

Siguiendo el esquema con el que hemos trabajado hasta ahora, que respondía a los ejes análisis de la realidad, qué hacemos y cómo lo hacemos (tanto hacia dentro como hacia fuera), esta es la propuesta de herramientas que creemos puede ser útil. Son opciones y como veréis en algunos casos hay más de una herramienta para cada momento del Plenario.

Lo que hemos intentado en todo momento es que a lo largo del Plenario prevalezca la mirada apreciativa, pensando en las potencialidades, por ello en cada uno de los bloques hay alguna dinámica más enfocada a esas potencialidades y a la vez, más distendida.

Bloques plenario	Temas que pueden tratarse	Herramientas (Tiempo)	Descripción
<b>1)Análisis de la realidad</b>			
1	Contextualizar <ul style="list-style-type: none"> <li>• Movilización Social</li> <li>• Cambios políticos</li> <li>• Controles racistas</li> <li>• Historia y recorrido de BVODH, momentos álgidos, etc.</li> </ul>	<b>Línea del tiempo</b> (15/20 minutos)	Consiste en dibujar una línea y colocar en ella de manera cronológica los acontecimientos relevantes para el colectivo. Se trata con esto de tener presentes todos los acontecimientos que han marcado al colectivo (tanto positivos como negativos) desde que comenzó hasta ahora a la vez que visibiliza aquellos momentos cumbre, para tenerlos en cuenta a la hora de seguir creciendo. Se puede hacer de múltiples maneras, por ejemplo : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se pueden poner los aspectos positivos arriba y los negativos abajo.</li> <li>• Se puede dejar abierta para ir completando a lo largo del día → Opción de dejar abierta la parte “a futuro” para rellenarla al finalizar el Plenario</li> </ul>
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambios políticos (represión y control, recortes y cambios legislativos)</li> <li>• Controles racistas ¿han cambiado?</li> </ul>	<b>Árbol de problemas</b> (1/2 h)	Se trata de identificar todos los problemas que pudieran estar influyendo en el colectivo, y ponerlos en relación unos con otros para identificar sus causas y consecuencias, permite observar y analizar sobre cuáles se puede incidir. Problema: se tarda mucho tiempo. La propuesta sería que cada cual trajera en unos post-its los problemas y juntas colocarlas en el árbol. Posteriormente el árbol de problemas se transforma en positivo y se convierte en árbol de objetivos.
1		<b>Flujograma y versión reducida de árbol de problemas</b> (1h)	El árbol del problemas anterior se puede sustituir por un flujograma acompañado de una versión resumida de árbol de problemas. Se les pide a BVODH que cada persona traiga anotados aquellos problemas que percibe que haya en el colectivo, estos se escriben en post it. Se analizan las relaciones causas efecto entre ellos. Partiría de unas cuestiones que se anotan al principio relacionadas con el tema que queremos tratar.

			Posteriormente se van agrupando y relacionando con flechas de entrada (consecuencias) y salida (causas) de manera que al final lo que tenemos son una serie de nudos críticos, sobre los que se puede qué capacidad de influencia hay. Estos mismos se pueden colocar en un árbol versión resumida para analizar cuáles son síntomas, causas, etc.
<b>2.1)Qué hacemos y cómo lo hacemos hacia fuera</b>			
2.1		<b>DAFO (20 minutos)</b>	Es una matriz que ayuda a definir y contextualizar a partir de las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades. A través de una lluvia de ideas, se anotan tanto los aspectos positivos como los negativos.
2.1		<b>DRAFPO (20 minutos)</b>	Es una matriz similar a la anterior en la que los elementos son: Debilidades, Resistencias, Amenazas, Fortalezas, Potencialidades y Oportunidades. La novedad es que además de ver los aspectos positivos y negativos también vemos qué acciones se podrían llevar a cabo de manera que los elementos que hemos identificados nos puedan resultar favorables, ya sean debilidades, resistencias o amenazas o para que los mantengamos y reforcemos si son fortalezas, potencialidades u oportunidades.
2.1		<b>MAPA DE ACTORES (30 minutos)</b>	Consiste en elaborar un mapa con los diferentes actores que existen en el contexto de BVODH y las relaciones entre ellos (tanto de afinidad como de oposición) y a partir de él decidir con quiénes se quiere trabajar. Puede servir para ayudar al colectivo a priorizar y llevar a cabo un trabajo más "eficaz".
2.1		<b>SOCIOGRAMA (40 minutos)</b>	Es una herramienta similar a la anterior pero un poco más completa. Al igual que el mapa de actores permite visibilizar los múltiples actores y agentes sociales que interaccionan en un determinado espacio, esto conduce hacia una delimitación de conjuntos de acción. Posteriormente podemos elegir sobre qué conjunto de acción trabajamos y cuales dejamos para el futuro. Ayuda a ver cuáles son los espacios de alianza y conflicto y con quiénes queremos trabajar.

