ritmo, la concentración, la imaginación, la expresión corporal, verbal, etc.) hacia el objetivo de la comunicación y de fortalecimiento de las comunidades y de las personas. Esta técnica engloba múltiples características que favorecen el espíritu crítico del alumnado, conciencia la participación social y el desarrollo de valores como la solidaridad y el coraje cívico"*.

Desde esta óptica, es importante entender el Teatro Social desde el enfoque de la medicación comunitaria, en tanto que a través de él se produce una intervención social a través del arte. Así, su finalidad es generar respuestas a las necesidades de los grupos con el objetivo de crear procesos de participación, transformación e inclusión social, a partir de la representación y el posterior análisis de situaciones de la vida cotidiana. En este sentido, el Teatro Social rompe con la dicotomía clásica entre público y actores/actrices, para generar reflexión con el público, que participa en el desarrollo y los resultados de la obra, aportando perspectivas diferentes a las que se están representando en el escenario e incluso saliendo a escenificar sus puntos de vista.

Como ya se ha mencionado, esta práctica no se interesa tanto por la expresión artística como por el proceso de creación. Esto implica que, cuando llevamos a cabo un proceso de Teatro Social, nuestra intencionalidad primera como facilitadores/as que guían al grupo con el que trabajamos -y como desarrollaremos más adelante-, no se enfoca tanto en que el grupo aprenda técnicas teatrales, sino generar procesos de participación y mediación, de ahí que hablemos del Teatro Social como "herramienta de mediación".

Siguiendo a (ASEDES cit. en López, 2020:141), es importante resaltar que *"cuando hablamos de acciones mediadoras no nos referimos específicamente a la mediación de conflictos ni lo entendemos como una enseñanza o transmisión de contenidos culturales. Consideramos que la mediación es un trabajo previo que se ha de hacer para que el sujeto pueda encontrarse con lugares, personas y contenidos. La mediación así entendida tiene como finalidad la emancipación del sujeto"*.

Así, a la hora de llevar a cabo un proceso de Teatro Social es necesario tener en cuenta que, en tanto herramienta de mediación e intervención socioeducativa, existen algunos supuestos pedagógicos que debemos intentar considerar en todo momento (Ander-Egg cit. en López, 2020):

- La superación de un modelo educativo sustentado en el discurso unidireccional, donde se concibe al alumnado como "un vaso vacío al que llenar".
- Promover en todo momento la autogestión, en tanto que el Teatro Social busca desarrollar la creatividad como una capacidad para dar respuesta a los propios problemas mediante el trabajo conjunto y la participación.
- La búsqueda continua de una "pedagogía de la comunicación" como estrategia para entablar una relación dialógica horizontal entre el grupo y para que los mensajes no solo sean transmitidos, sino también recibidos.

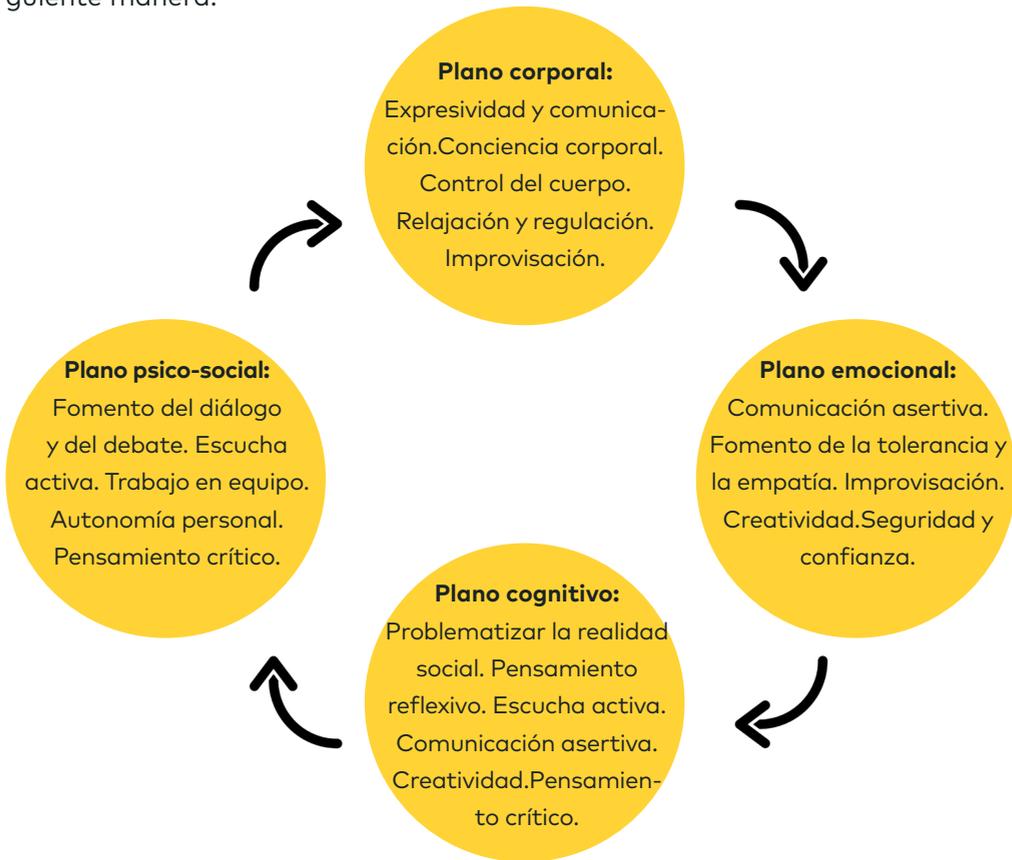
Estas son solo algunas nociones fundamentales que debemos tener en cuenta a la hora de llevar un proceso como el aquí propuesto.

## **2.2.1. ¿Qué competencias y habilidades ofrece el teatro social**

### **al alumnado?**

Creemos que a través de la experiencia del teatro social y las dinámicas participativas, el alumnado puede desarrollar una serie de competencias y habilidades muy necesarias y transversales a lo largo de todas nuestras etapas vitales y de todos los entornos que habitemos y compartamos. Son aprendizajes y conocimientos que complementan y amplían los saberes más técnicos y académicos que, de una forma u otra, podemos adquirir a lo largo de nuestra vida.

La manera de categorizar estas habilidades y competencias variará de unas autoras a otras, de unos manuales a otros, de unas escuelas a otras, etc. Aquí os ofrecemos nuestra propia categorización, que podemos condensar de la siguiente manera:



Como habréis observado, hay algunas repetidas, resaltando que muchas (si no todas) de nuestras habilidades se desarrollan desde diferentes planos de lo que compone nuestro ser, y debemos tenerlos todos en cuenta.

### **3. MARCO GENERAL DE TRABAJO**

# 3. MARCO GENERAL DE TRABAJO

---

Ahora que sabéis qué es el teatro social, vamos a ver cuáles son los elementos principales de trabajo que vamos a aplicar a lo largo de todo el proceso.

## 3.1. EL TEATRO SOCIAL: BASES GENERALES

---

El Teatro Social, como hemos ido viendo, es una metodología socioeducativa y artística, que posee ciertas peculiaridades que necesitan tomarse en cuenta a la hora de llevarse a cabo un proceso de este tipo. En este sentido, para comenzar, es necesario especificar que el Teatro Social se compone de numerosas técnicas -muchas de ellas, todavía por descubrir- y, en esta guía, nos vamos a basar en el desarrollo de cuatro de las más conocidas: el Teatro Foro, el Teatro Encuentro, el Teatro Invisible y el Teatro Imagen. No obstante, la puesta en marcha de cada una de estas técnicas, la desarrollaremos de manera detallada más adelante, en el apartado *Las técnicas de Teatro Social*.

En este sentido, nuestra pretensión para este apartado es reflejar algunas de las bases generales que se deben tener en cuenta para arrancar con un proceso de Teatro Social, independientemente de la técnica concreta que vayamos a trabajar.

Así, podríamos sintetizar en tres, las cuestiones que debemos tener en cuenta a la hora de desarrollar cualquier escena, pieza, figura, etc. de Teatro Social:

### LA IMPORTANCIA DEL DIÁLOGO

El **diálogo** se establece como el eje principal del Teatro Social. De esta manera, en todas las técnicas que vayamos a llevar a cabo, hay que tener en cuenta que el objetivo es que se genere un espacio donde se pueda establecer un diálogo entendido desde la horizontalidad y el respeto mutuo.

ROMPER CON  
LA DIVISIÓN  
CLÁSICA  
PÚBLICO Y  
ACTORES/  
ACTRICES

El Teatro Social se postula como una metodología en la que **no existe la clásica división público y actores/actrices**, si no que parte de la noción de que **toda persona es al mismo tiempo actor/actriz y espectador/a**. En este sentido, pese a que en la representación inicial/puesta en escena, etc., haya actores/actrices predeterminados/as, en casi todas las técnicas que veremos, éstos/as pueden ser cambiados por parte del público, con el objetivo de que el mismo pueda compartir sus visiones y perspectivas ante la realidad que se está representando.

ESCENIFICAR UN  
CONFLICTO SIN  
RESOLVER

Entendiendo que en los orígenes del teatro social encontramos la Pedagogía y el Teatro del Oprimido, resulta necesario que, en las técnicas que se lleven a cabo, se presente **la escenificación de un conflicto que esté sin resolver** (puede ser un conflicto macrosocial como, por ejemplo, la desigualdad de género estructural, pero también uno personal, como la escenificación de un caso concreto de violencia dentro una pareja). En este sentido, debemos tener en cuenta que, en este tipo de metodología de mediación artística, no se presenta una única visión de la realidad social, sino que, aparte de la escena, obra o figura realizada en primera instancia, a partir de la participación del público en el "escenario", se busca plantear alternativas, posibles resoluciones u otras cuestiones que puedan surgir en torno a las situaciones de conflicto que se representen.

### **3.2. LA FACILITACIÓN DE GRUPOS: ASPECTOS CLAVE**

En tanto que el teatro social trabaja mucho desde una **metodología participativa**, esto dará mucho protagonismo al grupo y a las personas que lo componen. Por ello, es fundamental conocer cuáles son los aspectos clave para trabajar con grupos de manera participativa.

Para empezar, la persona o personas encargadas de acompañar al grupo son las **facilitadoras/dinamizadoras**. Se llaman así porque en las metodologías participativas **no existen jerarquías de poder o saber** y este principio es fundamental.

Como facilitadoras/es no podemos ir con la predisposición y/o suposición de lo que el grupo sabe, quiere o necesita. Debemos tener una escucha muy activa de todas las voces desde el minuto uno y no situarnos por encima ni por debajo del grupo. Se trata de generar **conocimiento colectivo** y de que la **población** que participe en los talleres sea la **protagonista** a la hora de decidir. Por tanto, la persona facilitadora debe soltar los roles de docente, formador/a, educador/a y colocarse en un rol de acompañante, y desde ahí promover la motivación, ofrecer apoyo para la participación y ayudar con las dudas y tensiones.

A partir de aquí podemos interiorizar el **objetivo principal**: que al final del proceso se consiga la máxima autonomía de la población con la que se trabaja -en este caso el alumnado- para actuar con espíritu crítico sobre lo que se trabaja -en este caso la sensibilización sobre prejuicios sociales-. Es importante que se genere un sentido compartido y responsable sobre el cambio social y fomentar actitudes activas, creativas y reflexivas.

Para poder acercarnos a este objetivo es muy importante intentar garantizar una amplia y equitativa participación. En este sentido el **empoderamiento** y la **igualdad de oportunidades** son imprescindibles en las metodologías participativas. La persona facilitadora debe intentar equilibrar las relaciones de poder intragrupal y para ello es importante empoderar, reconocer y legitimar cuando haya desajustes entre las personas que forman el grupo y equilibrar las oportunidades de participación para conseguir la mayor equidad posible. No obstante, todo esto debe mantener al mismo tiempo un equilibrio con el principio de **voluntariedad**. La participación no se puede imponer, sino que nace de un deseo y un querer por parte de las personas que, de manera libre, decidan participar en un proyecto grupal.

Tanto la persona facilitadora como el grupo deben mantener una **actitud abierta**. En este tipo de procesos no se sigue una lógica de causa-efecto tradicional. Cada caso y grupo con el que trabajemos tiene un proceso diferente y en muchas ocasiones el resultado no responde a la expectativa y/o planteamiento inicial. Es importante tenerlo en cuenta para poder asumir y gestionar la frustración que se pueda generar en el camino.

Desde la Escuela de Teatro Social "La Dinamo" (Gallego y Presa, s.f.) plantean la disyuntiva de hacia dónde poner la atención cuando dirigimos un trabajo grupal: si hacia conseguir los objetivos o a cuidar a los procesos y a las personas.

Normalmente cuando disponemos de poco tiempo tenderemos a enfocarnos en la consecución de los objetivos, sin embargo, otras veces será necesario parar y atender cuidados, aunque eso suponga retrasar los objetivos o conseguirlos a medias. En cualquier caso, aunque la realidad casi siempre se desajusta de las expectativas y deseos, debemos intentar no dejar de lado ninguno si queremos conseguir un buen trabajo.

Como el eje central de esta propuesta es el teatro social, el objetivo principal será conseguir crear la obra, figura o escena que queramos llevar a cabo y representarla. Como facilitadores/as buscaremos cumplir los plazos marcando los tiempos, motivando y ordenando las propuestas del grupo. En este sentido, si llega el momento de la representación y la obra no está terminada, se puede generar decepción e insatisfacción en el grupo. Por ello es importante tomarse en serio alcanzar los objetivos que nos planteemos. No obstante, ¿Qué ocurre si no cuidamos el proceso? ¿si dejamos de lado los posibles conflictos y malos rollos? ¿si no atendemos a las necesidades intragrupales? Lo que ocurre es que estamos descuidando una parte igual de importante que la creación y representación de la obra, y es aprender a escucharse, respetarse y valorarse.

Siguiendo a "La Dinamo" (Gallego y Presa, s.f.), ésta es una de las aportaciones más importante del teatro social: **cuidar a las personas y el proceso además de las metas y objetivos**. Esta forma de trabajar es aplicable y transferible a cualquier otro trabajo con grupos. Este planteamiento parte de la asunción de que las personas somos diversas y las diferencias y conflictos entre nosotras es inevitable, por lo que debemos aprender a vivir y trabajar con esos conflictos, viéndolos como oportunidades de generar cohesión, solidaridad y satisfacción de necesidades intragrupales. Sobre cuál es la mejor manera de conseguir esto no tenemos certezas, es algo muy subjetivo de cada facilitador/a y cada grupo. "La Dinamo" (Gallego y Presa, s.f.) propone dos enfoques distintos que aquí os compartimos para orientaros en la búsqueda de vuestro propio estilo:

- Regular al grupo: la persona facilitadora crea las mejores condiciones de participación y expresión posible e interviene regulando conflictos y favoreciendo que el trabajo fluya. Este estilo funciona mejor cuando disponemos de poco tiempo para realizar el trabajo grupal. Responde al principio de empoderamiento e igualdad de oportunidades, intentando cuidar las diferencias dentro del grupo (niveles de autoestima, conocimientos sobre el tema, grado de confianza y amistad, experiencia en procesos grupales o terapéuticos, etc.). El facilitador/a adquiere el rol de responsable de re-

gular situaciones de tensión, dudas o bloqueos haciendo uso de todas las dinámicas y herramientas que conozca.

- El grupo se autorregula: la persona facilitadora crea las mejores condiciones de participación y expresión posible, pero es menos intervencionista. Parte de la idea de que, si se han creado las condiciones adecuadamente, el grupo solo será capaz de regularse. Aquí se pretende que el facilitador/a no sea un referente al que acudir cada vez que ocurra algo, salvo situaciones excepcionales. Este estilo hace más énfasis en el principio de generar la máxima autonomía en la población.

Como vemos, es necesaria tener una predisposición a aceptar posibles cambios como parte de la propia experiencia, y eso se consigue gracias a una **planificación estratégica**. Esto significa poder adaptarse y ser flexible a las vicisitudes que puedan surgir durante el proceso. Esto implicará contar con planes b, c, d... y tener una actitud favorable a la improvisación. Por ejemplo, es recomendable llevar pensada más de una dinámica grupal por si la primera opción resultara aburrida, confusa, o no genere la participación necesaria, y ser capaz de saber y poder parar si es necesario gestionar un conflicto o un debate se enreda demasiado y necesitamos dar pasitos de vuelta.

¿Cómo conseguimos que el grupo esté unido para que se generen esas sinergias tan importantes a la hora de conseguir conocimiento colectivo y autonomía grupal y personal? Trabajando desde un **modelo cooperativo**. Lo que se busca es que las personas interactúen de un modo directo unas con otras y de forma activa para alcanzar una meta común. Para ello, es necesario que cada persona oriente sus acciones hacia la colaboración y la integración de todos los individuos que componen el grupo. Así se genera una colectividad que centra su atención en el problema que les ocupa y sus soluciones. En los modelos cooperativos tanto los éxitos como los fracasos son compartidos, alejándose de la lógica competitiva donde o lo ganas todo o lo pierdes todo.

Por último, se recomienda que para que se pueda alcanzar una amplia participación de todo el grupo el **tamaño estimado ideal** se sitúa entre las **8-10 personas**. No obstante, esto es solo una recomendación y la realidad se impondrá con una amplia variedad de casos donde grupos más grandes funcionen muy bien y otros más pequeños encuentren muchas dificultades.

### 3.3. CONFLICTOS, DEBATES Y PARTICIPACIÓN:

#### ALGUNAS HERRAMIENTAS

Debido al alto grado de exposición, emocionalidad y vulnerabilidad con que se trabaja en este tipo de intervenciones, la posibilidad de que surjan tensiones y bloqueos está siempre presente. Por ello, en este apartado vamos a daros unas **pautas basadas en la mediación comunitaria** sobre cómo gestionar conflictos, moderar debates y favorecer una buena comunicación y participación dentro del grupo. Además, estas herramientas y saberes pueden aplicarse de manera transversal en muchos tipos de espacios y situaciones más allá de la intervención socioeducativa (desde la cola de la frutería hasta una reunión del claustro del profesorado). Es importante tener en cuenta que, aunque la gestión no violenta de conflictos requiere práctica para que las posibilidades de que salga bien ocurran, su éxito depende también en gran medida de la predisposición y la actitud de la persona o personas que decidan facilitar esa comunicación dentro del grupo. Por ello, cualquiera puede ser mediador o mediadora en un momento dado, es lo que se llama mediadoras/es naturales.

