

ARTS, CULTURE AND NON-FORMAL EDUCATION

ARTE, CULTURA Y EDUCACIÓN NO FORMAL

Trabajo en red en ámbito juvenil •

• INCA Kit



La presente publicación es un producto de las actividades desarrolladas por la red INCA Network a partir del 2005. El equipo pedagógico internacional de la red ha desarrollado la idea en el Encuentro de Evaluación "Stop & Go: Mirando atrás hacia el futuro", realizado en Barcelona y Llinars del Vallès en Febrero 2012.

El Encuentro ha sido financiado por el Programa Juventud en Acción de la Comisión Europea.

Esta publicación sólo refleja el punto de vista de los autores y las autoras y la Comisión Europea no es responsable del uso que pudiera hacerse de la información que contiene.



Coordinación:
INCA Catalunya
www.inca-cat.org

Partners: INCA UK, INCA Italia, INCA CH, Puzzle (Portugal), Youth for Art (Turquía), Orma Fluens (Italia)

Editores: Riccardo Gulletta, Riccardo Brunetti, Claudia Pessina.

Gráfica, diseño y maquetación: Christie Maltut
www.cargocollective.com/christiemaltut

Revisión de los textos en Castellano: Ilona Muñoz
Revisión de los textos en Inglés: Rebecca Garland

Esta publicación no hubiera sido posible sin las reflexiones de: Emanuele Nargi, Stefano D'Argenio, Pierluigi Ricciardi, Luca Cataldo, Riccardo Gulletta, Riccardo Brunetti, Claudia Pessina, Rebecca Garland, Olivia Blanchard, Raimundo Morte, Christian Mirra, Martina Piazza, Elisa Gallo Rosso, Paola Scozzafava, Marco Miranda, Manuela Ruggeri, Guillaume Lopez, Noemi Ferreira, Hasan Ali Yaras, Bengü Ergin, Ahmet Öncel.

Las fotos provienen del archivo INCA.

Todos los derechos reservados.

Se permite la reproducción total o parcial de esta publicación sin fines comerciales siempre que se cite la fuente y notificando a los correos info@inca-cat.org, incagroup@hotmail.co.uk.

Impresión:



Grupo gráfico
y de comunicación

Avda. Carrilet, 237 – 2ª planta
08907 L'Hospitalet
Tel : 93 338 48 03
Fax: 93 337 40 20
luisvelasco@grupograficolv.com
www.grupograficolv.com



DG Educación y Cultura
Programa «La juventud en acción»



Nuestro agradecimiento va a la Casa de Colònies Mogent de Llinars del Vallès por la disponibilidad que siempre nos demuestra.

ARTE, CULTURA Y EDUCACIÓN NO FORMAL

Trabajo en red en ámbito juvenil • INCA Kit
•
•

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

La base de la formación:
cómo utilizar este libro

BREVE HISTORIA DE INCA

EDUCACIÓN NO FORMAL ¿qué es esto?

LA FORMACIÓN

EL FORMADOR

TEMAS

La estructura: una reacción en cadena
El feedback: dar y recibir

PROGRAMA JUVENTUD EN ACCIÓN

LOS SOCIOS DEL PROYECTO “STOP AND GO!”
Mirando atrás hacia el futuro”

INTRODUCCIÓN

LA BASE DE LA FORMACIÓN: CÓMO UTILIZAR ESTE LIBRO



Si estás buscando un listado de juegos, ejercicios y simulaciones para llevar a cabo un curso de formación o una actividad de grupo, este libro no es lo que buscas

Estos tipos de recursos están disponibles gratuitamente en muchas publicaciones y bases de datos en internet, que efectivamente proporcionan un montón de estas informaciones.

Mira por ejemplo aquí:

- <http://www.salto-youth.net/tools/toolbox/search/>
- <http://eycb.coe.int/compass/en/contents.html>
- <http://eycb.coe.int/domino/default.htm>
- http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/publications/T-kits/T_kits

Si buscas ejemplos reales de cómo la Educación No Formal (ENF) es implementada en un curso de formación o en una actividad de grupo, qué habilidades son necesarias para llevar a cabo actividades de este tipo, cómo solucionar los problemas que puedan surgir durante estas actividades, qué tipo de competencias un formador de ENF debería desarrollar, cómo desarrollar actividades participativas para

conseguir una transformación social, entonces puedes seguir leyendo.

Hemos organizado esta gran cantidad de material de la mejor manera para destacar las líneas estratégicas que están a menudo escondidas detrás de ejercicios, juegos y simulaciones. Por lo tanto no hay listas de actividades, juegos o ejercicios aquí: sin embargo, encontrarás estas actividades incluidas en las líneas estratégicas utilizadas para dar ejemplos prácticos de los aspectos afrontados en ellas. Hemos organizado el material de esta forma porque pensamos que las competencias más importantes que un formador de ENF debe tener es la capacidad de crear, modificar y desarrollar las actividades según la situación específica en la cual la actividad se realice, en lugar de proponer una secuencia de juegos ya listos y ya está. Nada funciona de la misma manera en todas las situaciones: para llevar a cabo algo estimulante e interesante, tenemos que integrarlo en el contexto específico donde estamos trabajando. Claro está, esto lo tiene que hacer el/la formador/a, según su intui-

ción, sus experiencias y conocimientos de las herramientas que está utilizando, a menudo desarrolladas durante años de trabajo. Desafortunadamente, no existe una guía que pueda proporcionar lo que sólo la experiencia (prueba y error) puede aportar.

Lo primero que deberías leer, para entender exactamente cómo usar esta guía, es la información acerca de quiénes somos, qué entendemos con “curso de formación” y cuáles son, en nuestra opinión, las competencias que un formador debería tener. A continuación, puedes seguir adelante y comenzar a explorar los materiales aquí contenidos.

Esta guía está organizada en una serie de líneas estratégicas – sobre temas afrontados por formadores expertos – que analizan y desarrollan aspectos clave para dirigir una actividad basada en la ENF. A veces, estas líneas se basan en cuestiones muy prácticas (por ejemplo, la forma de desarrollar y modificar un solo ejercicio con el fin de satisfacer necesidades específicas), mientras que en otros casos se ocupan cuestiones más generales (por ejemplo, qué es el feedback y cómo implementarlo en las formaciones). De todas maneras, todas las líneas estratégicas están enriquecidas con ejemplos prácticos.

Nuestra esperanza es que esta guía pueda ser una herramienta útil para cualquier persona interesada en informarse sobre las características propias de una formación en ENF o una actividad de grupo llevada a cabo con éxito. Por otra parte, esperamos que esta guía pueda ser útil también para quien esté interesado en los procesos de aprendizaje en general, junto a todas las cuestiones delicadas relacionadas con actividades participativas.

Una última anotación: los textos a continuación son el fruto de charlas, entrevistas y cuentos de formadores expertos de nuestra Red. Hemos decidido no alterar los diferentes estilos que han resultado aunque esto pueda generar un poco de confusión.



Nos disculpamos también si algunas veces no hemos hecho un uso inclusivo del idioma desde el punto de vista del género. Nos perdonarás también si a veces aparecen conceptos como usuarios, beneficiarios, etc.... nunca nos olvidamos que nos relacionamos con personas. Por suerte.

¡Que disfrutes de la lectura!



BREVE HISTORIA DE INCA



INCA nació de la voluntad de algunos jóvenes de contribuir al proceso de transformación social de su la realidad más cercana a través de la cultura y de las artes
(INCA – International Network for Culture and Arts)

La primera asociación INCA nació en Inglaterra, seguida por otra en Italia, donde en el 2005 se realizó el primer proyecto en red: un intercambio juvenil titulado “Empoderando Jóvenes a través del Arte y la Diversidad”, subvencionado por el Programa “Youth” de la Unión Europea. Al año siguiente tuvo lugar el primer curso de formación, también en Italia, llamado “Herramienta de Animación” (Tools of Animation), sobre Ciudadanía Activa. Este formato de curso de formación se ha ido repitiendo a lo largo de los años con excelentes resultados y ha contribuido a la creación de otras asociaciones INCA en otros países europeos. Ese mismo año (2006) tuvo lugar en Italia otro intercambio juvenil internacional, “Animasannio”, que más tarde se convirtió en un festival internacional de artistas de calle. En el 2007, gracias a una nue-

va edición de “Tools of Animation” en Alemania, se fundó INCA Germany (y otro “Tools of Animation” se realizó en Inglaterra). El mismo año, se realizó en Italia otra edición de “Animasannio”. INCA Cataluña se fundó en el 2007, al año siguiente organizó una nueva edición de “Tools of Animation” y realizó un proyecto local sobre circo, “Circ Menut”. El 2008 fue el año de otro curso de formación, “La Diversidad como Recurso”, sobre teatro y discapacidad, y otro intercambio juvenil internacional en Italia sobre identidad y trabajo. En el 2009 dos nuevas ediciones de “Tools of Animation” tuvieron lugar en Portugal (sobre Diálogo Universal) y en Lituania (sobre creatividad y participación), y se añadieron dos nuevos partners internacionales a la red: INCA Portugal e INCA Lituania. El mismo año, INCA Cataluña organizó un



intercambio juvenil internacional sobre animación de calle. En el 2010 se realizó en Bilbao (España) una nueva versión de “Tools of Animation”, junto a varios proyectos locales: a finales del 2010 tuvo lugar el primer encuentro de la red en Inglaterra, y se añadió un nuevo miembro a la red: INCA Suiza. En el 2011 se realizaron nuevos proyectos en varios países: INCA UK organizó un curso de formación y un intercambio juvenil en colaboración con INCA Cataluña, la cual llevó a cabo un curso de formación internacional sobre trabajo juvenil y voluntariado a través del teatro y el audiovisual; INCA Suiza llevó a cabo su primer proyecto subvencionado por el Programa Juventud en Acción; otro partner, INCA Turquía, se juntó a la red internacional y organizó un curso de formación sobre diálogo intercultural. El trabajo reciente, la sis-



tematización de las herramientas de aprendizaje utilizadas en más de 50 proyectos de red, y una evaluación del Programa Juventud en Acción, fueron los temas afrontados en la reunión de evaluación que INCA Cataluña organizó en 2012 con los partners más activos de la red INCA. Esta publicación es el resultado de este encuentro de la red.

La Educación No Formal es una área específica de la educación. Su valor y su importancia debería ser reconocida oficialmente si tenemos en cuenta las competencias específicas y las calificaciones que se pueden desarrollar a través de ella y su importancia en los procesos de aprendizaje. Desde hace muchos años la Unión Europea y el Consejo de Europa apoyan las iniciativas dirigidas a la promoción de este tipo de reconocimiento oficial

EDUCACIÓN NO FORMAL : ¿QUÉ ES ESTO?



- ● ● ¿CUÁLES SON LAS DIFERENCIAS ENTRE EDUCACIÓN FORMAL , EDUCACIÓN INFORMAL Y EDUCACIÓN NO FORMAL ?

Si pienso en la Educación Formal, me vienen a la cabeza inmediatamente la escuela y la universidad. No es una definición absoluta, pero en nuestro imaginario colectivo la escuela, y en medida diferente la universidad, representan la formalidad: asistencia obligatoria, la distancia entre profesor y alumno, la obligación de estudiar ciertos temas, la necesidad de evaluar el proceso de aprendizaje a través de una “cuantificación”, y el reconocimiento oficial de este proceso. Si tuviera que representar la Educación Informal con una fotografía, pensaría en una foto de familia o una foto con mis amigos, y recordaría todo lo que aprendí de ellos en diferentes momentos de mi vida. En mi opinión, la Educación No Formal (ENF) cubre todos los aspectos no incluidos en las otras dos “educaciones”: es abierta, horizontal; es un proceso voluntario, basado en los intereses del/la participante; es evaluada “cualitativamente”; y no acaba con un reconocimiento oficial (aunque actualmente se estén haciendo grandes esfuerzos en esta dirección).

- ● ● ¿QUÉ HACE DE LA ENF UNA HERRAMIENTA A SER ESCOGIDA EN COMPARACIÓN CON OTROS MÉTODOS DE APRENDIZAJE?

El ser humano nunca deja de aprender y madurar. Hay varias maneras de proporcionar a alguien las competencias básicas para ayudarle a encontrar un lugar en la sociedad, a entenderla mejor y a aprender una profesión específica. Aprendemos muchísimo en la escuela, pero el sistema formal está más centrado en los conocimientos y menos en el descubrimiento y desarrollo de competencias personales. Hay otro enfoque de aprendizaje que permite mejorar las propias competencias: la ENF. Por medio de técnicas participativas y artísticas (teatro, juegos, vídeo, música, etc) es posible dar al receptor un papel activo en el proceso de aprendizaje y, al mismo tiempo, aprender de una manera más dinámica, interactiva y de forma agradable. Además mi experiencia personal hizo darme cuenta que este tipo de enfoque fomenta la apertura mental, la cohesión de grupo, la capacidad de hacer frente a los conflictos, y la socialización: todas habilidades que son difíciles de conseguir en la escuela o por medio de libros.

- ● ● ¿LA PARTICIPACIÓN ES RELEVANTE PARA TI?

La participación para mi tiene una importancia crucial en todos los procesos sociales que pretenden ser inclusivos. Participar quiere decir ser consciente de uno mismo y del propio rol, de nuestros propios derechos y deberes hacia la comunidad. En concreto, promover la participación activa en un proceso de aprendizaje significa estimular esta conciencia, respetando las diferencias personales. Durante un curso de formación, si un/a participante no quiere participar en una actividad específica, no quiere participar en un debate, él/ella es libre de hacerlo (ya que la voluntariedad es una característica de la ENF), pero es fundamental para él/ella ser consciente de esta elección: esta conciencia marca para mi la diferencia entre pasividad y participación.

- ● ● ¿POR QUÉ, COMO FORMADOR, ESCOGES LA ENF?

Personalmente, considero la ENF la mejor manera de aprender de los participantes. Vengo de un contexto de Educación Formal (en realidad superformal: he estado enseñando en una universidad durante muchos años) y en ese contexto el proceso de aprendizaje está muy centrado en el profesor - sus reglas, sus maneras de enseñar, su tiempo. El alumno es alguien que no sabe

y que tiene que aprender, hace falta dar forma a su mente para adaptarla a la materia que hay que aprender, el profesor decide lo que está bien y lo que está mal - evidenciándolo en la evaluación. La ENF está mucho más basada en el usuario (“de abajo hacia arriba”, donde la Educación Formal es “de arriba hacia abajo”), por lo tanto, los y las participantes no son sólo una parte del proceso y pueden apuntar en direcciones específicas. El papel del formador es, pues, esencialmente diferente de él del profesor: el formador debe tener siempre sus ojos y oídos abiertos para entender hacia dónde la relación con el participante está llevando el proceso de aprendizaje. En este sentido, el uso de la ENF como método permite aumentar enormemente la atención hacia los y las participantes, lo que permite apreciar sus diferencias y sus inputs. En pocas palabras, para usar con resultados la ENF tienes que estar, como formador, constantemente listo para el debate y preparado a afrontar tus propios errores. Esto hace que tanto el/la participante como el formador crezcan.