2.1		<b>Vídeo de BVODH (30 minutos incluyendo visionado y puesta en común)</b>	Utilizar un vídeo del trabajo actual de BVODH para sacar estrategias puestas en marcha, analizarlas y extraer elementos positivos sobre lo que se está haciendo. Después del visionado se trabaja con “Lluvia de ideas » o bien en gran grupo o bien grupos pequeños y puesta en común. Esto permite visibilizar las acciones positivas, éxitos y momentos álgidos de BVODH.
2.1		<b>MULTILEMA</b> Tetralema Pentalema (1h)	- Si utilizamos el sociograma en el momento 1 del plenario, encontraremos una serie de <u>nudos críticos</u> a trabajar en este momento 2 del plenario. Podemos trabajar estos nudos críticos con la técnica de multilemas. Se eligen 4 ó 5 nudos críticos se redactan en multilemas y se reflexiona para plantear 4 posibles escenarios frente a estos nudos y construir otras propuestas superadoras. Existen versiones similares con el tretalema y pentalema.
2.1		<b>Modelo Trascend</b>	
2.2)Cómo lo hacemos hacia dentro			
2.2	Sirve para romper el hielo, calentar, activar a la gente y preparar para poder analizar situaciones y elementos a través del teatro imagen, teatro del oprimido y teatro foro.	<b>Entrenamiento teatro, complementariad ad. (30 minutos)</b>	Todo el mundo camina por la sala. La persona que facilita va indicando que se caminen pensando una emoción, hasta que aplaude. En ese momento todas las personas han quedarse paradas tal cual estatuas haciendo su emoción. A la mitad de las estatuas formadas se les dice que traten de analizar la otra mitad. Y se les hace preguntas para que saquen información sobre las estatuas ¿qué puede estar pasando? ¿Qué ven? Etc. A partir de aquí o bien se les puede pedir a las personas que observan que cambien una expresión o moldeen a su imaginación las estatuas para trasladar información nueva o cambiar la situación inicial.
2.2	Sirve para analizar cómo se ha formado, como se sostiene el grupo, que emociones subyacen. Esta técnica permite	Ejercicio de <b>teatro imagen: “La máquina”</b> . (20 minutos,	Se les dice que se va a formar una máquina. La máquina de BVODH. Para formar dicha máquina cada persona va a salir al centro de la sala y va a hacer un leve movimiento unido a un sonido (o palabra breve). Pueden representar algo concreto o algo abstracto. No se trata de montar una escena sino de