Además de las herramientas concretas, es de gran ayuda que observemos desde el primer momento que empezamos a trabajar con el grupo algunos aspectos relativos al conflicto y la comunicación interpersonal, de los cuales dependerá la gestión que se haga del grupo, así como la manera en que discurren las discusiones y la participación:

- **Identificar en qué momento se encuentra el conflicto:**



Fuente: <https://www.mercedesguillenpsicologa.es/es/>

Cuando nos encontramos en el conflicto latente no podemos mediar como tal dado que las partes aún no han tomado conciencia del conflicto y no ha habido una expresión evidente del mismo, aunque sí podemos percibir cierta tensión y malestar. En este momento lo más efectivo es intentar prevenir para que el conflicto no llegue a desarrollarse. Cuando el conflicto escala un poco más y llegamos al conflicto manifiesto es porque las partes han tomado conciencia y ya hay expresiones explícitas y visibles. Es en este momento cuando podemos hacer una mediación propiamente dicha: las partes pueden ofrecer información suficiente dado que ya son conscientes pero el grado de violencia no es tan elevado como para que no pueda haber diálogo y reflexión. Ya en la siguiente etapa, cuando el conflicto alcanza su punto álgido de escalada, encontramos el conflicto violento, aquí la tensión y las expresiones de violencia (del tipo que sea) son muy intensas y no hay lugar para el diálogo por tanto es esta etapa **NO SE PUEDE MEDIAR**, lo mejor es contener el conflicto manteniendo a las partes alejadas, dejando que tomen distancia para intentar llegar a una solución más adelante, cuando la tensión de y entre ambas se haya suavizado. En la etapa de estancamiento ocurre algo parecido, aunque la tensión comienza a desescalar, las partes aún están muy afectadas y es muy difícil acercar posturas y promover el diálogo, por lo que se recomienda esperar a la fase de desescalada para poder llevar a cabo una mediación que pueda llegar a acuerdos.

- **Esclarecer:** es importante investigar sobre las causas del conflicto y aclarar qué ha sucedido recabando la mayor información posible. Para ello podemos preguntar por separado a las partes o hablar con otras personas que hayan estado implicadas de manera indirecta o sepan de otras ocasiones en que haya ocurrido algo parecido. Algunas preguntas que pueden ayudar a esclarecer son: ¿Cuáles son las percepciones de lo que ha ocurrido? ¿Ha ocurrido más veces? ¿Quiénes estaban implicados/as? ¿Cuál es el grado de poder de cada parte? ¿Qué consecuencias ha tenido y por qué? ¿Por qué se ha producido la situación? ¿Qué actitud ha tenido cada parte y cómo ha afectado a la situación y a las partes?
- **Definir las partes del conflicto:** personas implicadas (protagonistas y secundarios), proceso (cómo ha sido la comunicación entre las partes) y problema (qué es lo que genera conflicto: una causa personal, del entorno, y qué emociones están involucradas, etc.).

Conforme avancemos el trabajo en grupo podremos volver sobre estos aspectos siempre que sea necesario. A continuación, vamos a daros algunas herramientas que pueden resultar muy útiles para favorecer el diálogo, la comunicación y el acercamiento intragrupal.

### 3.3.1. Gestionar conflictos y moderar debates

**METACOMUNICAR** consiste en expresarse sin sobre-identificarte con ello, esto implica no proyectar en el grupo lo que estas sintiendo sino compartir un sentir con el grupo abriendo la posibilidad de que pueda ser representativo del grupo en su conjunto, de una parte de él o de alguna persona en particular. Por ejemplo, en lugar de decir "Estáis haciendo que me enfade mucho" podemos decir "Me estoy sintiendo decepcionada y creo que enfadada, ¿a alguien más le pasa?". A partir de aquí el grupo dará un *feedback*, cuando es negativo (nadie más comparte lo que sentimos) podemos empezar a esclarecer y ver que posiblemente tan solo se trate de nuestro proceso; si es positivo y por tanto compartido por el grupo, ayudará a una mejor comunicación.

**LA ESCUCHA ACTIVA** consiste en escuchar atentamente y **sin juicios** lo que la persona o grupo está comunicando(nos) sin necesidad de opinar ni interpretar lo que nos están diciendo (pausar ese discurso interno que nunca cesa). Esto implica no tomar partido. Para conseguir una escucha activa efectiva debemos:

- **Mostrar interés verbal** (Mediador/a: "¿puedes contarme más sobre esto?")  
**y no verbal** (moviendo afirmativamente la cabeza, contacto visual, etc.).
- **Clarificar:** hacer más claro el mensaje, matizar. Por ejemplo:

(Hermana): "Ella suele beber mucho".

(Mediador/a): "¿Cuánto es mucho para ti?".

Otro ejemplo:

(Amigo): "Me llamó egoísta".

(Mediador/a): "¿Por qué crees que te dijo eso?".

- **Parfrasear:** repetir en palabras propias ideas y hechos básicos expresados por otras personas para comprobar que se ha entendido lo que nos han comunicado. Por ejemplo, (Mediador/a): "entonces, lo que estás diciendo es...".
- **Resumir:** sintetizar la información que nos van dando para ofrecer la oportunidad de corregir o añadir información y mostrar el progreso y los puntos clave del diálogo. Por ejemplo, (Mediador/a): "entonces si no te entiendo mal hasta ahora dices que...". También es útil para descongestionar momentos de enredo o cuando la tensión comienza a elevarse, y para dar paso a otras personas con ideas nuevas. El resumen se suele utilizar cuando llevamos recabada mucha información o tras intervenciones muy largas, a diferencia del parafraseo, que es más útil ante intervenciones más cortas, cuando hay menos volumen de información o para afirmaciones confusas o dispersas.

**LOS SILENCIOS** es importante que la persona facilitadora sepa respetar e incluso provocar silencios dentro del grupo o alguna persona en particular, dar tiempo a que comuniquen y no interrumpir ni forzar las respuestas. Los silencios generan reflexión y pueden abrir nuevas líneas de dialogo. No obstante, debemos tener cuidado sobre el tiempo que aguantemos el silencio y se recomienda extenderlo solo un poco más del límite que aguante el cuerpo, si se hace muy largo puede perder su capacidad reflexiva y motivadora por volverse demasiado incómodo.

**EL LENGUAJE NEUTRO** evitar usar palabras que puedan tener connotaciones negativas bien socialmente y de manera general, o bien para una o varias partes y de manera particular por su contexto más cercano.

**LA EMPATÍA** capacidad de imaginar y comprender las emociones, situaciones y/o estados de ánimo de otra persona. Es fundamental si queremos entender el conflicto de manera integral, aunando todas las partes y poniéndolas en igualdad.

**LA LEGITIMACIÓN** en mediación, legitimar significa dar un espacio de reconocimiento, validez, visibilidad, empoderamiento y corresponsabilidad a las partes en conflicto. Existen varios tipos de legitimación:

- **Legitimación inicial y del mediador/a:** lo primero que debemos hacer es

validar la decisión de las partes de estar dispuestas a dialogar y llegar a un acuerdo. Después, la persona mediadora legitima su posición explicando a las partes los principios de la mediación (expuestas al inicio de este apartado).

- **Legitimación de cada parte frente a sí misma:** sirve para otorgar validez a lo que cada parte dice, fomenta una “revalorización” de la propia valía personal y de la capacidad de afrontar y resolver problemas. Esta forma de legitimación también es conocida como empoderamiento, que viene a ser la capacidad individual de cada persona para hacerse responsable de su vida. Lo que se logra es que el protagonismo recaiga sobre las partes, y que sean ellas las que, con sus propios recursos, puedan tomar responsabilidad de sus actos y resolver el conflicto.
- **Legitimación entre las partes:** es un reconocimiento a las manifestaciones positivas que cada parte hace sobre la otra durante el proceso. Los efectos de la legitimación entre las partes se materializan en el aumento de empatía e implica ser sensible ante las situaciones del otro. El objetivo es favorecer que las partes se pongan “en los zapatos del otro” para entender su punto de vista.

**LAS PREGUNTAS REFLEXIVAS** son preguntas que promueven que las partes piensen los hechos desde otro lugar y perspectiva, ayudando a reconocerse y legitimarse mutuamente. Dentro de esta categoría tenemos dos tipos:

- **Reformulación:** consiste en repetir lo dicho por las partes con una construcción de los hechos diferentes, para darle una connotación positiva, así el conflicto puede verse más resoluble. Se utiliza cuando detectamos un mensaje negativo, emitido por una parte y pensamos que no va a ser bien percibido por la otra.

Veamos un ejemplo:

(Pareja): “Yo siempre intento poner de mi parte, pero no puedo más. Es que mira, lo callado que está. Él es un dejado, no me ayuda para nada y me tiene cansado. Cuando le intento hablar del problema sale huyendo y yo creo que tanto miedo no doy ¿entonces? ¿Qué pasa? ¿Que me tiene miedo? A lo mejor es un cobarde que no quiere arreglar las cosas porque aquí estamos por mí, yo he pedido que vengamos a esto de la mediación”.

(Mediadora/or): "Estás poniendo de tu parte para que haya un diálogo con tu pareja y que esta situación se resuelva. Alguien ha dado el paso de solicitar la mediación, ese has sido tú, pero también tenemos aquí a Javier y es algo positivo teneros aquí a los dos".

- **Reencuadres:** consisten en devolver en forma de pregunta lo dicho por las partes, pero cambiando algún aspecto clave. Hay tres formas de hacer reencuadres:

-El reencuadre de situación: se trata de dar saltos al pasado o al futuro partiendo de la situación actual.

Por ejemplo:

(Madre): "No puedo dejarle a mi hijo, no sabe responsabilizarse de nada, no sabe cómo manejarlo y es un irresponsable, la custodia debería tenerla yo y él sólo algunas visitas".

(Mediador/a): "Explíqueme, ¿cómo era su marido antes de iniciar este proceso de separación con vuestro hijo? ¿en qué tareas participaba en la educación de vuestro hijo?".

-El reencuadre de persona: se trata de situar el mismo problema en otra persona.

Por ejemplo:

(Hijo): "Ella siempre actúa del mismo modo, me ignora, no me escucha, va a su rollo, es una convivencia insoportable".

(Mediador/a): "¿Cómo te sientes ante esta situación? ¿La relación con tu padre cómo es? ¿Si él actuase del modo en que actúa tu madre, como te sentirías?".

-El reencuadre de hecho: se trata de convertir una queja en un hecho hipotéticamente cierto.

Por ejemplo:

(Hermana): "Nunca se ha encargado de mis padres, desde muy jovencito se marchó de casa y me dejó toda la carga a mí. Ahora soy yo quien les cuida, él solo nos pasa un pequeño pago para hacer frente a los gastos".

(Mediador/a): "Si él decidiese responsabilizarse o hacerse cargo de ellos en estos momentos, ¿cómo te sentirías?".

**EL MÉTODO PIN** se lleva a cabo mediante tres preguntas. Estas preguntas sirven para hallar las verdaderas necesidades de cada persona, de tal modo que se puedan visibilizar las razones profundas por las que se ha generado el conflicto. Este método es muy útil para la búsqueda de acuerdos entre las partes.

- **Posiciones:** ¿Qué quieres? Postura inicial que más comúnmente adoptan las partes en conflicto. Las posiciones simplemente definen lo que las partes **creen que quieren**. Las posiciones pueden ser cuestionadas y confrontadas ya que tienden a centrarse en resultados específicos y concretos limitando la noción de solución al logro de esos resultados específicos. En la imagen de un iceberg, las posiciones serían la parte visible.
- **Intereses:** ¿Por qué lo quieres? Los intereses representan el contexto en el que puede existir una posición. Por lo general son menos susceptibles a ser cuestionados que las posiciones. Los intereses, al contrario que las posiciones, pueden converger entre las partes (conseguir cierta aproximación entre ellas). En la imagen de un iceberg, los intereses son la parte sumergida más cercana a la superficie del mar.
- **Necesidades:** ¿Para qué lo quieres? Las necesidades representan el contexto aún más amplio dentro del que existen los intereses y son las que provocan más vulnerabilidad a cada parte. Las necesidades físicas, emocionales y psicológicas no satisfechas subyacen en muchos, si no en todos los conflictos. Aún cuando tales necesidades no se expresen, su satisfacción puede ser esencial para una plena resolución del conflicto. En un iceberg ésta es la parte más sumergida en el mar.

Veamos un ejemplo sencillo y clásico: un chaval quiere un teléfono móvil nuevo. La persona a su cargo le pregunta:

"¿Qué quieres?".

La respuesta del chaval reflejará su posición: quiere conseguir tal o cual teléfono móvil. A lo largo del diálogo, la persona a su cargo volverá sobre esa afirmación cambiando la pregunta:

"Pero ¿por qué quieres ese teléfono móvil? "

La respuesta del chaval reflejará sus intereses: ir a la moda, ser el centro de atención, mejor posición social, etc. De nuevo, la persona a su cargo, tras charlar otro tanto, volverá sobre esta última afirmación y de nuevo, cambiará la pregunta:

"Entonces ¿para qué quieres ir a la moda, ser el centro de atención y mejorar tu posición social?".

Ante esta pregunta la respuesta del chaval reflejará sus necesidades, separándolas del posicionamiento inicial que solo hacía referencia a conseguir un teléfono móvil nuevo: podría ser una necesidad de autoestima, de autoconcepto, de pertenencia a un grupo, etc.

### **IMPORTANTE:**

En este apartado solo os hemos dejado algunas pautas y recomendaciones para poder gestionar y moderar en conflictos y discusiones menores, pero en ningún caso se está ofreciendo formación integral de lo que es estrictamente un proceso de mediación. Si se produjera un conflicto entre las partes que exceda el juego dramático, fuera muy persistente y/o llegara a cotas muy elevadas de violencia (física, social y/o psicológica) es necesario acudir a un servicio de mediación profesional. Existen recursos y programas públicos o privados y gratuitos que ofrecen estos servicios y que pueden estar gestionados por ONGs o la Administración pública.

### **3.3.2. Motivar la participación**

Para finalizar, queremos compartir además algunas herramientas más específicas<sup>1</sup> para motivar la participación dentro del grupo. Para ello, además de todo lo relativo a gestionar conflictos y moderar debates, podemos:

1. Todas ellas se han tomado del Manual de Teatro Social "La Dinamo" (Gallego y Presa, s.f: 90, 91, 92, 93).

**PREGUNTAR** a diferencia de las preguntas reflexivas, éstas están más enfocadas a facilitar el diálogo, a darle fluidez sin ser impositivo. Por ejemplo:

- Iniciar una conversación: "¿Qué ideas tenéis sobre...?"
- Cambiar de tema: "¿Os parece que pasemos a otra cosa?" "Retomando lo que comentabais antes..."
- Profundizar: "De acuerdo, pero ¿podrías especificar cuándo eso sería posible?" "cuando has dicho x ¿a qué momento te referías?"
- Concretar decisiones: "Entonces ¿estamos todas y todos conformes?" "¿Alguien no está de acuerdo?"
- Igualar la participación: "Y vosotros dos en particular ¿Qué pensáis sobre esto?"

**APOYO Y CONFRONTACIÓN** consiste en dar un *feedback* constructivo a la intervención de alguien en el momento oportuno. Los *feedback* de apoyo se asemejan a la legitimación, consiste en expresar comprensión sobre lo que se ha expresado y mostrar que acompañas a esa persona en ese momento ("entiendo que te sientas así..."). Los *feedback* de confrontación consisten en poner en evidencia alguna contradicción; es importante que se basen en obviedades ya que este tipo de *feedback* pueden poner distancia entre el facilitador/a y el grupo (o alguna parte) por no querer ser aceptadas ("dices que estas tranquilo y que esto no te afecta, pero veo que no paras de moverte y de dar golpecitos con el boli").

**MENTE DE PRINCIPIANTE** se encuentra estrechamente ligado a los principios generales de actitud abierta y de no jerarquías de las metodologías participativas. Se trata de tener una actitud curiosa y dejarse sorprender. En lugar de minusvalorar los saberes del grupo, es impulsarlos para que las personas ganen autonomía. Para ello, como facilitadores/as tenemos que atrevernos a preguntar hasta lo que nos parezca más obvio, evitando dar cosas por hecho.

**ENMARCAR** se trata de señalar algo que está ocurriendo dentro del grupo en un momento concreto y de manera generalizada y que es interesante resaltar en el momento que ocurre porque puede darnos una información valiosa sobre el conflicto que estamos trabajando ("parece que este comentario os ha llamado la atención" "percibo mucha inquietud en el grupo").

**ESPEJO** consiste en recoger algo que haya dicho otra persona -una o pocas palabras- y devolverlo en forma de pregunta respetando la literalidad del hablante. Incita a reaccionar sobre expresiones confusas y ambiguas con el fin de aclararlas y dar más información. (Alumno/a): "Os ponéis a hablar de esto, pero en el fondo os da igual y decís cosas sin sentido" (Facilitador): "¿Sin sentido?"

**RECORDATORIO** sería algo así como un espejo que se ha pospuesto. Consiste en retomar algo que se haya dicho anteriormente pero no se ha podido señalar en su momento. Es útil cuando no se quiere interrumpir a quien está hablando, pero si necesitamos una aclaración posterior ("antes habéis hablado sobre el problema de los fanatismos ¿Qué queréis decir con fanatismos?"). Para llevar a cabo esta herramienta es recomendable contar con papel y boli para poder anotar los cabos sueltos.

**INVITACIÓN DIRECTA** como hemos visto, la diversidad del grupo hace que las intervenciones puedan ser desiguales lo que lleva a que algunas personas, aún teniendo algo que decir, no lo hagan (sea por timidez, inseguridad, otras personas que abusen de las intervenciones, etc.). Lo que haremos simplemente será pedir a determinadas personas de manera amable y no impositiva que intervinan. Podemos usar frases como "me gustaría saber tu opinión" "esta zona está muy callada" "los chicos están haciendo mucho, pero estaría bien conocer la versión de las chicas". Es importante y necesario que haya algún elemento grupal que justifique la invitación.

**SEÑALAR CONVERGENCIAS** es una herramienta muy útil para fomentar la toma de decisiones grupales, ya que relaja las tensiones y dirige la discusión hacia acuerdos. Se trata de señalar los puntos que todo el grupo comparte y tiene en común, enfocando la atención hacia ellos.

### **3.4. EL ROL DE LA PERSONA FACILITADORA**

Por último, y ahora que conocemos los marcos de trabajo, así como algunas herramientas muy útiles en las metodologías participativas, vamos a profundizar en la figura del facilitador/a. Según la Escuela de Teatro Social "La Dinamo" (Gallego y Presa, s.f: 85), el facilitador/a sería la *"persona que ayuda en su proceso a un grupo (o una persona) a conseguir los objetivos que se ha propuesto al tiempo que cuida los aspectos relacionales de tal proceso"*.