● ● ● ¿DÓNDE SE PUEDE IMPLEMENTAR LA ENF?

La ENF se puede implementar en varios contextos, podría decir en todos los contextos, y ésta es su fuerza. La he utilizado en varios cursos de formación internacionales con participantes provenientes de diferentes partes de Europa, centrados en varios tópicos relacionados con nuestra sociedad (por ejemplo el trabajo, el desempleo, las relaciones intergeneracionales, etc.). Pero este abordaje metodológico puede ser implementado también en contextos más formales. Un ejemplo práctico fueron unos encuentros con algunas clases de bachillerato en Suiza sobre el tema del conflicto. El uso de juegos interactivos y simulaciones permitió a los y las estudiantes entender mejor el argumento experimentándolo activamente en primera persona. Otro ejemplo tomado de la experiencia INCA es la implementación de la ENF en un contexto científico: la metodología No Formal da la posibilidad de apreciar el descubrimiento, da a conocer el arte de la revelación a través del juego, la experimentación y el trabajo en grupo, interesando y mostrando las maravillas ocultas detrás de los fenómenos naturales, que demasiado a menudo son inculcados con desprendimiento y contextualizados en una estructura rígida y formal. Este tipo de metodología se puede aplicar tanto con usuarios que viven en riesgo de exclusión social, como las personas con discapacidad, con adolescentes con problemas sociales, con personas con adicciones, con los inmigrantes, las personas que viven con empleos temporales, las mujeres maltratadas; o con los que trabajan con estos colectivos, como

las organizaciones no gubernamentales, las asociaciones y organizaciones benéficas que trabajan en el campo de los derechos humanos o la interculturalidad. La ENF se puede implementar también en cursos y seminarios que tratan temas actuales, como la ecología, el desarrollo sostenible, etc. Para concluir, la ENF tiene un rango casi infinito de posibles aplicaciones, todo está relacionado a nuestra creatividad y nuestra apertura mental en querer y saber cómo implementarla.

● ● ● ¿CUÁLES SON SUS LÍMITES? ¿PARA QUÉ LA ENF NO ES ADECUADA?

En mi opinión hay algunas situaciones que la ENF, por su manera de promulgar y desarrollar un proceso, no puede afrontar eficazmente. Por ejemplo, si se tienen que alcanzar niveles profesionales muy altos o muy profundos con un producto, usar un abordaje No Formal puede ser extremadamente arriesgado. Esto es debido al hecho que es muy difícil desarrollar habilidades específicas con la ENF. Otro elemento muy difícil de obtener a través de un enfoque No Formal es un producto atribuible a un autor claro, con sus características o estilo: el espacio para las individualidades es demasiado vasto. En la ENF, los estilos generalmente se mezclan, vienen desde abajo; por lo tanto, si la necesidad es de enseñarle a alguien una técnica precisa y compleja, o es de obtener un resultado profesional en forma clara, probablemente la ENF no es la mejor opción. Del mismo modo, cuando el tiempo para desarrollar un proceso educativo es largo (años), utilizar la ENF no lleva a resultados tan concretos como otro método, tal vez menos participativo y más jerárquico. Por último, la ENF no es apropiada cuando el reconocimiento oficial del proceso de aprendizaje es necesario: la ENF es, desafortunadamente, pocas veces reconocida oficialmente. En resumen, cuando el producto es más importante que el proceso otras estrategias de aprendizaje son probablemente más adecuadas. En este sentido, podemos definir los límites de la ENF como vinculados a la producción de un resultado muy profesional, de alta calidad y cuando el nivel de participación colectiva no es relevante.

LA FORMACIÓN



La formación es un asunto serio y profundo.
Es por eso que, para que quede claro, lo tomamos de
una manera alegre, ligera y divertida



Un curso de formación es, tal y como lo entendemos nosotros, una manera de aprender las cosas de una manera diferente respecto a los cursos formales o la escuela. En general es una experiencia breve (de 4-10 días), llevada a cabo con un grupo de participantes dispuestos a vivir una experiencia nueva, o a experimentar de una forma nueva algo que ellos ya saben, y – sobre todo – a

EXPERIMENTAR EN SU PIEL ALGÚN TIPO DE TRANSFORMACIÓN, DE CAMBIO, PARA DESCUBRIR ALGO NUEVO.

Un curso de formación se centra en un tema principal y contiene una serie de herramientas (juegos, simulaciones, ejercicios, etc.) que se utilizan para trabajar el tema, y su conclusión normalmente culmina en un evento final, que puede ser una performance, una exhibición o un encuentro, que puede también involucrar a personas que no tomaron parte en la formación. Se basa esencialmente en métodos de Educación No Formal (ENF) y su forma particular depende no sólo de los formadores y las formadoras, sino también de los y las participantes; en este sentido, un curso de formación es esencialmente participativo.

Un curso de formación tiene mucho que ver con el grupo – cómo funciona, cómo mantiene su equilibrio, cómo cambia – y con los y las participantes y la forma que le dan al grupo. El/la participante está trabajando sus límites: cómo llegar a ser consciente de ellos, cómo aceptarlos, cómo jugar con ellos y, a veces, cómo superarlos. Este proceso se refleja en el/la formador/a – el formador aprende, cambia y afronta sus límites exactamente como un participante. Esta transformación general – aunque sea profundamente personal – se obtiene en un espacio común y durante un marco temporal definido en el que las actividades se desarrollan, donde los participantes aprenden unos de otros y los

formadores aprenden de los participantes (y también de los otros formadores). Si bien es cierto que los y las participantes aprenden las herramientas específicas que se utilizan durante la formación, ellos son llevados también a través de una experiencia de “aprender haciendo”, por lo tanto experimentando un cambio personal mediante el cual ven cómo estas actividades les transforman y a la vez son cambiadas por ellos. Además, recogen ejemplos e ideas sobre cómo utilizar estas herramientas en diferentes contextos. Aprenden a aprender (deutero-aprendizaje).

El enfoque de la ENF, así como es implementado por INCA en los cursos de formación, tiene algunas ventajas: el espacio físico y temporal creado durante un curso de formación es una experiencia que no se vive todos los días y está muy lejos de la vida cotidiana de los y las participantes. El ambiente es alegre, abierto y acogedor, es una puerta abierta al cambio, la visión y la transformación, de una cierta manera imposible en la vida diaria de las personas. En este lugar y durante este tiempo, los y las participantes

PUEDEN RENOVAR Y DESCUBRIR ALGO INNOVADOR EN SÍ MISMOS, ALGO QUE NO SABÍAN ANTES.

Por otra parte, el espacio creativo desarrollado durante un curso de formación se genera mediante la participación, que es la atención de todos, el compromiso, la creatividad, y es necesario querer crear este espacio. Así que los cursos de formación son mucho más participativos que las escuelas o los cursos tradicionales, se basan en la participación de todos para lograr sus objetivos. Las formaciones tienen un efecto diferente en cada individuo, y esto está determinado por la motivación y la experiencia personal.

Los cursos de formación tienen sus límites. El tipo de

trabajo que se lleva a cabo durante un curso de formación no se puede aplicar “así tal cual” en otro contexto – no es una simple transmisión de técnicas, y las técnicas específicas que aprenden los y las participantes no son un “libro de recetas”. Además, lo que pasa en un curso de formación es exquisitamente cualitativo y no puede ser cuantificado. Por lo tanto, no solo una evaluación cuantitativa de una formación es imposible, sino que los efectos de un curso de formación se pueden a veces sentir mucho tiempo después de la misma formación – pueden venir a la luz como un recuerdo, una reacción emocional inesperada, una intuición espontánea, una idea, bastante después de que el participante regresó a su vida diaria cotidiana.

La estructura de un curso de formación es desarrollada por el equipo de formadores antes del comienzo de las actividades, teniendo en cuenta la creatividad, el grupo diana, los temas principales, el lugar, etc. De todas maneras la estructura tiene que ser flexible, para ser modificada según las necesidades que puedan surgir durante la formación.

EL RECORRIDO DE UNA FORMACIÓN,
SUS ELEMENTOS, SU AGENDA, ESTÁN BIEN
ESTRUCTURADOS, PERO ESTÁN SUJETOS
A CAMBIOS, Y ÉSTA ES UNA
CARACTERÍSTICA DE SU DESARROLLO.

Aunque sea posible tener una idea general de los resultados de una formación, no se pueden definir detalladamente hasta su final, así que si las estructuras de las formaciones pueden parecer similares a primera vista, cada una es única, caracterizada y “estructurada” durante su desarrollo. Éste es un proceso que acontece como respuesta de los y las participantes, los formadores involucrados y la relación que se establece entre ellos; así que al principio de un curso de formación el

propósito de las actividades tiene que ser “construir” esta relación, y una vez que este proceso haya empezado, entonces sí que las actividades podrán ser más específicas, para alcanzar los objetivos de la formación.

La confianza necesaria para lograr este cambio debe ser construida rápidamente en el grupo y entre los y las participantes y el equipo de formación, así como se necesita una mentalidad abierta.

LOS PRIMEROS MOMENTOS DE TRABAJO,
POR EJEMPLO, SON CRUCIALES PARA
ESTABLECER UNA BUENA RELACIÓN,

una actividad de bienvenida que sea alegre, sorprendente, y un poco loca. A continuación, el programa en general cuenta con actividades dirigidas a romper el hielo entre los y las participantes y a promover la cooperación en el grupo. Estas actividades para romper el hielo y de cohesión de grupo en general ocupan la primera parte (normalmente un día) del curso de formación. Luego, en los días siguientes, se llevan a cabo uno o más talleres para brindar al grupo un base práctica en común, implementando las herramientas específicas que se utilizarán a lo largo de la formación (teatro o vídeo por ejemplo). Durante o después de los talleres los y las participantes se dividen en pequeños grupos de trabajo, y estos grupos están invitados a desarrollar un trabajo creativo relacionado con el tema de la formación, para luego presentarlo a todo el grupo. Después de esta primera presentación, cada grupo de trabajo recibe feedback y es invitado a desarrollar ulteriormente sus ideas. A continuación, los resultados creativos de cada uno de los grupos se organizan y se plasman en un montaje final, normalmente con algún tipo de estructura colectiva (una escena que implique a todo el grupo) y, finalmente, este collage o montaje de piezas es la base para una presentación final o un even-



to público. Una formación se moldea con lo que podríamos llamar “dinámica del grupo”, o dicho de otra forma, las energías. En otras palabras, la estructura de una sesión de actividad (generalmente unas horas), se plasma de acuerdo con el nivel de excitación del grupo: el formador observa y escucha el grupo constante y cuidadosamente, trata de ver hasta dónde lo puede llevar durante la actividad. La forma específica que este camino toma depende tanto del formador como del grupo: puede llevar a un climax, puede llevar a “un valle de energía” (por ejemplo, el grupo está muy excitado y es necesario calmarlo poco a poco), puede llevar a una explosión. Esta variación dinámica/energética sucede constantemente, y la atención del formador está siempre centrada en cómo el grupo está respondiendo a las actividades y en la motivación de sus miembros.

Esta misma lógica se utiliza también para plasmar procesos más largos (de un día entero o del mismo curso de formación), pero en este caso la sola atención del formador no es suficiente: así que tenemos que confiar en una constante, continua y explícita evaluación. Los y

las participantes están invitados a dar su opinión sobre las actividades (desde un punto de vista personal), a expresar sus sentimientos, sus emociones, sus puntos de vista. Los formadores recogen toda esta información y la utilizan para dar forma a las siguientes actividades. Este es otro ejemplo de cuánto debe estar involucrado el equipo de formación en la dinámica de todo el grupo y de cuanto pueden ser variadas las estrategias que se llevan a cabo para recibir feedback del grupo, ya sea directa o indirectamente. El equipo de formación forma parte de los mismos procesos que lleva a cabo: a menudo el programa de actividades se remodela de forma constante durante las pausas breves o incluso durante la noche!

En fin, las formaciones están hechas de muchos ingredientes, mezclados junto con un trabajo intenso, duro y motivador. Los cursos de formación son una experiencia única tanto para los y las participantes como para los formadores: si todavía no has participado en uno, te invitamos vivamente a participar.

La palabra “formador” generalmente significa “profesor, organizador, entrenador” entre otras cosas. De todas maneras, en esta introducción nos gustaría mostrar una definición más personal de esta figura profesional: así que el siguiente texto es el resultado de una entrevista/diálogo con dos formadores que se ha utilizado como base para este capítulo

EL FORMADOR



- ● ● Cuando pensamos en el formador como figura profesional, la primera pregunta es: ¿cómo te conviertes en un formador? ¿Cómo se titula un formador? La respuesta está en la diferencia entre un formador y un profesor que trabaja en un contexto más formal, como la escuela, la universidad, etc. Un profesor, para ser habilitado a trabajar, tiene que haber seguido unos cursos (en la universidad o en escuelas pedagógicas) y haber obtenido los relativos títulos o certificados. El formador, en cambio, no tiene que frecuentar un típico curso educativo. El formador se “forma” a través de cursos específicos llamados “formación de formadores”, organizados por varias organizaciones (por ejemplo, unos de los más conocidos son los de SALTO-YOUTH, que dispone además de una base de datos de formadores al alcance de todos los que tengan una experiencia mínima). A pesar de que hay formaciones de formadores y aunque hay muchos formadores que trabajan en diferentes áreas (inclusive las “formales”), no hay ninguna certificación oficial para esta figura que se pueda comparar con cuanto existe para los profesores.

Sin embargo el formador se capacita principalmente a través de una serie de experiencias personales: talleres, trabajo continuo, seminarios, encuentros internacionales, etc. Es común que, después de haber participado en una formación internacional, pase al otro lado, convirtiéndose él/ella mismo/a una figura de la ENF. Al principio los nuevos formadores probablemente repiten los ejercicios y las técnicas que aprendieron durante estos cursos en los que formaron parte como participantes, pero luego empiezan a modificar los mismos ejercicios haciéndolos personales. El formador es una figura profesional en constante exploración y crecimiento, tanto personal como profesional: los formadores no suelen repetir el mismo esquema de actividades cada vez (por ejemplo, un entrenador nos contó que en su desarrollo como formador de clown los ejercicios que utilizaba originalmente al final de un taller de teatro, ahora son parte de su secuencia de calentamiento). Por otra parte, el formador a menudo se perfecciona en una disciplina artística específica, pero a veces van más allá de eso: hay formadores que utilizan hasta la ciencia en el ámbito de la ENF.

¿PERO QUE HACE EN CONCRETO UN FORMADO UÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE UN PROFESOR Y UN FORMADOR?