	que el colectivo comparta información que de otra manera no daría. La imagen sirve de excusa distendida para sacar a debate temas que de otra manera no saldrían.	hacer la máquina y debate posterior)	complementar el sonido y movimiento que va añadiendo cada persona que se va incorporando. Después de que todas las personas han salido y se han incorporado a la máquina, la persona que dinamiza realiza una serie de preguntas para abrir el <b>debate</b> sobre el colectivo. En un primer momento se representará lo más evidente para todas las personas pero posiblemente al final salga lo menos evidente y abstracto. También una variación es dividir al grupo en 2 y decirles a cada grupo que haga la máquina de BVODH, posteriormente cada grupo expone al otro “su máquina”.
2.2	Herramienta de análisis de cualquier situación.	<b>Teatro imagen</b> (depende de qué situación)	El teatro imagen permite representar cualquier situación, visibilizarla y trabajar sobre ella moldeando a las personas/imágenes que la representan. También permite el análisis de los conflictos que se dan y de las posturas que toma cada persona ante un conflicto.
2.2	Entrenamiento de análisis de una realidad para transformarla de forma colectiva. [El teatro en general también permite trabajar emociones, sentires que influyen en el día y a día y que puede que no saldrían de otra manera.  -¿Cómo me siento cuando salgo de brigada?-¿Cómo me siento con el grupo?-¿Cómo me siento con el trabajo que hacemos aparte de brigadas? Charlas, presentaciones,	<b>Teatro oprimido</b> (2h)	Consiste en representar una obra de teatro en la cual se plantea un conflicto que termina de forma negativa para la persona. Se puede realizar con teatro imagen. Para lo cual se le pedirá al colectivo que represente 3 imágenes correspondiente a un conflicto vivido por el colectivo (1 antecedente, 2 conflicto y 3 final). Esta situación de opresión se plantea a un público para que ese público pueda cambiar el final hacia una situación positiva para la persona oprimida. Para lo cual no hace falta hablar, una vez la situación se ha representado, voluntariamente cada persona del público va saliendo al escenario y se sustituye por la persona oprimida o “aliadas de la persona oprimida” exclusivamente, cambiando alguna expresión, acción, etc. Una vez sustituye, la persona que estaba representando pasa a ser parte del público. Opciones: -Hacerlo con algún momento que consideréis especialmente duro para el colectivo. Esto supondría escoger una situación determinada. - Hacerlo abierto, en pequeños grupos en que cada persona del grupo representa una situación conflictiva que haya vivido en su militancia en BVODH, en el pequeño grupo se elige 1 situación a representar al gran grupo. Una vez se hace la representación a gran grupo se hace el foro. Esto requerirá más tiempo, pues se representarán tantas obras como pequeños grupos, más

	informe...]		el foro y debate posterior.
2.2		<b>Análisis y debate sobre organización interna</b>	Se pregunta al grupo por todas las tareas que se llevan a cabo como parte de la organización interna del colectivo. Se escriben en un <b>papelógrafo</b> y se establecen relaciones entre las mismas con el fin de visibilizar su pertenencia, o no, a las distintas comisiones de trabajo.  <b>Madeja de lana.</b> Visibilización del reparto de trabajos y funciones. (Repartir hilos de una madeja en función de quién forma parte de comisiones, y otro color personas que realizan funciones fuera de las comisiones).
2.2	Visibilización de roles en un colectivo e interacciones entre integrantes de colectivos y asambleas.	<b>Técnica Asamblea</b> y visibilización de roles. (a realizar en la noche, 1h)	Role- playing. Permite visibilizar los diferentes roles que se dan en un colectivo, en concreto durante la realización de una asamblea. Se puede realizar en clave de humor.
<b>3. ¿Hacia dónde vamos?. Futuro.</b>			
3	Facilita la elaboración de una hoja de ruta grosso modo, en función de aquellos intereses que correspondan al objetivo base que unen a todas las personas integrantes de un colectivo.	<b>Técnica de escenarios a futuro.</b> (Técnica EASW)	Se trata de una técnica para pensar que escenarios queremos en el futuro y cómo priorizar aquellos que son comunes al colectivo. La dinámica consiste en crear grupos pequeños dónde cada una/o expresa que escenarios futuros les gustaría que BVODH consiguiera en un futuro o que al menos hubiese sentado las bases para conseguirlo. De cada grupo pueden salir unas 15 propuestas aproximadamente, escritas en un papelógrafo. Posteriormente cada grupo expone al gran grupo todas las propuestas, y una vez expuestas todas, se procede a su votación. A cada participante se le entregan 3 adhesivos (post it) para que vote la propuesta que más le guste (excepto aquellas que hayan salido de su grupo). Posteriormente se observa cuáles son las propuestas que más han sido votadas y por lo tanto las que se priorizarían por el gran grupo. Esta herramienta permite que, ante un colectivo amplio de personas con diferentes intereses pero con un mismo objetivo base, se