Es importante que esta persona incorpore y entienda su rol dentro del grupo para que el trabajo discurra de manera fluida y participativa. Para ello, tendrá que desarrollar una serie de habilidades y funciones:

La **confianza** es la clave: la persona facilitadora debe ser accesible y cercana al grupo con el que trabaja, generando un clima de confianza, respeto y seguridad.

Es fundamental que sepa **estimular las interacciones y el diálogo dentro del grupo**, promoviendo un buen ambiente. Además, en momentos de dispersión, bloqueo, tensión y/o confusión individual o grupal, el facilitador/a también puede **aportar sugerencias e ideas, cuestionar, provocar y ofrecer alternativas**, manteniendo una actitud positiva y productiva.

Por encima de todo, la persona facilitadora está por y para el grupo, es decir, lo acompaña para ayudarlo a conseguir los objetivos que se hayan propuesto, pero **nunca, nunca, para conseguir beneficios propios o cubrir necesidades personales.**

¿Cómo podríamos definir la esencia del "acompañar"? no se trata de resolver problemas particulares a nadie, no vamos a convertirnos en salvadores/as. Simplemente observamos lo que ocurre y acompañamos desde las preguntas, la escucha activa, la legitimación y la empatía. Evitamos generar una relación de dependencia con el grupo donde necesiten nuestra aprobación o dirección constante, al contrario, buscamos que el grupo se empodere y nos necesite lo menos posible, siendo capaces de decidir por sí mismos, tomar iniciativas y resolver sus problemas. Para ello es vital que el facilitador/a interiorice dos ideas: la primera es **no tentarnos por conseguir un final feliz**, a menudo podemos confundir si el deseo de que el grupo esté alegre y compenetrado todo el rato es un deseo real del propio grupo o es más una cosa nuestra. A veces deberemos aceptar deseos grupales que choquen con lo que nosotros/as pensemos como deseable ("el final Hollywoodiense"). Y la segunda idea es trabajar sabiendo que las potencialidades de cada persona, unidas hacia una meta común, multiplica las capacidades grupales, aquello de que la **unión de las partes es más que la suma de las mismas**. Por ello debemos atender y recoger toda la diversidad grupal: de actitudes, de aptitudes, culturales, experiencias, etc.

**La mirada del facilitador/a debe ser lo más neutral posible**, sin emitir juicios de valor ni opiniones personales. Es una mirada evaluativa para ayudar el grupo a tomar consciencia de aspectos que les puedan pasar desapercibidos desde dentro, como intereses ocultos, malentendidos, limitaciones y potencialidades personales y grupales, conflictos latentes, etc.

En este sentido, cuanto más sensible y consciente sea la persona facilitadora de todas las capas que conforman y envuelven el proceso grupal, más útil y efectiva será su labor, ya que más jugos se podrá sacar del trabajo común e individual. De esta manera, cuanto más conscientes seamos de las necesidades del grupo y de la realidad en la que viven, mejor serán las sinergias.

De manera más práctica, veamos ahora las funciones concretas que debe llevar a cabo la persona facilitadora, tal y como las expresa la Escuela "La Dinamo" (Gallego y Presa, s.f):

- Proponer dinámicas para gestionar el comportamiento grupal y el de cada uno de los componentes: os hemos proporcionado algunas dinámicas en la parte final de *Anexos*.
- Manejar discusiones (debates) tanto estructuradas como informales y gestionar situaciones o personas conflictivas: para ello hemos aportado algunas herramientas en el punto anterior *Conflictos, debates y participación: algunas herramientas*.
- Gestionar debates para que transcurran en los términos pactados por el grupo: para ello será necesario establecer encuadres (normas, criterios, horarios...) que el grupo debe aceptar y cumplir.
- Animar a la participación a personas reticentes a hacerlo: para ello debemos generar ambientes de trabajo participativo y de libertad de expresión ideológica y emocional actuando desde el *Marco general de trabajo* que os hemos mostrado en este apartado.

### RECOMENDACIONES:

- La persona facilitadora puede estar en todo momento abierta a la creatividad a la hora de dinamizar la elección del tema o la reflexión colectiva pudiendo hacer uso de recursos como cuentos, noticias, vídeos cortos, etc. que se pueden presentar antes de llevar a cabo una dinámica concreta o durante.
- No dinamizar sentada/o: acciones como levantarse, acercarse y alejarse del grupo, usar las manos para indicar, enfatizar, aclarar... Usar el cuerpo como medio de expresión cuando tienes el papel de facilitadora/or genera e invita al grupo al dinamismo.

Además, cuando toque desarrollar las partes más propiamente de teatro (*actividades 2 y 3*) la persona facilitadora tendrá que llevar a cabo unas funciones adicionales, no solo del trabajo con grupos, si no de la parte que corresponde más específicamente al juego dramático y al desarrollo de la creatividad. En estas etapas se recogen:

- Crear grupos y proyectos.
- Crear textos y dramaturgias.
- Caldear y preparar psicofísicamente.
- Introducir nociones y dinámicas de juego teatral.
- Provocar improvisaciones.
- Concretar la elección de temas o conflictos (para ello podéis poner en práctica alguna dinámica del apartado *Anexos para la Actividad 1*).
- Dirigir la puesta en escena de los conflictos o textos creados.
- Organizar y coordinar representaciones teatrales.
- Dinamizar y profundizar en las escenas creadas y en los conflictos.
- Incentivar la búsqueda de alternativas o respuestas a los conflictos.
- Planificar acciones concretas que permitan transformar la realidad.

Para las tres últimas resultan muy útiles las herramientas explicadas en el punto anterior (*Conflictos, debates y participación: algunas herramientas*).

No obstante, dado que la programación que aquí os ofrecemos está adaptada a sesiones y procesos breves, es muy ambicioso e idealista querer cumplir con todas estas funciones de manera efectiva. Simplemente os las mencionamos por si os apeteciera en algún momento desarrollar un proyecto de teatro social al que podáis dedicar más tiempo y explorar cada etapa con todos sus componentes.

Aquí termina la primera parte de esta guía docente, que nos ha servido para contextualizarla dentro de una investigación más amplia, poder conocer al teatro social como modelo pedagógico así como entender el marco de trabajo donde se inscribe y algunas de las herramientas para llevarlo a cabo.

De esta manera, el siguiente documento se corresponde con la segunda parte de esta guía docente, que abordará su lado más práctico explicitando la programación a seguir, detallando cada una de las técnicas de teatro social que podréis aplicar y donde además adjuntamos un conjunto de dinámicas para facilitar las sesiones y el trabajo con grupos.

**GUÍA DE TEATRO SOCIAL PARA TRABAJAR  
CON ALUMNADO DE SECUNDARIA  
Y BACHILLERATO**

***PRESENTACIÓN, JUSTIFICACIÓN  
Y MARCO DE TRABAJO***



# GUÍA DE TEATRO SOCIAL PARA TRABAJAR CON ALUMNADO DE SECUNDARIA Y BACHILLERATO

**DESACTIVA TUS  
PREJUICIOS** 

**Y PIÉNSALO OTRA VEZ**

**fad**



# GUÍA DE TEATRO SOCIAL PARA TRABAJAR CON ALUMNADO DE SECUNDARIA Y BACHILLERATO

## APLICACIÓN EN EL AULA, TÉCNICAS TEATRO SOCIAL Y DINÁMICAS

© FAD, 2021

### Autoría:

Henar Pérez Romero - Desbordes InvestigAcción Social

Ana Rubio Castillo - Desbordes InvestigAcción Social



### Dirección Técnica:

Eulalia Alemany Ripoll - Fad

### Coordinación Técnica:

Miguel Ángel Rodríguez Felipe - Fad

Raquel Díez García - Fad

Stribor Kuric Kardelis - Fad

### Maquetación:

Francisco García-Gasco Vargas

ISBN: 978-84-17027-60-5



# ÍNDICE

---

1. LA PROGRAMACIÓN.....	05
2. LAS TÉCNICAS DE TEATRO SOCIAL .....	09
2.1. TEATRO FORO .....	12
2.2. TEATRO ENCUENTRO.....	20
2.3. TEATRO INVISIBLE.....	25
2.4. TEATRO IMAGEN .....	29
3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36
4. ANEXOS.....	38

En el siguiente documento desarrollamos lo que es la segunda parte de esta guía y que abordará la aplicación práctica en el aula de las técnicas de teatro social, donde se mostrará de manera detallada su programación, su metodología, las actividades a desarrollar, así como un conjunto de dinámicas específicas que os ayudarán a lo largo de las sesiones.

Dado que esta segunda parte va directa al meollo, esto es, cómo llevar a cabo la acción pedagógica en el aula, se puede leer con independencia del primer documento y tener a mano durante el desarrollo de las sesiones. No obstante, recomendamos encarecidamente leer con dedicación la primera parte de la guía si queremos hacer una buena intervención con el alumnado, sobre todo si tenemos poco conocimiento sobre teatro social y metodologías participativas. Esto es porque cada uno de los apartados que compone este material docente está pensado para que complemente a los demás y aumente sus sinergias. Ahora que hemos puesto el acento en este aspecto clave, nos podemos seguir preparando para trabajar con nuestro grupo de alumnas/os.

# **1. LA PROGRAMACIÓN**

---

# 1. LA PROGRAMACIÓN

---

En este apartado vamos a compartir **cuatro técnicas de teatro social**, cada una con un número de sesiones concreto, para que podáis escoger la que mejor se adapte a las necesidades del alumnado, las problemáticas del centro escolar y/o comunidad donde se encuentre, así como los recursos de que dispongáis (tiempo y espacio).

Será el profesor o la profesora, con el rol de facilitador/a, quien elegirá la problemática social en la que trabajará el grupo, de las mencionadas en los resultados de la investigación y que ya se reseñaron en la introducción: **racismo, desigualdad de género o ideología política**. Una vez que el facilitador/a haya compartido ese problema social con el grupo al inicio de la primera sesión, será cuando, a través de dinámicas participativas (facilitadas en el apartado de *Anexos*) el alumnado propondrá líneas de trabajo concretas sobre ese problema social. A partir de éstas, se formarán subgrupos y cada uno, en base a la línea de trabajo que haya consensuado, creará su pieza teatral, figura, etc. Por ejemplo: imaginemos que la persona facilitadora escoge el tema de desigualdad de género y lo lleva al grupo en la primera sesión. En ella, a través de la dinámica que se lleve a cabo, surgirán líneas de trabajo como "acoso callejero", "transfobia", "violencia machista dentro de la pareja", "roles de género dentro de la familia" y "cánones de belleza", etc., todas ellas en relación con la desigualdad de género. En función del número de participantes, por preferencias temáticas y consenso, se formarán subgrupos equilibrados (número similar de integrantes), de manera que cada uno de ellos, trabajará una línea temática distinta. Así, imaginemos que si inicialmente el grupo estaba formado por 20 alumnos/as, se crearán 4 subgrupos de 5 personas cada uno y donde el subgrupo 1 trabajará el acoso callejero, el subgrupo 2 la transfobia, etc. Es importante que se tenga en cuenta que las líneas de trabajo que surjan durante la primera dinámica probablemente excederán al número de subgrupos que se formen. Por lo que no es necesario trabajar en todas las líneas que surjan, sino solo en aquellas que elija cada subgrupo.

A continuación, os presentamos las cuatro técnicas y el **número de sesiones** que se compone cada una. Cada sesión tendrá una **duración** aproximada de **50 minutos**:

TEATRO FORO:  
4 SESIONES

El **Teatro Foro** es, sin duda, la técnica más conocida y con mayor repercusión de todas las producidas por el Teatro del Oprimido. A nivel general, el Teatro Foro se basa en una representación de teatro que puede durar entre 1 y 30 minutos (en nuestro caso, como explicaremos más adelante intentaremos que tenga una duración aproximada de 5 minutos) y que presenta un conflicto o una problemática sin resolver, tras el cual, el público puede subir al escenario a sustituir a los personajes para tratar de resolverlo (Gallego y Presa, s.f).

TEATRO  
ENCUENTRO:  
3 SESIONES

El **Teatro Encuentro** es una técnica que se basa en la elaboración de un texto de manera individual (aunque en nuestro caso, como veremos, también lo podremos hacer por parejas) sobre un tema de interés social y que veamos necesario abordar, para después, ser leído/representado a otra/s persona/s y dialogar en torno a esta problemática.

TEATRO  
INVISIBLE:  
3 SESIONES

El **Teatro Invisible** posee muchas semejanzas con el Teatro Foro: en ambas técnicas los actores y las actrices preparan una pieza en la que se denuncia o evidencia algún conflicto social y que, después, se representará al público para que se produzca un diálogo sobre tal conflicto. Sin embargo, la diferencia entre una y otra técnica, es que mientras que en el Teatro Foro el público sabe que está viendo y siendo partícipe de una pieza de teatro, en el Teatro Invisible no sabe que está viendo teatro, creyendo que la situación observada es real.

TEATRO IMAGEN:  
2 SESIONES

El **Teatro Imagen** es una de las técnicas más sencillas y rápidas con las que se trabaja en Teatro Social. Se basa en la utilización del cuerpo para la representación de "estatuas" o "imágenes" (individuales y grupales) que representen un estado personal de conflicto social o personal provocado por una situación de opresión, con la finalidad de buscar colectivamente alternativas a las imágenes representadas.

Así mismo, una vez escogida la técnica y con independencia del número de sesiones en que se desarrolle, todas se dividen en **cuatro actividades** diferenciadas:

**Actividad 1:** tiene como objetivos presentar del teatro social, crear los subgrupos y elegir las líneas de trabajo.

**Actividad 2:** tiene como objetivo abrir la técnica de teatro social (crear y ensayar la obra).

**Actividad 3:** tiene como objetivo culminar la técnica de teatro social (representar la obra).

**Actividad 4:** tiene como objetivo reflexionar colectivamente y evaluar el proceso.

Ahora que sabemos la duración de cada sesión y el contenido (actividades) de cada técnica veamos cuál sería la programación en cada caso. Dado que la técnica escogida va a definir el número de sesiones que vamos a llevar a cabo, esto condicionará el tiempo que vamos a dedicar a cada actividad y en qué sesión se va a realizar:

	1ª sesión	2ª sesión	3ª sesión	4ª sesión
<b>Teatro Foro</b>	Actividad 1: 50 min.	Actividad 2: 50 min.	Actividad 3: 50 min.	Actividad 4: 50 min.
<b>Teatro Encuentro</b>	Actividad 1: 20 min. Actividad 2: 30 min.	Actividad 3: 50 min.	Actividad 4: 50 min.	
<b>Teatro Invisible</b>	Actividad 1: 20 min. Actividad 2: 30 min.	Actividad 3: 50 min.	Actividad 4: 50 min.	
<b>Teatro Imagen</b>	Actividad 1: 15 min. Actividad 2: 35 min.	Actividad 3: 50 min. Actividad 4: 50 min.		

Toda la información general que os acabamos de mostrar la vamos a desarrollar en el siguiente apartado *Las Técnicas de Teatro Social*.

Por último, la experiencia en los talleres culminará con el **concurso "Desactiva tus prejuicios"**<sup>1</sup> donde el alumnado podrá presentar sus propias creaciones surgidas de un trabajo grupal: ya sean los textos creados y piezas representadas, o iniciativas nuevas donde puedan desarrollar la metodología del teatro social en su entorno social próximo.

1. <https://www.campusfad.org/desactiva-tus-prejuicios/#concurso>

## **2. LAS TÉCNICAS DE TEATRO SOCIAL**

## 2. LAS TÉCNICAS DE TEATRO SOCIAL

---

*"Las necesidades sociales y ciudadanas no son puros hechos empíricos, siempre van a depender de la percepción que cada persona tenga de la realidad y a su vez, influirá lo que la sociedad tienda a establecer como deseable, como necesario".*

(Colectivo IOÉ)

Con el propósito de hacer de esta guía un material sencillo y coherente con la programación y objetivos, vamos a explicaros de manera detallada cada una de las técnicas de teatro social entre las que podréis elegir para llevar a cabo en vuestro centro educativo. Lo haremos de manera que podáis visualizar cada momento del proceso, las actividades que corresponden a cada sesión, qué se hará en cada una y cuánto tiempo le vamos a dedicar.

Pero antes de meternos en faena, y aunque ya se mencionó en el apartado de *Programación*, vamos a profundizar en los objetivos concretos que se persigue alcanzar en cada actividad:

### ● **Actividad 1**

Los objetivos principales de esta actividad son presentar el teatro social al alumnado, crear conciencia, cohesión y motivación de grupo, formar los subgrupos y llegar a un consenso sobre las líneas de temáticas que va a trabajar cada uno posteriormente durante el desarrollo y ejecución del Teatro social. Aquí os vamos a dejar una lista de dinámicas adecuadas para facilitar esta parte del proceso, aunque podéis ser creativas/os y aplicar todas aquellas que conozcáis y que creáis que puedan funcionar bien: *árbol de problemas, DAFO, línea del tiempo, pictograma y un minuto, una idea.*

Al final de esta guía, en el apartado de *Anexos*, encontraréis las fichas de todas las dinámicas con sus respectivas metodologías, recursos, duración y espacio donde realizarlas.

## ● Actividad 2

El objetivo principal de esta actividad es continuar con el proceso creativo, crear las obras a partir de las líneas que se hayan escogido en la actividad anterior, caldear el cuerpo\* y ensayarla.

**\*El caldeamiento:** en el apartado de *Anexos* encontrareis algunos ejercicios que os pueden ayudar aunque, cuando el grupo se conoce y el ambiente es participativo y relajado, la misma creación de la obra y el ensayo pueden servir de caldeamiento. Por otro lado, si decidimos realizarlo de manera más específica, debemos tener en cuenta que, dada la programación adaptada que se propone en esta guía, es recomendable no dedicarle más de 3-5 minutos si no queremos recortar demasiado el tiempo de que disponemos. No obstante, siempre que sea posible y por consenso de persona facilitadora y grupo, se pueden alargar los tiempos de las actividades, dinámicas y ejercicios que aquí se proponen.

## ● Actividad 3

El objetivo principal de esta actividad es ejecutar las obras que se hayan creado y ensayado en la actividad anterior. Podemos pasar por un momento previo de caldeamiento antes de representarla si el grupo lo cree necesario. Posteriormente, durante la representación se producirá esa relación con ese público activo propio del teatro social, observando las reacciones al conflicto y generando esa discusión y diálogo buscado.

## ● Actividad 4

El objetivo principal de esta actividad es compartir intragrupalmente las percepciones, experiencias, sensaciones, emociones, dudas y soluciones que hayan surgido durante el desarrollo del teatro social. Podemos servirnos de una serie de dinámicas que nos ayudarán a facilitar el debate intragrupal. Aquí os ofrecemos algunas, pero como siempre, ser creativos y lanzaros a implementar todas aquellas dinámicas que podáis conocer y creáis que puedan funcionar: *DAFO*, *collage*, *la diana*, *el semáforo*, *lo esperado y lo inesperado*. Igual que para las dinámicas de la Actividad 1, aquí solo las nombramos, pudiendo consultar la ficha completa en los *Anexos*.

