

## **XVIII SETMANA DE CINEMA FORMATIU**

### **Recursos Humans i Cinema Formatiu**

Núria Rajadell (coord)

**Setmana del 19 al 23 de novembre de 2012**  
**Saló de Graus de la Facultat de Pedagogia**  
**Campus Mundet. Universitat de Barcelona**

#### **Grup GIAD**

Assumpta Aneas, Marián Baqués, Immaculada Bordas, Maria de Borja, Maite Bracamonte, Carles Carreras, Graça Dos Santos, Saturnino de la Torre, Montse González, Ignacio L. Jarne, Albert Lisbona, Núria Lorenzo, Joan Mallart, Ainhoa Mateos, Mari Cruz Molina, Carme Oliver, Urgell Poch, Maria Antònia Pujol, Núria Rajadell, Àngels Renom, Cèlia Romea, Ramona Valls i Verònica Violant

amb la col·laboració de la Fundació Factor Humà

## XVIII Setmana de Cinema Formatiu: RECURSOS HUMANS I CINEMA FORMATIU

Saló de Graus. Facultat de Pedagogia. Edifici Migdia I, 4<sup>a</sup> pl. Campus Mundet. Novembre 2012

<b>Dilluns 19 de novembre de 2012</b>	
Presentació	Presentació de la XVIII Setmana de Cinema Formatiu coordina Grup d'Investigació i Assessorament Didàctic GIAD
MATÍ 10.30 h. Presentació, Projectió i debat	<b>"Up in the air"</b> coordinen de Maria Antònia Pujol i Cèlia Romea
TARDA 19.30 h. Presentació, Projectió i debat	<b>"El guerrero pacífico"</b> coordinen de Maire Bracamonte, Élia López i Maria de Borja
<b>Dimarts 20 de novembre de 2012</b>	
9.30 h. Acte d'inauguració	Dra. Anna Escofet, Degana de la Facultat de Pedagogia Dr. Albert Batalla, Degà de la Facultat de Formació del Professorat Dr. Paulino Carnicero, Director del Dept. de Didàctica i Organització Educativa Dra. Núria Rajadell, coordinadora del Grup GIAD innovació docent
10.00 h. Conferència inaugural	<b>"El cinema com a estratègia formativa per a Recursos Humans"</b> Anna Fornés, directora de la Fundació Motivació i Recursos Humans Núria Rajadell, coordinadora del grup GIAD innovació docent presentació del llibre "Recursos Humanos y Cine Formativo" 2011
MATÍ 10.30 h. Presentació, Projectió i debat	<b>"El método"</b> coordinen Verònica Violant, Marià Baqués i Raül Mudarra
TARDA 17.30 h. Presentació, Projectió i debat	<b>"Hossiers"</b> coordinen Joan Mallart, Ramona Valls i Zoia Bozu
<b>Dimecres 21 de novembre de 2012</b>	
MATÍ 10.30 h. Presentació, Projectió i debat	<b>"Apolo XIII"</b> coordinen Carles Carreras, Carme Oliver i Saturnino de la Torre
TARDA 15.30 h. Presentació, Projectió i debat	<b>"Invictus"</b> coordinen Montse González, Assumpta Aneas i Núria Lorenzo
<b>Dijous 22 de novembre de 2012</b>	
MATÍ 12.30 h. Presentació, Projectió i debat	<b>"Los lunes al sol"</b> coordinen MariCruz Molina i Anòia Mateos
TARDA 17.30 h. Presentació, Projectió i debat	<b>"Margin Call"</b> coordinen Ignacio Jarne i Rosa Borràs
<b>Divendres 23 de novembre de 2012</b>	
MATÍ 10.30 h. Presentació, Projectió i debat	<b>"Mataharis"</b> coordinen Núria Rajadell, Àngels Renom i Graça Costa
TARDA 17.30 h. Presentació, Projectió i debat	<b>"Titanes"</b> coordinen Imma Bordas, Albert Lisbona i Urgell Poch

## **LA IMPORTANCIA DEL CINE PARA APRENDER SOBRE RECURSOS HUMANOS**

**Anna Fornés, directora de Fundació Factor Humà**

Nunca me había planteado lo adecuado que puede llegar a ser el cine para enseñar hasta que hace aproximadamente unos veinte años, como participante de un Seminario sobre Comunicación y conducción de equipos de trabajo coordinado por Paco Sánchez-Almansa, en el que utilizó varias escenas de diversas películas para profundizar en aspectos relacionados con la temática en cuestión. Aunque han pasado muchos años, en mi mente están presentes momentos de ese curso y los aprendizajes que extraje.

Como pedagoga y, también como formadora que fui en mi anterior proyecto profesional, siempre me ha preocupado el hecho de cómo podemos hacer llegar los mensajes de forma que capten la atención de quién los escucha, pero sobre todo, como conseguir que el paso del tiempo no haga olvidar esos mensajes clave que se nos querían enseñar. Porque - y esto cómo se sabe está sumamente demostrado-, lo que recordamos pasado cierto tiempo son aquellas cosas que nos han "impactado". Esto, adaptado al ámbito de la enseñanza, la formación y el aprendizaje, se podría resumir con los siguientes datos: retenemos tan sólo un 10% de lo que leemos, un 20% de lo que nos explican y hasta un 50% si se utilizan materiales multimedia y se interactúa.

Con el paso de los años he ido reafirmando la importancia de la utilización de métodos innovadores que faciliten recordar los mensajes. Hace años alguien me explicó que no había mejor forma de que un estudiante entendiera la figura literaria del silogismo o comparación si no escuchando la canción de Joaquín Sabina "Así estoy yo sin ti". Estoy totalmente de acuerdo.

Soy de la opinión que aquellos que dirigimos personas y equipos también podemos aprender observando películas: para profundizar sobre el liderazgo, por ejemplo, en la escuela de negocios Hartwick de Nueva York se pide a los alumnos que nombren aquellas películas que mejor inspiraron sus dotes de líder. La utilización del cine se ha convertido en un producto de primera necesidad, del mismo modo que el pensamiento de Peter Drucker. Las películas ejercen de catalizadores, presentan problemas, dramas sociales, situaciones de crisis y cambios radicales.

El cine también nos puede servir si estamos en un proceso de coaching: unos reconocidos consultores españoles aconsejan utilizar películas como parte del proceso, donde el coach es la propia narración. Todo proceso de coaching tiene que incluir un momento de reflexión en el que se recojan los puntos fuertes y las oportunidades de mejora, un compromiso serio y realista con un par de objetivos y el seguimiento de un plan de acción para

la consecución de resultados. Hacerlo después de la visualización de una buena película lo hará más fácil.

En el año 2.000 comencé mi colaboración con la *Fundació per a la motivació dels recursos humans* (actualmente Fundació Factor Humà) que había promovido tres años antes Mercè Sala, con la que nos unía nuestra pasión por el cine. Por aquel entonces, ella era ponente de un curso del Colegio de Economistas de Catalunya sobre Dirección de equipos y Liderazgo. Ella siempre finalizaba su conferencia refiriéndose al cine y nombraba diez películas que ella consideraba que eran ideales para profundizar en diferentes aspectos de los recursos humanos.

En el año 1999 se estrenó la película francesa "Ressources Humaines" - Laurent Cantet; nos pareció tan apropiada su temática, que además de utilizarla en el curso del CEC, co-organizamos junto a la Fundació Politècnica de Catalunya, un cine-forum que interesó a muchas personas y del que aprendimos mucho.

En 2003 acompañé a Mercè a dar una conferencia a Lleida, organizada por el Forum 2001. Allí complementé su ponencia sobre Liderazgo hablando de la importancia de la Inteligencia emocional. Utilizamos imágenes de la película Erin Brockovich - Steven Soderbergh, 2000.

El año 2005, desde la Fundació Factor Humà organizamos un teatro-fórum de "El mètode Grönholm"; escuchar a su autor, Jordi Galcerán, explicando cómo se había inspirado para escribir ese magnífico texto y compartir con muchos colegas de RH sobre determinadas prácticas empresariales; fue muy aleccionador.

El año 2006, cuando Mercè pasó a dirigir el Consell del Treball Econòmic i Social de Catalunya, era una asidua conferenciante. Creía tanto en el poder de las imágenes cinematográficas, que se implicó junto Manuel Garín, por aquel entonces estudiante de Cine en la Facultad de Comunicación de la Universitat Pompeu Fabra, para desarrollar un material relacionado los diez temas más relevantes para nosotras del ámbito de los recursos humanos junto a las diez películas más representativas de ellos. Y este fue un poco el origen que derivó en la realización de esta semana de cine formativo centrada en la temàtica de los recursos humanos.

Haber conseguido que el grup GIAD, d'Investigació, Innovació i Assessorament Didàctic, de la Facultat de Pedagogia de la Universidad de Barcelona, coordinado por la profesora Núria Rajadell, a quien agradecemos su gran generosidad, se haya interesado por este material, es un honor para nosotros. Y no habría mejor colofón a esta larga historia que este material se convirtiera en un material útil para la formación de aquellas personas que se dediquen a esta apasionante y difícil tarea que es la función de recursos humanos en las organizaciones.

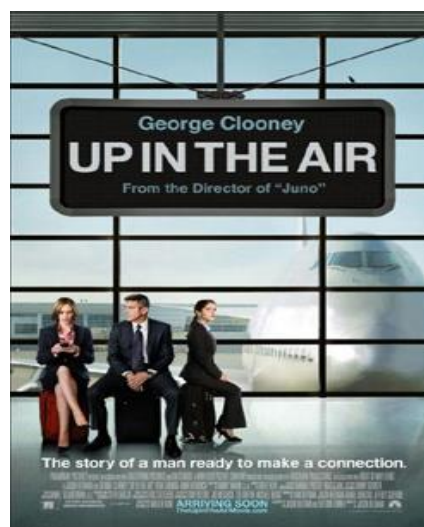
## UP IN THE AIR

coordinen: M. Antònia Pujol i Celia Romea

### I. FITXA TÈCNICA

- **Títol i títol original:** Up in the Air
- **Direcció:** Jason Reitman
- **Producció:** Paramount Pictures/Hard C /The Montecito Picture Company
- **Any de producció:** EEUU, 2009
- **Durada:** 109 minuts
- **Guió:** Jason Reitman, Sheldon Turner. Basat en la novel·la "Up in the Air", escrita per Walter Kirn
- **Fotografia:** Eric Steelberg
- **Muntatge:**
- **Música:** Rolfe Kent
- **Intèrprets:** George Clooney, Vera Farmiga, Anna Kendrick, Jason Bateman, Tamala Jones, J.K.

Simmons, Danny McBride, Chris Lowell, Zach Galifianakis, Steve Eastin, Melanie Lynskey



### II. MODEL O.R.A.

#### **A) OBSERVAR I COMPRENDRE**

##### **1. L'argument**

A Ryan Bingham (George Clooney) el contracten les empreses per reduir les plantilles, perquè és un expert en acomiadar gent. Des de fa temps, Ryan viu despreocupadament viatjant per tot el país. Pot portar tot el que necessita en una maleta amb rodes i és un membre mimat de tots els programes de fidelització de viatgers que existeixen. A més, li falta poc per assolir l'objectiu de la seva vida: acumular una desorbitada xifra de milles recorregudes, el que li donaria accés a un restringit i selecte club. No obstant això, Ryan no té res autèntic al que aferrar-se. En un viatge, es troba amb una atractiva companya (Vera Farmiga), també viatgera recalcitrant, i tot comença a tenir un altra sentit per a Ryan. A la tornada a l'empresa, el seu superior (Jason Bateman), animat per les teories innovadores d'una jove psicòloga experta en eficiència (Anna Kendrick), decideix canviar les modes d'acomiadament, amb la finalitat de tenir més rendiment, amb comiats per videoconferència, la qual cosa genera el desenvolupament de tota la trama del relat, amb unes conclusions ben

interessants. És el moment en el que Ryan comença a meditar sobre el que significaria tenir una llar de debò.