El formador proporciona a los y las participantes herramientas a través de las cuales les hace vivir una experiencia que les permite crecer a nivel profesional y personal. A través de juegos (artísticos, científicos, manuales, sobre el Medio Ambiente, etc.), ejercicios teatrales, la aplicación educativa de diferentes tipos de disciplinas artísticas, realizada en un “espacio seguro” (que puede ser una semana de formación intensiva, un taller de un día, una jornada de estudio en las es-

cuelas, educación participativa con personas desfavorecidas, campamentos de verano, etc), el participante es puesto en la condición de descubrir y de apoderarse de nuevas competencias útiles en diferentes ámbitos de la vida, como el trabajo, la escuela, la familia, etc. Estas competencias van desde la capacidad de estar en un grupo y socialización, de manejar los conflictos y el estrés, hasta la confianza en si mismo y la conciencia de sus propios límites.

PARA TENER ESTE ROL , EL FORMADOR TIENE QUE DESARROLLAR UNA SERIE DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS , PERO SOBRE TODO , TIENE QUE SER “MULTIDISCIPLINARIO”.

Desde luego, para ser capaz de moverse entre varias disciplinas sería necesario ser un sábelotodo, pero lo que es importante para un formador es conocer a fondo una disciplina específica, saber exactamente cuáles son los objetivos de la actividad que quiere llevar a cabo y por qué él/ella está utilizando un ejercicio específico. Por ejemplo, un formador de teatro elige, durante un taller, utilizar el lenguaje grammelot: no es necesario que él/ella domine perfectamente esta técnica, pero sí que tenga una idea clara de cuáles son sus posibilidades educativas, por ejemplo para hacer experimentar a los y las participantes la importancia de la comunicación no verbal.

En el trabajo de formación, y por lo tanto en el trabajo de un formador, la planificación juega un papel crucial: el formador tiene que saber siempre en qué dirección quiere llevar el trabajo, qué tipo de experiencias quiere que los y las participantes vivan, y al mismo tiempo, debe tener la capacidad de improvisar. Estas dos competencias juntas forman una paradoja, ya que la planificación es diametralmente opuesta a la improvisación, así que para superar esta paradoja y hacer

que estas dos competencias se compaginen, el formador debe ser extremadamente flexible, debe ser capaz de descontextualizar y ajustar el tiro si una secuencia específica o un ejercicio no funciona. El formador es como un malabarista: debe tener la capacidad de mantener diferentes bolas de colores en el aire, pero si no hay una secuencia, una estructura, el riesgo de generar

confusión en los y las participantes es muy grande.

El formador juega también un rol social, porque tiene que ser capaz de escuchar el grupo, de manejar los imprevistos, de entender el lenguaje no verbal, de hacer que todo el grupo se sienta cómodo, de crear un espacio seguro y de confianza. Por ejemplo, durante una formación o un taller, el primer momento es crucial, ya que un mal comienzo puede afectar todo el proceso de formación. Hay unas reglas básicas a seguir, por ejemplo la bienvenida, la contextualización del trabajo y el tema principal de la formación son aspectos de gran relevancia. Además, en las formaciones donde se compartirá el espacio durante una semana, siempre se tienen que proporcionar unas informaciones prácticas: dónde comerá el grupo, los horarios, el grupo de formadores y sus responsabilidades, etc.



Durante un proceso formativo el formador debe ser capaz también de manipular, aunque no en un sentido negativo: el formador utiliza la manipulación con un objetivo educativo. Por ejemplo, a menudo un formador tiene que dar comentarios negativos a los y las participantes, hacer críticas, y esto, según las diferentes personalidades, puede llevar a una tensión. Por lo tanto, con el fin de evitar una aptitud de cierre por parte del participante, el formador decide hacer la crítica de forma colectiva, o dirigir la crítica a otro participante, que ya sabe que no va a reaccionar de manera negativa. De este modo el mensaje llega a

su receptor de forma indirecta. A pesar de la atención del formador de no generar situaciones negativas, éstas surgen siempre: esto ocurre porque el formador es humano y tiene sus límites. Por este motivo es importante que un formador reconozca sus límites, y entienda cuando es el momento de pararse y reconocer sus errores. Cuando un formador comete un error, puede reaccionar de dos maneras: volver atrás y crear otra vez una aptitud positiva, o perseverar. En este segundo caso, el riesgo es que el/la participante abandone la formación y pierda confianza en el formador, pero el formador actúa consciente y con un

objetivo preciso. Para explicar este concepto, podemos dar un ejemplo concreto: en una escuela de teatro a un candidato le fue dicho que nunca llegaría a ser un actor. Él reaccionó abandonando la sala enfadado, sin embargo continuó haciendo teatro el resto de su vida. Estos métodos pueden funcionar o no:

el formador se enfrenta también a riesgos, ya que la ENF es un campo en el cual es imposible prever todo matemáticamente.

Aquí está el encanto de esta figura polifacética, alguien que al mismo tiempo aprende y transmite el conocimiento, alguien que crea microuniversos donde los y las participan-

AQUÍ ESTÁ EL ENCANTO DE ESTA
FIGURA POLIFACÉTICA, ALGUIEN QUE
AL MISMO TIEMPO APRENDE Y
TRANSMITE EL CONOCIMIENTO, ALGUIEN
QUE CREA MICROUNIVERSOS DONDE LOS Y
LAS PARTICIPANTES Y LOS Y LAS FORMADO-
RAS CRECEN Y DESCUBREN NUEVAS
COMPETENCIAS, COMPARTIENDO EMOCIONES

tes y los y las formadoras crecen y descubren nuevas competencias, compartiendo emociones. Una profesión que rima con pasión, ya que la pasión es la clave para obtener buenos resultados, porque puede haber formadores que conocen muy bien los métodos, los ejercicios, pero si no los mezclan con la pasión, si no son capaces de transmitir esta pasión, el participante no crece y no recibe lo que el formador quiere comunicar a través del proceso de aprendizaje.

En conclusión, el trabajo del formador es una manera de crecer y aprender continuamente, un proceso humano, un camino con un billete solo de ida.

TEMAS

LA ESTRUCTURA - REACCIONES EN CADENA



- ● ● CONTEXTO: formación en clown y teatro-vídeo con 15 participantes (10 de ámbito teatral y 5 audiovisual).

TEMA: la resolución de conflictos y la cohesión social, a través de técnicas de clown, teatro social y vídeo.

ESTRUCTURA DEL PROYECTO: dos fines de semana residenciales intensivos de 40 horas con talleres de teatro, clown, vídeo y teatro-vídeo, para la puesta en escena básica y un borrador de 4 escenas de teatro-vídeo; dos meses de trabajo autogestionado por parte del grupo de participantes para pulir las escenas, la realización de los vídeos, de los materiales de escena y el cuidado de los aspectos técnicos-logísticos (proceso facilitado por los formadores); un último fin de semana intensivo para la presentación del producto final.

La exigencia cualitativa de la performance final, por elección, ha quedado en segundo plano respecto al desarrollo de una formación de carácter experimental y multidisciplinario, con todos los valores básicos del teatro, del clown y del uso de técnicas audiovisuales para el abordaje de un tema social. El curso ha sido gestionado por tres formadores: clown, teatro social y audiovisual.

Para el análisis del tema principal y la creación de un imaginario colectivo nos hemos basado en dos textos de referencia: el “Señor de las moscas” de W. Golding (ya utilizado en otros proyectos INCA) y la normativa sobre el civismo del ayuntamiento de Barcelona.

En fase de preparación hemos intentado prever el mayor número de variables posibles, pero a partir del primer contacto con los y las participantes empezaron las reacciones en cadena.

LA FORMACIÓN CLOWN: DE LA ELECCIÓN DE “QUITAR” A UNA NUEVA IDEA

Mi primera decisión, inmediatamente después de tener una primera impresión sobre el grupo y de recibir unas “confesiones” de los y las participantes, ha sido trabajar los aspectos físico-estructurales de la comicidad clown, más que aquellos poéticos-emocionales, como había decidido en un principio. Esta elección se debió a la poca experiencia de los y las participantes, que hubiesen requerido un tiempo largo para la asimilación de algunos contenidos, inclusive el uso de la nariz roja, corriendo el riesgo de disminuir su función y su magia.

El concepto que se quería transmitir era aquel de la acción sin pensar y sin emoción: el contexto, las relaciones o los conflictos espacio-tiempo, o los malentendidos provocados hubiesen provocado la risa. Ejemplos de esta comicidad son Buster Keaton, el fair play de Laurel & Hardy, y todas las máscaras cómicas de la comedia cinematográfica.

ANILLO DE LA CADENA: QUIEN TIENES DELANTE, ES
DECIR EL NIVEL REAL DE LOS PARTICIPANTES
1ª REACCIÓN: CAMBIO DE ESTRATEGIA DE FORMACIÓN

Al final del primer fin de semana de formación teníamos unas propuestas de escenas interesantes de teatro-vídeo, que podían convertirse en pequeñas performances de 4/5 minutos, con interacciones diferentes entre los actores y el audiovisual: vídeo-live, sonido grabado y live, falso live con los temas sacados de los textos de referencia; escenas aún para revisar, pero interesantes.

Evaluando el proceso entre nosotros formadores, nos hemos dado cuenta que faltaba una escena colectiva que pudiese generar un imaginario común y que pudiera dar el sentido general a toda la obra.



ANILLO DE LA CADENA: FALTAS O NUEVAS NECESIDADES
2ª REACCIÓN: PENSAR NUEVAS DINÁMICAS

Pensé otra vez en el trabajo realizado durante el primer fin de semana desde el punto de vista teatral: trabajo sobre los personajes, caminadas inspiradas en animales para la parte física y movidas por los pecados capitales para la parte emocional, inspirándome en el tema de lo “salvaje” vs la “razón” del Señor de las Moscas. Me salió natural pensar en una tribu organizada según reglas diferentes pero inteligibles, para luego presentar las 4 escenas independientes.

Desde luego hay muchas dinámicas para llegar a un montaje de este tipo. No sabía cuál escoger ya que en realidad aún no teníamos clara la función escénica de esta estructura. Buscábamos un elemento de unión, fácilmente repetible, para utilizarlo como escena de introducción, escena de transición o final; además se quería aprovechar la presencia de 10 actores en escena; por otro lado empezábamos a pensar en una performance final que se desarrollara en diferentes espacios, y nos quedaba la posibilidad de utilizar esta escena para acompañar las personas de una sala a otra. Y, para acabar, queríamos que fuera una estructura donde se utilizaran tanto técnicas teatrales como audiovisuales.

ANILLO DE LA CADENA: INVENTAR UN EJERCICIO AD HOC
3ª REACCIÓN: POTENCIAR LA BÚSQUEDA

Empecé a buscar un estímulo para el desarrollo de esta idea entre apuntes, vídeos de viejas performances y entre los amigos. Una amiga actriz me señala el vídeo “Tango”, vídeo de un autor polaco donde se utilizan técnicas mixtas. Se trata de un producto audiovisual con actores: los personajes entran en escena uno tras el otro y realizan una acción con o sin objeto, generando un bucle (el montaje permite que este bucle sea hipotéticamente infinito). Al final hay unos cincuenta personajes en escena; la presencia de más actores en secuencia genera una estructura rítmica muy interesante. No hay interacción directa entre los personajes y muy poca emoción (y siempre en segundo plano respecto a la acción). De aquí nació la idea de crear una escena similar sólo utilizando actores.

ANILLO DE LA CADENA: DE LA IDEA AL EJERCICIO
4ª REACCIÓN: ANÁLISIS PARA EVITAR UNA COPIA

Empecé con el elemento básico de este vídeo: el diseño del espacio. Utilicé un ejercicio de un amigo director. Se

diseñan unas trayectorias partiendo de la idea que nos encontremos en la casa donde vivimos durante más tiempo (un imaginario que sirve para ser precisos en los movimientos). De ahí las indicaciones son sencillas: moverse de una habitación a otra para hacer (o no) una acción. Sin pantomima. El diseño arquitectónico que se crea es muy interesante. Se añadieron varias puertas de acceso al espacio (varias casas). Sucesivamente se introdujeron los objetos que habíamos trabajado antes. Luego simples acciones repetibles. Entrar, dejar el objeto, salir, volver a entrar, coger el objeto, volver a salir, y así siguiendo. De esta estructura bastante sencilla salieron unas situaciones interesantes, cruces entre personas, interacción entre “ambientes”, entre objetos, etc., muy a menudo con unos intervalos temporales diferentes. Una de las indicaciones para los y las participantes era no “solucionar” la escena con la emoción. Fue un trabajo duro porque estaba basado en la repetición y no en la creatividad fluida. Muchos de los participantes no conseguían ver el sentido de la escena, ni de su acción, de su caminata, de su presencia en escena.





ANILLO DE LA CADENA:
EL PARTICIPANTE NO SE SIENTE PARTÍCIPE
5ª REACCIÓN: NUEVOS ESTÍMULOS

Probablemente hubiese sido más fácil ver el vídeo original de Tango. Y de hecho el vídeo (de buena fe) había sido publicado en red por un formador nuestro para que los y las participantes lo pudiesen ver. Pero luego pensamos que se habría generado una estéril imitación, por lo que lo quitamos de nuestros canales de comunicación.

Trabajando en estas estructuras fijas, la fuerza está en la energía personal, en la del grupo, en el ritmo general e interno de cada acción y no en la acción o en las capacidades individuales. A la mínima duda toda la atención del espectador se dirige a aquella duda. Y a menos que no sea una elección, la duda entre el público es un pésimo aliado.

Desde fuera la escena tenía fuerza, tenía la característica de dejar al público la posibilidad de “interpretarla” de varias formas. Esta comunicación indirecta, en la que la acción y el mensaje dependen de los actores

pero también del público que observa y participa, es un elemento fundamental para la comunicación intercultural a tener en cuenta en contextos de formación internacional, donde por elección no utilizamos el lenguaje verbal.

Para que todo esto fuese asimilado y se entendiese mejor el trabajo dentro de nuestra estructura, trabajamos sobre los feedbacks que salieron de las escenas trabajadas durante el primer fin de semana. He aquí un ejemplo: en una escena un grupo había trabajado sobre el tema de la violencia de género, representando una unión simbólica (una boda abstracta sin la presencia del hombre) que habría generado violencia del hombre sobre la mujer; la actriz tarareaba la marcha nupcial. Sugerimos de no connotar una escena simbólica con elementos que recordasen una sola forma de unión (en este caso, el ritual católico), sino de buscar una forma melódica que dejase libre interpretación al público en relación a la cultura, o sólo para decir que al fin y al cabo en todas las culturas se repite la violencia. Este ejemplo generó un cambio de actitud en los y las participantes.

Otro elemento que ayudó a los y las participantes a valorar positivamente la estructura teatral fue el feedback de los compañeros del ámbito audiovisual, que en una fase del ejercicio decidieron filmar y proyectar los movimientos que los actores estaban ensayando.