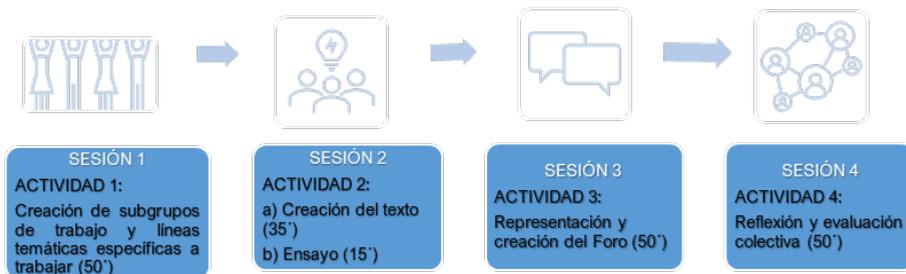
Además, como parte de la **evaluación**, se incluyen en esta guía dos **cuestionarios** (a los que podréis acceder a través de un link que se os facilitará), uno para profesorado y otro para alumnado, para que llevéis a cabo como despedida y cierre de

los talleres. El interés de estos cuestionarios es que podáis evaluar aspectos más objetivos de la experiencia, es decir, aspectos más orientados a la metodología de la guía y a sus objetivos y principios.

Ahora que tenemos presente cómo se va a ir desarrollando el proceso (actividades) de cualquier técnica que escojamos trabajar, veamos en qué consiste cada una:

## 2.1. TEATRO FORO

El Teatro Foro, como ya hemos explicado anteriormente, se basa en una representación de teatro que suele tener entre 1 y 30 minutos de duración y que presenta un conflicto o una problemática sin resolver, tras el cual, el público puede subir al escenario a sustituir a los personajes para tratar de resolverlo. En nuestro caso, dado al ajustado tiempo de trabajo con el que contamos, la propuesta que os realizamos está pensada para que cada grupo trabaje escenas de **5 minutos de duración como máximo**. En este sentido, como ya se detalló anteriormente, el proceso propuesto está planteado para desarrollarse en cuatro sesiones de 50 minutos cada una:



No obstante, os animamos a complementar las indicaciones propuestas en la presente guía con la visualización de vídeos sobre experiencias de Teatro Foro que se han realizado, para poder comprender mejor cómo llevar a cabo el proceso. Aquí os dejamos un ejemplo: <https://www.youtube.com/watch?v=PBGybxtsFGE>

## 2.1.1. Primera sesión

**ACTIVIDAD 1** Dado que se proponen cuatro sesiones para llevar a cabo esta técnica, podemos dedicar una sesión completa por actividad. Por ello, para esta primera sesión, podemos poner en práctica alguna de las dinámicas que necesita de más tiempo para que funcionen bien. En este sentido, os recomendamos elegir entre las dinámicas 1, 2, 3 o 4 de la actividad 1 en *Anexos*, orientadas a crear subgrupos de trabajo y líneas temáticas específicas a trabajar.

## 2.1.2. Segunda sesión

**ACTIVIDAD 2** Ahora que ya tenemos los subgrupos de trabajo y sabemos qué líneas temáticas concretas va a trabajar cada uno de ellos, a lo largo de esta sesión, se propone la realización del texto de la dramaturgia y el ensayo de las escenas que se representarán durante la tercera sesión.

### A. CREACIÓN DEL TEXTO (35´):

En primer lugar, lo primero que van a tener que realizar los subgrupos, es la creación del texto de la línea temática elegida, dando 35 minutos para ello. Para ello, la técnica más sencilla es elaborar un texto pensando en qué conflicto concreto queremos tratar en la historia, teniendo en cuenta los materiales con los que contamos: el espacio de la clase, las mesas, las sillas, otros materiales que se puedan llevar de casa, etc. Es decir, pensar en escenas que sean **sencillas de representar y acordes al espacio y los recursos de los que disponemos**. Una vez localizado el conflicto a trabajar, se pasará a improvisar las escenas y transcribirlas a diálogos y, por supuesto, a buscar un nombre para la representación. Asimismo, debemos tener siempre presente que los textos y las escenas que se desarrollen tienen que ser rápidas (5 minutos de duración máxima), ya que contaremos con poco tiempo.

Algunas pautas que pueden resultar útiles para la elaboración del texto son:

- **Contar una historia creíble:** en tanto que vamos a representar un conflicto real, es muy importante que no "engordemos" las historias con giros hiperdramáticos, sino que nos ciñamos a cuestiones que sean reales.
- **Huir del melodrama:** No es necesario que la historia que contemos tenga

que ser necesariamente una historia basada en lo melodramático ya que, en ocasiones, la construcción de textos excesivamente dramáticos puede alejar la representación del público. Así, también podemos incorporar toques de humor, de sátira, etc.

- **Elegir un final no feliz/un conflicto sin resolver:** Como sabemos, tras la representación del Teatro Foro, el público puede salir a cambiar el papel de algún/a personaje con el objetivo de intentar dar alguna solución al conflicto planteado en la escena. Así, es estratégico que se presente un conflicto sin resolver, porque de no ser así, el público no va a desear cambiarla.

Asimismo, la creación de los y las personajes del Teatro Foro resulta vital entenderla desde el conflicto. En este sentido, a continuación, os presentamos algunos papeles para tener en cuenta:

### **Personajes para la elaboración del texto: el conflicto en el teatro foro**

Para poder desarrollar un proceso creativo de Teatro Foro, a nivel general, se asume que la sociedad se suele dividir en dos grandes grupos: quienes oprimen y quienes están oprimidos/as. Teniendo en cuenta esta conceptualización, a continuación, se presentan las figuras básicas que, desde la óptica del privilegio y la subordinación, se suelen trabajar en estos procesos (Forcadas, 2012):



No obstante, siguiendo a Forcadas (2012), es necesario tener en cuenta que esta división (opresor/a – oprimido/a), no siempre resulta evidente, por lo que resulta muy importante ubicar las escenas en un contexto sociopolítico concreto. En este sentido, a la hora de llevar a cabo un proceso de este tipo, también debemos considerar que las relaciones de opresión y privilegio pueden cambiar, de manera que, un personaje oprimido puede resultar ser el opresor en otra situación y viceversa, de forma que, el rol de los y las personajes, solo tiene sentido en el marco de un contexto que valide sus posiciones o que resulten necesarias para el funcionamiento del sistema establecido.

Asimismo, resulta importante mencionar que, en muchas ocasiones, la figura del/a oprimido/a no se desarrolla para que provoque un sentimiento de "pena" ante el público, sino que, más bien, suele tener un **carácter luchador** que le convierte en protagonista del proceso.

Finalmente, para poder complementar estas nociones de opresores/as y oprimidos/as, se pueden tener en cuenta otros perfiles para el análisis y el montaje de una pieza de Teatro Foro, como son los roles de "víctima" y "alienado/a".

## VÍCTIMA

Forcadas define a la **víctima** como *"aquella persona cuya situación es de indefensión total ante el opresor y la opresión, ya que se encuentra en una clara relación de descompensación que le hace imposible, por iniciativa propia, llegar a transformar la situación"* (Forcadas, 2012: 21). De esta forma, la víctima es una persona cuyo nivel de privación se halla por debajo de las nociones sociales de "dignidad humana". Un ejemplo de este/a personaje sería una mujer víctima de violencia de género que no "hace frente" a las agresiones de su maltratador, un/a estudiante víctima de *Bullying*, etc.

Sin embargo, siguiendo al autor, éste expone que, con frecuencia, la figura de la víctima no es un personaje viable al que tomar como protagonista ya que, normalmente presenta un grado de vulneración que no le posibilita actuar contra la opresión y donde, por tanto, su grado de acción se ve muy limitado. No obstante, en el caso de trabajarse con esta figura, hay que intentar no centrar la atención en el cambio personal que debe hacer la víctima, sino profundizar en las estructuras sociales que han llevado a ese/a personaje a esa situación.

Por último, el/la **alienado/a** sería *"aquel que ha perdido una visión social a título de un bienestar individual. Es aquel que no es responsable último de sus acciones y pensamientos. No plantea ninguna lucha por miedo a perder los privilegios obtenidos."* (Forcadas, 2012:23)

De esta forma, el/la alienado/a tampoco sería un personaje en que deberíamos centrar la atención del Foro ya que, pese a que a que se puede empatizar con su situación y tener el deseo de cambiarla (por ejemplo: tener que trabajar muchas horas extras para llegar a fin de mes), su rol es el de no llamar a la acción colectiva. Incluso, el personaje alienado, pese a estar en gran descontento con su situación vital, puede no querer cambiarla porque iría en contra de sus intereses más inmediatos e incluso podrían ser "peligrosos/as", porque podrían orientar la culpa de su situación hacia los/as oprimidos/as. Así, el rol del personaje alienado puede tomar diversas formas: unirse a los/as opresores/as o a los/as oprimidos/as

## B. EL ENSAYO (15´)

Una vez escrito el texto y, teniendo en cuenta que cada subgrupo hará su representación al resto de compañeros/as en la siguiente sesión (sesión 3), finalizaremos esta actividad dando 15 minutos a cada subgrupo para ensayar su pieza y que piensen si necesitan algún material concreto, vestimenta, etc., que puedan traer de casa, de cara a la representación. Asimismo, es importante recordar la necesidad de **trabajar el volumen de la voz e intentar hablar alto** ya que, a menudo, las personas que no han actuado nunca suelen hablar en voz baja en el escenario, de manera que no se les oye bien. También es necesario tener presente la necesidad de **no dar la espalda al público**, cuestión que a veces pasamos por alto.

La clave está en ensayar el máximo de veces (si es posible, fuera de clase, mucho mejor) e intentar que cada **personaje piense en su biografía y en los hechos que han llevado a ese personaje a la situación que se vaya a representar**, para poder empatizar con el papel que se va a llevar a cabo. Por ejemplo, si se va a representar el papel de una persona racista que se dedica a realizar tweets contra las personas inmigrantes, aunque no se comulgue con ese personaje, es importante pensar dónde ha podido oír ese tipo de discursos, qué "conflicto" han llevado las personas migrantes a su vida, etc.

### 2.1.3. Tercera sesión

**ACTIVIDAD 3** Durante la tercera sesión, se llevarán a cabo las representaciones de las piezas creadas y sus posteriores "Foros". En este sentido, cabe resaltar que hay muchas formas de estructurar una sesión de Teatro Foro. Para esta ocasión, os proponemos la estructura que hemos considerado más fácil de llevar a cabo, pero podéis adaptarla según vuestras necesidades en tanto facilitadores/as y el tiempo del que dispongáis<sup>2</sup>:

A. La persona facilitadora (PF) explica las normas de un Teatro Foro

B. La PF presenta una pieza de Teatro Foro

C. Representación de la pieza

D. La PF abre diálogo con el público

E. Apertura del Foro

Con excepción del punto A, estos pasos se repetirían cada vez que se vaya a presentar el trabajo de un subgrupo.

#### **A. LA PERSONA FACILITADORA EXPLICA LAS NORMAS DE UN TEATRO FORO**

En este momento conviene explicar a todo el público con el que vayamos a trabajar, qué es lo que van a ver y las reglas generales de un Teatro Foro (Gallego y Presa, s.f):

- El Teatro Foro sirve para abrir conversaciones y diálogos y buscar respuestas colectivas a conflictos.
- Primero verán una representación teatral y luego se abrirá un diálogo.
- Tras el diálogo, el público podrá sustituir en escena a los y las personajes que deseen con el fin de aportar soluciones al conflicto presentado. En ese caso, deberán decir por qué personaje quieren cambiarse y en qué momento concreto. Es importante recordar que la intención de subir al escenario a sustituir a un personaje es la de, exclusivamente, intentar aportar alternativas para solucionar un conflicto.

2. Es importante que calculemos - en función del número de piezas de teatro que se vayan a representar- de cuánto tiempo disponemos para el diálogo y el foro que suceden a cada representación. No obstante, lo ideal sería que se dieran, como mínimo, 10 minutos para el diálogo y el Foro cada obra.

## **B. LA PERSONA FACILITADORA PRESENTA UNA PIEZA DE TEATRO FORO**

Tras la explicación del funcionamiento de un Teatro Foro, proponemos que la persona facilitadora presente la pieza en concreto que se va a representar de manera inmediata, aludiendo al nombre de la obra y, a poder ser, enmarcando el tema que se vaya a trabajar. Por ejemplo: "se va a representar la obra ----, a través de la cual, después dialogaremos sobre el acoso en RRSS".

## **C. REPRESENTACIÓN DE LA PIEZA**

Una vez presentada la pieza, a continuación, se dará paso a la representación de ésta. Así, se llevará a cabo la dramaturgia tal cual se había ensayado, sin ningún tipo de interrupción.

## **D. DIÁLOGO CON EL PÚBLICO**

Tras la representación de la obra, la persona facilitadora volverá a salir al escenario con el objetivo de intentar abrir un debate/diálogo con el público acerca de qué ha visto y entendido de la obra. Es necesario que, primero, intentemos entablar un diálogo rico con el público, antes de sacar a nadie al escenario. Normalmente, las primeras veces que trabajamos como facilitadores/as tenemos la tentación de sacar al escenario a la primera persona que hable, pero esto normalmente lo que genera es que el público no hable porque piensa "me va a sacar". Por ello, es importante que demos un espacio amplio al diálogo antes de pasar al foro en cuestión. Para dinamizar el diálogo podemos utilizar preguntas como: ¿qué os ha parecido?, ¿qué habéis visto? ¿os resulta real la obra representada? ¿estáis de acuerdo con el final de la obra? ¿creéis que alguna persona podría haber hecho algo distinto?

Estas últimas preguntas son muy útiles para invitar a la acción y pasar a la última parte: el foro.

## **E. APERTURA DEL FORO**

Como ya se ha señalado anteriormente, esta parte se basa en invitar al público a intervenir en la obra, de manera individual. Así, en la fase del diálogo, si alguien da su opinión sobre lo que él o ella hubiera hecho en el lugar del personaje (siempre con el objetivo de buscar soluciones al conflicto presentado en escena), se le invita a participar y ponerse en el papel del personaje concreto y del momento que menciona.

De esta forma, se repetiría la escena con la participación de quien haya salido y se irá improvisando el resultado con la intención de ver qué giro dramático (si se resuelve el conflicto o no) da el resto de los personajes, tras esta nueva intervención.

Tras la nueva representación, la persona facilitadora puede invitar al público a intervenir en el resultado de la escenificación a través de preguntas como: ¿esta situación os parece real? ¿creéis que podría realizarse una acción de este tipo? El objetivo sería ver qué opina el público y, si hay alguien que le daría otra perspectiva, se le invita a participar (ya sea por el personaje que acaba de cambiar de rol o por otro). **Este proceso se puede repetir con tantas personas del público se quiera o lo que dé de sí el diálogo.**

Asimismo, y tal y como reseñan Gallego y Presa (s.f: 54) *“es importante que antes de preguntar al público sobre la propuesta realizada demos un espacio al espectador que ha salido a escena: ¿cómo estás? ¿te ha resultado difícil? (...) el público debe percibir que si saliera a actuar va a ser cuidado. Si viera a alguien sufrir y que no obtiene el respeto y la empatía del moderador tendrá miedo de salir”.*

Finalmente, la persona facilitadora dará por terminada la sesión, invitando a reflexionar sobre lo debatido y transmitiendo que es posible transformar la realidad representada.

Este proceso (desde el paso b hasta el e) tendrá que repetirse tantas veces como piezas de Teatro Foro se vayan a representar.

#### **2.1.4. Cuarta sesión**

**ACTIVIDAD 4** Para la reflexión y evaluación colectiva que cerrará esta técnica, podemos aplicar algunas de las dinámicas que requieren más tiempo, ya que disponemos de los 50 minutos que dura esta cuarta sesión. Por tanto, para dinamizar esta sesión os recomendamos que escojáis entre las dinámicas 1, 2, 3 o 4 de la actividad 4 en Anexos. En la despedida el facilitador/a recordará al [alumnado](#) que lleve a cabo el cuestionario, que previamente se les habrá proporcionado vía link a través del correo o la plataforma virtual con la que trabaje el [centro educativo](#).

## 2.2. TEATRO ENCUENTRO<sup>3</sup>

**NOTA:** originalmente el teatro encuentro se pensó para que una persona actuara para otra persona y, desde ahí, generar un diálogo entre ambas. No obstante, esta estructura se ha ido transformando y adaptando, y aunque siempre podemos reproducir ese tú a tú, existen otras posibilidades para el teatro encuentro. Bien puede ser una persona la que actúe para varias personas (en principio tantas como quieran escucharla) o bien pueden ser dos o como máximo tres personas las que actúen para una o varias personas. Esto es **muy importante** tenerlo en cuenta a la hora de crear los **subgrupos** en la actividad 1, **nunca** podrán ser **más de tres** participantes.

“El encuentro entre las personas para hablar de temas que nos importan desde la simbología del teatro” (Gallego y Presa, s.f: 58). Esta frase es una buena síntesis de la particularidad del teatro encuentro, que pone el acento en la **necesidad que tenemos las personas de encontrarnos en atmósferas amables y creativas donde podamos expresar** las muchas cosas que tenemos que decir.

En el teatro encuentro, **cualquier lugar puede ser nuestro escenario**. Se trata de elegir un lugar (la calle, un ambulatorio, un mercado, etc.) y pedir a las personas que haya por allí si, voluntariamente, les apetece que actuemos para ellos/as.

Otra cuestión fundamental es que **los textos dramáticos** (los guiones) están escritos por las mismas personas que lo van a interpretar. No tomamos un texto que ya exista, **lo creamos nosotras mismas/os**. Esto es así porque lo que sea que vayamos a compartir con quien quiera escucharnos tiene que venirnos de las entrañas, transmitiendo los sentimientos y emociones de la manera más auténtica que podamos, y plasmando nuestra perspectiva de aquello sobre lo que deseamos establecer un diálogo (que debe contener un conflicto social).