## 2. El director.

Basada en la novel·la del mateix títol escrita per Walter Kirn (2001), Jason Reitman (Montreal, Canadà, 19 de octubre de 1977), cineasta y actor, dirigeix la pel·lícula. Fill del director Ivan Reitman, va passar la major part de la seva infància en els sets de rodatge o als seus voltants. Als deu anys, ja estava fent curts amb la càmera de vídeo domèstic del seu pare. Durant el seu segon any a la Universitat, Reitman va crear una petita empresa de calendaris de taula que li va reportar els diners suficients com per fer el seu primer curtmetratge, *Operation*. El curt tractava del robatori de ronyons i es va presentar al Festival de Cinema de Sundance el 1998. Això va donar lloc a una sèrie de curtmetratges. A principis de 2000, Reitman va fitxar per la productora publicitària, "Tate and Partners". En els cinc anys, des que va començar a dirigir anuncis de publicitat, ha obtingut premis a Cannes, al Addys, així com també el molt reixit "One Show" per *Juno*, el segon treball de Jason Reitman, després de la seva celebrada opera prima *Gràcies per fumar*, convertida en la gran triomfadora del Festival de Roma, on era reconeguda amb el Premi Marco Aurelio a la Millor Pel·lícula. Aquest guardó se suma a l'èxit aconseguit al Festival de Toronto, on va quedar finalista del Premi del Públic, sent una de les sensacions del certamen canadenc.

## Filmografia completa de Ivan Reitman

Any	Títol	
1989	<i>Ghostbusters II</i>	Actor.
1990	<i>Kindergarten Cop</i>	Actor .
1997	<i>Fathers' Day</i>	Actor.
1998	<i>Operation</i>	Director, guionista, productor, actor (curtmetratge)
1999	<i>H@</i>	Director, guionista, actor (curtmetratge)
2000	<i>In God We Trust</i>	Director, guionista, productor, actor (curtmetratge)
2001	<i>Gulp</i>	Director, guionista (curtmetratge)
2002	<i>Uncle Sam</i>	Director, guionista (curtmetratge)
2004	<i>Consent</i>	Director, co-guionista (curtmetratge)
2005	<i>Thank You for Smoking</i>	Director, guionista.

2007	<i>The Office</i>	Director (sèrie de televisió, episodi: "Ad")
		Ad")
	<i>Juno</i>	Director (Academy Award nominación de director novell)
2008	<i>The Office</i>	Director (sèrie televisió series, episodi: "Frame Toby")
2009	<i>Jennifer's Body</i>	Productor.
	<i>Up in the Air</i>	Director, guionista i productor. Nominació de l'Academy Award com a millor director novell per una adaptació al cinema d'una novel·la.
	<i>Chloe</i>	Productor executiu.
2010	<i>Ceremony</i>	Productor executiu.
2011	<i>Young Adult</i>	Director. Productor.
	<i>Jeff, Who Lives at Home</i>	Productor.
2013	<i>Labor Day</i>	Director, Productor, i guionista

## 2. Tema i missatge

Ryan Bingham és l'home d'una organització actual. Ell mai està a l'oficina. Tècnicament, no la té. Té una direcció on ser localitzat pel seu cap. La seva vida està dedicada a visitar les oficines on és reclamat per acomiadar al personal. *Up in the Air* és una pel·lícula per reflexionar, ja que mostra situacions habituals en aquest temps.

Bingham es descriu com un algú contractat per acomiadar a les persones per encàrrec, i així es guanya la vida. Quan les empreses necessiten reduir el nombre de empleats de forma ràpida, però sense desordre, arriba ell i dona la notícia als treballadors. En temps difícils, el seu negoci creix. L'humor de la primera part i l'agilitat visual i narrativa es complementen i s'animen amb la presència de dos personatges femenins, o ell mateix, en diferents moments de la seva carrera professional: l'esplèndida Vera Farmiga i l'Anna Kendrick, per anar derivant cap a altres tons bellament tristos, malenconiosos i molt més autoconscients, que afegeixen al treball de Reitman una ambició que va més enllà de la de fer riure simplement, fins a completar una mirada desolada d'aquest impertèrrit món neocapitalista en què la majoria acabem sent víctimes, fins i tot molts dels que es creuen els depredadors.

No és una comèdia. Si ho fos, seria difícil riure en aquests temps. Tampoc és una tragèdia. És una mirada observadora de com un home fa un treball. Mostra personatges que tenen treballs que involucren persones. A

Bingham li encanta la seva feina perquè sap que assoleix una funció necessària. A ningú no li agrada acomiadar. Però algú ha de fer-lo. Ell té protocols. Convenç a persones a qui no ha vist mai que quedar a l'atur té els seus avantatges i els hi demana que no intentin crear problemes legals a l'empresa. I ho fa modèlicament, sense raons personals, amb psicologia, pragmatisme i mètode. És un professional sense sentit de culpa en la missió més inhumana i repulsiva que existeix. La soledat per a ell no és un punyent farcell, sinó un privilegi adquirit. Està sol, però no se sent sol. Se sent molt content amb si mateix i amb l'eficiència i la brillantor que desplega en el seu treball. Ell no vol una casa. Ell no vol una família. Ell dóna xerrades d'autoajuda sobre com i per què pot descomprimir-se la motxilla de la vida de cada un.

Però encara hi ha una tercera via en la que engrana tot: apareix una principiant tan moderna en els sistemes d'acomiadament –virtuals- com antiga en les relacions amb el sexe oposat. Amb tots aquests motlles, Reitman avança sigil·losament però amb una rotunditat extrema. És una espècie de verí social que se't va introduint amb cautela, sense gairebé sentir, fins que t'ha envaït totalment.

*Up in the air* introdueix elements de comèdia en un argument esgarriós. Es fa amb un talent, una agudeses i una gràcia, admirables. Diàlegs, personatges i situacions porten la marca d'un creador d'alçada. En el dur tràngol que avui dia és la tragèdia de tanta gent, Reitman enfila històries coadjuvants, però enganxades amb fils d'or: el mateix Clooney, potser conscient, potser inconscientment, ha anat tirant a l'abocador tot el que signifiqui compromís o sentiments, cosa que també és el pa nostre de cada dia, en un món en què homes i dones tiren pel seu carril eludint llaços com qui fuig de l'Avern.

## **II RELACIONAR I REFLEXIONAR.**

Hi ha circumstàncies socials i personals semblants a les de la història?  
Hi ha una Barcelona semblant a la de la pel·lícula?  
Què judici mereixen els personatges de la història? I el protagonista?

## **III APLICAR.**

**Preguntes per al debat:**

La presentació de la pel·lícula servirà per motivar la seva visió. Pot fer-se una breu al·lusió a:

- El director
- Els actors
  
- Els personatges
- L'espai i el temps en què es presenta la ficció.
- La fotografia
- La música.

Després de veure el film, poden ser els espectadors qui comencin a opinar sobre el que han vist.

- Resum dels elements més importants.
- ¿Què és el que més els ha impactat?
- Importància concedida als aspectes estètics: la imatge, l'acció dels dels personatges.
- Quin paper juga la música a la pel·lícula?
- Quines emocions suscita la història?
- Quins valors es destaquen?
- Què es denuncia?
- Com es connecten a la pel·lícula amor, humor i horror?
- Es presenta una situació lògica?
- Què pretén mostrar la història relatada?
- La història és optimista o pessimista

### **Activitats específiques**

Aquests elements suggereixen una sèrie d'activitats didàctiques que permeten una millor interpretació del missatge. Però per suggerir activitats específiques, establim una certa ordenació del procés.

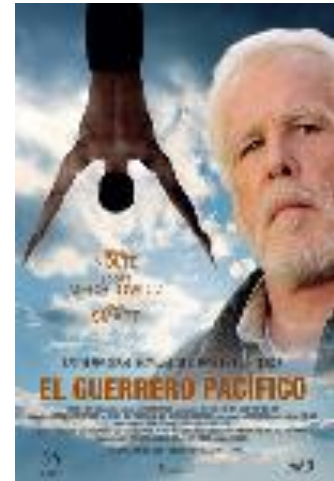
1. Visió de la pel·lícula.
2. Interpretar el significat d'algunes seqüències de la pel·lícula.
3. Identificació de l'època històrica que es relata.
4. Identificació del lloc geogràfic en què es desenvolupen els fets.
5. Avaluació dels elements ètics de la història.
6. Elements de la història que conviden al desenvolupament de la imaginació i la creativitat. L'espai?, el temps?, l'actuació dels personatges?
7. Quins aspectes de la història motiven a una actuació emotiva dels personatges?

## **EL GUERRERO PACÍFICO**

coordinen: Maria de Borja, Maite Bracamonte i Èlia López

### **I. FITXA TÈCNICA**

- **Títol original:** Peaceful Warrior
- **Direcció:** Víctor Salva
- **Realització:** 2006. EE.UU
- **Gènere:** Drama autobiogràfic
- **Guió:** Kevin Bernhardt. Adaptació del best seller "Way of the Peaceful Warrior" ("El camí del Guerrero Pacífic") de Dan Millman
- **Durada:** 121 minuts
- **Fotografia:** Sharone Meir
- **Música:** Sebastián Arocha-Morton i Bennet Salvay
- **Intèrprets:** Nick Nolte (Sòcrates), Scott Mechlowicz (Dan Millman) i Amy Smart (Joy).



### **II. MODEL O.R.A.**

#### **ARGUMENT**

Dan Millman (Scott Mechlowicz) és un jove esportista d'èxit, un gimnasta d'èlit que creu tenir-ho tot i ser feliç a la vida: fama, diners i noies. La seva vida canviarà quan té un accident de moto que li frustra les seves expectatives, ja que el deixa amb la cama dreta fracturada i acaba en un hospital completament destrossat i amb dificultats per tornar a competir. Els seus somnis olímpics es trenquen, la seva vida és frustrada i es troba desanimat; però el destí l'hi ofereix una segona oportunitat quan coneix a un misteriós home que es diu Sòcrates (*Nick Nolte*) en una betzina i a Joy (*Amy Smart*), una bonica noia. Ells dos l'ajudaran a tenir una nova vida, a trobar-se a si mateix, transformant-se en un guerrero pacífic i en un gran gimnasta olímpic.

#### **A) OBSERVAR I COMPRENDRE**

- Quin és el missatge que creus que hi ha en aquesta pel·lícula (exaltació o crítica de valors personals i socials)?
- Quin context, ambient, situacions i societat descriu la pel·lícula?
- Quins personatges (rols, valors, situacions, etc) es donen?
- Com s'estableixen les relacions entre el jove protagonista i les persones del seu entorn?

- Quina relació té en Sòcrates (Nick Nolte) amb en Sòcrates, el filòsof grec?
- Nick Nolte brilla amb sobrietat en el seu rol de savi instructor i Scott Mechlowicz li dóna verisimilitud a aquell jove arrogant, competitiu i ambiciós que, de sobte, se sent tocat per una persona que la vida li ha posat en el seu camí. Què n'opineu?
- Quin mètode utilitza en Sòcrates perquè el jove gimnasta trobi les respostes als seus dubtes?
- Quin tipus de coneixement descobreix?
- On es troba aquest coneixement?
- Pel·lícula d'autocreixement personal, el descobriment del nostre interior com a persona. Conèixer a una persona que ajudi a adquirir valors de vida i per a la vida. Veure les coses d'altres perspectives. Què n'opineu?
- Quin cost té la fama?
- Els aspectes físics són els que s'han de sotmetre a durs entrenaments?
- Què opineu de la següent frase: "Em considero a mi mateix un guerrer pacífic, perquè les veritables batalles tenen lloc a l'interior" (Sòcrates)?
- Què n'opineu d'expressions tal com: "*Sacar la basura de la mente, la basura es todo lo que te separa del aquí y ahora*", "*No hay en la vida momentos ordinarios*".
- Què et suggereixen paraules com la paradoxa, l'humor i el canvi?
- Què et suggereixen les preguntes que fa en Sòcrates al final de la pel·lícula: On ets?, Quina hora és? i Què ets?
- On trobem els mestres que guien? Com són?(en relació a l'edat, la formació, els valors, etc.)
- Què és més important el camí o el destí final?
- Què es pot aprendre de les autobiografies?
- Quines idees o aspectes educatius o de formació suggereix la pel·lícula?
- Quines estratègies, situacions o simbolismes utilitza?
- Quina creus que és la intenció d'aquesta pel·lícula?
- Què creus que vol aconseguir?
- Sobre el llenguatge cinematogràfic: so, llum, color, paisatges, llenguatge simbòlic, plans cinematogràfics que s'utilitzen, contrastos,...

## B) RELACIONAR

- Com interpretes l'argument i les escenes rellevants en relació al tema i missatge de la Setmana de Cinema Formatiu?
- Creus que actualment es pot donar una situació com la que es mostra a la pel·lícula?