Y los comentarios positivos de los que podían ver la acción desde fuera, y bien los trozos de vídeo grabados, alimentaron el interés de los actores en lo que estaban haciendo. Además el uso del vídeo aportó la “duplicación” estética de las personas en escena, enriqueciendo la escena general. Luego la proyección de las sombras cargó aún más de “presencias” el ambiente.

Cuando la estructura empezaba a tomar forma, pensé en sugerir posibles usos de la escena: del aspecto solo visual de atención del público, aprovechando de la presencia de muchos actores y del vídeo en escena, hasta

aquello de transición para el montaje y/o desmontaje de las diferentes escenas, como aquello simbólico de una tribu con sus reglas internas difícilmente comprensibles aunque inteligibles desde el exterior. Subrayé varias veces el aspecto experimental de las variaciones propuestas. Los y las participantes empezaron a poner mucha más energía en sus acciones, entrando en una nueva dinámica de trabajo.

ANILLO DE LA CADENA:

AHORA QUE TODOS PARTICIPAN, ¿QUÉ HACEMOS?

6ª REACCIÓN: LOS CONTENIDOS

Creo que trabajando sobre los mismos objetivo y temas es importante que los contenidos salgan del proceso más que de nuestras ideas (o aún peor, prejuicios) iniciales. Y con “nosotros” me refiero a todas las personas involucradas en el proyecto. Es por este motivo que siento que a través de nuestro trabajo y el “hacer”, construir acciones escénicas, moviéndonos, bailando, cantando, jugando, en definitiva trabajando sobre nuestro cuerpo, transformamos los pensamientos, a nosotros mismos y nuestra manera de relacionarnos con los demás de forma sana y positiva.

Pues en la sencillez de una estructura es fácil leer muchos temas: el concepto de sociedad con sus reglas, la sencillez y la justa medida de la comunicación, los conflictos internos (como en la escena comentada: con las personas que se cruzan en las trayectorias a intervalos rítmicamente irregulares), conflictos con el ambiente (con la mayor o menor presencia de objetos a intervalos irregulares), etc. En fin, conflictos, resoluciones y cohesión social. Y además en los y las participantes se notó un fuerte cambio desde las primeras entradas cargadas de contenidos, movimientos y expresiones caóticas, a la limpieza del gesto y de la acción: una confianza en hacer para generar ideas, más bien que pensar para generar acciones.

Ahora esperamos la puesta en la escena final y el contacto con el público.

ANILLO DE LA CADENA:

ESTRUCTURA CERRADA O ESTRUCTURA ABIERTA

7ª REACCIÓN: LA IMPROVISACIÓN

La ventaja de participar en una estructura es que paradójicamente deja espacio a la improvisación. Si sé de donde vengo y adonde tengo que ir, en el camino puedo tomar una desviación porque luego sé como retomar el camino correcto. Con una mirada dentro de nosotros, una a los compañeros de trabajo, y una a quien nos está mirando.

Y ésta es la última reacción que buscamos en nuestra cadena: la del público.

Aquí se cierra la cadena. De un participante público a un público participante.

¿Qué es el feedback? El feedback es evaluación; es una pregunta que pide una respuesta; es una reacción - acción entre formador y participante o grupo de participantes, que puede ocurrir tanto en plenaria o individualmente, donde pueden intervenir también agentes internos o externos al proyecto

TEMAS

EL FEEDBACK - DAR Y RECIBIR



● ● ● ¿CUÁNDO?

Existen varios momentos, lugares y motivaciones para dar un feedback o para reaccionar a lo que está ocurriendo en una sala de trabajo durante una actividad.

Un primer caso es durante una actividad: a veces estamos obligados a interrumpir un ejercicio e intentar dar unas indicaciones más detalladas, ya que probablemente las primeras instrucciones que se habían dado a los y las participantes no estaban suficientemente claras, y bien porque la explicación había sido limitada, o bien por el contexto, que no facilita su asimilación (en contextos internacionales, para la mayoría de los y las participantes se trata de trabajar en un idioma extranjero), o bien porque los y las participantes no habían prestado la atención necesaria. Cuando toca ajustar el tiro, es decir volver a explicar las consignas de forma más clara y precisa, se intenta dar ya desde el principio una especie de feedback, de acuerdo con las primeras indicaciones que los formadores hemos conseguido percibir del grupo. Un ejemplo: el formador da una indicación al grupo, las consignas de un ejercicio; el grupo después de tres minutos no responde de forma adecuada a estas consignas, no las respeta o no las sigue según las indicaciones dadas por el formador; entonces el formador interrumpe el ejercicio y da unas

indicaciones más detalladas, dando probablemente también un primer feedback al grupo, de acuerdo con el poco que consiguió percibir en aquellos tres minutos de actividad.

Otro momento para dar feedback puede ser al final de un ejercicio: en lugar de interrumpir una actividad después de pocos minutos, o después de haber percibido que el grupo no está respondiendo como se esperaba, se deja acabar el ejercicio y se dan indicaciones a posteriori. Tal vez volviendo a proponer el mismo ejercicio con consignas más complejas, dependiendo de los objetivos establecidos para el grupo: si tienes expectativas muy altas para el grupo, añadirás más dificultades a la hora de proponer de nuevo el ejercicio. Lo que te hace aumentar las expectativas hacia un grupo es principalmente la novedad: aunque no todo el grupo tenga el mismo nivel de experiencia y reaccione de la misma forma a los inputs recibidos por los formadores, a veces ves algunas potencialidades en algunas personas que te dan la posibilidad de alcanzar determinados objetivos que raramente consigues obtener con los grupos; ves cosas en algunos miembros del grupo que hacen que aumenten tus expectativas. El grupo, sobre todo al principio, aún no sabe bien dónde quieres llegar con lo que estás proponiendo: las actividades están basadas en el aprender

haciendo, pues los y las participantes aprenden lo que tienen que aprender haciéndolo, sin recibir un input inicial necesariamente teórico.

Otra posibilidad de dar feedback es al final del día, en los grupos de reflexión. El grupo grande se divide en grupos pequeños, facilitados cada uno por un miembro del grupo de formadores, que se coordinan entre ellos para abordar cada uno su grupo de la misma forma. En los grupos de reflexión los y las participantes pueden compartir los sentimientos, las sensaciones, las frustraciones, las dudas y las preguntas surgidas a lo largo del día con los formadores. El formador tiene así la posibilidad de responder de forma inmediata y directa a las preguntas y las curiosidades que se han generado durante el día. Los grupos de reflexión son otra oportunidad para el formador de dar y recibir feedback de los y las participantes, para obtener informaciones sobre lo que está ocurriendo en el grupo que luego compartirá con el resto del grupo de formadores, para eventualmente remodelar el programa de actividades de acuerdo con las exigencias manifestadas por el grupo.

Otro momento para dar (y evidentemente recibir) feedback es la evaluación final. Es un momento que intenta resumir todo lo que ha pasado durante el proyecto, durante el cual damos a los y las participan-

tes la posibilidad de expresar sus ideas, opiniones y perplejidades más en general, no en lo específico como en los grupos de reflexión. La evaluación final se puede hacer a través de algunos ejercicios prácticos, que permiten compartir las ideas y los sentimientos de los y las participantes tanto de forma verbal como con juegos o actividades físicas expresivas; y por escrito, a través de un formulario donde se desglosan todos los puntos fundamentales del proyecto, para obtener una evaluación global del mismo.

En general nosotros, los formadores INCA, estamos siempre disponibles en cualquier momento del día y de la noche a dar feedback, somos muy generosos en este sentido. Si algún participante tiene exigencias específicas y las ganas de recibir informaciones individuales sobre el trabajo realizado, o informaciones técnicas, lo puede hacer en cualquier momento.

● ● ● ¿CÓMO?

Hay personas que necesitan sentirse guiadas, otras que no aceptan una guía. Es una cuestión de escucha, de humildad y de confianza en el formador que tienes delante. Personalmente no creo tener características que generen confianza en el grupo de participantes a priori, muy a menudo la confianza que consigo obtener de los y las participantes la logro al final de un proceso, los primeros días de una formación no son fáciles para mí, no me siento muy valorado. Incluso a veces me ha pasado que algunos participantes durante los proyectos se disculpan conmigo por cosas que ni me había dado cuenta...

En el dar feedback hay que ir con cuidado, un formador emotivo como yo puede tener incluso una reacción frustrada, enfadada, es decir parar el grupo y dar la misma indicación, generando ya los primeros malhumores en el grupo. Así pierdes ya 2 o 3 participantes, que los tendrás que recuperar a lo largo del proyecto, pero en general el primer impacto es muy fuerte; otra forma de reacción podría ser ignorarlos, dejar hacer, esperando que en la próxima actividad algo pase: en este caso no hay feedback.

Durante un curso de formación en Austria, después de un ejercicio los formadores compartimos un feedback con todo el grupo. Había unos grupos de trabajo, y después de la muestra de trabajo de los grupos los formadores nos juntamos para hacer una lista de informaciones que podían ser devueltas al grupo. Un par de participantes vivieron este momento de forma totalmente emocional, sintiéndose atacados personalmente, ya que para algunos feedback hubo un abordaje más neutral, para otros el feedback fue más deta-

llado, más relacionado con aspectos específicos del trabajo realizado. El caso fue que un formador presentó este feedback como algo objetivo para todos los grupos, en cambio especificó unos elementos directamente hacia un grupo y una participante en concreto. Ella abandonó la sala ofendida. Al día siguiente volvimos a proponer el mismo ejercicio incorporando las indicaciones que habíamos dado el día anterior: el grupo de esta participante siguió todas las indicaciones recibidas, y un formador aplaudió la aptitud de ella, que volvió a trabajar, siguió las indicaciones recibidas, sin quejarse, a pesar de la reacción negativa del día anterior.

Una dificultad que nos encontramos a menudo en los grupos de reflexión es que los y las participantes dicen siempre “todo bien, todo bien”, y no entran en detalle, no sacan los conflictos y las dificultades enfrentadas, que es lo que nos interesa más como formadores. Una estrategia para sacar el máximo provecho de los grupos de reflexión es mantener los grupos formados siempre, a lo largo de todo el proyecto, por las mismas personas: de esta forma, los y las participantes tienen un poco más de facilidad para abrirse. Otra posibilidad es que los formadores cambien de grupo cada día. No se sabe cuál es la modalidad que permite abrirse más a los grupos, no

hay parámetros de comparación: cambiando los formadores, los y las participantes entienden mejor que se están relacionando con un grupo de formadores, no sólo con una persona, así que todas las informaciones que dan a un formador las dan de hecho a todo el grupo de formadores; de esta forma es más fácil que los participantes digan a un formador lo que no les gustó de otro formador.

Por lo que concierne la evaluación escrita, las palizas de los y las participantes te llegan con el feedback por escrito: te llegan informaciones que la gente no tiene el valor de decírlas ni a ti ni a los otros formadores; a menudo es una sorpresa leer cosas de las cuales nadie había hablado antes... Ya que nuestro target de participantes no son adolescentes, sino que es gente más mayor, nos esperamos siempre gente madura y abierta a dar y recibir informaciones. Por otro lado es siempre muy interesante recibir feedback como formador de los y las participantes, tanto los positivos como los negativos, sobre los métodos de trabajo, sobre las actividades en concreto, sobre los comportamientos que tenemos con el grupo, etc.

En cambio el feedback entre formadores a veces puede ser muy violento. Imaginaos que un formador esté llevando una sesión, y los demás formadores no presten aten-

ción, desautorizándolo: lo que pueden llegar a decirse entre ellos... De todas maneras cuando se trabaja en grupo con otros formadores, lo más común es apoyarse uno al otro en el ámbito del feedback; en cambio, cuando se trabaja solo se necesita desarrollar unas competencias muy específicas.

● ● ● ¿POR QUÉ?

Como formador la duda que tengo es que no siempre consigues intuir cuáles son las exigencias del grupo, puede pasar que la opinión que tienes o que estás teniendo del grupo no es la correcta, ya que se basa todo en la intuición, sobre todo al principio. Es difícil dar un único feedback a todo el grupo en su totalidad y a todos los y las participantes a la vez, ya que este feedback puede tener un tipo de impacto en determinadas personas y otro impacto totalmente diferente en otras. Un feedback puede ser asimilado por unas personas incluso como un ataque directo, mientras que otras lo interpretan y lo asimilan positivamente, volcándolo inmediatamente en las siguientes actividades. Algunos participantes no consiguen fácilmente separar el aspecto personal de lo profesional, cada uno tiene un nivel y una forma de aprender diferente. En general la gente que no acepta el feedback recibido es porque cree que en su caso ha sido demasiado negativo, más negativo de los demás, se siente tratada de forma diferente respecto a los demás. Por otro lado es difícil dar feedback a un grupo en su totalidad, sobre todo cuando hay niveles de participación extremadamente diferentes porque se pueden generar incomprensiones.

Recuerdo que en un curso de formación en Turquía decidí dar muy poco feedback durante las actividades y aún menos al final de la formación; una participante quería feedback de mí, incluso duro, pero no quise, la verdad es que no quería ofender a nadie... Es que dar feedback para un formador significa exponerse a ser criticado, a ser juzgado como el malo de la situación, a romper una atmósfera divertida y lúdica dentro del grupo: dar feedback es duro a darse, y luego pasa que cuando no lo das te lo piden.

El aspecto emotivo es parte de la formación, se trata de meterse en juego, incluso cuando se da y se recibe feedback.



El programa Juventud en Acción es el programa de educación no formal destinado a jóvenes que quieren llevar adelante un proyecto con dimensión europea

EL PROGRAMA JUVENTUD EN ACCIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA

EL PROGRAMA SUBVENCIONA PROYECTOS DENTRO DE LAS SIGUIENTES ACCIONES :

- ◆ Voluntariado
- ◆ Intercambios
- ◆ Iniciativas
- ◆ Proyectos de democracia participativa
- ◆ Formación
- ◆ Encuentros

... y mucho más

ENTRE LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA DESTACAN :

- Promover la ciudadanía activa de los y las jóvenes;
- Potenciar la solidaridad y promover la tolerancia;
- Favorecer el entendimiento mutuo entre jóvenes de países diferentes;
- Favorecer la cooperación europea en el ámbito de la juventud.

LAS PRIORIDADES PERMANENTES ESTABLECIDAS PARA TODO EL PERÍODO DEL PROGRAMA SON :

- La participación de los/as jóvenes;
- La diversidad cultural;
- La ciudadanía europea;
- La inclusión de jóvenes con menos oportunidades.

LAS PRIORIDADES ANUALES PARA 2012 SON LAS SIGUIENTES :

- Desempleo juvenil, pobreza y marginación;
- Estímulo a la creatividad, el emprendimiento y la empleabilidad;
- Fomento de conductas saludables, como el deporte y las actividades al aire libre;
- Sensibilización sobre retos ambientales mundiales y cambio climático.