De alguna manera se busca que el **encuentro** sea **revelador**, esto es, dedicar tiempo a reflexionar y tener una mirada crítica sobre cuestiones que a menudo nos cuesta sacar tiempo para pensar y analizar. Estas son las principales cualidades del teatro encuentro:

- Para quienes hayan escrito e interpretado el texto:

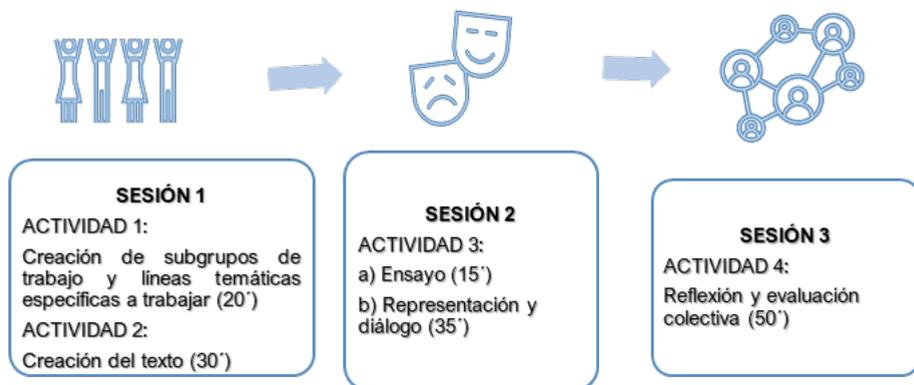
---

3. Esta técnica se ha explicado en base a los aportes del Manual de Teatro Social de “La Dinamo” (Gallego y Presa, s.f).

- Les da la posibilidad de analizar un problema social en profundidad (para crear el texto es necesario pensar en las causas, las consecuencias, los efectos sociales que tiene, los efectos que tiene para nosotras/ os mismos, etc.).
  - Pueden compartirlo con otras personas.
  - Permite conocer lo que piensan otras personas sobre el mismo problema social.
- Para quienes hayan querido participar de nuestro teatro:
    - Permite visibilizar una problemática social ("esto le pasa a más gente" o directamente "esto está pasando").
    - Les da la oportunidad de establecer un diálogo sobre cuestiones de las que no se suele hablar.
    - De lo anterior se puede además romper la sensación de soledad que se genera cuando no se habla de ciertas cosas.
    - El simple, pero tan necesario hecho de sentirnos escuchados.

Además, os animamos a complementar las indicaciones propuestas en la presente guía con la visualización de vídeos sobre experiencias de Teatro Encuentro que se han realizado, para poder comprender mejor cómo llevar a cabo el proceso. Aquí os dejamos un ejemplo: <https://www.youtube.com/watch?v=ujc0-mOFjA0>

En esta guía, el proceso está planteado para desarrollarse en tres sesiones de 50 minutos cada una:



## 2.2.1. Primera sesión

Esta técnica se va a desarrollar en tres sesiones, por lo que se han concentrado las actividades 1 y 2 en esta primera sesión. De esta manera, debemos ajustar algo más los tiempos para cada una, a lo largo de los 50 minutos de que disponemos:

**ACTIVIDAD 1** Para dinamizar esta actividad en la técnica de teatro invisible, os recomendamos aplicar una de las dinámicas 3, 4 o 5 de la actividad 1 en *Anexos*, ya que se prestan a una flexibilidad en su duración. Como dentro de esta primera sesión disponemos de unos 20 minutos para llevar a cabo esta actividad, las dinámicas mencionadas resultan apropiadas.

**ACTIVIDAD 2** Dado que ya hemos dedicado los primeros 20 minutos en la actividad 1, nos quedan 30 minutos dentro de esta sesión para desarrollar esta actividad. Probablemente este tiempo sea muy limitado para que los subgrupos escriban sus textos y además los ensayen, de modo que podemos dedicar los primeros 15 minutos de la segunda sesión para ensayar los textos antes de representarlos. Tras esta aclaración, ¿Cómo se prepara un teatro encuentro?

- **Elección del tema:** aunque ya hayamos concretado las líneas de trabajo en la actividad 1, los textos que creamos en base a ellas deben proponer situaciones concretas que tengan interés social, es decir, que motiven y movilicen a las personas que quieran pararse a ver nuestra interpretación y que además sean situaciones con las que las personas se puedan identificar o empatizar de alguna manera (quizás no las hayamos vivido nunca pero el texto contiene elementos que nos pueden conectar emocionalmente con alguna experiencia personal: mismas sensaciones, diferentes situaciones). Otras cuestiones clave son **¿a quién vamos a dirigir nuestro texto? ¿en qué espacio lo vamos a representar?** Las respuestas a estas preguntas van a condicionar el texto que decidamos escribir, ya que no es lo mismo hablar de racismo con personas adolescentes, con personas sin hogar, con personas religiosas... como tampoco es lo mismo hacer la representación en un parque, en los jardines de una comunidad, en la oficina del paro, en un centro de día...
- **Creación del texto:** como ya hemos dicho, el texto lo escriben la o las personas que lo vayan a interpretar. Por cuestiones de tiempo, será suficiente con un texto de unas dos páginas (no importa que la representación sea breve

mientras haya sabido comunicar y motivar al público para el diálogo). No se trata de buscar la exigencia como si fuéramos dramaturgos/as, no se trata de crear un texto "profesional". Lo que se busca es crear un guión que motive a quienes lo escriben y que pueda motivar a nuestros espectadores/as. Todo el mundo tiene la capacidad de contar anécdotas propias cuando éstas nos entusiasman y nos sentimos escuchadas/os, aquí es la misma lógica. Lo podemos hacer desde el humor, desde la complejidad intelectual, desde lo emocional... lo importante es hacerlo desde nuestro propio estilo, con aquel o aquellos que nos sintamos cómodas/os. Por último, el texto va acompañado siempre de un **objeto** que podamos vincular y nos sirva como metáfora de la idea principal sobre la que queremos dialogar y el cual usaremos durante la actuación. Por ejemplo: "una pieza de puzle para hablar de personas que no encajan en la sociedad, un laberinto para hablar del desencuentro entre las personas..." (Gallego y Presa, s.f: 60).

- **Puesta en escena:** el texto que escribamos debemos memorizarlo para poder interpretarlo, otro motivo por el que deben ser breves (unas dos páginas) si no disponemos de mucho tiempo. Cuando el alumnado ensaye sus textos, es importante que pongan atención a: las miradas (entre las personas que están interpretando, hacia el público, hacia el objeto), los ritmos, la entonación, la vocalización, la expresividad, las emociones, los silencios... en definitiva todos los matices que hacen que el mensaje llegue de una manera o de otra. Lo importante es que el alumnado preste atención a la manera en que decidan transmitir su texto.

## 2.2.2. Segunda sesión

**ACTIVIDAD 3** Como se mencionaba más arriba, de no habernos dado tiempo para ensayar nuestros textos en la primera sesión, podemos dedicar los primeros 15 minutos de ésta para ello. Bien, cuando hayamos memorizado el texto y los subgrupos estén preparados, toca representar.

Antes de nada, debemos dirigirnos al lugar donde vamos a llevar a cabo las representaciones: en el patio del centro escolar durante el recreo, en las inmediaciones del centro escolar (si hay algún parque cerca, un polideportivo, un centro cultural, un taller de coches.... O simplemente la calle). Cuando ya estemos ubicados en el lugar podemos empezar las fases de la representación:

- **Acercamiento:** la manera en que nos acercamos y ofrecemos nuestro teatro es muy importante y ya forma parte del encuentro entre las partes. Nuestra corporalidad y forma de hablar debe transmitir (ya desde que nos estemos aproximando) confianza y transparencia, pero al mismo tiempo determinación y deseo por compartir algo que creemos importante. El teatro encuentro no se trata de pedir, sino de ofrecer.
- **Texto:** a la hora de representarlo, debemos hacer exactamente lo mismo que hayamos ensayado. Sin embargo, hay que tener en cuenta algunos detalles: la distancia con el espectador debe ser adecuada, no podemos forzarla ni estar demasiado lejos, todas las personas tenemos la capacidad de leer e interpretar las distancias personales para ser cercanos sin ser invasivos (si prestamos atención, nos saldrá sin esfuerzo, es algo que se ve y se siente). Teniendo en cuenta que nuestro escenario no es un teatro y nuestro público no son espectadores al uso (no habían planeado ver teatro ese día en ese momento) debemos rebajar las expectativas y disfrutar de la situación de la manera en que ésta discurra, ya que las condiciones no serán ideales para la actuación: de repente pasa el camión de la basura, a una persona del público le suena el móvil (y lo coge), otra nos interrumpe, a unas niñas se les escapa una pelota, se pone a llover, etc.
- **Diálogo:** cuando termina nuestra representación pueden pasar varias cosas, que la o las personas estén muy afectadas y no quieran/puedan hablar, que se lancen inmediatamente a hablar, que no tengan tiempo y se marchen, que no estén interesadas en abrir un diálogo, etc. Os recomendamos, cuando terminéis la representación, lanzar una pregunta muy abierta que invite a dialogar (por ejemplo ¿Qué te ha sorprendido de la representación?). Si efectivamente se establece ese diálogo, es importante tener en cuenta lo siguiente:
  - **Actitud:** no ser demasiado paternalistas, esto puede hacer que el público no se responsabilice de su propia necesidad de enfrentarse al conflicto. Tampoco es bueno juzgar demasiado, esto hace que las personas no quieran hablar más o lo hagan coartándose en exceso. Quienes hemos escrito y representado el texto hemos tenido la oportunidad de dar nuestra perspectiva, ahora le toca al público y no tienen por qué estar de acuerdo con la nuestra, nuestra función no es convencer a nadie.
  - **Escuchar al público:** hablamos de escucha activa (ver en *Gestionar conflictos y moderar debates*)

- **Duración:** no es necesario alargar el diálogo. Es bueno que se termine en un punto en el que el público se quede con ganas de saber y pensar más sobre el conflicto que les hemos presentado. Si quedan completamente saciados o nos dispersamos demasiado en el diálogo, nuestro texto perderá parte de su valor, que es el impacto en el público.
- **Cerrar con esperanza:** generar la sensación en nuestros espectadores/as de que con pequeñas acciones pueden aportar alternativas y soluciones a conflictos sociales, del mismo modo que mediante una pequeña actuación de teatro encuentro hemos conseguido establecer un diálogo íntimo entre personas sobre algo importante.

### **2.2.3. Tercera sesión**

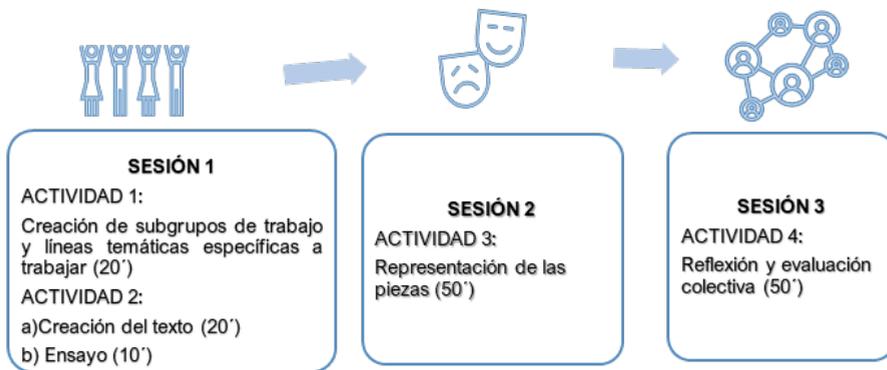
**ACTIVIDAD 4** Para la reflexión y evaluación colectiva que cerrará el teatro encuentro, podemos aplicar algunas de las dinámicas que requieren más tiempo, ya que la vamos a desarrollar a lo largo de los 50 minutos de esta tercera y última sesión. Por tanto, para dinamizar esta sesión os recomendamos que escojáis entre las dinámicas 1, 2, 3 o 4 de la actividad 4 en *Anexos*.

En la despedida el facilitador/a recordará al [alumnado](#) que lleve a cabo el cuestionario, que previamente se les habrá proporcionado vía link a través del correo o la plataforma virtual con la que trabaje el [centro educativo](#).

## **2.3. TEATRO INVISIBLE**

El Teatro Invisible es una técnica de Teatro Social que propone llevar a cabo representaciones teatrales que aborden **situaciones de injusticia y desigualdad a espacios públicos, sin que el público que observa la representación sepa que se está haciendo teatro**, de manera que cree que lo que está viendo es una situación real.

Para esta técnica, también el proceso está planteado para desarrollarse en tres sesiones de 50 minutos cada una:



### 2.3.1 Primera sesión

Como esta técnica se va a desarrollar en tres sesiones, se han concentrado las actividades 1 y 2 en esta primera sesión. De esta manera, debemos ajustar algo más los tiempos para cada una, a lo largo de los 50 minutos de que disponemos:

**ACTIVIDAD 1** Para dinamizar esta actividad en la técnica de teatro invisible, os recomendamos aplicar una de las dinámicas 3, 4 o 5 de la actividad 1 en *Anexos*, ya que se prestan a una flexibilidad en su duración. Como dentro de esta primera sesión disponemos de unos 20 minutos para llevar a cabo esta actividad, las dinámicas mencionadas resultan apropiadas.

**ACTIVIDAD 2** Dado que ya hemos disfrutado de los primeros 20 minutos durante la actividad 1, nos quedan 30 minutos dentro de esta sesión para desarrollar esta actividad. A su vez, ésta se subdividirá en dos partes: la creación del texto y el ensayo.

#### A. CREACIÓN DEL TEXTO (20´)

En primer lugar, lo primero que van a tener que realizar los subgrupos es la creación de texto de la línea temática elegida en la actividad 1, dando 20 minutos para ello. Para ello, la técnica más sencilla es elaborar un texto pensando en qué conflicto concreto queremos tratar en la historia.

Una vez localizado el conflicto a trabajar, se pasará a improvisar las escenas y transcribirlas a diálogos. Asimismo, debemos tener siempre presente que los textos y las escenas que se desarrollen tienen que ser rápidas (2-3 minutos de duración máxima), para no perder la atención del potencial público que quiera implicarse y escuchar nuestra "representación invisible".

Algunas pautas que pueden resultar útiles para la elaboración del texto son:

- **Contar una historia creíble:** en tanto que vamos a representar un conflicto real, es muy importante que no “engordemos” las historias con giros hiperdramáticos, sino que nos ciñamos a cuestiones que sean reales. En este sentido, la acción o representación debe ser lo más realista posible, para que el público no vea que se trate de teatro y que, a la vez, le llame tanto su atención que desee manifestar su opinión frente a lo que está viendo.
- **Huir del melodrama:** No es necesario que la historia que contemos tenga que ser necesariamente una historia basada en lo melodramático ya que, en ocasiones, la construcción de textos excesivamente dramáticos puede alejar la representación del público. Así, también podemos incorporar toques de humor, de sátira, etc.

Al mismo tiempo, en esta parte debemos esclarecer en qué espacio público concreto vamos a querer llevar a cabo el Teatro Invisible, para tener en cuenta la disposición del “escenario” en el que vamos a actuar. De la misma forma, es conveniente pensar en espacios públicos en los que haya bastante tránsito de personas, para asegurarnos que vamos a tener un público que nos escuche.

Así, un ejemplo de Teatro Invisible sería la representación de un conflicto de corte racista en el patio de un instituto, existiendo una persona que claramente sea la persona que ejerce la opresión y otra la que la recibe. No obstante, no es necesario que haya una persona “racializada” en este contexto, sino que puede haber una o varias personas que estén desconformes con esta actitud opresiva y que se declaren en contra y, a partir de ahí, hagan un diálogo en torno a esta cuestión.

## B. EL ENSAYO (10´)

Una vez escrito el texto y, teniendo en cuenta, que cada subgrupo hará su representación en la siguiente sesión (actividad 3), finalizaremos esta actividad dando 10 minutos a cada subgrupo para ensayar su pieza, teniendo en cuenta los condicionantes del espacio público en el que vamos a actuar.

La clave está en ensayar el máximo de veces (si es posible, fuera de clase, mucho mejor) e intentar que cada **personaje piense en su biografía y en los hechos que han llevado a ese personaje a la situación que se vaya a representar**, para

poder empatizar con el papel que se va a llevar a cabo. Por ejemplo, si se va a representar el papel de una persona racista que se dedica a amenazar a sus compañeros/as racializados/as, aunque no se comulgue con ese personaje, es importante pensar dónde ha podido oír ese tipo de discursos, qué "conflicto" han llevado las personas migrantes a su vida, etc.

### **2.3.2 Segunda sesión**

**ACTIVIDAD 3** Durante esta segunda sesión llevaremos a cabo la actividad 3, es decir, la representación de las escenas creadas y ensayadas durante la segunda sesión, en el lugar público/escenario que habíamos pensado para llevarlas a cabo.

En el caso de que varios subgrupos vayan a hacer su representación a la vez, hay que evitar en la medida de lo posible, que lo hagan en el mismo espacio, para que genere desconfianza y extrañeza entre el "público". Así, si las representaciones se van a llevar a cabo dentro del centro educativo, quizás un grupo pueda trabajar en el patio, otro en la cafetería, otro en algún pasillo, etc.

Tras la realización de la escena, se intentará provocar que *"el público dialogue, intercambie opiniones y se posicione frente al conflicto, provocando así que se hable de algo que consideremos que necesita de un debate público y abierto"* (Gallego y Presa, s.f: 67). Así, por ejemplo, uno de los actores o actrices, puede dirigir preguntas hacia el público que lo está observando: ¿os parece normal esta situación? ¿es que tenemos que aguantar estos discursos racistas? O, en el sentido inverso: ¿no puedo dar mi opinión sobre las personas extranjeras o qué pasa? ¡La culpa es de los inmigrantes! Así, a partir de preguntas como éstas, normalmente se generan espacios de interacción con el público que posibilitan que "los/as espectadores/as" se introduzcan en la conversación y se genere un diálogo con ellos/as. En este sentido, necesita reseñarse que, normalmente en el Teatro Invisible nunca se revela que se está haciendo teatro, pero en el caso de que alguna situación se complicara, es aconsejable decirlo.

Finalmente, estas escenas se pueden repetir tantas veces como se quiera, ya sea en el mismo espacio y con públicos diferentes o moviéndonos en el espacio.

### 2.3.3 Tercera sesión

**ACTIVIDAD 4** Para la reflexión y evaluación colectiva que cerrará la experiencia del teatro invisible, podemos aplicar algunas de las dinámicas que requieren más tiempo, ya que disponemos de los 50 minutos que dura esta tercera y última sesión. Por tanto, para dinamizar esta sesión os recomendamos que escojáis entre las dinámicas 1, 2, 3 o 4 de la actividad 4 en *Anexos*. En la despedida el facilitador/a recordará al [alumnado](#) que lleve a cabo el cuestionario, que previamente se les habrá proporcionado vía link a través del correo o la plataforma virtual con la que trabaje el [centro educativo](#).

## 2.4. TEATRO IMAGEN<sup>4</sup>

Cuando contemplamos una imagen, apreciamos dos cosas: la propia imagen (el objeto) y la interpretación que cada persona (sujeto) hace de esa imagen. Esta es la particularidad del teatro imagen, jugar con la **riqueza subjetiva** que cada individuo aporta al interpretar una imagen. Además, en esta técnica de teatro, la imagen la creamos nosotros/as mismas con nuestros cuerpos, por lo que esa subjetividad adquiere aún más riqueza.