- Creus que una situació així és possible i per què?
- Creus que hi ha alguns fets, escenes o idees que es poden relacionar amb accions, valors, aspectes educatius o de formació?
- Quines idees t'ha suggerit per aplicar al món educatiu?
- Creus que es pot relacionar aquesta pel·lícula amb lectures realitzades o amb altres pel·lícules que has vist?
- Què podem aprendre d'aquesta pel·lícula per a la vida quotidiana o professional?

### **C) APLICAR. TRACTAMENT DIDÀCTIC**

- Per quin tipus de cicle, curs, matèria, trobada, xerrada, ambient, situació o grup de persones seria útil aquesta pel·lícula?
- Qui serien els destinataris?
- En quines situacions formatives la projectaries?
- Quins objectius de formació suggereixes i que podries aconseguir visionant aquesta pel·lícula?
- Amb quin contingut de formació pedagògica, inicial o permanent creus que pot estar relacionada la pel·lícula?
- Quines activitats suggereixes?
- Com ho plantejaries o aplicaries?
- Per aprofundir, quines pel·lícules, lectures o quins altres documents utilitzaries?
- Quins comentaris i crítiques han hagut de la pel·lícula?
- Quina valoració de la pel·lícula en faries?
- Què opines de l'obra literària en què es basa?
- A partir de la pel·lícula o en relació amb ella, quines activitats dissenyaries per poder aprendre?

### **III. QÜESTIONS PER AL DEBAT**

- És important la fama?
- Quins valors donen sentit a la nostra vida?
- Hem conegut a persones que ens han fet veure la vida diferent?
- En relació al *coaching*, que n'opines?

#### **IV. REFERÈNCIES**

##### **Bibliografia**

- Millman, D. (2001). El camí del Guerrer Pacífic. Barcelona: Swami.
- Torre, S. de la (coord) (1996). El cine formativo. Una estrategia innovadora para docentes. Barcelona: Octaedro.

##### **Webgrafia**

- [www.asescoaching.org](http://www.asescoaching.org) (ASESCO - Associació Espanyola de Coaching)
- [www.aepcocoaching.com](http://www.aepcocoaching.com) (AEPCO – Associació Espanyola de Professionals del Coaching Ontològic)
- [www.viacoach.com](http://www.viacoach.com)
- [www.coachcongress.com](http://www.coachcongress.com)
- [www.danmillman.com](http://www.danmillman.com)
- [www.spiritualvision.es](http://www.spiritualvision.es)
  
- Per veure el tràiler de la pel·lícula:  
[www.isaanent.com/ficha.php?idpelicula=5](http://www.isaanent.com/ficha.php?idpelicula=5)
- [http://ca.wikipedia.org/wiki/Entrenament\\_personal](http://ca.wikipedia.org/wiki/Entrenament_personal)

## EL MÉTODO

coordinen: Verònica Violant, Raül Mudarra i Marian Baqués

### I. FITXA TÈCNICA

- **Títol i títol original:** El Método (adaptación cinematográfica de la obra teatral de Jordi Galcerán "El Método Grönholm")
- **Direcció:** Marcelo Piñeyro
- **Producció:** Alquimia Cimena
- **Realització:** 2005. Argentina
- **Durada:** 115 minuts
- **Guió:** Marcelo Piñeyro, Mateo Gil
- **Fotografia:** Alfredo Mayo
- **Gènere:** Drama



### II. MODEL O.R.A.

#### **A) OBSERVAR I COMPENDRE**

##### **- Què: tema i argument**

Siete aspirantes a un alto puesto ejecutivo se presentan a una prueba de selección de personal para una empresa multinacional en un rascacielos de oficinas del complejo Azca. Entre ellos, las personalidades más dispares: el triunfador, el agresivo, la mujer insegura, el crítico, el indeciso... Tras un laberinto de formularios, acreditaciones y demás burocracia empresarial, los siete participantes se encuentran juntos en una fría sala a la que les ha conducido una secretaria, esperando a que de comienzo el proceso de selección... Desde ese instante, y en un clima de tensa competitividad, la inseguridad de los participantes se convertirá en miedo y dudas y estos a su vez en un estado de paranoia general. Tras presentarse con recelo los unos a los otros, se preguntarán si están siendo observados por cámaras o por qué la Compañía ha infiltrado un psicólogo entre ellos que les está ya examinando.

##### **- Per què: missatge que suggereix (exaltació o crítica de valors personals i socials)**

Uno de los aspirantes hace alusión a un método de pruebas, similar al que sugieren, que se lleva en práctica en Estados Unidos.

A partir de ese momento, los siete aspirantes al puesto serán sometidos a una serie de pruebas psicológicas con las que se pretende deducir cual de ellos posee el perfil que mejor encaja con los requisitos del voraz mundo empresarial.

- **On: context, ambients, situacions, i societat que descriu**

Situado en Madrid, en el Paseo de la Castellana, con la manifestación de miles de personas, fuerzas de seguridad anti-disturbios en las calles.

- **Qui: personatges (rols, valors, situacions en les que es troben)**

Siete personajes serán los protagonistas de la película

- **Com: estratègies, situacions, simbolismes que s'utilitzen**

A lo largo de un día, los aspirantes pasarán de las bromas y el juego inocente a las agitadas discusiones y las supuestas hipótesis y situaciones, donde se pondrá a prueba la personalidad de cada uno y la manera en que se relacionan con los demás.

En este claustrofóbico clima de máxima desconfianza y absoluta falta de escrúpulos, se crearán alianzas, se producirán disputas, se revelarán secretos, se destaparán pasados...

Y así, poco a poco, se irán eliminando participantes en lo que pasará a ser una mera y fría lucha por la supervivencia, nítido espejo del desalmado panorama laboral fuera de esas paredes de cristal y hormigón, en cualquier país capitalista participe en esta, nuestra economía global.

Salgado en su crítica escribe sobre la película: "La película sabe conjugar la intriga y la inquietud que provocan las sucesivas eliminaciones, con una crítica acerba a un sistema que devora a sus elegidos y resulta cuestionable en su misma esencia. Apoyándose en un grupo de actores que en esta ocasión brilla sin excepciones –Carmelo Gómez, Adriana Ozores, Eduard Fernández, Najwa Nimri, Eduardo Noriega, Ernesto Alterio, Natalia Verbeke, Pablo Echarri- y a los que se sigue desde cerca, Piñeyro y Gil logran que nos interese por los involucrados en el "método", que nos planteemos preguntas ineludibles como trabajadores, y que cuestionemos esa "normalidad" social y económica que sufrimos a diario como si fuera inevitable. Una película combativa, que no chirría prácticamente en ningún momento, y que mantiene un ritmo envidiable a lo largo de sus dos horas de metraje. Muy recomendable"

## B) RELACIONAR

- Qué elementos sociales influyen en el desarrollo de la película?
- ¿Cómo van apareciendo los diferentes aspirantes y qué hacen que sean escogidos? ¿Qué relaciones existen anteriormente entre ellos, durante la selección y a posterioridad de la selección?
- ¿Qué elementos pedagógicos están implícitos en la prueba de selección?
- ¿Cuáles son los elementos implícitos respecto a las estrategias comunicativas?
- ¿Qué valores éticos se mueven en la película? ¿Qué situaciones de inflexión piden la reflexión desde las normas/valores éticos?

### **C) APLICAR. TRACTAMENT DIDÀCTIC**

- **Sentit i destinataris:** Imagina que has de aplicar la estrategia de selección planteada en la película. Define el curso en el que lo llevarías a cabo y las características del alumnado.
- **Objectius:** ¿Qué objetivos te planteas para la aplicación de la estrategia de la película?. Propón diferentes estrategias con las que se puedan conseguir los mismos objetivos.
- **Contingut:** Qué contenidos pedagógicos podemos conseguir con la película y cuales propones para los contenidos respecto a los objetivos desarrollados.
- **Metodologia:** ¿qué estrategias didácticas se plantean a lo largo de la película? ¿en qué situaciones aplicarías la estrategia de selección planteada en la película?
- **Documentació:** Dossier y Ficha del "model ORA".

### **III. QÜESTIONS PER AL DEBAT**

- Valor educativo de la estrategia aplicada en la película
- La comunicación como forma de vehicular los sentimientos y las ideas
- La ética de las estrategias de selección de personal
- Valores implícitos es situación competitiva

### **IV. REFERÈNCIES**

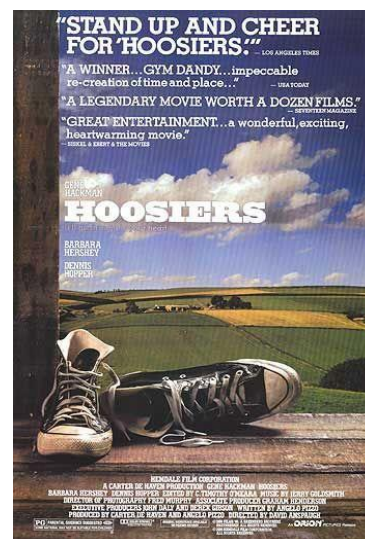
[http://www.cine5x.com/pelicula/el\\_metodo\\_gronholm/imagen\\_de\\_el\\_metodo\\_gronholm\\_7/](http://www.cine5x.com/pelicula/el_metodo_gronholm/imagen_de_el_metodo_gronholm_7/). Consultado en noviembre de 2012.

## HOOSIERS. MÉS QUE ÍDOLS

coordinen: Joan Mallart, Zoia Bozu i Ramona Valls

### I. FITXA TÈCNICA

- **Títol original:** Hoosiers. Més que ídols
- **Direcció:** David Anspaugh
- **Realització:** 1986. EEUU
- **Gènere:** Drama
- **Guió:** Angelo Pizzo
- **Durada:** 110 minuts
- **Intèrprets:** Gene Hackman, Barbara Hershey, Denis Hopper, Sheb Wooley, Chelcie Ross, Fern Persons
- **Producció:** Carter de Haven
- **Fotografia:** Fred Murphy
- **Música:** Jerry Goldsmith



### II. MODEL O.R.A.

#### **ARGUMENT DE LA PEL·LÍCULA**

«Based on the true story of a small-town Indiana team that made the state finals in 1954, this movie chronicles the attempts of a coach with a spotty past, and the town's basketball-loving drunk to lead their high school team to victory».

Aquesta pel·lícula podria anar destinada a un alumnat de secundària (més grans de 13 anys) i de Batxillerat, també per a estudiants de l'àrea d'educació, pedagogs, educadors socials, professorat en general. Presenta continguts sobre el treball d'equip, la vida esportiva, la disciplina, els valors de l'esforç i les relacions dels subjectes entre, grups d'iguals, entorn educatiu, familiar i social més ampli. Especialment es mostren les relacions entre l'entrenador i els jugadors, bona comparació de les relacions que cal establir entre educador i educands.

Va ser escollida pels lectors del diari *USA Today* com la millor pel·lícula esportiva de tots els temps. Nominada a dos Òscars, aquesta història sobre l'equip de bàsquet d'un institut que aspira a jugar el campionat de l'estat, és plena d'emoció i acció. Destaca la fotografia que capta molt bé el ritme del joc i les intenses i commovedores actuacions dels protagonistes. La pel·lícula redefineix el cinema d'aquest gènere amb el seu realisme que fa creïbles els personatges.

Després d'un passat molt accidentat en què va ser expulsat d'un equip de bàsquet per comportament violent i després de passar 10 anys a la marina, Norman Dale és contractat per entrenar un equip escolar de bàsquet. Sap que això representa per a ell una última oportunitat, així com també ho és per a l'equip que va a entrenar. En incorporar-se a la feina ha d'aguantar el rebuig inicial per part dels jugadors i d'alguns pares, d'un antipàtic professor i de bona part de la comunitat. Arriben a intentar fer-lo fora i voten la seva expulsió. Però Dale, que és un home ple d'energia i d'una gran passió per l'esport, no es desanima i persevera amb constància. Sap que guanyar-se la confiança de l'equip és només una part de la batalla en un món en el qual els equips petits i febles poden acabar jugant contra rivals de primera. Fins i tot un foraster amb constància i tenacitat pot aixecar la moral de tota una comarca. El conjunt reflecteix molt bé la societat americana de l'època.

Els valors transmesos són clars i demostren que a l'esport s'hi poden trobar tant baixes passions com elevats valors individuals i socials. A la pel·lícula s'hi veuen totes dues versions, inclosa certa dosi de violència verbal i física, però predomina al capdavant la dimensió humana destacant per sobre de tot el valor de l'equip i de l'entrenador que vol el millor per als joves i no només guanyar partits. Se'n poden extreure moltes conclusions educatives i didàctiques.