¿QUIÉN PUEDE PARTICIPAR?

Jóvenes entre 13 y 30 años, asociaciones sin ánimo de lucro, entidades públicas y trabajadores en juventud. Se prioriza a jóvenes con menos oportunidades por motivos culturales, económicos, sociales, geográficos o con algún tipo de discapacidad.

¿DÓNDE PUEDEN DESARROLLARSE LOS PROYECTOS?

Todos los proyectos pueden desarrollarse en cualquiera de los países de la UE, así como en Islandia, Liechtenstein, Noruega, Suiza, Turquía y Croacia. Además, si lo que te interesa es realizar un voluntariado, un intercambio o cursos de formación, también puedes hacerlo en los países del Sureste de Europa, de la Europa Oriental y el Cáucaso o en los países asociados mediterráneos.

¿CUÁNDO PUEDO PRESENTAR LAS SOLICITUDES DE SUBVENCIÓN?

Dispones de tres rondas de solicitudes al año:

Proyectos que empiezan entre el:

- ♦ 1 mayo y 31 octubre 2012 – plazo limite: 1 febrero 2012
- ♦ 1 agosto 2012 y 31 enero 2013 - plazo limite: 1 mayo 2012
- ♦ 1 enero y 30 junio 2013 – plazo limite 1 octubre 2012

<http://ec.europa.eu/>

En España el programa se gestiona por la Agencia Nacional Española del Programa Juventud en Acción, cuyos miembros son el Instituto de la Juventud de España, el Consejo de la Juventud de España y los organismos de juventud de las comunidades autónomas y ciudades con estatuto de autonomía.

www.juventudenaccion.injuve.es



LOS SOCIOS DEL PROYECTO “STOP AND GO! MIRANDO ATRÁS HACIA EL FUTURO”



INCA CATALUNYA (ESPAÑA)
WWW. INCA-CAT. ORG

INCA Catalunya, International Network for Culture and Arts, es una asociación cultural nacida en el 2007. Nuestro objetivo es promover acciones y proyecto culturales y artísticos a través de un abordaje propio de la Educación No Formal, con y para comunidades y profesionales, a nivel local e internacional; promover acciones de sensibilización acerca de la comunidad y la identidad a través de actividades socioculturales; compartir herramientas, competencias, experiencias, recursos y oportunidades de financiación con los miembros y los partners de la red INCA Network. INCA Catalunya utiliza el arte como herramienta para objetivos sociales, centrándose en la calidad y en los resultados del proceso artístico. INCA Catalunya promueve, a través de sus actividades, el trabajo en red y la cooperación al desarrollo; sus actividades son accesibles a todo el mundo, en un proceso de aprendizaje permanente que promueve el apoderamiento de las comunidades a través de un abordaje intergeneracional.

Las actividades de INCA Catalunya se centran en tres vías de intervención:

1. Formación: organización y gestión de proyectos juveniles, con el objetivo de promover el aprendizaje intercultural a través de cursos de formación, intercambios juveniles, talleres y actividades artísticas;
2. Intervención: producción de espectáculos, festivales, proyectos educativos y audiovisuales;
3. Soporte: creación y diseño de proyectos; start-up de nuevos partenariados y redes.

Los métodos de trabajo de INCA Catalunya se basan en el teatro, el circo, el clown, los audiovisuales y las herramientas multimedia, la danza y la animación. INCA Catalunya organiza cursos regulares e iniciativas puntuales, desarrollando proyectos de acuerdo con demandas específicas.

INCA Catalunya es una asociación independiente y asamblearia nacida en el 2007. La asociación sigue los principios democráticos en todos sus aspectos organizativos, promoviendo la participación juvenil, la equidad de género y el voluntariado. Todos los miembros de INCA Catalunya trabajan de forma voluntaria. El Secretariado es democráticamente elegido, y es parte también del Secretariado de INCA Network. Los candidatos tienen que demostrar conocimientos del tejido asociativo a nivel local e internacional, y deben tener experiencia en gestión de proyectos. Todos los mayores de edad pueden ser elegidos aceptando el ideario, la filosofía y los métodos de trabajo de INCA Catalunya.



INCA UK
WWW. INCA-UK. ORG

International Network for culture and Arts (INCA) es una fundación registrada que es activa en Londres desde hace dos años, pero que participó en proyectos europeos desde 2006. En los últimos dos años INCA organizó varios eventos en el INCA ARTS Space, involucrando a más de 300 jóvenes. Obtuvimos financiación para el desarrollo de nuestra red. INCA es apoyada por un grupo de formadores internacionales y trabajadores juveniles de 6 países expertos en gestión de proyectos y eventos, que con su experiencia en participación juvenil y trabajo en red, la pone en una buena posición para gestionar y llevar a cabo los proyectos. INCA es especialista en la siguientes áreas: performance, formación, multimedia, educación no formal y trabajo en red. Estamos comprometidos con la realización de actividades que promuevan y desarrollen la cohesión social a través de la cultura y las artes. El objetivo es acercar a profesionales y organizaciones que utilicen la cultura y las artes, para promover el desarrollo de las comunidades, para fortalecer e integrar las mejores prácticas en todos los niveles. Nuestro objetivo es promover la diversidad y los principios de igualdad en beneficio de todos, a través de los avances en la educación, la producción de materiales accesibles y aumentar la conciencia a nivel local e internacional.



YOUTH FOR ART (TURQUÍA)
WWW. WIX. COM/HMTNCL/TTID

Youth for Art es una asociación no-profit turca. YFA pretende utilizar el arte para actividades juveniles y para el desarrollo de proyectos sobre varios temas. Nuestro objetivo principal es organizar actividades para los y las jóvenes, talleres artísticos (sobre todo de teatro, animación, fotografía, música y danza), performances, exposiciones, proyectos juveniles, proyectos internacionales, proyectos interculturales, proyectos en el marco del Programa Juventud en Acción, y festivales. YFA ha desarrollado varios proyectos y participa como socio en muchos proyectos. “El teatro como herramienta de diálogo intercultural” ha sido nuestro último proyecto que desarrollamos con la colaboración de INCA. En breve, arte y juventud para la experiencia!



INCA ITALIA
WWW. INCAITALIA. IT

INCA Italia, creada en noviembre 2005, centra sus actividades en los y las jóvenes a través de la formación, la gestión de proyectos, la animación, el teatro, el multimedia, la educación no formal y el trabajo en red. Las actividades de INCA Italia incluyen: intercambios juveniles, cursos de formación, cursos en escuelas, espectáculos y performances, festivales de arte de calle y seminarios. El objetivo de INCA Italia es contribuir a dar a los y las jóvenes un rol activo en un mundo que cambia constantemente y que genera nuevas formas de pobreza y exclusión social.



INCA CH
WWW. INCA-SWITZERLAND. CH

El grupo INCA Suiza se formó en octubre 2010 por un grupo de jóvenes involucrados en varios ámbitos culturales: arte, teatro, ciencia, multimedia. El objetivo del grupo es estimular e involucrar personas, en especial modo las desfavorecidas o en riesgo de exclusión social, para desarrollar sus competencias, evaluar nuevas oportunidades, y abrirse a la cooperación a través de la participación activa. El grupo es parte de la red INCA Network; el objetivo principal es compartir, con los partners locales e internacionales, las estrategias de intervención y los métodos de trabajo basados en la educación no formal.



ORMA FLUENS (ITALIA)
WWW. ORMAFLUENS. IT

La asociación cultural “Orma Fluens” trabaja desde 1997 en el ámbito del arte, la educación y la psicología. Organizó, durante muchos años, talleres, performances, seminarios académicos, cursos de educación y colaboró con varias universidades para objetivos educativos y de investigación. A través de una densa red de colaboraciones y grupos de trabajo, OF explora las potencialidades del arte performativo bajo diferentes aspectos: la aplicación social del teatro (con pacientes psiquiátricos, personas desfavorecidas, niños) a una investigación específica sobre el cuerpo expresivo por medio de nuevas metodologías de la danza (Butho, contact) y a través de las tecnologías digitales más recientes, manteniendo siempre un contacto con las artes tradicionales. Desde 2009 OF promueve y organiza, en colaboración con la universidad “La Sapienza” de Roma el Master bienal en “Teatro Social y Dramaterapia”. Los miembros de OF están involucrados en proyectos europeos desde 2005 como formadores, participantes, personal de apoyo, etc.. OF es miembro de INCA - International Network for Culture and Arts.



PUZZLE (PORTUGAL)

Puzzle tiene una amplia experiencia en el ámbito juvenil, en animación, entretenimiento y otras áreas artísticas como el multimedia. Es miembro de la red INCA Network desde el principio y participó en varios proyectos. La gente de Puzzle tiene el conocimiento de herramienta que ayudan a empoderar los proyectos. Uno de los ámbitos de intervención de Puzzle es el de fortalecer los jóvenes artistas y sus competencias a través del contacto con otros jóvenes y el consecuente intercambio de experiencias.

ARTE, CULTURA Y EDUCACIÓN NO FORMAL

Trabajo en red en ámbito juvenil •

-
-

ARTE, CULTURA Y EDUCACIÓN NO FORMAL

ARTS, CULTURE AND NON FORMAL EDUCATION

Networking in youth field •

• INCA Kit



This publication is the result of activities developed by INCA Network since 2005. The international pedagogical team developed the idea during the Evaluation Meeting "STOP&GO!: Looking back towards future", that took place in Barcelona and Llinars del Vallès in February 2012. The meeting was funded by Youth in Action Programme of EU.

This publication only reflects the view points of authors and the EU is not responsible for any use that might be made of the information contained.



Coordination:
INCA Catalunya
www.inca-cat.org

Partners: INCA UK, INCA Italia, INCA CH, Puzzle (Portugal), Youth for Art (Turkey), Orma Fluens (Italy)

Editors: Riccardo Gulletta, Riccardo Brunetti, Claudia Pessina.

Graphic, design and edition: Christie Malgut
www.cargocollective.com/christiemalgut

Texts revision in English: Rebecca Garland
Texts revision in Spanish: Ilona Muñoz

This publication would not be possible without the reflections of:

Emanuele Nargi, Stefano D'Argenio, Pierluigi Ricciardi, Luca Cataldo, Riccardo Gulletta, Riccardo Brunetti, Claudia Pessina, Rebecca Garland, Olivia Blanchard, Raimundo Morte, Christian Mirra, Martina Piazza, Elisa Gallo Rosso, Paola Scozzafava, Marco Miranda, Manuela Ruggeri, Guillaume Lopez, Noemi Ferreira, Hasan Ali Yaras, Bengü Ergin, Ahmet Öncel.

The photos come from INCA archives.

Reproduction of all or part of this publication for non commercial purposes is permitted. Acknowledgment of the source must be included and notification must be given in advance of use via email to: info@inca-cat.org, incagroup@hotmail.co.uk.

Print:



Grupo gráfico
y de comunicación

Avda. Carrilet, 237 – 2ª planta
08907 L'Hospitalet
Tel : 93 338 48 03
Fax: 93 337 40 20
luisvelasco@grupograficolv.com
www.grupograficolv.com



DG Educación y Cultura
Programa «La juventud en acción»



Our thanks go to Casa de Colònies Mogent of Llinars del Vallès,
for the availability they always show us.

ARTS, CULTURE AND NON FORMAL EDUCATION

Networking in youth field ●

INCA Kit



INDEX

INTRODUCTION

Training essentials:
how to use this book

INCA'S HISTORY

NON-FORMAL EDUCATION

what is it?

THE TRAINING

THE TRAINER

THREADS

The structure: a chain reaction
The feedback: to give and to receive it

YOUTH IN ACTION PROGRAMME

“STOP&GO! LOOKING BACK
TOWARDS FUTURE” PARTNERS

INTRODUCTION

TRAINING ESSENCIALS : HOW TO USE THIS BOOK



If you are looking for a list of games, exercises, and simulations in order to carry out a training course or a group activity, you are in the wrong place

These resources are available for free in several publications or web-based databases that effectively provide lots of this kind of information.

Try to have a look here:

- <http://www.salto-youth.net/tools/toolbox/search/>
- <http://eycb.coe.int/compass/en/contents.html>
- <http://eycb.coe.int/domino/default.htm>
- http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/publications/T-kits/T_kits

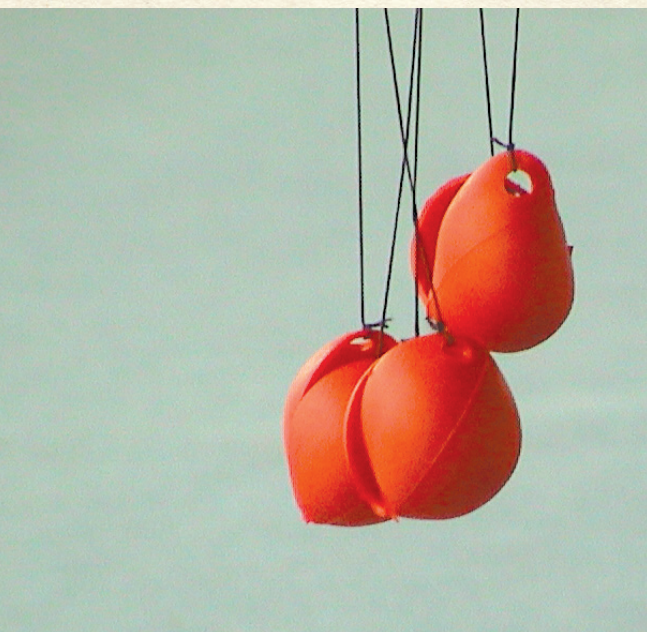
If you want to have real examples of how Non Formal Education (NFE) is implemented in a training course or a group activity, what kind of skills are needed to carry out such activities, how the problems that may arise during these activities can be solved, what kind of skills a NFE trainer should develop, and how to develop participatory activities in order to achieve social change, then please continue reading.

We organized this large amount of material according to what we felt was the best way to highlight the strategic lines that are often hidden in the exercises, games, and simulations. Therefore, there are no lists of activities, games or exercises here; however, you will find these activities embedded in the strategic lines. We organized our materials in this way because we believe that the most precious skill that a NFE trainer should have is the ability to create, modify, and develop the activities according to the specific situation in which he/she is developing them, instead of just proposing a sequence of ready-made games. Nothing works in the same way in every situation: in order to make something stimulating and interesting, we must integrate it in the specific context in which we are working in. Of course, this is done by the trainer according to his/her own intuition, judgement, experience, and knowledge of the tools he/she is using, often built through many years of experience. Unfortunately,

there is no guide that can give you what only experience (and errors) can provide.

The first thing you should read, in order to understand exactly how to use this guide, is the introduction, where you will find information about who we are, what we mean by “training course” and what skills a trainer should, in our opinion, have. Then go ahead and start exploring the materials contained here.