Ocurre algunas veces (o más que algunas veces) que hay cosas que son difíciles de explicar con palabras, bien por su complejidad, bien porque a la persona le cueste comunicar con palabras lo que piensa o siente. En base a esto, de lo que aquí se trata es de comunicar a través del llamado lenguaje sensible (imágenes y sonidos) en lugar del **lenguaje simbólico** (palabras). No es que un tipo de lenguaje sea mejor que otro, simplemente comunican de manera distinta. El lenguaje simbólico suele apelar más a lo cognitivo, a lo racional y necesita de más interpretación y explicación para que sea comprensible. Por su parte, el lenguaje sensible apela de manera más directa a las **sensaciones** y las **emociones**, decía Boal que "una imagen no requiere ser entendida, sino sentida" (cit. en Gallego y Presa, s.f: 32).

Esa particularidad de las imágenes de "ir al grano" de lo que se quiere expresar hace que, cuando las usamos en teatro social, podamos hacer creaciones de manera:

---

4. Esta técnica se ha explicado en base a los aportes del Manual de Teatro Social de "La Dinamo" (Gallego y Presa, s.f).

- Rápida: se hacen en pocos segundos y casi sin pensar.
- Sencilla: todo el mundo es capaz de expresar con su cuerpo.
- Directa: condensa lo esencial de lo que se quiere expresar.
- Personal: muestra el significado más connotativo de la idea que la persona o grupo quiere comunicar.

Volviendo al concepto de **subjetividad** que se mencionaba al inicio surge la pregunta ¿Cómo trabajarla? Es importante entender que la imagen creada por la persona o grupo no es la realidad sino una representación de ésta. Esto no resta valor ni legitimidad a la imagen dado que, para comunicar nuestra percepción de la realidad, ésta tiene que ser representada de alguna manera (palabras, sonidos, imágenes...) y dicha representación implica una interpretación subjetiva: cómo se siente, se ve, se entiende y se piensa una imagen es diferente para cada persona. Esto tiene un valor enorme dado que podemos crear un complejo prisma interpretativo uniendo las diversas percepciones que cada miembro del grupo tiene sobre el mismo conflicto. Por tanto, no debemos obcecarnos en la interpretación "correcta" de la imagen o en que el grupo haga una lectura que coincida con lo que quería expresar su creador/es, sino recoger las interpretaciones que hayan surgido y extraer la riqueza de éstas, porque estarán expresando lo que realmente preocupa o necesita el grupo.

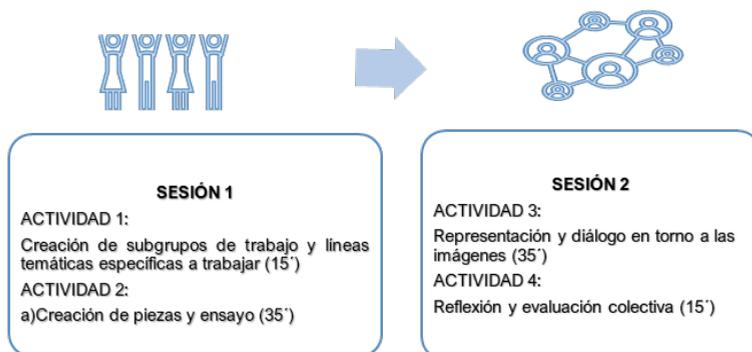
Por último, debemos hablar del lugar privilegiado que le damos al **cuerpo** en esta técnica teatral. Fundamentalmente, vamos a comunicarnos con el cuerpo, apareciendo la palabra solo para capturar mensajes que ya se hayan concretado. Lo interesante del cuerpo es que memoriza modelos de comportamiento que actúan entre lo que recordamos y lo que hemos "olvidado" (o creemos haber olvidado). Por ello, cuando actuamos desde la parte más cognitiva, ésta suele imponer sus mecanismos de defensa (negación, bloqueo, evasión, etc.) limitando y condicionando la expresividad corporal. Sin embargo, si permitimos al cuerpo actuar desde la emoción y no desde la razón, conseguimos que emerjan y fluyan un montón de ideas y sentimientos enjaulados.

Os animamos a complementar las indicaciones propuestas en la presente guía con la visualización de vídeos sobre experiencias de Teatro Imagen que se han realizado, para poder comprender mejor cómo llevar a cabo el proceso. Aquí os dejamos algunos ejemplos:

<https://www.youtube.com/watch?v=HtBB-HRCVos>;

<https://www.youtube.com/watch?v=Wra5vJ4pJ1Q>

El teatro imagen es la técnica más breve en número de sesiones, de manera que el proceso está planteado para desarrollarse en dos sesiones de 50 minutos cada una, que afecta así mismo a la duración de las actividades:



## 2.4.1. Primera sesión

**ACTIVIDAD 1** Dado que disponemos de unos 15 minutos para formar los subgrupos y decidir las líneas de trabajo en base al problema social dado por el facilitador/a, os recomendamos aplicar la dinámica número 5 de la actividad 1 en *Anexos*. Una clásica lluvia de ideas moderada y estructurada por la persona facilitadora también puede servir. La idea es aplicar alguna dinámica donde, de manera rápida, pueda participar todo el alumnado y se generen suficientes líneas de trabajo.

**ACTIVIDAD 2** Tras haber llevado a cabo la actividad 1, disponemos de 35 minutos para crear las piezas y ensayarlas. Es por esto por lo que, en esta técnica, creación y ensayo se funden en la misma acción. Es recomendable que, antes de que los grupos creen sus imágenes, se haga un caldeoamiento rápido del cuerpo. Podemos hacer lo siguiente: el grupo empieza a andar por la sala, la persona facilitadora dice una palabra, por ejemplo "multiculturalidad", y los miembros del grupo, individualmente, crean una imagen con su cuerpo que represente "multiculturalidad", repetimos con tres o cuatro palabras. Podemos aplicar cualquier otro ejercicio que sirva para soltar el cuerpo, la idea es hacerlo de manera rápida (en unos 5 minutos en total).

Una vez hemos hecho el caldeamiento, los subgrupos que se han formado en la actividad 1 se juntan para trabajar su imagen (basada en la línea de trabajo que haya elegido cada uno). Existen dos aspectos a decidir a la hora de crear una imagen:

### ¿Qué tipo de imagen queremos crear?

- La imagen real: la imagen creada representa algo que está pasando. Por ejemplo, si la línea de trabajo es "las agresiones racistas en el transporte público", se crea una imagen que represente eso de manera verosímil (podría estar ocurriendo ahora mismo, nos ha ocurrido algún miembro del grupo, sabemos que ha ocurrido por la prensa, porque nos lo han contado o porque los hemos visto, etc.).
- La imagen ideal: la imagen creada representa algo como nos gustaría que fuera. Por ejemplo, si la línea de trabajo es "las agresiones racistas en el transporte público", se crea una imagen que represente eso de manera ideal (es improbable que ocurra de esa manera, es inverosímil). Lo que estamos poniendo a trabajar principalmente son nuestros deseos. Este tipo de imágenes ponen de manifiesto si estos deseos son compartidos, si son realizables o si totalmente ideales, etc. y ayudan a que el grupo discuta de manera colectiva lo que realmente quiere.

### ¿Cómo queremos crear la imagen?

- Imagen creada por una persona: esta opción admite a su vez dos variantes:
  - La persona crea la imagen con su propio cuerpo: esta opción es útil para conceptos muy concretos o sensaciones muy en el presente. Es la más individualista ya que la imagen solo expresa la interpretación de una persona a través, además, de su propio cuerpo.
  - Una persona crea una imagen con otros cuerpos: la creación también es de una sola persona, pero esta vez cuenta con varios cuerpos (ajenos) para crear la imagen. Aunque la autoría de la composición sea de una sola persona, la persona facilitadora dinamizará la creación de la imagen incluyendo los monólogos internos de cada personaje. De esta manera, el autor/a da forma a cada figura no solo en función de su interpretación del conflicto sino también en base a la interpretación

del personaje en cuestión. Así, el resultado de la imagen final pasa de ser una expresión individual de un conflicto a una expresión colectiva. No obstante, aunque los personajes puedan tener voz en un momento dado para expresar algo concreto de sí mismos en ese conflicto, será la persona que esté creando la imagen la única con autoridad para dar forma a ese personaje, sin que nadie la pueda corregir o cambiar cosas.

Dado que en esta guía se propone trabajar por subgrupos, estas opciones no vamos a llevarlas a cabo, a no ser que tengamos un grupo anormalmente pequeño (de entre 3 a 7 personas).

- Imagen creada por un grupo: en este caso, como la imagen se crea de manera conjunta, cada miembro asume un personaje y la imagen se elabora de manera consensuada. Pueden colocarse todos/as a la vez e ir moldeando el resultado hasta crear la pieza final, o ir saliendo personajes uno a uno e ir acoplando cada nueva incorporación al conjunto que se va creando, etc.

**NOTA:** como el teatro imagen es la más corta con un total de dos sesiones, podemos trabajarla de dos maneras: cada subgrupo trabaja con una línea temática distinta, como se ha propuesto a lo largo de toda la guía; o bien cada subgrupo, aún trabajando por separado, lo hace en base a la misma línea temática (previamente pactada en la actividad 1). Esta última opción revela la variedad de imágenes que puede crearse en base a un mismo conflicto.

## **2.4.2. Segunda sesión**

**ACTIVIDAD 3** Esta segunda sesión arranca con la actividad 3, que vamos a llevar a cabo durante los primeros 35 minutos. Ahora que cada subgrupo ha creado su imagen, se trata de mostrarla y compartirla de manera que todo el mundo pueda interactuar e intervenir sobre ella, se abra un debate y se puedan proponer alternativas y soluciones al conflicto o conflictos que se interpreten en base a esa imagen (recordemos que la interpretación de quienes han creado la imagen no tiene por qué coincidir con quienes la observan después). Existen muchas formas en que la persona facilitadora puede motivar esa interacción e intervención de la imagen que se muestre en cada momento, aquí solo os dejamos algunas de las muchas posibilidades. No se trata de agobiarse por aplicarlas todas, no es necesario, pero tampoco de hacer una selección tan reducida que

limitemos el juego teatral y grupal. Todas ellas son compatibles y combinables entre sí, pudiendo saltar de una a otra para, por ejemplo, profundizar un aspecto en concreto, o matizar algún comentario, o desbloquear algún momento tenso o aburrido, o dar visibilidad a algún personaje, etc. Estas son algunas opciones:

- **Lo que está diciendo:** el facilitador/a activa la voz de cada personaje, les pide que hablen para que cada uno cuente lo que está haciendo en la imagen. Es el discurso evidente y explícito, y que la propia imagen ya está dejando más o menos claro.
- **Un sonido:** similar a la anterior, pero pidiendo a los personajes que emitan un sonido que represente cómo se sienten o lo que están haciendo.
- **Un movimiento:** también similar a las dos anteriores, pero en este caso se pide a los personajes que hagan un movimiento o gesto que dé información sobre qué están haciendo.
- **El monólogo interior:** aquí el facilitador/a activa la voz de cada personaje, pero esta vez pedimos que nos cuenten su discurso interno, esto es, que expresen lo oculto y no evidente de su personaje (cómo se siente, qué piensa). A menudo ocurre que el monólogo interno contradice lo que el personaje ha dicho que hace en la escena.
- **Preguntas al personaje:** en esta opción es el grupo y no el facilitador/a quien lanza las preguntas a los personajes. Se trata de hacer preguntas directas que insten a los personajes a decir la verdad. Buscamos la catarsis, esto es, en el momento que uno diga la verdad, los demás se sentirán invitados a hacer lo mismo.
- **¿Qué estáis viendo?:** la imagen permanece estática y esta vez es el grupo quien dice lo que ve en ella. Se trata de describir lo evidente y explícito de la imagen, sin arrojar aún posibilidades sobre qué dicen, piensan o sienten los personajes. Este recurso es muy importante ya que el grupo aportará detalles sobre la imagen que los/las creadoras ni siquiera habían considerado. Aquí el grupo proyecta sus miedos, prejuicios y necesidades sobre la imagen identificándose con situaciones y personajes. El facilitador/a debe estar atento de recoger estas intervenciones para devolverlas durante el debate que se va creando (ayudándoos con las herramientas que os compartimos en *Conflictos, debates y participación*)

- **¿Qué estarían diciendo?:** similar a la anterior, pero esta vez el grupo interpreta lo que cada personaje estaría diciendo en esa imagen. De nuevo, la situación y voces que el grupo ha interpretado en base a esa imagen pueden no coincidir con las del grupo creador. De esta manera tenemos dos situaciones y voces distintas con la misma imagen.
- **¿Qué están sintiendo?:** similar a las dos anteriores pero esta vez lo que interpreta el grupo es cómo se siente cada personaje.
- **Imagen anterior y posterior:** el facilitador/a pide a los personajes que creen una nueva imagen que represente un momento anterior o posterior a la imagen original. Si vamos hacia atrás (un minuto antes, un mes, dos años, 70 años...) nos dará la perspectiva de "de dónde vienen" hasta llegar a la imagen original, si vamos hacia adelante la perspectiva será de "hacia dónde van" desde la imagen original.
- **Sustitución:** el facilitador/a pide a las personas del grupo que salgan a escena (lo ideal es que salgan todas) para sustituir a algún personaje proponiendo una acción distinta que intente resolver el conflicto.
- **¿Qué falta en esta imagen?:** el facilitador/a pide a las personas del grupo que salgan a escena (lo ideal es que salgan todas), esta vez para añadir personajes que no estaban en la imagen original.
- **Opresiones internas del personaje:** se parece mucho al ¿Qué estarían diciendo?, pero esta vez el grupo interpreta lo que cada personaje está pensando y que le está condicionando para actuar de tal o cual modo, es decir, se trata de poner de manifiesto las opresiones de los personajes. Las personas del grupo pueden salir a escena a representar con su cuerpo (imagen estática) y su voz al personaje que quieran. Por ejemplo, una imagen de la salida de una discoteca, donde el personaje de una chica cogiendo un taxi sola está mirando a otro chico que se aleja por la calle. Una persona del grupo sale a escena a interpretar lo que puede estar pensando la chica (y que además la oprime): "si fuera más guapa le habría invitado a venir conmigo", "me quiero ir con él, pero me van a llamar golfa", "que suerte tienen los tíos, que pueden irse andando a su casa", etc.
- **Los deseos del personaje:** es similar al anterior, pero esta vez se trata de que las personas del grupo que salgan a escena representen los deseos de

algún personaje. Siguiendo el mismo ejemplo, esta vez la persona que sale a interpretar a la chica dice: "quiero tener más confianza en mí misma y lanzarme a ese tío", "me da igual lo que piensen los demás, que me llamen golfa si quieren", "ojalá algún día todo sea tan seguro para que una chica pueda volver a casa andando cuando quiera".

**ACTIVIDAD 4** Para el cierre de esta técnica de teatro, y dado que el tiempo que nos queda es muy limitado (unos 15 minutos), os recomendamos aplicar la dinámica número 5 de la actividad 4 en *Anexos*. La idea es llevar a cabo alguna dinámica donde, de manera rápida, pueda participar todo el alumnado expresando y valorando su experiencia a lo largo del taller de teatro. En la despedida el facilitador/a recordará al [alumnado](#) que lleve a cabo el cuestionario, que previamente se les habrá proporcionado vía link a través del correo o la plataforma virtual con la que trabaje el [centro educativo](#).

### **3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

### 3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

**Badía, M.** (2008). *El teatre de l'oprimit i el teatre socioeducatiu: recorregut teòric, tècniques i una proposta pràctica*. Universitat de Girona.

**Cárdenas-Rodríguez, R., Terrón-Caro, T., y Monreal, M. C.** (2017). El Teatro Social como herramienta docente para el desarrollo de competencias interculturales. *Revista de humanidades*, 31, 175-194.

**Forcadas, J.** (2012). *Praxis del Teatro del Oprimido*. Barcelona: Editorial Imprenta MRR.

**Gallego, F y Presa, L.** (s.f). *Manual de Teatro Social*. Escuela de Teatro Social La Dinamo.

**López, T.I** (2020). Teatro social como herramienta de participación ciudadana en el municipio de Murcia. *RES. Revista de Educación Social*, 31, 135-154.

**Motos, T.** (2009). El Teatro del oprimido de Augusto Boal. *Revista Foro Latinoamericano de Políticas Educativas*.

**Santos, B.** (2015). El teatro del oprimido o teatro del diálogo. *Revista Errata*, 13.

## **4. ANEXOS**

---

## ACTIVIDAD 1: FICHAS DE LAS DINÁMICAS

### 1. El árbol de problemas:

<p><i>Nombre de la dinámica</i></p>	<p>"El árbol de los problemas"</p>
<p><i>Objetivos específicos</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Motivar la creatividad y la capacidad de reflexión grupal sobre un problema social.</li> <li>● Proponer líneas de trabajo sobre ese problema social.</li> <li>● Crear subgrupos por líneas de trabajo.</li> </ul>
<p><i>Descripción de la actividad</i></p>	<p>La persona facilitadora dibuja en la pizarra un árbol con sus tres partes (follaje, tronco y raíces). Debe ser un dibujo sencillo. El grupo debe proponer las posibles causas y efectos (o consecuencias) de un problema social dado. Estos tres elementos se reflejarán en un árbol de la siguiente manera:</p> <div data-bbox="602 944 950 1293" data-label="Diagram"> </div> <p>Para darle más profundidad a la creatividad y la reflexibilidad, es interesante que además se establezcan relaciones entre las causas y los efectos que se van proponiendo, en lugar de trabajarlos por separado. Mientras que el grupo va rellorando el árbol con sus intervenciones, se va generando un debate que enriquece la dinámica.</p>

	<p>Será la persona facilitadora la que vaya recogiendo y transcribiendo en el árbol las intervenciones del grupo.</p> <p>Cuando todo el mundo haya participado y llegado a un consenso sobre las causas y los efectos se formarán subgrupos equilibrados (número similar de personas) según acuerdos y preferencias de las líneas de trabajo que hayan surgido. Estas líneas de trabajo serán cada causa o efecto plasmado en el árbol de problemas. Así, podemos hacer una ronda grupal rápida para ver qué prefiere trabajar cada integrante y, viendo las tendencias del grupo, empezar a formar los subgrupos. La línea de trabajo elegida por cada subgrupo será la base para crear su obra de teatro.</p>
<i>Escenario</i>	Se colocan las sillas en un semicírculo amplio de manera que todo el grupo se pueda ver entre sí y, al mismo tiempo, estar también orientado hacia la pizarra y la persona facilitadora.
<i>Lugar y duración</i>	En cualquier aula o espacio abierto con capacidad para 8-10 personas (ampliable), con una duración de unos 50 minutos.
<i>Metodología</i>	Técnica grupal de carácter participativo enfocada a motivar la creatividad y la capacidad reflexiva grupal al inicio de una intervención socioeducativa, así como dinamizar la creación de grupos y facilitar la toma de decisiones sobre líneas de trabajo.
<i>Recursos humanos</i>	El facilitador/a y las/los participantes de las actividades de teatro social.
<i>Recursos materiales/ Equipamiento</i>	Sillas, rotuladores de pizarra o tizas (según tipo de pizarra), pizarra grande.
<i>Recursos económicos</i>	0 Euros.
<i>Resultados</i>	El total de participantes quedarán agrupados en dos, tres, cuatro... subgrupos (dependiendo del total) que habrán acordado una línea de trabajo concreta y reflexionado sobre ella, en base a la cual crearán la obra para el teatro. Cada subgrupo trabajará una línea de trabajo distinta del resto, pero dentro del mismo problema social general.