### **A) OBSERVAR I COMPRENDRE**

- Quin és el tema i l'argument de la pel·lícula una mica més desenvolupat, segons la teva visió personal?
- Quin és, al teu parer, el missatge que et suggereix el film?
- Quins valors personals o socials apareixen clarament encarnats en els personatges? En quins personatges apareix cada valor?
- Descriu l'ambient, algunes de les principals situacions i la societat en general que es pot veure a la pel·lícula.
- Explica les idees i escenes principals que destacaries de la pel·lícula.
- Fes algun comentari més tècnic sobre el llenguatge cinematogràfic utilitzat en relació, per exemple a la música, el so, la llum i el color, les escenes i els plans cinematogràfics.

### **B) RELACIONAR**

- Veus punts de contacte entre la funció d'un entrenador i la d'un professor?
- I també trobes diferències importants entre ambdós?
- Coneixes algun cas relacionat?
- Has viscut tu mateix o tu mateixa situacions esportives

- interessants?
- Explica'n una breument.
  - Com era l'ambient a l'equip? A quins valors es donava preferència?
  - Com eren les relacions entre jugadors a l'equip?
  - I les relacions amb l'entrenador?
  - Què podem aprendre per a la nostra vida quotidiana o professional?
  - Busca alguna conclusió de la pel·lícula que sigui de tipus educatiu.

### C) APLICAR. TRACTAMENT DIDÀCTIC

- **Sentit i destinataris:** Podria plantejar-se el visionat d'aquesta pel·lícula en algun curs de primària o secundària? En quins cursos o en quines matèries?
- **Objectius:** Quins objectius de formació suggereixes i què podries aconseguir visionant aquesta pel·lícula?
- **Contingut:** Amb quin contingut de formació pedagògica, inicial o permanent creus que pot estar relacionada?
- **Activitats suggerides:** Proposa tres activitats didàctiques a partir de la pel·lícula, especifica el curs al qual anirien adreçades i la seva durada.
- **Metodologia:** Com plantejaries o aplicaries aquestes activitats?
- **Documentació:** Proposa algun text o alguna lectura, llibres sencers o fragments, poemes, cançons etc. que podrien servir per treballar la pel·lícula.
- **Avaluació:** Com avaluaries els aprenentatges adquirits?
- **Altres temes didàctics que es poden tractar amb aquesta pel·lícula.** Per exemple:
  - o Autoritat moral de l'entrenador.
  - o Paper motivador de l'entrenador.
  - o Gestió dels conflictes.
  - o Integració escolar.
  - o Educació en valors.
  - o Educació cooperativa.
  - o Treball en equip.
  - o ... (trobeu-ne dos o tres més)

### III. QÜESTIONS PER AL DEBAT

- Valor educatiu de l'esport ben entès, treball en equip i valors morals
- Quan a l'esport s'hi barregen altres temes pot resultar molt negatiu
- Sous astronòmics dels esportistes professionals en temps de crisi...

- Entrenadors famosos, estils dels entrenadors i dels professors

#### **IV. DOCUMENTACIÓ**

##### **Bibliografia, webgrafia i cinematografia**

Altres pel·lícules d'esports amb valors

- Invictus (Clint Eastwood, 2009)
- Carros de fuego (Hugh Hudson, 1981)
- Titanes. Hicieron historia (Boaz Yakin, 2000) Futbol americà
- Coach Carter (Thomas Carter, 2005)
- Evasión o victoria (John Huston, 1981)
- La soledad del corredor de fondo (Tony Richardson, 1962)

Albrecht, Karl (2006). Inteligencia social La nueva ciencia del éxito. Barcelona: Vergara.

Alastrué, Pere (2011). L'educació en valors a través de l'esport.

Barcelona: Diputació de Barcelona. Disponible a:

<[http://www1.diba.cat/libreria/pdf/fullejar/49012\\_fullejar.pdf](http://www1.diba.cat/libreria/pdf/fullejar/49012_fullejar.pdf) > [Consulta 10 de novembre de 2012]

Goleman, Daniel (2007). Inteligencia social. La nueva ciencia de las relaciones humanas. Barcelona: Kairós.

<<http://es.scribd.com/doc/7166209/Inteligencia-Social-Goleman>> [Consulta 10 de novembre de 2012].

Prats, Ferran (2005). Valors de l'esport i l'Olimpisme: Educació Olímpica.

<<http://www.xtec.cat/sgfp/licencias/200405/memories/973m.pdf>> [Consulta 10 de novembre de 2012]

Turró i Ortega, Guillem (2011). Esport, educació i valors: una proposta humanista. Temps d'Educació, n. 40, pp. 263-278.

Turró i Ortega, Guillem (2011). Pedagogia, esport i valors. Barcelona: Premi Joan Profitós d'assaig pedagògic.

Van Eyle, Jil (2007). Teaming, trabajar en equipo para cambiar el mundo. Barcelona: RBA.

Hoossiers: <<http://www.filmaffinity.com/es/film860926.html>> [Consulta 10 de novembre de 2012].

## **APOLO XIII**

coordinen: Carles Carreras, Saturnino de la Torre i Carme Oliver

### **I. FITXA TÈCNICA**

- **Títol original:** Apollo XIII
- **Direcció:** Ron Howard
- **Realització:** 1995. EEUU
- **Gènere:** Drama i Aventura espacial dels anys 70, basat en fets reals
- **Guió:** William Broyles i Al Reinert (basat en la novel·la de James Lovell)
- **Durada:** 140 minuts
- **Intèrprets:** Tom Hanks, Ed Harris, Kevin Bacon, Gary Sinise, Bill Paxton, Kathleen Quinlan, Miko Hugues
- **Producció:** Imagine Entertainment
- **Fotografia:** Dean Cundey
- **Música:** James Horner



### **II. MODEL O.R.A.**

#### **A) OBSERVAR I COMPENDRE**

##### **- Argument**

L'Apolo XIII inicia el seu viatge a la Lluna l'abril de 1970. Quan és a punt d'arribar al seu destí, es produeix una explosió en l'espai que els fa perdre oxigen i, a més, canvia el rumb de la nau. La situació dels tripulants es fa desesperada quan l'oxigen comença a esgotar. Mentrestant, el món sencer viu pendent del desenllaç de tan angoixant aventura.

La pel·lícula mostra una versió bastant fidel als fets tal com van succeir històricament. Permet apreciar la importància del bon funcionament d'un grup efectiu de treball davant d'una situació crítica.

##### **- La història**

Dentro del programa Apollo de la NASA<sup>1</sup>, Apollo XIII fue la séptima misión. De las 18 misiones que tuvo el Programa, la primera (AS 201) constituyó un éxito parcial, siendo un éxito las dos siguientes<sup>2</sup>. La cuarta (Apollo I) fracasó

<sup>1</sup> El Programa Apollo se inicia en julio de 1960 y concluye en diciembre de 1972

estando todavía en proceso de pruebas, muriendo los tres astronautas. Era

la primera misión que iba a ser tripulada. Luego vendrían todavía las misiones no tripuladas Apollo IV, V y VI. Entre octubre de 1968 y mayo de 1969 tienen lugar los lanzamientos tripulados de los Apollo VII, VIII, IX y X. Todos ellos constituyen un éxito. Finalmente, es lanzado el Apollo XI<sup>3</sup>, el primero en alunizar. La primera vez que el ser humano pone el pie en la luna. El Apollo XII fue el siguiente<sup>4</sup> y realizó un aterrizaje de precisión.

Como ya se ha dicho, Apollo XIII fue la 7ª misión tripulada del Programa, y la tercera que tenía previsto alunizar. Tras ella vendrían todavía ocho misiones: los Apollo XIV, XV, XVI, XVII, SL 2, SL 3, SL 4 y Apollo-Soyuz ASTP<sup>5</sup>.

Centrándonos pues en Apollo XIII, su módulo de mando se llamaba Odyssey, y su módulo lunar, Aquarius. Ésta nave fue lanzada del Centro Espacial Kennedy, Florida, el 11 de abril de 1970, a las 13:13 horas<sup>6</sup>. Su misión consistía en explorar la formación Fra Mauro –con un cráter de 80 km. de diámetro que se localiza en su interior-. Tenía previsto el alunizaje para el día 15.

La misión empezó con un pequeño incidente: durante el vuelo de la segunda etapa, el motor central se apagó dos minutos antes de lo previsto. Los cuatro propulsores externos estuvieron encendidos más tiempo para compensarlo, y el vehículo continuó hacia una órbita exitosa.

---

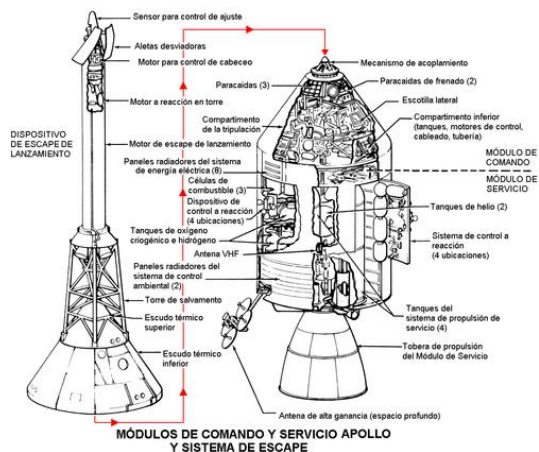
<sup>2</sup> AS 202 y AS 203

<sup>3</sup> El día 20 de julio de 1969. Los astronautas fueron: Neil Armstrong, Edwin E. Aldrin y Michael Collins. Los dos primeros se pasearon durante 2,5 h. por la superficie lunar.

<sup>4</sup> Lanzado el 14 de noviembre de 1969

<sup>5</sup> Este último fue lanzado el 15 de julio de 1975.

<sup>6</sup> El vuelo fue comandado por James A. Lovell con John L. “Jack” Swigert como piloto del módulo de comando y Fred W. Haise de piloto del módulo lunar. Swigert suplió al piloto original del modulo de comando Ken Mattingly, a quién el médico de vuelo mantuvo en tierra debido a que se contagió de sarampión.



Rumbo a la luna, A los dos días del despegue, aproximadamente a 200.000 millas (321.868,8 km) de la tierra el Control de Misión le pidió a la tripulación que encendieran los ventiladores de los tanques de hidrógeno y oxígeno, los cuales estaban destinados a estratificar los contenidos criogénicos e incrementar la precisión de las lecturas de cantidades. Aproximadamente 93 segundos después los astronautas escucharon una gran explosión, acompañado de fluctuaciones en la energía eléctrica. La tripulación inicialmente pensó que un meteorito había chocado con el módulo lunar. Pero lo que en realidad pasó fue que el tanque de oxígeno número 2, uno de los dos tanques ubicados en el módulo de servicio había explotado. Un aislamiento de teflón dañado en los cables que iban a los ventiladores dentro del tanque 2 permitió que los cables hicieran cortocircuito. El fuego resultante incrementó la presión más allá de su límite y el domo del tanque se rompió, llenando la bahía de células de combustible (Sector 4) con oxígeno que se expandió rápidamente.

La presión dentro del compartimento expulsó las tuercas que mantenían atornillado el panel de aluminio que cubría el Sector 4, el cual al explotar probablemente le causó daños menores a la antena utilizada para comunicaciones trans lunares. Las comunicaciones y la telemetría a tierra se perdieron por 1.8 segundos, hasta que el sistema se corrigió automáticamente pasando de modo banda corta a banda ancha.

El choque mecánico forzó a las válvulas de oxígeno a cerrarse en las celdas de combustible números 1 y 3, lo cual solo permitió que operaran por 3 minutos. El choque también causó ya fuere una ruptura parcial de una línea del tanque de oxígeno 1 o causó que su válvula de paso tuviera una fuga, permitiendo que su contenido se escapara al espacio exterior durante los siguientes 130 minutos, vaciando por completo el suministro de oxígeno del módulo de servicio.

Como las celdas de combustible combinaban hidrógeno y oxígeno para generar electricidad y agua, la celda de combustible número 2 finalmente se desactivo y dejó a los módulos de comando y servicio del Apolo con limitada energía de las baterías. La tripulación se vio forzada a apagar el modulo de comando completamente y a usar el módulo lunar como "bote salvavidas". Esto fue sugerido durante una simulación de entrenamiento pero no fue considerado como un posible escenario. Sin la disponibilidad del módulo lunar, el accidente hubiera sido fatal.