This guide is organized from a number of strategic threads built by experienced trainers – that touch upon and develop key-aspects of leading an activity based on NFE. Sometimes these threads are based on very practical issues (e.g. how to develop and modify a single exercise in order to match specific needs), while in other cases they deal with more general issues (e.g. what is feedback? and how



it is useful in trainings?). All the threads incorporate with practical examples.

Our hope is that this guide may be a useful tool for anyone interested in information about the characteristics of how a successful NFE training or group activity is carried out. Moreover, we hope that this guide may be useful also to whoever is interested in learning processes in general, along with all the delicate issues connected with participatory activities.

Enjoy!



INCA 'S SHORT STORY



INCA was born from the will of some young people to
contribute to the process of social change of the reality
closer to them through culture and arts
(INCA – International Network for Culture and Arts)

The first INCA organization was born in England, followed by another in Italy, where in 2005 the first network project was carried out, a youth exchange titled “Empowering Young people Through Art and Diversity”, funded by the EU programme “Youth”. The following year, the first training course took place, in Italy, called “Tools of Animation” (ToA) on the theme of Active Citizenship. This training course format was repeated through the years with outstanding results and contributed to the creation of other INCA associations in other European countries. In 2006, another international youth exchange took place “Animasannio”, that formed the basis for a street artists international festival. In 2007, thanks to a new “Tools of Animation” German edition, INCA Germany was founded (another “ToA” was implemented in the UK). The same year, another edition of “Animasannio” was realized in Italy. INCA Cataluña was born in 2007, and hosted the next year a new “ToA” edition and carrying out a local project on circus “Circ Menut”. In 2008 another training course, “Diversity as Resource”, on disability and theatre, and another international youth exchange in Italy on



“identity and work” were developed and delivered. In 2009, two new “ToA” editions took place in Portugal (on universal dialogue) and in Lithuania (on creativity and participation), and the next two new international partners were added to the network, INCA Portugal and INCA Lithuania. In the same year, INCA Cataluña hosted a International youth exchange on street animation.

In 2010 a new version of “ToA” was implemented in Bilbao (Spain), along with several local projects, and at the end of 2010 the first network meeting took place in the UK, from which a new member of the network was born, INCA Switzerland. In 2011 new projects were carried out in different countries: INCA UK made a training course and an international youth initiative in collaboration with INCA Cataluña, INCA Cataluna

carried out an international training course on youth and volunteer work through video and theatre, INCA Switzerland carried out its first activity funded by the Youth in Action programme, a new partner-INCA Turkey-joined the international network, organizing a training course on intercultural dialogue.

INCA’s recent work, a systematization of the learning tools used in more than 50 network projects, and an evaluation of the Youth in Action programme, have been explored in the evaluation meeting hosted by INCA Cataluña in 2012, attended by the most active partners of INCA. This publication is the result of that network meeting.

Non Formal Education is a specific area of education. Its value and its relevance should be officially acknowledged if we consider the specific competences and the qualifications that can be received through it, and its importance in learning processes. For many years the European Union and the Council of Europe have supported initiatives aimed at promoting NFE

NON-FORMAL EDUCATION



- ● ● WHAT ARE THE DIFFERENCES BETWEEN FORMAL EDUCATION , INFORMAL EDUCATION , AND NON FORMAL EDUCATION?

“If I think about Formal Education, school and university jump immediately to my mind. It is not an absolute definition, but in our collective imagination and experience school, and to a different extent university, represents formality: compulsory attendance, distance between teacher and student, obligation to study certain subjects, need to evaluate the learning process through “quantification”, and the official acknowledgement of this process. If I should represent Informal Education with a picture, I would think about a family photo or a picture of my friends, and I would remember all I learned from them in different moments of my life. In my opinion, Non Formal Education (NFE) covers all the aspects not already covered by the other two “educations”: it is an open, horizontal, voluntary process, based on the participant’s interests, evaluated “qualitatively”, and not ending with an official acknowledgement (even if great efforts are being made currently in this direction).”

● ● ● WHAT MAKES IT A TOOL TO BE CHOSEN OVER OTHER LEARNING METHODS?

“Human beings never stop learning and maturing. There are several ways to provide someone with the basic competences to help him/her to find a place in society, to understand it more, and to learn a specific profession. We learn a lot from school, but the formal system is more focused on knowledge and less on discovery and development of personal competences. There is another learning approach that allows to improve one’s competences: NFE and by means of participatory and artistic techniques (theatre, games, video, music, etc.) it is possible to give to the recipient an active role in the learning process and, at the same time, to learn in a more dynamic, interactive, experiential and enjoyable way. Moreover, my personal experience made me realize that this kind of approach fosters open-mindedness, the creation of group cohesion, the ability to face conflicts and socialization: all abilities that are hard to get reach through school or through books.”

● ● ● IS PARTICIPATION RELEVANT FOR YOU?

“Participation, for me, has a crucial relevance in any social process that wants to be inclusive. To participate means to become aware of oneself and of one’s role, of one’s rights and duties in the community. Specifically, to promote active participation during a learning process means to stimulate this awareness and respecting personal differences. During a training, if a participant does not want to take part in a specific activity, does not want to participate in a debate, he/she is free to do so (being voluntary is a characteristic of NFE), but it is crucial for him/her to be aware of this choice: this awareness marks for me the difference between passivity and participation.”

● ● ● WHY, AS A TRAINER, DO YOU CHOOSE NFE?

“Personally, I consider NFE the best way to learn from participants. I come from Formal Education context (actually super-formal: I have been teaching in a university for many years) and in that context the learning process is very much centered on the teacher – his/her rules, ways, timing. The pupil is someone who does not know and that has to learn, shaping his/her mind to adapt it to the subject to be learned; the teacher decides what is right and what is wrong – making it clear in the evaluation. The NFE is much more user-based (bottom-up, where Formal Education is top-down), therefore the participants are not only part of the process, by they can point it in specific directions. The trainer’s role is thus essentially different from the teacher’s: the trainer must keep continuously his/her eyes and ears open to understand where the relationship with the participant is carrying the learning process. In this sense, using NFE as a method enables attention to be focussed towards the participants, allowing an appreciation of their contribution, their differences, their cues. To use the NFE effectively you must be, as a trainer, constantly ready to make yourself up for discussion and to face your own errors. This makes both the participant and the trainer grow and learn.”

● ● ● WHERE IS NFE APPLICABLE?

“NFE is applicable in different contexts, I could say in all contexts, and this is its strength. I used it in the occasion of several international training courses with participants coming from different parts of Europe and dealing with several topics about society (e.g. work, unemployment, intergenerational relationships, etc.). But this methodological approach can be used in more formal contexts as well. A practical example is a series of meetings with Swiss high school classes on the theme of conflict. The use of interactive games and simulations enabled the students to better understand the topic by experimenting it actively in first person. Another example taken from INCA is the application of NFE in a scientific context: Non Formal methodology gives the possibility to appreciate discovery, it discloses the art of revelation through playing, experimenting, working in group, and showing the wonders hidden in natural phenomena, too often inculcated with detachment and contextualized in a rigid and formal structure. This type of methodology (NFE) can be used to work or participate with those living in social exclusion, disabled

people, adolescents with social issues, addicts, immigrants, people living with temporary jobs, abused women, and with someone working in these situations, like NGOs, associations, and charities. NFE can be also used in courses and seminars dealing with contemporary themes, such as ecology, sustainable development, etc. To conclude, NFE has a virtually infinite range of possible applications which can be linked to our creativity and open-mindedness in wanting and knowing how to use it.”

● ● ● WHICH ARE ITS LIMITS? FOR WHAT NFE IS NOT SUITABLE?

“In my opinion there are some situations where NFE because of its ways to enact and develop a process, cannot work effectively. For instance, if very deep or highly professional levels are to be reached, using a NFE approach is extremely risky. This is probably due to the fact that it is extremely hard to create specialist skills with NFE. Another element extremely hard to obtain through a NF approach to ascribe a product to a clear author, with his/her characteristics or style: the space for individualities is too vast. In NFE, styles are usually mixed, they come from the bottom; therefore, if the need is to teach someone a precise and complex technique, or to obtain a professional result clearly shaped, probably using NFE is not the best option. Similarly, when the time to develop something is long (for example several years), using NFE does not bring as concrete results as another approach which maybe less participatory and more hierarchical. Lastly, it is inappropriate when an official acknowledgement of the learning process is hended, and NFE is unfortunately rarely officially acknowledged. In short, when the product is more important than the process, other learning strategies are probably more appropriate. In this sense, we may define the limits of NFE as linked to producing a very professional outcome, of a high quality, and when the level of collective participation it is not relevant.”



TRAINING



Training is a deep and serious matter. That is exactly why, in order to make it work properly, we take it in a cheerful, light and amusing way



A training course, as we intend it, is a way to learn things in a different way to formal courses or school. It is usually a short experience (from 4-10 days), carried out with a group of participants willing to experience something new, or to experiment with something they know in a new way, and – essentially –

TO EXPERIENCE SOME KIND
OF TRANSFORMATION, A
CHANGE, TO DISCOVER
SOMETHING NEW.

It has a theme and a set of tools (games, simulations, exercises, etc.) that will be used to work on the theme, and a conclusion usually culminating in a final event such as a performance, exhibition or meeting that can also involve people that did not take part in the training course. It is essentially based on Non Formal Education (NFE) methods and its particular form depends not only on the trainers but also on the participants and in this sense it is essentially participatory.

Training has a lot to do with the group – how it works, how it keeps its balance, how it changes, and on the participants and the shape they give to the group. The participant is working on his/her limits: how to become aware of them, how to ac-

cept them, how to play with them and sometimes how to overcome them. This process is mirrored in the trainer – the trainer learns, changes and touches his/her limits exactly as the participants do. This common – yet deeply personal – change, is created by the common place and time frame in which the activities are developed so the participants learn from one another and the trainers learn from the participants (and also from the other trainers). While it is true that the participants learn the specific tools that are used during the training, they also are led through a 'learning by doing' experience, therefore experiencing a personal change whereby they see how these activities change them and are changed by them. In addition, they collect examples and ideas of how these tools can be used in different contexts. They learn to learn (deutero-learning).

The NFE approach, as implemented by INCA in training courses, has some advantages: the place and time frame created during a training course is a non-daily experience and it is far from the daily life of the participant. The atmosphere is playful, open and welcoming, a door open for change, insight and transformation and perhaps of a kind impossible during someone's daily life. In this place and time frame,

PARTICIPANTS CAN RENEW AND DISCOVER
SOMETHING INNOVATIVE ABOUT THEMSELVES,
SOMETHING THEY DID NOT KNOW BEFORE.

Moreover, the creative space developed during a training course is generated through participation, that is everyone's attention, commitment, creativity, and will are needed to make it appear. Therefore trainings are much more participatory than schools and traditional courses, and rely upon the participation of everyone to achieve their goals. Trainings have a different effect on individuals and this is shaped by his or her personal motivation and experience.

Trainings have limits. The kind of work that is developed during a training course cannot be applied "as is" to other contexts – it is not a simple transmission of techniques and when participants do learn specific techniques it is not a "recipe book". Moreover, what happens in a training course is exquisitely qualitative and cannot be quantified. Therefore, not only is a quantitative evaluation of the training impossible, the effects of a training course can be felt sometimes a long time after the training itself – they can explode as a memory, as an unexpected emotional reaction, a sudden insight, an idea, well after the participant returned to normal daily life.

The structure of the training course is developed by the training team before the activities start based upon the creative method, the target group, the themes, the venue, etc. However, the structure has to be flexible in order to be changed according to the needs that arise during its delivery.

THE PATH OF A TRAINING, ITS ELEMENTS,
ITS AGENDA, ARE STRUCTURED, BUT THEY
ARE SUBJECT TO CHANGE AND THIS IS A
FEATURE OF ITS DEVELOPMENT.

For though it is possible to have a general idea of the outcomes of a training you cannot define them in detail until its end, and so while training structures may seem similar at first glance they are certainly shaped uniquely during their delivery. This process happens as a response to the participants, the trainers that are involved and the relationships between these two parties, therefore at the beginning of a training course the aim of the activities is to build these relationships and once this process is started the activities become more specific to further the objectives of the training.

The trust necessary to achieve "change" needs to be rapidly built in the group and between participants and the training team, equally there is a need for "open mindedness".

THE FIRST MOMENTS OF WORK, FOR INSTANCE,
ARE CRUCIAL TO ESTABLISH A GOOD LINK

– a welcoming activity, playful, surprising, and a bit bamboozling. Then the programme usually features activities aimed at breaking the ice between the participants and encouraging team skills. These ice breakers and team building activities usually take the first section (on average one day) of the training course. Then, in the following days, one or more workshops are carried out in order to provide a little common practice to the group using the specific tools that will be used during the training (theatre or video for example). During or after the workshops the participants are divided into smaller working groups and these groups are invited to develop some creative work linked to the training theme to then present to the whole group. After this first presentation, each working group receives feedback and is stimulated to further develop their ideas. Then the creative outputs from each of the groups are arranged and edited into a final montage, usually featuring some collective



structure (an activity involving the whole group) and finally this arrangement or montage of pieces are the basis for a final presentation, or event.

The training is shaped after what we may call group dynamics or, forgive us for the term, “energies”. In other words, the structure of a session of activities (usually a few hours long) is shaped following the group’s arousal: the trainer constantly and carefully observes and listens to the group and tries to see where it can be led during the activity. The specific shape that this path will take depends on both the trainer and the group: it can lead to a climax, it can lead to an “energy valley” (e.g. the group is very excited and it is needed to gently calm it down), it can lead to an explosion. This dynamic/energetic shaping happens continuously, as the attention of the trainer is constantly focused on how the group is responding to the activities and to its members’ motivation.

This same logic is used to shape also longer processes (a whole day or the training course itself), but in this

case the attention of the trainer is usually not enough: therefore we must rely upon a constant, ongoing, explicit evaluation. The participants are thus invited to give feedback about the activities (from a personal point of view), expressing their feelings, their emotions, their insights. The trainers gather all these evaluations and use them to shape the following activities. This shows another example of how the training team is deeply involved in the whole group dynamics, and a number of strategies are developed to receive feedback from the group, either directly or indirectly. The training team is part of the processes it leads: often the programme of activities is constantly reshaped during short pauses or even during the night!

In brief, trainings are made out of a lot of ingredients, mixed together with intense, motivated, hard work. Training courses are a unique experience for participants and trainers: if you have not taken part in one of them, we strongly invite you to go ahead and participate.