## 2. DAFO (Debilidades Amenazas Fortalezas Oportunidades):

<b>Nombre de la dinámica</b>	"DAFO"
<b>Objetivos específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Motivar la creatividad y la capacidad de reflexión grupal sobre un problema social.</li> <li>● Seleccionar líneas de trabajo sobre ese problema social.</li> <li>● Crear grupos por líneas de trabajo.</li> </ul>
<b>Descripción de la actividad</b>	<p>En una pizarra, el facilitador/a dibujará una matriz con cuatro casillas de esta manera:</p> <div data-bbox="560 647 993 833" data-label="Diagram"> </div> <p>Después, irá lanzando preguntas al grupo que contengan la palabra que define cada casilla relacionándola con el problema social dado. Debe hacer al menos tres preguntas por cada una. El facilitador/a irá ordenando las preguntas por rondas de las más generales a las más específicas e irá transcribiendo en la casilla que corresponda las intervenciones del grupo, cribando las propuestas que se repitan y asimilando en una sola las que sean similares. De esta manera, vamos reduciendo y concretando las líneas de trabajo.</p> <p>Las rondas se pueden ordenar de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Por casillas: vamos lanzando las preguntas que tengamos para cada palabra hasta concluir esa casilla.</li> <li>• Por tipos de preguntas: vamos lanzando primero las preguntas generales para todas las palabras, y así sucesivamente hasta llegar a las preguntas más concretas hasta que se hayan completado todas las casillas.</li> </ul> <p>Veamos un ejemplo para cada opción:</p>

- Por casillas: para la palabra **Debilidades** "¿Qué **debilidades** encontraréis en un sistema social racista?" Cuando todo el mundo haya participado "¿Qué **debilidades** tienen los centros escolares a la hora de incluir a personas de otras culturas?" Cuando todo el mundo haya participado "Y, por último, "¿Qué **debilidades** pueden encontrar vuestros vecinos migrantes a la hora de convivir en vuestra comunidad?". Y así haremos hasta completar todas las casillas.
- Por tipos de preguntas: para las preguntas generales "¿Qué **debilidades** encontraréis en un sistema social machista?" "¿Qué **amenazas** tiene la desigualdad de género para el bienestar colectivo?" "¿Qué **fortalezas** tiene un sistema patriarcal que os parecen más difíciles de transformar?" "¿Qué **oportunidades** observáis en la sociedad para una sociedad más equitativa?". Y así haremos hasta haber formulado todas las preguntas para todas las casillas.

Cuando se haya completado la matriz, se irán formando subgrupos equilibrados (número similar de personas) según acuerdos y preferencias de las líneas de trabajo que hayan surgido (y que se corresponden con las propuestas que finalmente componen el cuadro).

La línea de trabajo elegida por cada subgrupo será la base para crear su obra de teatro.

Será la persona facilitadora quien lleve preparadas las preguntas. No obstante, es interesante invitar al grupo a proponer preguntas, así como recoger aquellas que puedan surgir por iniciativa propia.

#### *Escenario*

Se colocan las sillas en un semicírculo amplio de manera que todo el grupo se pueda ver entre sí y, al mismo tiempo, estar también orientado hacia la pizarra y la persona facilitadora.

#### *Lugar y duración*

En cualquier aula o espacio abierto con capacidad para 8-10 personas (ampliable), con una duración de unos 50 minutos.

<b><i>Metodología</i></b>	Técnica grupal de carácter participativo enfocada a motivar la creatividad y la capacidad reflexiva grupal al inicio de una intervención socioeducativa, así como dinamizar la creación de grupos y facilitar la toma de decisiones sobre líneas de trabajo.
<b><i>Recursos humanos</i></b>	El facilitador/a y las/los participantes de las actividades de teatro social.
<b><i>Recursos materiales/ Equipamiento</i></b>	Sillas, rotuladores de pizarra o tizas (según tipo de pizarra), pizarra grande.
<b><i>Recursos económicos</i></b>	0 Euros.
<b><i>Resultados</i></b>	El total de participantes quedarán agrupados en dos, tres, cuatro... subgrupos (dependiendo del total) que habrán acordado una línea de trabajo concreta y reflexionado sobre ella, en base a la cual crearán la obra para el teatro. Cada subgrupo trabajará una línea de trabajo distinta del resto, pero dentro del mismo problema social general.

### 3. La línea de tiempo:

<b>Nombre de la dinámica</b>	"La línea de tiempo"
<b>Objetivos específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Motivar la creatividad y la capacidad de reflexión grupal sobre un problema social.</li> <li>● Seleccionar líneas de trabajo sobre ese problema social.</li> <li>● Crear grupos por líneas de trabajo.</li> </ul>
<b>Descripción de la actividad</b>	<p><b>NOTA:</b> esta dinámica funciona mejor cuando el grupo tiene conocimiento teórico sobre el problema social y/o un conjunto de experiencias personales y/o colectivas sobre ese problema social (lo ha experimentado directa o indirectamente en varios momentos de su vida).</p> <p>El facilitador dibuja una larga línea horizontal que atraviese la pizarra de un lado a otro. El extremo izquierdo representa el recuerdo o hecho más en el pasado que surja del grupo y el extremo derecho el más reciente. El facilitador/a lanzará preguntas al grupo en relación con un problema social dado. Por ejemplo, si estamos hablando sobre ideología política "¿Cuándo recordáis vuestra primera discusión sobre política?" "¿habéis presenciado algún acontecimiento violento que tuviera que ver con una forma de pensar o sentir?" "¿recordáis algún acontecimiento sociopolítico que discriminara a una parte de la población, pero fuera legal?" ... a medida que el grupo interviene y aporta sus recuerdos y saberes el facilitador/a va anotando las intervenciones en la línea del tiempo, con la fecha correspondiente que de cada participante (puede ser exacta o aproximada).</p> <p>Cuando todo el mundo ha participado observamos la línea del tiempo y el facilitador/a instará al grupo a que proponga líneas concretas de trabajo en función de la evolución de ese problema social a lo largo del tiempo, así como de los hechos que lo componen.</p> <p>Cuando tengamos suficientes líneas de trabajo los/las participantes formarán subgrupos por acuerdos y preferencias. Cada subgrupo trabajará una línea distinta, que será su base para crear la obra de teatro.</p>

<b><i>Escenario</i></b>	Se colocan las sillas en un semicírculo amplio de manera que todo el grupo se pueda ver entre sí y, al mismo tiempo, estar también orientado hacia la pizarra y la persona facilitadora.
<b><i>Lugar y duración</i></b>	En cualquier aula o espacio abierto con capacidad para 8-10 personas (ampliable), con una duración de unos 30 minutos (se puede reducir o ampliar).
<b><i>Metodología</i></b>	Técnica grupal de carácter participativo enfocada a motivar la creatividad y la capacidad reflexiva grupal al inicio de una intervención socioeducativa, así como dinamizar la creación de grupos y facilitar la toma de decisiones sobre líneas de trabajo.
<b><i>Recursos humanos</i></b>	El facilitador/a y las/los participantes de las actividades de teatro social.
<b><i>Recursos materiales/ Equipamiento</i></b>	Sillas, rotuladores de pizarra o tizas (según tipo de pizarra), pizarra grande.
<b><i>Recursos económicos</i></b>	0 Euros.
<b><i>Resultados</i></b>	El total de participantes quedarán agrupados en dos, tres, cuatro... subgrupos (dependiendo del total) que habrán acordado una línea de trabajo concreta y reflexionado sobre ella, en base a la cual crearán la obra para el teatro. Cada subgrupo trabajará una línea de trabajo distinta del resto, pero dentro del mismo problema social general.

## 4. Pictograma en abstracto:

<i>Nombre de la dinámica</i>	"Pictograma en abstracto"
<i>Objetivos específicos</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Motivar la creatividad y la capacidad de reflexión grupal sobre un problema social.</li><li>● Seleccionar líneas de trabajo sobre ese problema social.</li><li>● Crear grupos por líneas de trabajo.</li></ul>
<i>Descripción de la actividad</i>	<p>La persona facilitadora entrega un folio a cada participante y propone un problema social. Lo que se debe hacer es, mediante la observación de algún segmento fijo del espacio no muy grande (un trozo de pared, una baldosa, un objeto -una chaqueta, la papelería...-...) cada participante deja volar su imaginación y recrea una imagen compuesta en base a 5-6 puntos que haya elegido dentro su segmento, que convertirá en figuras y que tendrán relación con el problema dado. Después dibujará esa composición en su folio.</p> <p>Cuando todo el mundo haya terminado su pictograma, por turnos lo mostrará al grupo y explicará qué representa cada una de las 6 figuras que lo componen. Mientras tanto, la persona facilitadora irá recogiendo en la pizarra las ideas principales de cada intervención en forma de líneas de trabajo, de manera consensuada con cada participante en el momento que esté explicando su pictograma. El facilitador/a deberá ir agrupando las líneas de trabajo por similitud y asimilar en una sola aquellas que sean muy parecidas o se repitan. De esta manera, las vamos reduciendo y concretando.</p> <p>Veamos un ejemplo: ante el problema social de racismo alguien ha dibujado una cárcel, un policía, una valla, una mezquita, etc. Supongamos que el alumno/a explica que el policía representa las identificaciones en la calle, la persona facilitadora concretará, en acuerdo con el alumno/a la línea de trabajo, por ejemplo "la criminalización de las personas por su color de piel".</p> <p>Cuando se hayan presentado todos los pictogramas, se for-</p>

	<p>marán subgrupos equilibrados (número similar de personas) según acuerdos y preferencias de las líneas de trabajo que hayan surgido. La línea de trabajo elegida por cada subgrupo será la base para crear su obra de teatro.</p>
<b>Escenario</b>	<p>Se colocan las sillas en un círculo amplio, y se coloca la mesa en el centro con todos los materiales. El grupo podrá moverse por la sala para crear su pictograma (apoyarse en otras mesas, en la pared, en el suelo... lo que les resulte más cómodo). Cuando terminen el pictograma se colocan las sillas en un semicírculo amplio de manera que todo el grupo se pueda ver entre sí y, al mismo tiempo, estar también orientado hacia la pizarra y la persona facilitadora. Entonces, muestran y explican sus pictogramas por turnos, mientras la persona facilitadora recogerá las ideas surgidas de esas intervenciones.</p>
<b>Lugar y duración</b>	<p>En cualquier aula o espacio abierto con capacidad para 8-10 personas (ampliable), con una duración de unos 30 minutos (se puede reducir o ampliar).</p>
<b>Metodología</b>	<p>Técnica grupal de carácter participativo enfocada a motivar la creatividad y la capacidad reflexiva grupal al inicio de una intervención socioeducativa, así como dinamizar la creación de grupos y facilitar la toma de decisiones sobre líneas de trabajo.</p>
<b>Recursos humanos</b>	<p>El facilitador/a y las/los participantes de las actividades de teatro social.</p>
<b>Recursos materiales/ Equipamiento</b>	<p>Sillas, rotuladores de pizarra o tizas (según tipo de pizarra), pizarra grande, folios, bolígrafos, lápices, rotuladores.</p>
<b>Recursos económicos</b>	<p>0 Euros.</p>
<b>Resultados</b>	<p>El total de participantes quedarán agrupados en dos, tres, cuatro... subgrupos (dependiendo del total) que habrán acordado una línea de trabajo concreta y reflexionado sobre ella, en base a la cual crearán la obra para el teatro. Cada subgrupo trabajará una línea de trabajo distinta del resto, pero dentro del mismo problema social general.</p>

## 5. Un minuto, una idea:

<i>Nombre de la dinámica</i>	"Un minuto, una idea"
<i>Objetivos específicos</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Motivar la creatividad y la capacidad de reflexión grupal sobre un problema social.</li><li>● Seleccionar líneas de trabajo sobre ese problema social.</li><li>● Crear grupos por líneas de trabajo.</li></ul>
<i>Descripción de la actividad</i>	<p>Escribir en un minuto situaciones concretas (causas, consecuencias, efectos, realidades, ejemplos, etc.) en base a una problemática social general dada en una hoja en blanco, la cual a su vez se pasará al compañero/a de la derecha una vez concluido el minuto y así sucesivamente hasta completar la ronda (cada participante recupera la hoja con la que empezó). Una vez concluida esta especie de lluvia de ideas, el facilitador/a irá anotando en la pizarra todas las propuestas surgidas en la ronda. Deberá ir agrupándolas por similitud y asimilar en una sola aquellas que sean muy parecidas o se repitan. De esta manera, vamos reduciendo y concretando las líneas de trabajo. Cuando se hayan recogido todas, se formarán subgrupos equilibrados (número similar de personas) según acuerdos y preferencias de las líneas de trabajo que hayan surgido.</p> <p>La línea de trabajo elegida por cada subgrupo será la base para crear su obra de teatro.</p> <p><b>NOTA:</b> en función del número de participantes, podremos hacer tantas rondas como creamos necesarias para obtener un número de ideas suficientes para poder dar diversidad a la elección de la línea de trabajo, así como adaptar el tiempo del que dispongamos. Por ejemplo, si cada turno es de un minuto y por cada uno cada participante anota una idea, en un grupo de 12 personas nos tomaremos 12 minutos para completar una ronda y saldrán un total de 144 ideas (de ahí la importancia de cribar, agrupar, asimilar, filtrar... las propuestas). Para acelerar la dinámica también podemos hacer turnos de 30 segundos en lugar de un minuto.</p>

<b>Escenario</b>	<p>Para la ronda de ideas: se colocan las sillas en círculo a una distancia que los/las participantes puedan pasarse los folios sin tener que levantarse de su asiento. Usarán la carpeta, libro... para apoyarse y escribir en caso de que no se disponga de sillas con pala.</p> <p>Para crear los subgrupos: se abren las sillas en un semicírculo amplio de manera que todo el grupo se pueda ver entre sí y, al mismo tiempo, estar también orientado hacia la pizarra y la persona facilitadora.</p>
<b>Lugar y duración</b>	En cualquier aula o espacio abierto con capacidad para 8-10 personas (ampliable), con una duración de unos 10-15 minutos.
<b>Metodología</b>	Técnica grupal de carácter participativo enfocada a motivar la creatividad y la capacidad reflexiva grupal al inicio de una intervención socioeducativa, así como dinamizar la creación de grupos y facilitar la toma de decisiones sobre líneas de trabajo.
<b>Recursos humanos</b>	El facilitador/a y las/los participantes de las actividades de teatro social.
<b>Recursos materiales/ Equipamiento</b>	Sillas, rotuladores de pizarra o tizas (según tipo de pizarra), pizarra grande, folios, bolígrafos y un reloj con cronómetro.
<b>Recursos económicos</b>	0 Euros.
<b>Resultados</b>	El total de participantes quedarán agrupados en dos, tres, cuatro... subgrupos (dependiendo del total) que habrán acordado una línea de trabajo concreta y reflexionado sobre ella, en base a la cual crearán la obra para el teatro. Cada subgrupo trabajará una línea de trabajo distinta del resto, pero dentro del mismo problema social general.

## ACTIVIDAD 2 Y 3: EJERCICIOS DE CALDEAMIENTO

Se trata de incluir el trabajo corporal en el proceso grupal, ya que es nuestro principal medio de expresión en el teatro social, incluso más que la voz. Por ello, es importante caldearlo antes de ensayar y representar nuestras obras regulando así el equilibrio entre mente, cuerpo y emociones, tan disociados en nuestra cultura occidental. Además, estos ejercicios ayudan a relajar a las personas dentro del grupo y generan confianza. El caldeamiento es prepararse para la acción, del mismo modo que una boxeadora calienta y se motiva antes de un combate. Lo que buscamos, por tanto, es caldear el cuerpo (articulaciones, músculos, postura...), las emociones (expresividad, escucha interior y hacia el otro, motivación...), y la mente (creatividad, imaginación, capacidad de reflexión...).

A continuación os dejamos algunos ejercicios para que llevéis a cabo este caldeamiento pero, como siempre, podéis aplicar cualquier otro que conozcáis y que se adapte a los objetivos que hemos explicado.

- **Ninja:** el grupo se coloca en círculo y en posición de "ataque ninja". Después, por turno (uno a uno) hay que ir "atacando" los brazos de quien está cerca, las otras personas intentarán zafarse pero sin moverse del sitio. Si la persona que la liga consigue tocar el brazo de alguien, éste ya no podrá jugar con ese brazo. El objetivo es que solo quede un ninja con capacidad de "ataque" (que pueda mover al menos un brazo).
- **Zombie/sillas:** se reparten sillas por el espacio de manera espontánea, el número de sillas debe coincidir con el número de personas que componen el grupo. Se acuerda un tiempo determinado para el juego. Todo el mundo toma asiento menos el "zombie", de manera que una silla quedará vacía. Lentamente y con movimientos erráticos, el zombie tiene que dirigirse hacia la única silla vacía. Alguien del grupo tiene que ocupar esa silla antes de que llegue el zombie, por lo que su silla, a su vez, quedará vacía, de manera que el zombie cambiará su dirección para ocupar la nueva silla, y así sucesivamente. El juego termina cuando el tiempo se agota y gana el zombie si ha conseguido ocupar alguna silla. Se le puede dar un punto más de emoción aplicando la norma de que quien se haya levantado para ocupar la silla libre ya no puede volver a levantarse, de manera que cada vez quedarán menos personas para salvar la silla que quede vacía.