			encuentren aquellos aspectos que más unen a todas las personas, para poder generar una respuesta más sólida que pueda ser un punto de referencia común para la acción colectiva. (sin descartar aquellas opciones que hayan salido y hayan recibido menos votos).
3	Permite evaluar las acciones de un colectivo en función de los objetivos del mismo. Y así reajustar en función de sus objetivos sus acciones.	<b>Coherenciómetro</b> (1h)	Con las propuestas priorizadas de acción sacadas de la técnica de escenarios de futuro (las más votadas), se colocan en un papelógrafo en una tabla (en la fila de arriba) y en una columna se colocan las acciones que realiza BVODH (salidas, talleres, realización de informes, etc.). Se trata de puntuar cada acción en función de si cumple las prioridades consensuadas en la herramienta anterior (técnica de los escenarios de futuro). Esta herramienta permite analizar en qué medida se cumplen los objetivos comunes prioritarios con las acciones y actividades que se realizan. También permite evaluar nuestras acciones de forma continua.
<b>CIERRE</b>			
	El motivo de colocar el café diálogo es ahondar en lo que nos une y acabar el Plenario facilitando la cohesión grupal. Técnica art- hosting. Creo que esta técnica también podría ir en el C o para hacer el cierre. (1h de duración). ¿experiencias positivas en BVODH? por que te metiste en BVODH, que cosas te motivaron en el pasado en el presente y hacia delante?.	<b>Café diálogo</b> (40 minutos ó 1h)	Partiendo de la metáfora de las conversaciones informales de café, se crea un proceso conversacional donde emerge la creatividad. Se distribuyen mesas en la sala, en cada mesa se ubica una persona que hará de anfitrión, no se moverá de su mesa, y dispondrá de un papelógrafo, rotuladores, etc. Y las demás personas se van cambiando de mesa a cada nueva pregunta que realice la persona que facilita. Una vez todas las personas situadas en la mesa se conversa acerca de la pregunta lanzada por la dinamizadora. Normalmente son rondas de conversaciones y a medida que se avanza en las rondas, las conversaciones se mueven a niveles más profundos y las y los participantes están más abiertas a ideas nuevas y diferentes. Las ideas de las personas participantes en las diferentes mesas se van recogiendo por las personas y las diferentes anfitrionas en papelógrafos, (pudiendo hacerse dibujos, etc). Se finaliza en gran grupo poniendo en común todos los mensajes de los papelógrafos y comentando en general emociones etc. En general se suelen realizar 3 preguntas, 3 rondas.

	Permite conocer la motivación colectiva del grupo.	<b>Teatro imagen: Imagen utópica colectiva.</b>	Se construye una imagen que tiene como tema la proyección hacia una utopía de lo que sería BVODH en un “mundo perfecto”, según los deseos de todas las personas participantes. La imagen se construye a través del consenso de todo el grupo, de forma que sólo se avanza en la construcción de la imagen si todas las personas del grupo están de acuerdo en que esa propuesta hacer crecer la imagen hacia la utopía colectiva. Variante: - Si hay poco tiempo para el debate se puede trabajar la misma dinámica con la máquina “utópica” de BVODH.
<b>OTROS</b>			
	Herramienta para visibilizar el trabajo colectivo y el poder de la acción colectiva.	<b>Dinámica lanas y bolígrafos</b> (quizás para acabar la mañana en positivo)	Consiste en irse lanzando una madeja de lana hasta que todo el mundo esté completamente “liado” por la madeja. Una vez que está todo el mundo dentro, se colocan tres bolígrafos y tres botellas en las intersecciones y se trata de meter los bolígrafos dentro de las botellas (y sí, sí se puede!)
	Transmitir sentires, crear un espacio propicio para expresión de emociones e ideas positivas.	<b>Papelógrafo sentires</b>	Esto se comentó en una de las primeras reuniones por Maite y se trataba de poner en alguna zona común o de paso un papelógrafo con post its para que a lo largo del fin de semana la gente pueda ir dejando ahí sus sentires y poder trabajar sobre ello el domingo.