The word “trainer” usually means “teacher, organizer, coach” or similar. However, in this introduction we would like to reveal a more personal definition of this professional figure: thus the following text is the result of an interview/dialogue with two trainers used as a basis for this section

TRAINER



- ● ● When we think about the trainer as a professional figure, the first question arising is: how do you become trainer? How is a trainer certified? The answer is lying in the difference between a trainer and a teacher working in more formal contexts, such as a school, university, etc. A teacher, in order to be authorized to work, must have followed courses (university or pedagogy schools), and have consequently obtained some certification. The trainer, on the other hand, does not follow a so-called classic course of education. The trainer is trained through specific courses called “training for trainers”, organized by different organizations (e.g. one of the best known is Salto-youth, which features also a database of trainers accessible to everyone with a minimum experience). Despite there are training for trainers and even though there are many trainers who work in different areas (including formal ones), there is no official certification for this figure comparable to what exists for teachers.
- Nevertheless the trainer is trained mainly by a series of personal ex-

periences: workshops, continuous work, seminars, international meetings, etc. It is common that, after attending international trainings, passed to the other side, becoming themselves figures using NFE. At first they probably repeat the exercises and the techniques they learned during these courses, then they start modifying the same exercises making them personal. The trainer is a professional figure in constant exploration and growth, both personally and professionally and trainers do not usually repeat the same scheme of activities every time, for example one trainer told us that in his development in clown training the exercises that he used originally at the end of a theatrical workshop, are now part of his warm-up sequence. Moreover, the trainer often specializes in a specific artistic discipline, but sometimes they go beyond that and there are trainers that use science in NFE.

BUT WHAT DOES A TRAINER DO EXACTLY?

What is, in brief, the difference between a teacher and a trainer? The trainer provides participants with tools and makes them experience something that allows them to grow on a professional and personal level. Through games (artistic, scientific, manual, environmental, etc.), theatrical exercises, the educative application of different types of artistic disciplines, proposed in a "secure" space (that can be a week of intensive training, a two-day workshop, a dedicated study-day in schools, participative education with disadvantaged people, holiday camps, etc.), the participant is put in the condition of discovering and can be empowered by new competences useful in different life domains, namely work, school, family, etc. These competences

range from the ability to be in a group and socialize, to conflict-management, stress-management, self-confidence, and an awareness about our limits.

TO PLAY THIS ROLE, THE TRAINER HAS TO DEVELOP A SERIES OF ABILITIES AND COMPETENCES, BUT, ABOVE ALL, TO BE MULTIDISCIPLINARY.

Obviously, to be able to move through different disciplines the trainer needs to be multi-skilled, and what is relevant for a trainer is to know exactly what are the objectives and why he/she are using specific exercise. For instance, a theatre trainer chooses, during a workshop, to use the grammelot language: it is not necessary for him/her to know perfectly this technique, but to have a clear idea of what are the educative possibilities thereof, for example, to make the participants experience the importance of nonverbal communication.

In training work, and therefore in trainers' work, planning plays a crucial role. The trainer must know exactly in which direction he/she wants to bring the work, which experiences he/she wants the participants to touch and, at the same time, he/she must have the ability to improvise. These two competences together form a paradox, since planning is diametrically opposite to improvising, and therefore to overcome this paradox and make these two competences live together, the trainer must be extremely flexible, he/she has to be able to think out of the box and adjust the track if a specific sequence or exercise is not working. The trainer is like a juggler: he/she must have the ability to keep different colored balls in the air: but if there is no

sequence, no structure, the risk to generate confusion in the participants is too big.

The trainer plays also a social role, because he/she has to be able to listen to the group, to be able to manage it, to read the nonverbal language, to

make the whole group comfortable and to create a safe space, a space of trust. For instance, during a training or a workshop, the first moment is crucial, the first contact, since a wrong beginning can preclude the whole training path. There are some basic rules to follow, for instance the welcome and the contextualization of the work and the theme are of major relevance. Moreover, during the trainings where the space is shared for a week, practical information must be provided such as where the group will eat, the timetable, the team and their responsibilities, etc.



During a training path a trainer also has to be able to manipulate, though not in a negative sense as the trainer uses manipulation with educative goals. For instance, often the trainer has to make negative comments to the participants, criticizing them, and this, according to different personalities, could lead to tensions. Therefore, in order to avoid a closing-up of the participant, the trainer chooses to make the critic in a collective way, or to address the critic to another participant, who will not react in a negative way. In this way the message gets to its recipient in an indirect way.

Despite the trainer's attention to avoid creating negative situations, these arise anyway and this happens because the trainer is human and has limits. For this reason it is important for the trainer to be able to recognize his/her limits, and to understand when it is the moment to stop, and acknowledge his/her errors. When a mistake is made, the trainer can react in two ways: go back to re-create a positive attitude, or persevere. In this second case, the risk is for the participant to drop the training and lose trust in the trainer. Also in this case the trainer is awarely acting and with a

precise objective. In order to explain this concept, we can give a practical example: in a theatre school it was told to a candidate that he would never become an actor. As a reaction he left, upset, but he continued nevertheless to practice theatre for the rest of his life. These methods can work or not and the trainer takes a risk since NFE is a field where it is impossible

to anticipate everything mathematically.

Here is the charm of this multi-faceted figure, someone who learns and passes on knowledge at the same time, someone who creates microuniverses where both participants and trainer grow and discover new competences, with shared emotions. A profession rhyming with passion, since

HERE IS THE CHARM OF THIS
MULTI-FACETED FIGURE, SOMEONE
WHO LEARNS AND PASSES ON
KNOWLEDGE AT THE SAME TIME,
SOMEONE WHO CREATES MICROUNI-
VERSES WHERE BOTH PARTICIPANTS
AND TRAINER GROW AND DISCOVER
NEW COMPETENCES, WITH
SHARED EMOTIONS.

passion is the key to obtain good results, because there can be trainers that know very well methods, exercises, but if they do not mix passion in, if they are not able to pass passion on, the participant will not grow and will not receive what the trainer wanted to communicate through the learning path.

In conclusion, the "work" of a trainer is a way of continuous learning and growth, a human path, with instead of a return there is a constant one-way ticket.

THREADS

THE TRAINING STRUCTURE – CHAIN REACTIONS



- ● ● CONTEXT: training course on clown and theater-video with 15 participants (10 from theatrical field and 5 from audiovisual one).

TOPICS: conflict resolution and social cohesion, through clown, social theater and video techniques.

PROJECT STRUCTURE :

Two intensive residencial weekends of 40 hours with theater, clown, video and theater-video workshops, for the basic production and the outlines of 4 video-theater scenes; two months of self-organized work by group of participants for cleaning the scenes, video production, collecting the props and the organization of technical and logistical aspects (a process facilitated by the trainers); one last intensive weekend for the presentation of the final product.

The qualitative standards of the final performance have, by choice, have been subordinated to the development of an experimental and multi disciplinary training, with all the basic values of theater, clown and audiovisual techniques dealing with a social topic. The course was run by three trainers: clown, social theater and audiovisual.

For the analysis of the topics and the creation of a collective imaginary we started from two reference texts: *The Lord of Flies*, by William Golding (already worked in past INCA projects) and Barcelona's municipality civic law.

During the preparation phase we tried to anticipate as many variables as possible, but since the first contact with the participants chain reactions begin.

CLOWN TRAINING: FROM THE CHOICE OF “REMOVING” TO A NEW IDEA

“My first decision, straight after having had a first impression of the participants and some “confessions” from them, was to work on the physical and structural aspects of comedy clown, more than on the poetical and emotional ones, as decided in the beginning. This choice was due to lack of clown experience in participant group as a long time would be needed for the assimilation of some content, including the use of red nose, and this would have been with the risk of compromising its function and magic.

The concept we wanted to transmit was the action without thinking and without emotion, and the context - the relationships or the conflicts in time and space, or misunderstandings that would generate laughter. For example Buster Keaton or Laurel and Hardy and all the comical masks of early comedy movies”.

CHAIN'S RING: WHO IS IN FRONT OF YOU, (OR REAL LEVEL OF PARTICIPANTS) 1ST REACTION: CHANGING TRAINING STRATEGY

“At the end of the first training weekend we had some interesting layout of theater-video scenes, that could be short performances of 4/5 minutes, with different interaction between actors and audiovisual: video-live, sound recorded and live, fake live, and themes coming from the reference texts: scenes to be revised, but interesting.

Evaluating the process among us the trainers, we verified the lack of a collective scene that could create a common imaginarium and that could give the general meaning to the whole work.”



CHAIN'S RING: LACUNAS OR NEW NEEDS
2ND REACTION: THINK ABOUT NEW DYNAMICS

"I thought about the work done during the first weekend from a theatrical point of view: the work on characters, walks inspired by animals for the physical side, and moved by capital vices for the emotional side, getting ideas from the topic of "savage" vs. "reason" in *The Lord of Flies*. It was natural to think about a tribe, organized according to different but understandable rules, and then to present the four independent scenes.

Obviously there are many dynamics to get this kind of edition. I did not know which one to choose because in reality we still had not clear the scenic function of this structure. We were looking for a kind of "glue", easily repeatable, to be used as introduction scene, transition scene or final one; besides we wanted to take advantage of the presence of 10 actors on stage; also we started to think about a final performance in different spaces, and there was the chance to use this scene to move public from one space to another. And finally, we were looking for a structure in which there were theater and audio-visual techniques."

CHAIN'S RING: TO INVENT AN EXERCISE AD HOC
3RD REACTION: STRENGTHENING THE RESEARCH

"I started searching a stimulus for the development of the idea in my own notes, in old performances videos and among friends. A friend of mine actress told me about a video called "Tango" (mixed techniques) from a Polish author. This is an audiovisual product with actors: characters who enter one by one and make an action with or without an object, creating a loop (the edition allows this loop to be hypothetically infinite). At the end about fifty characters enter in the scene. The presence of many actors in sequence ge-

nerates an interesting rhythmic structure and there is no direct interaction between the characters and very little emotion (always subject to the action) hence the idea to create a similar scene only using actors."

CHAIN'S RING: FROM THE IDEA TO THE EXERCISE
4TH REACTION: ANALYSIS TO AVOID COPY

"I started from the basic video element: the design of the space and I used an exercise of a director friend. Trajectories are drawn starting from the idea of being in the house where we have lived for a long time (an imaginarium that is necessary to be precise with the movements). From here the tasks are simple: move from one room to another one to do (or not) an action. No pantomime. The architectural design was very interesting. We placed different entrances (as different houses). Then the participants were introduced to the objects with which we had worked so far. Then simple repeatable actions: enter, leave





the object, go out, come back, take the object, go out again, and so on. From this simple structure interesting situations came out, intersections between people, interactions of “environments”, between objects, etc. and very often not at the same time. One of the tasks was not to “solve” the scene with emotion.”

“It was hard, difficult work because it was based on repetition and not on flowing creativity. Many participants could not see the meaning of the scene, nor of their action, walk, or presence.”

CHAIN'S RING: THE PARTICIPANT DOES NOT PLAY A PART 5TH REACTION: NEW MOTIVATIONS

“It probably would have been easier to show original “Tango’s” video, and actually the video was posted on the net by one of the trainers so the participants could see it. But then we thought it would generate a sterile imitation and that’s why we removed it from our communication channels.

Whilst working on fixed structures the strength is in personal energy, in the group’s energy, in the general rhythm and inside every action, and not in the single action or the actor’s skills. When there is a little doubt, all the attention of the public is focused on that doubt, and unless it is a choice, the doubt among the public is a bad ally.

From outside the scene was really strong, with the characteristic of giving to the public the opportunity to “read” it with different meanings. This kind of indirect communication, where the action and the message depend on the authors as well on the public observing and participating is a key element in intercultural communication. It is important to keep in mind in an international training context that it is a very definite choice to not use verbal language.”

“In order to make our work more clear and understandable, we worked on feedback from the scenes rehearsed during the first weekend of training.

Here you have an example: a group rehearsed a scene on gender violence, representing a symbolic union (a marriage without the presence of husband) that would have generated man violence towards woman; the actress was humming the wedding march. We wanted to avoid visual or verbal elements in a symbolic scene with connotations that remind one of a unique kind of union (in this case the Catholic ritual) but wanted to present a melody that let the public interpretation free to identify the culture, or at least to indicate that within every culture there is gender violence.”

“This example generated a change of attitude in the participants.”

“Another element that helped to revalue participants’ opinion on the theatrical structure was the feedback received from the audiovisual group of people during a phase of the exercise. We decided to film it and to project the movements that we were rehearsing.

There were positive comments of those who could see the action from outside and both parts of filmed videos fed the interest of actors in what they were doing. Moreover the use of video brought an aesthetic “doubling” of people on stage, enriching the general scene. Finally the projection of shadows made the environment even more full of “presence”.

“Once the structure took a shape, I suggested some possible uses: from the aspect of the audiences view, taking advantage of many actors and the video, to the one as transition for the setting and/or deconstruction of the different scenes, to the symbolic one of a tribe, with its own internal rules, that may be specifically hard to understand but deducible from the outside. I underlined several times the experimental aspects of the proposed variants. Participants started to put more energy in their actions, jumping into a new work dynamic.”

CHAIN’S RING: NOW THAT EVERYBODY
PARTICIPATES, WHAT DO WE DO?
6TH REACTIONS: THE CONTENTS

“I think working on the same objectives and the same topics, it is only right for content to come up from the process rather than from our starting ideas (or worse, our preconceptions). And by “us” I mean all the people involved in a Project, trainers and participants and production. That’s why I feel that through our work and “doing”, building scenic actions, moving, dancing, singing, playing, ultimately working with the body, we really transform our thoughts, ourselves and our way of relating with the others in a positive and healthy way.

In the simplicity of a structure, then, it becomes easy to read lots of themes: the concept of society with its rules, the simplicity and the right measure of communication, internal conflicts (seeing people who cross

paths at irregular intervals), conflicts with the environment (seeing the presence or absence of objects at irregular intervals) and so on. Ultimately, conflicts, resolutions and social cohesion. A strong change has been observed within the participants since the beginning of activity or entries, the work becomes full of content, movements and chaotic expressions. The cleaning of gesture and action, and a trust in doing is generated, an idea, an inner state of thinking is used to generate actions.”

“Now we are waiting for the final performance and the contact with public.”

CHAIN’S RING: OPEN STRUCTURE
OR CLOSED STRUCTURE
7TH REACTION: IMPROVISATION

“The benefit of participating in a structure is that it paradoxically gives space to improvisation. If I know where I coming from and where I need to go, I can deviate because I know how to take the right path. With one eye inside us, one on our working fellows, and one on who is looking at us – the audience.

“This is the last reaction we look for in our chain: the one with the public.

And here the chain ends. From a public participant to a participating audience.”

What is feedback? Feedback is an evaluation; it is a question that requires an answer; an action-reaction between the trainer and participant, or group of participants. It can take place either in a plenary session or on an individual basis and it is something that people external to the project can also participate in

THREADS

FEEDBACK – TO GIVE AND RECEIVE



● ● ● WHEN?

Feedback can be given at different times and places, and the reasons for giving feedback or responding to what is happening during an activity are varied.