- **Confianza ciega:** por parejas, una persona cierra los ojos y la otra la guía por el espacio. Primero, cogiéndola de las manos, después soltándola y diciendo su nombre, después pactando un sonido, etc. (se pueden introducir las premisas que se quieran). Cada vez se puede guiar desde más lejos. Pasados unos minutos, se cambian los roles persona que guía y persona guiada.
- **Contarse cosas en otro idioma:** por parejas, las partes decide quién comienza la ronda, luego se irán alternando. Quien tenga el turno tiene que contar a la otra parte algo, puede ser cualquier cosa: lo que le gusta de su barrio, lo que no le gusta, cómo es su casa, lo que le gusta desayunar, etc. Después, la parte que ha escuchado tiene que contar lo mismo pero en otro idioma: chino, inglés, bangladesí... pero también pueden ser "otros idiomas" en un sentido interpretativo, por ejemplo cantando ópera, o rapeando, o solo con gestos, etc. Este juego se puede hacer de manera que cada pareja juegue solo entre sí, o cada pareja y por turnos lo hace para el grupo entero.
- **Roles consecutivos:** se forman dos filas paralelas de manera que cada persona quede en frente de otra, que será su pareja. Se atribuye el mismo rol a cada parte y una premisa que hay que improvisar (todas las parejas tienen los mismos roles, la misma premisa e improvisan al mismo tiempo). Tras la primera improvisación, una de las dos personas mantiene su rol y la otra lo cambia, así como la premisa de improvisación. Se va repitiendo esta lógica tantas veces como se quiera alargar el juego. Será la persona facilitadora la que vaya dando los roles y las premisas. Veamos un ejemplo:

**1ª ronda:** adolescente le confiesa algo a otro adolescente.

**2ª ronda:** adolescente le pide algo a su padre.

**3ª ronda:** padre se queja de algo a una asociación de vecinos.

**4ª ronda:** presidente de la asociación de vecinos habla con Pedro Sánchez.

**5ª ronda:** Pedro Sánchez le pide algo a Dios.

**6ª ronda:** etc.

- **Interacciones entre el grupo:** se empieza caminando por el espacio y se establecen premisas cada vez más complejas de interacción (las premisas las establece la persona facilitadora). Por ejemplo: empezamos diciendo que hay que mirar a los ojos durante unos segundos a las personas con las que nos cruzamos, después hay que tocar de algún modo (masaje, abrazo, cosquillas...) que sintamos que le podría gustar a la persona con la que nos cruzamos, luego hay que saludar de la manera más opuesta a si fuéramos un rey, luego hay que tocar donde creemos que le duele a la otra persona que nos cruzamos, etc.
- **Representaciones de vivencias:** nos ponemos por parejas y cada parte piensa en alguna anécdota de su vida (de cualquier etapa) que le guste y quiera compartir. Una le cuenta a la otra la anécdota pero representándola: moviéndose por el espacio y tratando de ayudar a visualizar todo lo que ocurría con el máximo detalle posible (se pueden usar objetos, cambiar la voz...). Después la persona que escuchaba tiene que interpretar esa misma anécdota de la forma más similar a como lo acaba de interpretar la parte protagonista. Se pueden plantear distintas modalidades de representación: por el espacio, desde un sitio fijo, con sonidos, eligiendo un gesto representativo... cuando se ha terminado la primera ronda, se cambian los puestos, la persona que antes empezaba escuchando ahora cuenta y representa su anécdota y la otra ahora escucha y repite la interpretación.

# 1. DAFO:

<p><i>Nombre de la dinámica</i></p>	<p>"El DAFO que nos refleja"</p>
<p><i>Objetivos específicos</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Medir cómo ha impactado el taller de teatro social en el grupo.</li> <li>● Generar reflexión colectiva y concretar aprendizajes alcanzados tras el proceso de intervención socioeducativa.</li> <li>● Visibilizar y comunicar esas reflexiones y aprendizajes.</li> </ul>
<p><i>Descripción de la actividad</i></p>	<p>En una pizarra, el facilitador/a dibujará un cuadro con cuatro casillas de esta manera:</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Después, irá lanzando preguntas al grupo que contengan la palabra que define cada casilla. Debe hacer al menos tres preguntas por cada una. Las preguntas deben relacionarse con la experiencia vivida durante el taller de teatro social. Por ejemplo: ¿Qué <b>debilidades</b> habéis sentido a la hora de actuar? ¿identificáis alguna <b>amenaza</b> a la igualdad en vuestra comunidad que podáis/sepáis transformar ahora? ¿Qué <b>fortalezas</b> habéis descubierto de vosotros/as mismos/as para romper prejuicios? ¿qué <b>oportunidades</b> os ha dado el trabajo cooperativo?</p> <p>Será la persona facilitadora quien lleve preparadas las preguntas en coherencia a cómo haya sido la experiencia concreta de ese grupo. No obstante, es interesante invitar al grupo a proponer preguntas, así como recoger aquellas que puedan surgir por iniciativa propia.</p> <p>Cuando todo el grupo haya participado, se cerrará con un debate centrado en el conjunto de reflexiones plasmadas en la pizarra.</p>

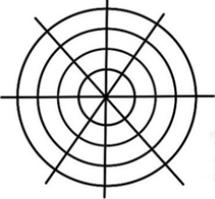
<i>Escenario</i>	<p>Se colocan las sillas en un semicírculo amplio, y se coloca una mesa con rotuladores en medio del semicírculo. De esta manera, cada vez que una persona quiera intervenir, se levantará, cogerá un rotulador y escribirá en la pizarra su respuesta en la casilla que corresponda mientras explica tal respuesta (mejor si la explicación se hace de pie).</p> <p><b>NOTA:</b> si se quiere aligerar la sesión, puede ser la propia persona facilitadora la que transcriba cada intervención en la pizarra, mientras que el grupo participa desde su asiento.</p>
<i>Lugar y duración</i>	En cualquier aula o espacio abierto con capacidad para 8-10 personas (ampliable), con una duración de unos 50 minutos.
<i>Metodología</i>	Técnica grupal de carácter participativo enfocada a evaluar los resultados de una intervención socioeducativa.
<i>Recursos humanos</i>	El facilitador/a y las/los participantes de las actividades de teatro social.
<i>Recursos materiales/ Equipamiento</i>	Sillas, una mesa mediana, rotuladores de pizarra o tizas (según tipo de pizarra), pizarra grande, folios y rotuladores.
<i>Recursos económicos</i>	0 Euros.
<i>Resultados</i>	Sillas, una mesa mediana, rotuladores de pizarra o tizas (según tipo de pizarra), pizarra grande, folios y rotuladores.

## 2. Collage:

<b>Nombre de la dinámica</b>	"El collage encarnado"
<b>Objetivos específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Medir cómo ha impactado el taller de teatro social en el grupo.</li> <li>● Generar reflexión colectiva y concretar aprendizajes alcanzados tras el proceso de intervención socioeducativa.</li> <li>● Visibilizar y comunicar esas reflexiones y aprendizajes.</li> </ul>
<b>Descripción de la actividad</b>	<p>El facilitador/a explica al grupo que la actividad consiste en crear individualmente un collage sobre la experiencia vivida en el taller de teatro social. La persona facilitadora da una serie de premisas que sirvan de guía para crear el collage (p.ej. "contradicciones descubiertas" "balance entre tensión y relajación" "autoconcepto de uno/a mismo/a..."). Será la persona facilitadora quien lleve preparadas las premisas en coherencia a cómo haya sido la experiencia concreta de ese grupo. No obstante, es interesante invitar al grupo a proponer premisas, así como recoger aquellas que puedan surgir por iniciativa propia. Se dará unos 10-15 minutos para crear el collage, cuando todo el grupo haya terminado, se pasará a una ronda ligera donde cada persona muestre y cuente su obra. La persona facilitadora va anotando en la pizarra ideas clave de cada intervención. Cuando todo el grupo haya participado, se cerrará con un debate centrado en el conjunto de reflexiones plasmadas en la pizarra.</p>
<b>Escenario</b>	<p>Se colocan las sillas en un círculo amplio, y se coloca la mesa en el centro con todos los materiales. El grupo podrá moverse por la sala para crear su collage (apoyarse en otras mesas, en la pared, en el suelo... lo que les resulte más cómodo). Cuando terminen el collage toman asiento en las sillas para mostrar y explicar su collage por turnos.</p>
<b>Lugar y duración</b>	<p>En cualquier aula o espacio abierto con capacidad para 8-10 personas (ampliable), con una duración de unos 50 minutos.</p>

<b><i>Metodología</i></b>	Técnica grupal de carácter participativo enfocada a evaluar los resultados de una intervención socioeducativa.
<b><i>Recursos humanos</i></b>	El facilitador/a y las/los participantes de las actividades de teatro social.
<b><i>Recursos materiales/ Equipamiento</i></b>	Para el debate: sillas, una mesa mediana, rotulador de pizarra o tizas (según tipo de pizarra), pizarra grande, folios y rotuladores. Para los collages: cartulinas, pinturas, post-it, pegamento, pegatinas, purpurinas... de todo lo que se disponga en el centro educativo y se pueda añadir a un collage desde la absoluta libertad de creación.
<b><i>Recursos económicos</i></b>	0 Euros.
<b><i>Resultados</i></b>	Las reflexiones surgidas en el debate de cierre se apuntarán en unos folios y se pegarán en la estancia que quieran del centro escolar (pasillos, comedor, biblioteca, aulas, etc.).

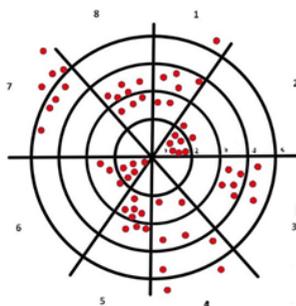
### 3. La diana:

<b>Nombre de la dinámica</b>	"La diana"
<b>Objetivos específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Medir cómo ha impactado el taller de teatro social en el grupo.</li><li>● Generar reflexión colectiva y concretar aprendizajes alcanzados tras el proceso de intervención socioeducativa.</li><li>● Visibilizar y comunicar esas reflexiones y aprendizajes.</li></ul>
<b>Descripción de la actividad</b>	<p>El facilitador/a dibuja una diana en la pizarra. Debe tener esta forma:</p>  <p>Se da una puntuación del 1 al 5 de dentro hacia afuera. De esta manera el círculo más pequeño tendrá el valor 1 y lo que queda fuera tendrá el valor 5. Posteriormente se divide en tantas porciones como ideas se quieran debatir (es recomendable no dividirlo en demasiadas porciones, o la sesión podría alargarse demasiado debido a una excesiva complejidad). Por ejemplo, en la imagen tenemos 8 porciones, la sección número uno puede ser "han cambiado mis emociones respecto al racismo", la sección número dos "me ha ayudado a sentirme vulnerable con el grupo", la sección número tres "he transformado algunas necesidades propias" ... y así sucesivamente. Se puntúa de tal manera que cuanto más nos identifiquemos, conectemos con la idea que se propone en cada porción, más cerca estaremos del centro de la diana. Así, si por ejemplo te ha ayudado totalmente a sentirte vulnerable dentro del grupo, le daremos el valor de 1, y si no nos ha ayudado nada en absoluto, le daremos el valor de 5, situándonos fuera de la diana.</p>

Será la persona facilitadora quien lleve preparadas las frases en coherencia a cómo haya sido la experiencia concreta de ese grupo. No obstante, es interesante invitar al grupo a proponer preguntas, así como recoger aquellas que puedan surgir por iniciativa propia.

Cuando todo el grupo haya puntuado todas las porciones de la diana, se cerrará con un debate centrado en la imagen final que ha adoptado la diana, viendo en que porciones (ideas) el grupo coincide más en puntuación, donde se dispersa más, si la forma final es más armónica, o si tiene muchas aristas, qué ideas nos acercan más al centro de la diana y cuales nos alejan más... la idea es reflexionar sobre los matices de la forma en que grupalmente hemos rellenado la diana. Es interesante que la pregunta de cierre del debate sea "¿Cómo creéis que habría quedado la diana antes del taller de teatro social? ¿Tendría una forma muy diferente?"

Este es un ejemplo de una diana cuando el grupo ha intervenido sobre ella:



### Escenario

Se colocan las sillas en un semicírculo amplio, y se coloca una mesa con rotuladores en medio del semicírculo. De esta manera, cada vez que una persona quiera intervenir, se levantará, cogerá un rotulador y dibujará un punto en la porción que corresponda más cerca o más lejos del centro de la diana, en función del valor que quiera dar a la frase asociada a esa porción mientras explica por qué lo puntúa así -1, 2, 3, 4, 5- (mejor si la explicación se hace de pie).

**NOTA:** si se quiere aligerar la sesión, puede ser la propia persona facilitadora la que dibuje los puntos en la diana, mientras que el grupo interviene desde su asiento.

<i>Lugar y duración</i>	En cualquier aula o espacio abierto con capacidad para 8-10 personas (ampliable), con una duración de entre 30-50 minutos.
<i>Metodología</i>	Técnica grupal de carácter participativo enfocada a evaluar los resultados de una intervención socioeducativa.
<i>Recursos humanos</i>	El facilitador/a y las/los participantes de las actividades de teatro social.
<i>Recursos materiales/ Equipamiento</i>	Sillas, rotulador de pizarra o tizas (según tipo de pizarra), pizarra grande, folios y rotuladores.
<i>Recursos económicos</i>	0 Euros.
<i>Resultados</i>	Las reflexiones surgidas en el debate de cierre se apuntarán en unos folios y se pegarán en la estancia que quieran del centro escolar (pasillos, comedor, biblioteca, aulas, etc.).

## 4. El semáforo:

<b>Nombre de la dinámica</b>	"El semáforo"
<b>Objetivos específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Medir cómo ha impactado el taller de teatro social en el grupo.</li><li>● Generar reflexión colectiva y concretar aprendizajes alcanzados tras el proceso de intervención socioeducativa.</li><li>● Visibilizar y comunicar esas reflexiones y aprendizajes.</li></ul>
<b>Descripción de la actividad</b>	<p>La técnica del semáforo consiste en leer y plasmar en algún soporte visual (una pizarra) una serie de frases relacionadas con los aprendizajes realizados y valores adquiridos en una actividad determinada (en este caso talleres de teatro social). Para cada frase, cada participante asignará un color del semáforo, siendo verde si la emoción es positiva, naranja si es dudosa, y roja si es negativa. Cada participante debe explicar los motivos de porqué ha elegido adjudicar ese color. Con cada frase, cuando todo el grupo haya adjudicado y explicado su color, se comparan los resultados en conjunto (cantidad de colores y motivos) con las percepciones que el grupo podría tener al inicio de los talleres.</p> <p>Será la persona facilitadora quien lleve preparadas las frases en coherencia a cómo haya sido la experiencia concreta de ese grupo. No obstante, es interesante invitar al grupo a proponer preguntas, así como recoger aquellas que puedan surgir por iniciativa propia.</p> <p>Se cerrará la dinámica con un debate final donde el grupo extraerá en común las reflexiones surgidas a lo largo de la dinámica, esta vez no con cada frase, sino en conjunto.</p>

<b>Escenario</b>	<p>Se colocan las sillas en un semicírculo amplio, y se coloca la mesa con las cartulinas de colores y el celo en medio del semicírculo. De esta manera, cada vez que una persona quiera intervenir sobre una frase, se levantará, cogerá la cartulina que quiera asignar a la frase que toque y, con un poco de celo la pegará junto a la frase escrita en la pizarra mientras explica el motivo del color asignado (mejor si la explicación se hace de pie).</p> <p>NOTA: si se quiere aligerar la sesión, puede ser la propia persona facilitadora la que transcriba cada intervención en la pizarra, mientras que el grupo participa desde su asiento.</p>
<b>Lugar y duración</b>	En cualquier aula o espacio abierto con capacidad para 8-10 personas (ampliable), con una duración de entre 30-50 minutos.
<b>Metodología</b>	Técnica grupal de carácter participativo enfocada a evaluar los resultados de una intervención socioeducativa.
<b>Recursos humanos</b>	El facilitador/a y las/los participantes de las actividades de teatro social.
<b>Recursos materiales/ Equipamiento</b>	Sillas, una mesa mediana, cartulinas rojas, naranjas y verdes cortadas en círculos, celo, rotulador de pizarra o tizas (según tipo de pizarra), pizarra grande, folios y rotuladores.
<b>Recursos económicos</b>	0 Euros.
<b>Resultados</b>	Las reflexiones surgidas en el debate de cierre se apuntarán en unos folios y se pegarán en la estancia que quieran del centro escolar (pasillos, comedor, biblioteca, aulas, etc.).

## 5. Lo esperado y lo inesperado:

<b>Nombre de la dinámica</b>	"Lo esperado y lo inesperado"
<b>Objetivos específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Medir cómo ha impactado el taller de teatro social en el grupo.</li> <li>● Generar reflexión colectiva y concretar aprendizajes alcanzados tras el proceso de intervención socioeducativa.</li> <li>● Visibilizar y comunicar esas reflexiones y aprendizajes.</li> </ul>
<b>Descripción de la actividad</b>	<p>El facilitador/a divide la pizarra en dos columnas. Una llevará como título "lo esperado" y otra "lo inesperado". Después, irá lanzando preguntas al grupo en relación con cosas que se pudieran esperar del taller y cómo las han vivido o si se han cumplido y cosas que hayan experimentado de manera inesperada. El facilitador/a recogerá las ideas esenciales de las intervenciones en la pizarra, en la columna que corresponda. Las preguntas deben estar en coherencia a cómo haya sido la experiencia concreta del grupo. No obstante, es interesante invitar al grupo a proponer preguntas, así como recoger aquellas que puedan surgir por iniciativa propia.</p> <p>Cuando todo el grupo haya participado, se cerrará con un debate centrado en el conjunto de reflexiones plasmadas en la pizarra.</p>
<b>Escenario</b>	Se colocan las sillas en un semicírculo amplio de manera que todo el grupo se pueda ver entre sí y, al mismo tiempo, estar también orientado hacia la pizarra y la persona facilitadora.
<b>Lugar y duración</b>	En cualquier aula o espacio abierto con capacidad para 8-10 personas (ampliable), con una duración de unos 15 minutos.
<b>Metodología</b>	Técnica grupal de carácter participativo enfocada a evaluar los resultados de una intervención socioeducativa.
<b>Recursos humanos</b>	El facilitador/a y las/los participantes de las actividades de teatro social.

<i>Recursos materiales/ Equipamiento</i>	Sillas, rotulador de pizarra o tizas (según tipo de pizarra), pizarra grande, folios y rotuladores.
<i>Recursos económicos</i>	0 Euros.
<i>Resultados</i>	Las reflexiones surgidas en el debate de cierre se apuntarán en unos folios y se pegarán en la estancia que quieran del centro escolar (pasillos, comedor, biblioteca, aulas, etc.).

**GUÍA DE TEATRO SOCIAL PARA TRABAJAR  
CON ALUMNADO DE SECUNDARIA  
Y BACHILLERATO**

***APLICACIÓN EN EL AULA,  
TÉCNICAS TEATRO SOCIAL Y DINÁMICAS***