El daño en el módulo de servicio hizo que un alunizaje fuese imposible, así que el director de vuelo<sup>7</sup> inmediatamente abortó la misión. Los planes de aborto existentes, hechos en 1966, fueron evaluados; el plan más rápido era una trayectoria de aborto directo, la cual requería usar el motor del módulo

de servicio para lograr un gran cambio en la velocidad para esencialmente cambiar la trayectoria de la nave. A pesar de que éste plan llevaría a los hombres de manera más rápida a casa y con la menor pérdida de insumos, era altamente impráctico por las siguientes razones:

- Era práctico sólo en una etapa temprana de la misión, antes de que la nave entrara a la esfera gravitacional de la Luna, lo cual ya le había sucedido al Apolo 13 en el momento del accidente.
- No había manera práctica de obtener energía eléctrica para encender el motor.
- Se temía que si el tanque de oxígeno explotó el motor hubiese resultado dañado, impidiendo que el motor fuese encendido de manera segura.

Por éstas razones, Kranz y el director de vuelo adjunto<sup>8</sup> eligieron un regreso libre circumlunar, utilizando la gravedad de la Luna para regresar la nave hacia la tierra, acelerando un poco la nave antes del apoastro para ayudar a acelerar el regreso. Sin embargo, el Apolo 13 ya había dejado su trayectoria de regreso libre inicial posteriormente en la misión, como requerimiento para el alunizaje que estaba planeado en Fra Mauro. Por esa razón, la primera orden fue restablecer la trayectoria por medio de un pequeño impulso del sistema de propulsión del módulo lunar. El motor de descenso fue utilizado nuevamente para la aceleración antes del Apoastro. Se encendió solo una vez más para una corrección menor de la trayectoria.

Para lograr un regreso seguro se requirió que tanto la tripulación como el personal de apoyo actuaran con gran ingenio bajo extrema presión. Los suministros del módulo lunar estaban previstos para mantener a dos personas por tan solo dos días y no a tres personas durante cuatro días. El

---

<sup>7</sup> Gene Kranz

<sup>8</sup> Chris Kraft

oxígeno era el menor suministro crítico, ya que el módulo traía suficiente como para re-presurizar el módulo lunar después de cada actividad extra-vehicular. A diferencia de los demás módulos, que eran impulsados por celdas de combustible que producían agua como subproducto, el módulo lunar era impulsado por baterías de óxido de plata, así que la energía eléctrica y el agua (utilizada para enfriar el equipo y para beber) eran suministros críticos. Para mantener los sistemas de soporte de vida y de comunicaciones operacionales hasta el regreso, el módulo lunar fue reducido a los niveles de energía más bajos posibles.

El limitado hidróxido de litio que servía para eliminar el dióxido de carbono era un problema serio. Los suministros de LiOH internos del módulo lunar no eran suficientes para mantener a la tripulación hasta el regreso y el remanente estaba guardado en la etapa de descenso, fuera de alcance. El módulo de comando tenía una cantidad adecuada de contenedores de LiOH,

pero estos eran incompatibles con el módulo lunar. Los ingenieros en tierra improvisaron una forma de unir los contenedores con forma de cubo del

módulo de comando a las entradas cilíndricas del módulo lunar, llevando aire por medio de una manguera. Los astronautas llamaron a éste dispositivo "el buzón".

Otro problema que debía resolverse para lograr un regreso seguro era conseguir un encendido completo del módulo de comando apagado, de la nada; cosa que nunca se había hecho en vuelo. El controlador de vuelo<sup>9</sup>, con ayuda del astronauta Mattingly y muchos ingenieros y diseñadores, tuvo que inventar un nuevo protocolo para lograr esto con el suministro limitado de energía y el tiempo tan corto. Esto fue demasiado complicado por el hecho de que los reducidos niveles en el módulo lunar causaron que la temperatura descendiera considerablemente. El módulo de comando sin energía, se enfrió a tal grado que el agua se empezó a condensar en las superficies sólidas, causando preocupación de que este hecho pudiera dañar los sistemas eléctricos cuando se reactivaran. Esto resultó no ser un problema, en parte por las extensivas mejoras en el aislamiento eléctrico aplicadas después del fuego en el Apolo I.

Al acercarse a la Tierra, la tripulación separó el módulo de servicio para tomar fotos que serían utilizadas en análisis posteriores. Fue en ese momento que la tripulación se sorprendió al ver por primera vez que el panel del Sector 4 había desaparecido. De acuerdo con los analistas, estas fotos mostraban también daños en la antena.

Finalmente la tripulación separó el módulo lunar Aquarius, dejando el módulo

---

<sup>9</sup> John Aaron

de comando Odissey para comenzar su solitaria entrada través de la atmósfera. Una entrada lunar normal está acompañada por cuatro minutos sin comunicaciones, periodo al que se le llamó "velo negro" y que es causado por la ionización del aire alrededor del módulo de comando. La posibilidad de un daño al escudo térmico, causada por la ruptura del tanque de oxígeno, elevó la tensión durante el velo negro, el cual tomó 33 segundos más de lo normal.

Sin embargo, Odissey re-estableció el contacto por radio y amerizó a salvo en el Pacífico Sur, al sureste de la Samoa Americana y a 6.5 km del barco de recuperación. Consiguieron llegar a salvo a la Tierra el día 17 de abril.

La tripulación estaba en buenas condiciones exceptuando a Haise, quién sufría de una seria infección en el tracto urinario por la falta de agua. Para evitar alterar la trayectoria de la nave, se le ordenó a la tripulación parar la tirada de desperdicios urinarios.

Finalmente sería Apollo XIV quien alunizaría en Fra Mauro.

## II RELACIONAR I REFLEXIONAR.

"Houston, tenemos un problema". Con esta histórica frase, tan lacónica como serena, James A. Lovell (Tom Hanks), comandante del Apollo XIII, informaba al Centro Espacial Kennedy, de Florida, de la explosión ocurrida en la nave. A partir de aquí se inicia una carrera contrarreloj cuyo premio consiste en poder salvar la vida en una situación extremadamente difícil, que sólo se encuentra al alcance, no sólo de individuos, sino de equipos perfectamente preparados para ofrecer resultados a nivel de excelencia.

La exposición detallada de los sucesos ocurridos durante el vuelo del Apollo XIII, afortunadamente con final feliz, permite apreciar las características de un equipo de alto rendimiento, de un equipo preparado para hacer frente a situaciones críticas, de emergencia, y poder responder ante ellas a partir de una sólida formación. Los miembros del equipo deben tener competencias profesionales ante el manejo de situaciones críticas:

- Técnicas reductoras de ansiedad
- Estrategias de autorregulación cognitiva
- Habilidades en la gestión de su tiempo
- Estrategias de solución de problemas
- Habilidades de Comunicación e Información

**1.** Todo ello teniendo en cuenta que no suele haber margen de error. Como dice el director de vuelo, Gene Kranz (Ed Harris), en un momento de la película: "¡El fracaso no es una opción!". Un equipo efectivo de trabajo debe:

**2. Tener un proyecto claro y compartido, unido a un compromiso.**

**Como dice** Gene Kranz: "¡Quiero que llevemos esta barca a la Tierra!"

- 3. Tener una comunicación efectiva hacia adentro y hacia afuera.** A pesar de las dificultades técnicas, la comunicación es fluida a lo largo de todo el trayecto.
- 4. Voluntad de aprender de los demás.** En el Centro Espacial Kennedy confeccionan la caja para eliminar el dióxido de carbono y luego se la enseñan a los astronautas.
- 5. Participación en el grupo.** Ken Mattingly: "¡Si ellos (los astronautas) tienen problemas ahí arriba, yo no me quedo en mi casa!"
- 6. Orientación a la solución de problemas.** "La energía lo es todo" (en palabras del controlador de vuelo, John Aaron)
- 7. Búsqueda de la excelencia.** Ken Mattingly (para poder encontrar una solución al problema de la falta de energía en la nave, creando una situación similar en el simulador) a John Aaron: "¡No quiero nada que ellos no tengan allá arriba!"
- 8. Celebración de los logros.** Queda patente en los logros parciales del proceso y en el desenlace final.
- 9. Involucrar a todas las personas relevantes.** Se da a lo largo de toda la película.
- 10. Equipos multidisciplinarios para problemas multidisciplinarios.** Trabajan todos los equipos del Centro Espacial Kennedy en coordinación entre sí y con los astronautas.
- 11. Abierto permanentemente al cambio y en constante búsqueda de la innovación.**
- 12. Nueva cita de** Gene Kranz, refiriéndose a un componente del módulo lunar: "¡No me importa para qué fue diseñado! ¡me importa lo que puede hacer!"

Los Equipos de Alto Rendimiento son equipos de trabajo conformado con individuos que tienen una alta necesidad de reconocimiento y autorrealización. Asimismo, sus integrantes tienen plena conciencia que necesitan del equipo de trabajo para cubrir estas necesidades. Otra característica importante de los integrantes de un Equipo de Alto Rendimiento consiste en que no ven al equipo como un medio para cubrir sus necesidades de afecto/dependencia. Es decir, tienen plena conciencia que el equipo de trabajo está conformado para trabajar duro y dar resultados. Son equipos de trabajo altamente orientados a la tarea y los resultados.

Un Equipo de Alto Rendimiento es un grupo de personas que son capaces de optimizar los recursos de los que disponen (materiales y humanos) para producir mayores y mejores resultados que los equipos tradicionales.

Los Equipos de Alto Rendimiento se caracterizan por:

- Tener pasión por los desafíos y orgullo de logro
- Centrar su atención en la tarea y resultados
- Capacidad para innovar y crear las condiciones para aumentar su rendimiento
- Respuesta rápida en la identificación y aprovechamiento de las oportunidades.
- Capacidad para organizarse como una unidad altamente efectiva

### III APLICAR.

A parte del interés histórico y tecnológico que pueda tener este film, aquí nos interesa observar la dimensión humana. Aunque la vertiente humana puede encontrarse en muchos film, en este se destacan los recursos humanos cuando se conjuntan en torno a un proyecto. Sirve de ejemplo para trabajar a nivel de formación universitaria, escolar y en el ámbito de la empresa. Cabe destacar la conjunción de dos grupos de trabajo distanciados en el espacio: los astronautas que han de enfrentar situaciones problemáticas y el equipo de tierra que hace de guía. La clave de su éxito para enfrentar y solucionar los problemas es el trabajo en equipo. Y es esta precisamente la lección formativa que podemos llevar al ámbito educativo. Piensa en una posible aplicación en la formación.

Cabe tomar en cuenta, a la hora de aplicar la película a los equipos educativos, por ejemplo de dirección de una escuela, Departamento o empresa, la diferencia entre grupos resolutivos, orientados a las metas compartidas y otros equipos fragmentados por intereses particulares. Aplica el modelo siguiente a dos organizaciones humanas que conozcas, una que funciona y otra que no llegó a funcionar col como se esperaba.

#### DIFERENCIAS ENTRE GRUPOS EFECTIVOS Y NO EFECTIVOS<sup>10</sup>

	<b>GRUPOS EFECTIVOS</b>	<b>GRUPOS NO EFECTIVOS</b>
<b>METAS</b>	Claridad de metas, ajuste de metas individuales y grupales, estructura cooperativa de las metas	Metas impuestas. Estructura competitiva
<b>COMUNICACIÓN</b>	Comunicación abierta. Se	Comunicación

<sup>10</sup> GONZÁLEZ, M. Pilar (et alt.). 1996, p. 71

	pueden expresar sentimientos e ideas	unidireccional. No importan los sentimientos
<b>PARTICIPACIÓN</b>	Participación y liderazgo distribuidos entre todos los miembros	Participación desigual. Liderazgo designado por la autoridad
<b>PODER E INFLUENCIA</b>	Poder e influencia equilibrados y compartidos. La habilidad y la información los determinan	La posición determina la influencia y el poder. Obediencia a la autoridad
<b>TOMA DE DECISIONES</b>	La implicación, la discusión y el consenso guían la toma de decisiones	Decisiones tomadas por la autoridad. Poca implicación y discusión de grupo
<b>CONFLICTO</b>	Visión positiva del conflicto. Se afronta	Se ignora, suprime o evita el conflicto
<b>COHESIÓN Y CONTROL</b>	Se fomenta la cohesión. Alta inclusión. Aceptación, apoyo, confianza	Control por la fuerza. Conformidad a la norma
<b>SOLUCIÓN DE PROBLEMAS</b>	Alta adecuación en la solución de problemas	Baja adecuación en la solución de problemas
<b>EVALUACIÓN</b>	Los miembros evalúan su funcionamiento y deciden cómo mejorar	La autoridad evalúa y decide los cambios
<b>INNOVACIÓN</b>	Se fomenta la innovación. Se acepta el riesgo	Se fomenta el orden, la estabilidad y la estructura

### Preguntas para el debate:

Esta película proporciona muchos interrogantes para debatir, tanto desde la vertiente histórica, como técnica y humana. Centrándonos en la vertiente humana, en los equipos de trabajo en el ámbito educativo cabe preguntarse.