One case is during the activity itself: sometimes we have to interrupt an exercise to try to give more detailed instructions because probably the original instructions given to the participants were not clear enough, they were too limited in some way, because of the environment (in international contexts, the majority of participants have to work in a second language) or because the participants were not paying sufficient attention. When one has to give it another shot and give the instructions again in a clearer and more precise way, one tries to include some initial feedback, based on the first impressions the trainer has got from the group. For example, the trainer gives the instructions of an exercise to the group and then perhaps the group does not respond appropriately, they don't respect or follow them according to what has been said by the trainer. The trainer then interrupts the exercise and gives more detailed instructions, probably giving some initial

feedback as well, based on what he/she was able to perceive in the first few minutes of the activity.

Another time for giving feedback can be at the end of the exercise: instead of interrupting an activity a few minutes after starting, or when perceiving that the group is not responding as expected, the group is allowed to finish the activity, however long it lasts, and some alternative instructions are then given. Perhaps the same exercise is proposed again with more complex instructions, depending on the objectives previously established for the group. If you have high expectations, you will add a level of difficulty at the time of proposing the exercise again. What makes you have higher expectations of a group is primarily the surprise factor even if the group doesn't share the same level of experience or react in the same way to the inputs given by the trainers. Sometimes you see strengths in some people that give you the opportunity to reach objectives rarely possible in group contexts and you see things in some members of the group that increase your expectations. The group, especially at the beginning, doesn't really know where you want to get to with what you are proposing, the activities are based on the

learning by doing, that is the participants learn what they have to learn by doing it, without necessarily receiving beforehand theoretical input.

Another time to give feedback is at the end of the day, in reflection groups. The large group is divided into small groups, each one facilitated by a trainer. The trainers have previously decided to interact with the groups in the same way. In each of the groups, the participants can share with the trainers the feelings, emotions, frustrations, doubts and questions that have come up throughout the day. The trainer then has the opportunity to respond immediately and directly to the questions and doubts that have come up during the day. The reflection groups are another opportunity for the trainer to give and receive feedback to and from the participants, to get information on what is happening within the group. This information can then be shared with the rest of the trainers and the activities programme can then be adjusted according to the needs and wants expressed by the group.

The final evaluation is another moment to give (and obviously receive) feedback. This is a time to try to sum up everything that has happened during the proj-

ect, during which we give participants the opportunity to express their ideas, opinions and questions about issues on a more general level, rather than on specific details as happened in the reflection groups. The final evaluation can be done with some practical exercises, through which participants can verbally share their ideas and feelings, or through games and physical expression. Feedback can also be given in writing via a feedback form which contains the main points needed to obtain a global view of the project.

In general, the INCA trainers are always available at any time of day or night to give feedback, we are very generous in that sense. If a participant has specific needs and wants to receive individual feedback on their work, or receive technical input from us, they can do so at any time.

● ● ● HOW?

“Some people need more guidance than others. It is about listening, being humble, and trusting the trainer you have opposite you. I personally don't think I have the qualities needed to generate trust in a group of participants, very often the trust I manage to get from the participants happens at the end of a process, the first days of training are not easy for me, I don't feel very valued. Sometimes I have even been in the situation where some participants during the projects apologise to me for something I hadn't even noticed.”

“Feedback has to be given carefully, an emotional trainer like myself can even react in a frustrated, angry way, by stopping the group and repeating the same instructions, generating some bad vibes within the group. That way you can lose 2 or 3 participants that you then have to get back on side later on. So, in general, the first impact you have on the group when you give feedback is very important. Another way of reacting is to ignore them, let them get on with it, and wait for something to happen in the next activity, in this case there is no immediate feedback.”

“During a training course in Austria, after an exercise, the trainers shared some feedback with all the group. After the working groups shared the results of their work, the trainers got together and wrote a list of the feedback that could be given back to the group. A couple of the participants experienced this process in a very emotional way, feeling personally attacked. Some people were given feedback in a more neutral way, whereas for others the feedback was more detailed, related to specific aspects of their work. So

the trainer presented the feedback in an objective and relevant way to all the groups, but at the same time gave some feedback specifically to one of the groups, and specifically to one of the participants. She then left the room offended. The next day we again proposed the same exercise incorporating the suggestions we had made the day before: this participant's group followed all the instructions and one of the trainers praised her attitude, as she participated following the instructions given and without complaining, in spite of her negative reaction the day before."

"One of the difficulties we often have in the reflection groups is that the participants always say "all is good, all is good" and they don't go into any detail, they don't mention the conflicts or difficulties they have experienced, which is what interests us the most as trainers. One strategy to get the most out of the reflection groups is to keep the same participants in each group throughout the project so the participants find it a bit easier to open up. Another option is that the trainers change groups each day. It is not known which strategy helps groups open up more easily, as it is very difficult to compare. By changing the trainers, the participants understand that they are working with a group of trainers, not just with one person,

so all the information they give one trainer they are in fact giving it to all the group of trainers, in this way it is easier for participants to tell a trainer what they didn't like about another trainer."

"Regarding written feedback, the 'blows' from the participants become apparent. You receive information that people don't dare tell you, or the other trainers, and often it is a surprise to read things that you hadn't heard anyone mention before. Given that our target group is adult participants, rather than teenagers, we always expect mature people who are open to receiving and giving feedback and information. It is nevertheless always very interesting for us trainers to receive feedback, both the positive and the negative, on the methodology, specific activities, perceived attitudes towards the group and the trainers etc."

"The feedback between trainers can sometimes be very aggressive. Imagine that a trainer is delivering a session, and the other trainers are not paying attention, challenging his authority and the things they can then say to each other - having said that however, when one works in a group with other trainers, the most common thing is to support each other in the feedback sessions, whereas when we work on our own one needs to develop specific skills."

● ● ● WHY?

“As a trainer, the doubt I have is that you don’t always manage to intuitively know the needs of the group, it can happen that the opinion you have of the group is a mistaken one, as everything is based on intuition especially at the beginning. It is difficult to give general feedback to the group as a whole and to all the participants at the same time, as this feedback can affect some participants in one way, and other participants can receive it in a totally different way. Some feedback can be taken by some participants as a personal attack, while others take it and assimilate it positively, incorporating it immediately into their next activities. Some participants don’t find it easy to separate the personal from the professional and everyone has a different way of learning. In general, the individuals who don’t accept the feedback they have received believe that in their case the feedback has been too negative, more negative than others, so they feel they have been treated differently. On the other hand it is difficult to give general feedback to the group as a whole, especially when there are such different levels of involvement because it can lead to misunderstandings.”

“I recall during a training course in Turkey I decided to give very little feedback during the activities and even less at the end of the training; one participant wanted my feedback, my honest feedback, but I didn’t want to give it, the truth is I didn’t want to offend anyone. And the fact is that when a trainer gives feedback she/he risks being criticised, being judged as the bad cop in the situation, breaking up a fun and playful atmosphere within the team. It is hard to give feedback but then when you don’t give it you are asked for it.

The emotional aspect is part of the training, it is about playing and getting into the game, even when you give and receive feedback.



Youth in Action is Non-Formal Education programme aimed to young people that want to develop a project with an European dimension

YOUTH IN ACTION PROGRAMME OF EUROPEAN UNION

THE PROGRAMME FUNDS THE FOLLOWING ACTIONS :

- ◆ Volunteering
- ◆ Exchanges
- ◆ Initiatives
- ◆ Youth Democracy projects
- ◆ Training
- ◆ Meeting
- ◆ Festivals ... and more!

THE YIA PROGRAMME HAS THE FOLLOWING OBJECTIVES :

- To promote youth active citizenship;
- To foster solidarity and tolerance;
- To stimulate mutual understanding among young people from different countries and cultural backgrounds;
- To strengthen European cooperation in the youth field.

THE PERMANENT PRIORITIES OF THE PROGRAMME ARE :

- Youth participation;
- Cultural diversity;
- European citizenship;
- Inclusion of young people with fewer opportunities.

ANNUAL PRIORITIES FOR 2012 ARE :

- Youth unemployment, poverty and marginalization;
- Encouraging creativity, entrepreneurship and employability;
- Promoting healthy behaviors, such as sports and outdoor activities;
- Awareness of global environmental challenges and climate change.

WHO CAN PARTICIPATE?

Young people between 13 and 30, non-profit organizations, public institutions and youth workers. Priority is given to young people with fewer opportunities (for cultural, economic, social, geographical reasons) or young people with disabilities.

WHERE CAN THE PROJECTS BE DEVELOPED?

All projects can be developed in any of the EU countries, plus Iceland, Liechtenstein, Norway, Switzerland, Turkey and Croatia. Also, if you are interested in a volunteering project, an exchange or a training course, you can do in the countries of Southeast Europe, Eastern Europe and the Caucasus or in the Mediterranean partner countries.

WHEN CAN I SUBMIT GRANT APPLICATIONS?

You have three rounds for applying per year. Projects that start between:

- ◆ 1st of May and 31st of October – deadline 1st of February
- ◆ 1st of August and 31st of January – deadline 1st of May
- ◆ 1st of January and 30th of June – deadline 1st of October

<http://ec.europa.eu/>

In Spain the Programme is managed by National Agency for Youth in Action Programme, whose members are Youth Institute for Spain, National Youth Council of Spain and region youth agencies.

www.juventudenaccion.injuve.es



“STOP&GO! LOOKING BACK TOWARDS FUTURE” PARTNERS



INCA CATALUNYA (SPAIN)
WWW. INCA-CAT. ORG

INCA Catalunya, International Network for Culture and Arts, is a cultural association born in 2007. Our mission is to promote cultural and artistic actions and projects through a Non Formal Education approach, with and for communities and professionals, at local and international level. Also, to increase awareness about community and identity using socio-cultural activities and to share tools, competences, experiences, resources and funding opportunities between members and partners of the INCA network. INCA Catalunya uses art as a tool for social purposes focusing on the quality of the artistic processes and results. INCA Catalunya fosters, through its activities, networking and development cooperation; its activities are accessible to all, in a lifelong learning process that promotes community empowerment through an intergenerational approach.

INCA Catalunya activities are focused on three intervention's path:

1. Training: organization and management of youth projects, with the aim of promoting intercultural learning through training courses, youth exchanges, workshops and artistic activities.
2. Intervention: Production of shows, festivals, audiovisual and educational projects.
3. Support: the creation and design of projects and the start up of new partnerships and networks.

INCA Catalunya working methods are based on theater, circus, clown, audiovisual and multimedia techniques, dance, and animation. INCA Catalunya organizes regular courses and temporary initiatives, developing projects according with specific demands.

INCA Catalunya is an independent, assembly-run association born in

2007. The association follows the democratic principles in all organizational aspects, promoting youth participation, gender balance and volunteering. All members of INCA Catalunya work voluntarily (no employees). The Board is democratically elected, and it is as well part of INCA Network Board. Candidates must demonstrate knowledge of the associative environment at local and international level, and they have had experience in project management. Every adult people can be elected accepting the charter, the mission, philosophy and working methods of INCA Catalunya.



INCA UK
WWW. INCA-UK. ORG

International Network for culture and Arts (INCA) is a registered charity and has been running for 2 years in London but has been involved in European project since 2006. In the past 2 years INCA has run events in INCA ARTS Space, involving over 300 young people. We secured funding for the development of our network. INCA is supported by a team of international trainers and youth workers from six countries with the experience of managing projects and events, which combined with its expertise in young people's participation and networking puts it in a good position to manage and deliver this project. INCA is specialised in the following areas: Performance, Training, Multimedia, Non-formal education and Networking. We are committed to delivering activities that promote and develop social cohesion through culture & the arts. The Mission is to bring together the commonalities of professionals and organizations using culture and the arts to develop communities to strengthen and embed best practice at all levels. We aim to promote diversity and the principles of equality for the benefit of all by advancing education, producing accessible materials and raising awareness as appropriate at local and international levels.



YOUTH FOR ART (TURKEY)
WWW. WIX. COM/HMTNCL/TTID

Youth for Art is a non-profit organisation from Turkey. YFA aims to use the arts for youth activities and developing projects about diverse topics from sustainability to theatre and animation. Our main goals are organising youth activities, such as art (in particular drama and theatre, animation, photography, music, and dance) through workshops, performances, exhibitions, international and intercultural projects, Youth in Action projects, and festivals. YFA has developed several projects such as "Theatre as a tool for Intercultural Dialogue" delivered in Turkey in 2011 and developed in collaboration with INCA UK and INCA Italia. Youth for Art has also taken part in many international projects as a partner, such as Budapest and Barcelona. Our mission is to bring Youth and Art together through cultural and creative experience.



INCA ITALIA
WWW. INCAITALIA. IT

INCA Italia, created in November 2005, is focused on young people through activities such as trainings, project management, animation, theatre, multimedia, non-formal education and networking. INCA Italy's activities include: intercultural exchanges, training courses, courses in high schools, shows and performances, street arts festival and seminars. Inca Italia's objective is to give to young people opportunities for creative experience working in particular with "outcrops" - new and growing forms of poverty and social exclusion - providing individuals with a positive role in a world that is changing and making "outcrops" new and growing forms of poverty and social exclusion.



INCA CH
WWW. INCA-SWITZERLAND. CH

The group INCA SWITZERLAND was established in October 2010 by young people involved in different culture fields: art, theatre, science, multimedia art. The group's aim is to stimulate and involve the group members

and other people, particularly disadvantaged or at risk of social exclusion, to develop their skills, evaluate new opportunities, to be open to cooperation through active participation. The group is part of the INCA network: the main objectives are to share, with local and international partners, intervention strategies and working methods based on non-formal education.



ORMA FLUENS (ITALY)
WWW. ORMAFLUENS. IT

The cultural association “Orma Fluens” (OF) has been in operation from 1997 in the fields of art, education, and psychology. Since 1997 we have organised workshops, performances, seminars, education courses, and collaborated with several Universities for education and research purposes. Through a dense network of collaborations and workgroups, OF explores the potentialities of performing arts in different directions: from the social applications of Theatre (with psychiatric patients, disadvantaged people, children), to a specific research on the expressive body by means of new methodologies in dance (butho, contact), and through the most recent digital Technologies whilst always maintaining a contact with traditional arts. Since 2009 OF promotes and organizes, in collaboration with “Sapienza” University of Rome, the biennial Master Programme in “Social Theatre and Dramatherapy”. Orma Fluens’ members have been involved in EU projects since 2005 as trainers, participants, and organizing staff. OF is a proud member of INCA - International Network for Culture and Arts.



PUZZLE (PORTUGAL)

Puzzle has an wide experience in the youth field, concerning animation, entertainment and other artistic areas such as multimedia art. It has been part of INCA Network since its beginnings and has participated in several projects. Puzzles’ people have the knowledge of tools that will help empower this project. One of the main fields of action of Puzzle is to strengthen young artists and their abilities through the contact with other people and the consequent exchange of knowledge.

ARTS, CULTURE AND NON FORMAL EDUCATION

Networking in youth field •

-
-