- ¿Qué tienen en común los equipos de trabajo del Apollo en tierra y el equipo del Barça en un partido contra el Real Madrid?
- ¿Cuál es la diferencia entre un grupo de trabajo y un equipo?
- ¿Qué destacarías en positivo de las relaciones humanas entre los astronautas y entre el grupo de tierra?
- ¿Qué papel juega la dimensión emocional en la cohesión de un grupo eficiente?
- Paul Deslauriers (2005) nos habla en su libro "Zona de Alta Frecuencia" (ZAF) de 6 características de los grupos altamente eficientes. Las seis características de la ZAF acompañan al mundo de la conciencia, de los organismos y del mundo subatómico.
- En aras a la brevedad sólo las enumero. (Deslauriers, 2005). ¿Cuáles de ellas encuentras o destacas en los equipos de la película?  
Relacional y holística. Desarrollar relaciones e interactuar de modo

- holístico.
- Adoptar la diversidad y mantener un equilibrio dinámico.
- Alimentar posibilidades y aprender a convivir con la incertidumbre
- Mantenerse receptivo y permanecer en el flujo
- Crear conjuntamente la interacción y reforzar el alineamiento
- Cultivar la sinergia entre personas y grupos

#### IV. BIBLIOGRAFIA

Anzieu, D.; Martín, J.Y. (2002). La dinámica de los grupos pequeños. Buenos Aires: Kapelusz.

González, M.P. – Silva, M. – Cornejo, J.M. (1996). Equipos de trabajo efectivos. Barcelona: EUB.

López-Yarto, L. (1999). Dinámica de grupos. Cincuenta años después. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Luft, J. (2001). Introducción a la dinámica de grupos. Barcelona: Herder.

Mucchielli, R. (1998). La dinámica de los grupos. Madrid: Europea de Ediciones.

Stanford, G. (2006). Desarrollo de grupos efectivos en el aula. Madrid: Diana.

Torre, S. (2007). Campos de energía. Abriendo la puerta a la transdisciplinariedad. Revista Encuentros multidisciplinares. 25, 14-26.

[http://es.wikipedia.org/wiki/Apolo\\_13](http://es.wikipedia.org/wiki/Apolo_13)

#### PREMIOS RECIBIDOS

1995: 2 Oscars: Mejor sonido, montaje. 9 nominaciones

1995: 4 nominaciones al Globo de Oro, incluyendo Mejor película - Drama

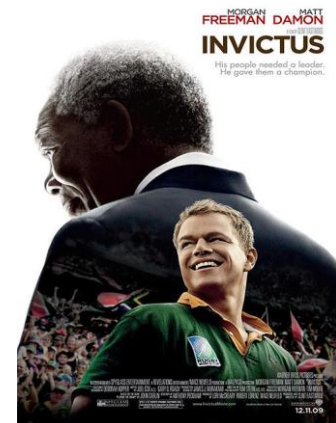
1995: 2 premios BAFTA: Mejores efectos especiales visuales y montaje. 5 nominaciones

## **INVICTUS**

coordinen: Montserrat González i Assumpta Aneas

### **I. FITXA TÈCNICA**

- **Títol original:** Invictus
- **Direcció:** Clint Eastwood
- **Realització:** 2009. EEUU
- **Gènere:** Drama
- **Guió:** Anthony Peckman
- **Durada:** 134 minuts
- **Intèrprets:** Morgan Freeman, Matt Damon, Tony Kgoroge, Julian Lewis Jones, Adjoa Andon, Patrick Mofokeng, Matt Stern, Leleti Khumalo, Marguerite Wheatley
- **Producció:** Warner Bros Pictures
- **Fotografia:** Tom Stern
- **Música:** Kyle Eastwood, Michael Stevens
- **Muntatge:** : Joel Cox, Gary D. Roach



### **II. MODEL O.R.A.**

#### **A) OBSERVAR I COMPRENDRE**

##### **- Què**

Un Nelson Mandela que, després de ser alliberat de la seva llarga reclusió política a la presó, es fa amb el poder de Sud-àfrica en un moment en què la separació entre blancs i negres, és total i perillosa. El seu únic objectiu és aconseguir una cohesió pacífica, una unió social que s'intueix gairebé impossible però que, gràcies a la seva habilitat i el seu saber guanyar-se als altres, intenta aconseguir gràcies a l'esport. I en concret als Springboks, que és com es coneix a la selecció nacional sud-africana de rugbi. Amb la responsabilitat de celebrar el mundial de nacions, Mandela troba a la passió per l'esport el camí èpic perquè el poble recuperi la il·lusió i es llimen les aspors. Per això, compta amb la inestimable ajuda del capità de la selecció, interpretada per Matt Damon, a qui li insufla el valor de la victòria com a veritable camí per aconseguir aquesta esperada unió.

##### **- Per què**

A la pel·lícula s'exalten els valors de: perdó, resiliència, cohesió, companyerisme, tolerància i el valor del propi empoderament

**- On**

La pel·lícula tracta sobre els esdeveniments a Sud-àfrica abans i durant la Copa Mundial de Rugbi de 1995, organitzat en aquest país després del desmantellament del sistema segregacionista de l'apartheid.

**- Qui**

El president sud-africà Nelson Mandela i Francois Pienaar, el capità dels Springboks (equip nacional de rugby del país). Els dos són líders que es troben davant el repte de cohesionar els seus seguidors. En el cas de Pienaar el seu equip i en el cas de Mandela, un país trencat i segregat per l'apartheid.

**- Com**

La idea de Mandela com a pacificador d'una nació dividida es mostra de manera cristal·lina, funciona a un nivell purament visual, on la bellesa sorgeix en la simplicitat de la comparació. D'altra banda, la metàfora ha de ser transparent i aprehensible per tot el públic. Aquesta és la base del cinema clàssic, un art dirigit a les masses, al gran públic, i no a una minoria amb aires de entesa.

**- Llenguatge cinematogràfic**

La bellesa està en la simplicitat de la construcció visual que amb molt pocs recursos ofereix de manera cristal·lina una enorme quantitat d'informació. La pel·lícula ja arrenca en ple dia, amb molt de sol i molt verd: fins i tot la terra de la pista de futbol sembla reflectir els rajos de llum. La nit (o la matinada, per ser més exactes) està reservada per a unes poques escenes (dos o tres, tot just) on Mandela apareix en un lloc vulnerable, ja físic o emocional. Els partits de rugby transcorren sempre de dia el mateix que la majoria de la escenes en interiors. Eastwood dona un tomb cap a un taronja càlid i lluminós, amb espais per marrons i grisos que a través de vestits i la fusta dels mobles ens parlen del món del treball i la rutina, una part fonamental de la història d'Invictus.

**B) RELACIONAR**

En qualsevol organització, en qualsevol equip de treball poden haver situacions de fractura i manca de cohesió, situacions d'injustícia. El líder ha de ser capaç de superar i fer superar aquestes actituds i sentiments negatius i reforçar que la persona té la capacitat de reconstruir-se, canviar i veure la realitat des de maneres diferents. També aporta elements on es constata que el grup és el resultat de les persones i només interactuant en la dimensió personal al temps que en la col·lectiva poden haver canvis i anar cap a la cohesió.

## C) APLICAR A NIVELL DIDÀCTIC

### - Sentit i destinataris

Transferència a nivell formatiu: Per la seva claredat en el missatge és molt recomanable a qualsevol nivell educatiu, des de primària. Sempre per treballar relacions de persones, conflicte intergrupals, conflicte personal, lideratge

### - Objectius

Aquesta pel·lícula és especialment adequada per a treballar valors i actitud. També capacitats de resolució de problemes i comunicació.

### - Contingut

Inclusió social. Educació en valors. Resolució de conflictes. Tècniques psicosocials de direcció de grups i resolució de conflictes.

### - Metodologia

A partir de la visualització de la pel·lícula poden desenvolupar-se observacions, Role playings, Phillips 6/6 per tal que l'alumnat reflexioni sobre les seves pròpies vivències i experiències, analitzi les respostes i estratègies aplicades pels personatges de la pel·lícula i faci prospectiva

## D) QÜESTIONS PER AL DEBAT

Hi ha conflictes que no es poden resoldre?

Es pot canviar un equip perdedor en un triomfador?

Quins poden ser els elements claus?

Recorda el millor líder que hagis tingut. Com era?, Com actuava?, Com et feia sentir?, Què pensava el grup d'ell?

Es pot aprendre a ser líder?

Tothom pot ser líder?

Es pot aconseguir que enemics enfrontats puguin arribar a ser amics? Com?

Què cal fer per deixar de banda els problemes i fracassos?

Podem avançar a la vida, arrossegant odis i rancúnies?

## LOS LUNES AL SOL

coordinen: Ainoa Mateos i Mari Cruz Molina

### I. FITXA TÈCNICA

- **Títol i títol original:** Los lunes al sol
- **Direcció:** Fernando León de Aranoa
- **Producció:** Coproducció Espanya, Itàlia i França; Elías Querejeta; Mediapro; Eyescreen; Quo Vadis Cinéma
- **Any de producció:** 2002
- **Durada:** 113 minuts
- **Guió:** Fernando León de Aranoa i Ignacio del Moral
- **Fotografia:** Alfredo Mayo
- **Muntatge:** Nacho Ruiz Capillas
- **Música:** Lucio Godoy
- **Intèrprets:** Javier Bardem (Santa), Luis Tosar (José), José Ángel Egido (Lino), Nieve de Medina (Ana), Enrique Villén (Reina), Celso Bugallo (Amador), Joaquín Climent (Rico), Aida Folch (Nata), Serge Riaboukine (Serguei), Laura Domínguez (Ángela), Pepo Oliva (Samuel), Fernando Tejero (Lázaro).



### II. MODEL O.R.A.

#### **A) OBSERVAR I COMPRENDRE**

- **Què:** tema i argument  
Una ciutat al nord, costera, dividida per una ria d'aigües verdes i oleaginoses. Molts homes i dones van deixar enrere el camp o el mar per anar a treballar a les fàbriques, a les refineries, a la drassana. Però després va arribar la reconversió industrial. Al bar de Rico es reuneixen un grup d'amics, conversen en les hores mortes, es juguen les seves esperances en la màquina, al bar es barregen els records i els projectes, es comparteixen les frustracions i les esperances. Com un fantasma, el tancament de la drassana planeja sobre ells. En el seu calendari tots els dies són festius, però en tots hi ha motiu per a la desesperació. Aquesta és la història dels que viuen la vida en diumenge, dels que passen els dilluns al sol. I parat significa estar sense ocupació. Però en alguns països de Llatinoamèrica, parat també significa dempeus.

Sinopsi de la pel·lícula extreta de:

<http://www.labutaca.net/50sansebastian/loslunesalsol.htm>

- **Per què:** missatge que suggereix (exaltació o crítica de valors personals i socials)

La importància del treball en la psicologia humana.

- **On:** Context espanyol. Descriu una societat de precarietat laboral.
- **Qui:** Els personatges principals de la pel·lícula configuren un grup d'amics que es reuneixen al bar tots ells units, per una situació comú, l'atur.
- **Com:** La pel·lícula reflexa una situació actual, de crisi i precarietat laboral, la qual afecta a la vida social i familiar dels personatges de forma negativa, posant-los en risc d'exclusió social.
- **Llenguatge cinematogràfic:** Les escenes principals de la pel·lícula es desenvolupen al bar d'un dels protagonistes (antic company de feina de Santa). El bar es constitueix com a element de referència i punt de trobada per tot ells.

## B) RELACIONAR

### Què vol dir relacionar?

- Interpretar l'argument i les escenes rellevants respecte el tema nuclear d'aquesta Setmana de Cinema Formatiu
- Relacionar idees o escenes amb aspectes educatius o de formació
- Reflexionar sobre idees que suggereix per a la formació, i relacionar-ho amb lectures o bé altres obres cinematogràfiques viscudes
- Aprofundir sobre l'aprenentatge que ens provoca respecte de la vida quotidiana i Professional

### A continuació, et proposem algunes qüestions d'anàlisi i reflexió al voltant de frases i escenes significatives de la pel·lícula:

- 1) Analitza i reflexiona al voltant de les següents frases:

*"Piden conocimientos informáticos... si, mi hijo me enseña"  
"Lo único lo de la edad... que tiene límite... 35 años... Qué, ¿no? - 35...  
Justito.... ¿con esa cara? ¡Que no coño que quieren niños!"  
"Nos cambian el turno cuando les sale de los cojones"*

- 2) Analitzar l'escena en la que els protagonistes parlen d'Austràlia, d'un país més just que Espanya, un país idíl·lic n es troba tot el que els protagonistes somnien "lo contrari a la situació d'atur que pateixen". Fixeu especial atenció en la frase que citem a continuació, que resumeix el missatge de l'escena:

*"Las antípodas... Significa lo contrario. Anti – poda, lo contrario, lo opuesto de aquí: allí hay curro, aquí no; allí follas, aquí no".*

3) Analitza l'escena del judici per danys a una farola en un acte de protesta pels acomiadaments:

*"Se declara al acusado (Santa) culpable de la rotura de la farola situada a 8 metros del portón principal del astillero. Se condena a pago de una indemnización"*

*"(advocat defensor de l'acusat) Se alega el contexto de conflictividad laboral en el que se desarrollan los hechos, que fue el cierre patronal y el despido de 200 trabajadores. Lo que hizo el mismo y otros muchos fue participar en las acciones de protestas que todos conocemos y que concluyeron con lamentable enfrentamientos entre los trabajadores y la fuerza pública, y definir los hechos por los que hoy se pide la indemnización a mi cliente".*

*"¿A cuánto asciende la indemnización? a 8.000 pesetas... ipero como las voy a pagar si me han echado a la calle!"*

*"Como va esto, ¿les pago por echarme? Te cargaste su farola ¿no? Pues ahora la pagas, así va"*

*"Mira santa es la tercera vez que vamos a la sala... a la cuarta, ya sabes lo que pasa"*

*"Para mi ahora, las 8.000 pesetas valen mucho más, moralmente"*

4) Analitza l'escena on visionen el futbol amb el vigilant de seguretat dins una nau de l'empresa:

*"Pareces a mi mujer Reina (está recogiendo). ¡Podías pasarte un día por mi casa, y recoges un poco, que está todo hecho un asco! Eso es porque la tuya trabaja fuera. Que pasa que eres muy listo... Solo he dicho que trabaja fuera, trabaja fuera no? Si que pasa... joder nada, parece que te molesta... es que le molesta!"*

- ¿Per què creus que li molest que la seva dona treballi?

5) Analitza l'escena on el protagonista Jose visita a la seva dona durant la seva jornada laboral:

*"Que tal la pierna... ¿para eso vienes? Anna, en la llínea... ¿Qué pasa, que no puedo hablar con mi mujer? Calla José... si es un gilipollas.. ¿Qué quieres, que me quede yo también en la calle? ¿Sabe como os llamáis todos? (José). Te veo en casa (Anna)"*

- ¿Per que creus que visita a la seva dona en la fàbrica?

- ¿Per què reacciona així (Jose) quan la criden pel seu nom a l'Anna? ¿Què insinua? ¿Per què?

- ¿Cóm creus que afecta la situació laboral del Jose a la relació de parella?

6) Analitza i reflexiona al voltant de les següents frases:  
*"¿No me los puedes hacer otra vez (la nómina del 94-97)? Pues no... porque si tu nómina es del 94-97, imagínate para encontrarla ahora. Y la*

*vergüenza, ¿la habéis encontrado ya o tampoco? Porque podemos llamar a las 200 familias que habéis dejado en la calle para que os ayuden a buscarla. Santa, te vas a la central y les dicen a ellos lo que tengas que decirles, no vengas aquí a joderme a mi que yo no he dejado a nadie en ningún sitio... como vaya a la central... ¿Salimos todos en los periódicos!"*  
*"Me voy a trabajar (Reina) para manteneros con mis impuestos (a Santa)"*  
*"Yo estoy aquí ahora... Así es la vida... ¿Tu sabías que el ruso era astronauta? (...) pues vaya cambio!"*  
*"Estamos aquí (en la casa del niño que cuidan) bajo mi responsabilidad. Si desaparece algo o al chaval le pasa cualquier cosa, el que se busca el lio soy yo. No me jodas porque el niño ese podría estar metiendo la cabeza en el horno y tú no te hubieras enterado. Mira Jose, si estás aquí es porque te he invitado yo, de acuerdo? En esta casa se hace lo que diga yo, porque es mi casa... y es mi trabajo, y es mi niño. Bueno... pero nosotros te estamos ayudando ¿no? Con el niño... Lo estamos cuidando entre todos... Pero que me estás contando... Tiene razón estamos cuidándolo todos, deberíamos repartirnos el dinero (...)"*

7) Analitza l'escena on Santa llegeix el conte de la cigala al nen:

*"No, esto no es así... la hormiga esta es una hija de la gran puta y una especuladora. Además, aquí lo que no dice es por qué unos nacen hormiga y otros cigarra, porque si naces cigarra estás jodido"*

- Per què creus que li sembla injust (a Santa) el conte?
- Per què li sembla que la formiga no actua bé amb la cigala?
- Amb quin personatge del conte, creus que s'identifica Santa? Per què?

8) Analitza les següents frases:

*"¿Y que he perdido (moment que imiten un programa de televisió)? Acabas de perder un maravilloso puesto de trabajo"*

9) Analitza y reflexiona sobre la següent escena:  
*Anna torna de treballar. Es troba a Jose sobre el sofà, amb un got de vidre sobre la taula que conté beguda alcohòlica. Anna mira el got, i posa cara de malestar davant la situació que es troba a casa al tornar de treballar. Jose, que ha tornat de estar cuidant amb el Santa a un nen petit en casa d'una família aparentment adinerada, li mostra a la seva dona un regal, unes sabates de vestir de dona (que, a robat de casa del nen que cuidava el seu amic Santa).*

- Per què creus que ha robat les sabates?

- Que ha degut pensar la seva dona quan les ha vist?

10) Analitza l'escena que es produeix al banc quan l'Anna i Jose acudeixen per demanar un préstec. Fixa't en les frases que recollim d'aquesta escena:

*"Ha traído copia de su nómina? Trabaja ella... (...) alguna otra fuente de ingresos, algo previsto? Tiene algún aval, algo que responda por usted... yo (Jose). Alguien que tenga ingresos, un familiar, sus padres... ¿hace falta? Ayuda.... ¿Hay algún problema? Porque el anuncio decía que era muy fácil.... Los anuncios ya se sabe... (mira a unos trabajadores del banco que se ríen). (...) firme ahí por favor... (se acerca Jose a firmar).. el sujeto activo por favor (se retira Jose y se acerca Anna a firmar). En diez días les decimos algo.... ¿Por qué la deja ahí? (la pone en un su mesa, aparte de otras solicitudes de préstamo). ¿Perdón?... Porque es su sitio. ¿Y ese montón? ¿Por qué no la tira directamente a la papelera? Hay una comisión... iuna comisión... una polla es lo que hay! ¿Que se piensa, que por no tener dinero somos retrasados mentales?. Muchas gracias Jose (Anna a Jose), has sido de mucha ayuda. Hay muchos bancos... ¿muchos bancos?(Anna). ¿Pero tú en qué mundo vives (a Jose)?. Pero tú has visto cómo me miraba... si se estaba riendo de mi. No se estaba riendo de ti, no se estaba riendo de nadie, estaba haciendo su trabajo. Que se meta su trabajo por el culo. Que era un juicio? Pues si Jose... era un juicio, esto funciona así... que le voy a hacer, si les gustas te dan el dinero, sino, no... ¿no te gusta? Te jodes, es lo que hay... No (Jose) se joden ellos, a mi no me juzga nadie, ni por un millón ni por doce, no me gusta su dinero no lo quiero. Perdona... pero era yo la que estaba pidiendo un crédito, déjame decidir a mi si me gusta o no su dinero. Ah... perdona que yo no soy sujeto activo. Total yo quien soy... un gilipolla que no vale para nada. Si acaso, para que se ríen de él (De Jose) de su puta cara. Tendría que haber ido sola. Muy bien, tu todo sola, tu trabajas, tu pides los créditos... yo que cojones pinto aquí. Jose, sabía lo que iba a pasar des de que he visto el vaso de whisky encima de la mesa. Tu eres muy lista, tu sabes todo (....) eres tan lista que no sé qué haces llenando latas de atún. Eso es más de lo que tú puedes decir (Anna)"*

- Com creus que es sent Jose quan s'inclina per signar la sol·licitud i li diuen que ha de signar el subjecte actiu?
- Com creus que afecta el treball a la definició dels nostres rols i de la nostra identitat com a persona?
- Per què creus que li afecta a Jose, més que a l'Anna, el fet que un banquer jutgi la seva situació?
- Per què Jose opta per una actitud defensiva davant l'autonomia econòmica i laboral de la seva dona?

- Per què Jose no sembla estar content amb la possibilitat de que un dels dos pugui treballar?
- Per què infravalora (Jose) el treball dels banquers? I el de la seva dona?

11) Reflexiona sobre la influència del treball en el desenvolupament de la vida quotidiana d'una persona i en la seva psicologia.

*"Siempre igual... mira como estamos, no tenemos nada, ni casa, ni hijos ni crédito ni nada. Y siempre por lo mismo... por el puto trabajo"*

12) Reflexiona sobre la següent escena:

*Finalment, Santa decideix pagar les 8.000 pessetes de la reparació de la farola, tot i que per ell, es tractava no d'una qüestió econòmica sinó moral. Mentre fa el pagament, mira per la finestra el seu antic treball. Al marxar amb l'advocat, li demana que pari just davant de la farola que ha hagut de pagar. Agafa un pedra i la torna a trencar.*

- Per què creus que fa això?
- Quins sentiments i emocions intervenen en aquesta decisió?

13) Reflexiona sobre les següents frases:

*"Es muy fácil ir de víctima y te lo den todo hecho. Trabajo hay, si hay para los de fuera hay para los de aquí. Y para los de fuera ahí no... vale venga... no, no vale... que a mí me sacan todos los meses una pasta de la seguridad social para mantener a una panda de vagos. Es muy bonito poner la mano todos los meses. Ya has oído bien, ¡Reina dice que eres un vago! ¡A mí no me metas! No, ya estás metido... este señor dice que si quisieras trabajar estarías en un invernadero en Almería a cobrar a 80.000 pesetas al mes, gastarte la mitad en alojamiento y lo que te sobra enviárselo a tu mujer. Yo no hablaba de él! ¿A no? Y de quien hablabas? Santa, no es tan difícil. Yo lo que digo es que si te lo curras, algo haces" (...)* "Si te lo curras te sale bien siempre"

*"Cuando nos encerramos allí, no éramos 80... Éramos 200. Y que conseguisteis? No conseguisteis nada. Conseguimos que se enterase la gente y conseguimos estar juntos. Eso a mí no se me ha olvidado. Luego ya no... luego ya apretaron y se jodió. Para ti es fácil decirlo Santa, que no tenias hijos ni mujer, y los que teníamos casi 50 años quien nos iba a contratar en otro astillero. Si... y firmasteis el convenio, y lo entiendo, pero sabíais que era una puta mierda, no? ¿Sí o no? No nos quedaba otra... y ahora, ¿os queda otra? Tú has cogido este bar y te va bien, yo me alegro, pero otros no han tenido tanta suerte, mira Amador..."*

*"Que me deje de tocar los cojones con si trabajamos o no (Santa a Reina)"*

- Creus que la lluita pels drets laborals que explica Santa, no han servit per a res?
- Que vol dir que "van signar la pèrdua de treball dels seus fills"?
  
- ¿Què penses de la crítica que els hi fa Reina de estar tots els dies al bar en lloc de buscar treball?

*"Hola Santa (Anna a Santa). ¿Ya te vas? (Jose a Anna)? Si... te he estado esperando. Ya.. es que me he liado. Ya lo veo. Tenemos que hablar (Anna). Hablar de qué? ¿Luego, vale? Adiós".*

*"Has oído, quiere hablar. Eso es lo que tu querias tu también no... no, eso lo querías tu, yo quiero que siga todo igual. Subes a tomar la última? No puedo, nos vemos mañana"*

- A què creus que te por Jose? Per què?
- Per què no vol parlar?

14) Analitza l'escena de l'arribada de Jose a casa després de l'enterrament d'Amador.

*Anna pregunta a Jose, si se sap com ha estat la mort d'Amador. Ell li respon que no... que bevía molt, descontrolava, sempre estava al bar... estava sol, la seva dona l'havia deixat. Comenta que ho deuria passar molt malament. Anna al escoltar el relat, comença a plorar.*

- Que li passa a Anna? Com creus que es sent?
- Creus que Jose identifica la seva situació amb la d'Amador?
- ¿Creus que Jose identifica la situació descrita d'Amador, fent un símil, amb el que li pot passar a ell si no canvia?

### **C) APLICAR A NIVELL DIDÀCTIC**

- **Sentit i destinataris:** estudiants i professionals de l'àmbit de la pedagogia i l'educació social.
- **Objectius:** Analitzar i reflexionar sobre les conseqüències de la pèrdua del treball, en un moment de crisi socioeconòmica i laboral, per al desenvolupament de la vida familiar, personal i social.
- **Contingut:** la importància del treball en la psicologia humana.
- **Metodologia:** a través del model ORA, s'utilitzen escenes i frases significatives del propi film per reflexionar i analitzar la realitat que s'exposa a la pel·lícula.
- **Documentació:** Material amb DVD i Fitxa "model ORA".

### **III. QÜESTIONS PER AL DEBAT**

Algunes de les qüestions per al debat les trobareu relacionades amb les frases i escenes més significatives en l'apartat "Relacionar".

Altres qüestions generals:

- Com creus que afecta el treball al nostre desenvolupament com a persona?
- Definim la nostra identitat en base al treball?
  
- Afecta per igual, a homes i dones, la situació d'atur? Analitza aquesta qüestió des de diferents vessants: econòmica, social, familiar, etc.
- Quins factors creus que influeixen més alhora de trobar feina?
- Creus que els protagonistes de la pel·lícula fan tot lo possible per trobar treball? Per què?

#### **IV. REFERÈNCIES**

##### **Bibliografia**

- Torre, S. de la (coord) (1996). El cine formativo. Una estrategia innovadora para docentes. Barcelona: Octaedro.

##### **Webgrafia**

## **MARGIN CALL**

coordinen: Ignacio Jarne i Rosa Borràs

### **I. FITXA TÈCNICA**

- **Títol original:** Margin Call
- **Direcció:** J.C. Chandor
- **Realització:** 2011. EEUU
- **Gènere:** Drama
- **Guió:** J.C. Chandor
- **Durada:** 109 minuts
- **Intèrprets:** Kevin Spacey (Sam Rogers), Paul Bettany (Will), Jeremy Irons (John Tuld), Zachary Quinto (Peter Sullivan), Penn Badgley (Seth), Demi Moore (Sarah), Mary McDonnell (Mary), Stanley Tucci (Eric Dale), Simon Baker (Jared)
- **Producció:** Michael Benaroya, Neal Dodson, Zachary Quinto, Robert Ogdent Barnum, Corey Moosa y Joe Jenckes
- **Fotografia:** Frank G. Demarco
- **Música:** Nathan Larson
- **Muntatge:** Pete Beaudreau
- **Editora o distribuïdora:** Wanda Visión
- 



### **II. MODEL O.R.A.**

#### **A) OBSERVAR I COMPENDRE**

Año 2008. La burbuja inmobiliaria en el que habían vivido inmensos los Estados Unidos estalla creando un fenómeno conocido como la crisis de las hipotecas subprime. Esta crisis empieza a notarse a principios de 2008 en el sistema financiero estadounidense para, poco después, trasladarse al ámbito internacional. Las consecuencias de todo ello es que el mundo está viviendo una crisis económica global que, como no podía ser de otra manera, repercute en la economía doméstica de todos nosotros. El paro ha incrementado, los gobiernos recortan derechos sociales, hay una evidente falta de liquidez... Un panorama muy complejo al que, de momento, todavía no le vemos una salida clara.

Ante una situación como la que vivimos, sólo nos queda hacernos una pregunta: ¿Qué origino la crisis que estamos viviendo en la actualidad? El origen está muy claro: los bancos norteamericanos concedieron hipotecas

altísimas a personas con un riesgo de impago más que manifiesto. Cuando todas estas personas dejan de pagar, y por una serie de factores que aquí

no vamos a detallar, los bancos se quedan sin liquidez lo que provoca una crisis económica.

Aunque cada país tiene sus casuísticas particulares, lo cierto es que todo parece indicar que la culpabilidad de la crisis tiene varios frentes de acción. En primer lugar encontramos a los gobiernos que, en un acto de irresponsabilidad sin precedentes, han despilfarrado dinero público hasta niveles inaceptables. En segundo lugar tenemos la falta de sentido común de los ciudadanos de a pie que, ante la facilidad de obtener crédito, hemos pretendido vivir por encima de nuestras posibilidades sin tener en cuenta cual era nuestro verdadero poder adquisitivo. En tercer lugar tenemos a una parte de los bancos y el mundo financiero que han hecho de la especulación y la irresponsabilidad su seña de identidad

Desde nuestro punto de vista *Margin Call* tiene tres puntos de interés. Por un lado, gracias a su visionado entendemos cual es la raíz del problema. La cinta entra en las causas que provocaron el derrumbe de las bolsas y las analiza pormenorizadamente. Un descubrimiento casual desencadena una serie de acontecimientos de consecuencias imprevisibles. Una de sus mayores virtudes es que, aunque utiliza conceptos complejos que resultan incomprensibles para alguien no experto en finanzas, es capaz de que el espectador medio entienda las consecuencias de todo ello. No nos interesa el "que", sino el "como" y el "porqué". Y eso la película lo explica de maravilla.

Un segundo centro de interés es analizar la deshumanización a la que ha llegado una sociedad condicionada por el dinero. A este respecto la película empieza y acaba con un despido. Entre medio lo que vemos es una auténtica hoguera de las vanidades en la que lo único que importa es el dinero. Ningún personaje es del todo negativo, todos entienden el punto de vista del otro; pero a la hora de la verdad lo único que les mueve y les motiva es el dinero, lo que representa el dinero.

El tercer punto de interés lo encontramos en las connotaciones éticas de todo ello. Aunque en la cinta no lo vemos, todos deducimos que las acciones de los protagonistas van a tener consecuencias, y que esas consecuencias serán terribles para millones de personas. La frialdad con la que se retrata todo eso es absolutamente escalofriante. De alguna manera entendemos que el bienestar de unos pocos afecta a los demás; comprendemos que siempre hay un escalón más bajo al que las consecuencias de nuestra codicia impactan con mayor intensidad; y nos damos cuenta de que todos, absolutamente todos somos parcialmente culpables de esta situación.

## B) RELACIONAR

- Conocer las causas que provocaron la crisis económica que vivimos en la actualidad.
- Analizar las consecuencias que la crisis económica está teniendo a nivel global, haciendo especial hincapié en la incidencia que tienen en nuestro país.
- -Ofrecer una visión crítica de los distintos sistemas económicos analizando sus ventajas e inconvenientes,
- Conocer como es y cómo funciona el sistema económico que regula nuestra sociedad actual.
- Tomar conciencia sobre cuál es la función de las instituciones nacionales e internacionales que regulan las acciones políticas.
- Analizar el impacto de la crisis desde una perspectiva social y cotidiana, entendiendo su incidencia sobre los distintos sectores sociales.

### **C) APLICAR A NIVELL DIDÀCTIC**

- ¿Qué cambios en la organización del trabajo se observan a lo largo de la película? ¿Por qué consideras que tanto a final como al principio la empresa lleva a cabo despidos masivos?
- ¿Cuáles pueden ser las consecuencias de los cambios que se describen en la película para las personas que trabajan en la financiera? Intenta analizar los puntos de visto de los distintos personajes.
- ¿Qué situaciones de la película nos informan de la situación de conformismo de los protagonistas?
- ¿Qué piensas de la siguiente frase, expresada por uno de los protagonistas: En muchas ocasiones no se puede decidir? Estás de acuerdo con la frase.
- Busca información sobre cuáles son las causas de la crisis económica actual. Intenta señalar los condicionantes que la provocaron
- Analiza sus consecuencias en el sistema financiero estadounidense. Indica como afectó a las clases más desfavorecidas
- ¿Cuál es tu opinión sobre la crisis que sufrimos? Propón tres medidas que desde el ámbito educativo podríamos aplicar para luchar contra esta crisis.

## **MATAHARIS**

coordinen: Núria Rajadell, Àngels Renom i Urgell Poch

### **I. FITXA TÈCNICA**

- **Títol original:** Mataharis
- **Direcció:** Icíar Bollaín
- **Realització:** 2007. España
- **Gènere:** Drama
- **Guió:** Icíar Bollaín i Tatiana Rodríguez
- **Durada:** 95 minuts
- **Intèrprets:** Najwa Nimri (Eva), Tristán Ulloa (Iñaki), María Vázquez (Inés), Diego Martín (Manuel), Nuria González (Carmen), Antonio de la Torre (Sergio), Fernando Cayo (Valbuena), Adolfo Fernández (Alberto), Manuel Morón (Samuel), Mabel Rivera (mujer engañada)
- **Producció:** Santiago García de Leániz i Simón de Santiago
- **Fotografia:** Kiko de la Rica
- **Música:** Lucio Godoy
- **Muntatge:** Angel Hernández Zoido
- **Direcció artística:** Josune Laso
- **Vestuari:** Estíbaliz Markiegui



### **II. MODEL O.R.A.**

#### **A) OBSERVAR I COMPENDRE**

**- Què:**

Carmen, Inés i Eva són tres dones que treballen en una agència de detectius privada, i intenten combinar el millor que poden la seva professió amb la seva vida familiar, canviant bolquers, comprant i intentant conviure amb la seva parella. Però curiosament mentre treballen tot desvetllant secrets i incògnites dels altres, els que podríem anomenar com a "clients", aniran descobrint l'existència de mentides que els afecten a nivell personal i que no han sabut observar, així com veritats que els succeeixen que consideren millor no desvetllar. Sovint han traspassat les fronteres de la intimitat dels altres, però ningú els ha preparat per a enfrontar-se a les seves pròpies.

**- Per què:**

Ens ajuda a reflexionar sobre el paper de la dona i la conciliació entre la vida laboral i personal.

**- On:**

La pel·lícula està contextualitzada a la ciutat de Madrid, en els moments actuals, representant l'estil de vida d'una gran ciutat espanyola, amb personatges i maneres de ser i comportar-se molt properes a la nostra realitat.

**- Qui:**

Les tres protagonistes que comparteixen el fet de treballar a la mateixa agència de detectius, tenen cadascuna d'elles la seva singularitat tant d'ésser com d'actuar davant la vida.

Eva és una dona jove casada i amb dos fills petits que acaba descobrint que el seu home té un altre fill de deu anys que viu a 300 kilòmetres de casa, fruit d'una anterior relació. Moderna i oberta, acabarà acceptant aquesta realitat.

Carmen, de posat més fred, a partir de descobrir les infidelitats de la dona d'un client amb el seu soci, acabarà qüestionant-se la freda relació que mantén amb el seu marit, obsessionat amb la feina i l'ordinador portàtil. Inés, tot i no tenint aquests problemes de caire familiar, es troba implicada en un afer en el que la seva professionalitat i també els sentiments, l'envalentiran per reaccionar i posicionar-se davant un delictes que realment no ho és.

També resulta interessant analitzar els altres personatges secundaris com ara marits o amants, fills, responsable de l'agència; com també la relació que mantenen entre elles tres, on més enllà de la feina apareixen algunes consideracions personals.

**- Com:**

Les tres protagonistes principals interpreten maneres diferents de viure la conciliació entre la vida laboral i la vida personal. Diferents situacions, converses i interpretacions faran que actuïn de manera diversa, tot i que concorden en no haver-se donat compte de la seva realitat personal fins que l'experiència professional viscuda els ha fet el toc d'alerta.

**- Llenguatge cinematogràfic:**

El director juga amb una escenografia totalment quotidiana del món de l'empresa i el món familiar, amb elements que tranquil·lament troben en aquests escenaris, des d'una taula de despatx o una impressora en la que s'ha enganxat un document a mig imprimir, fins un microones a la cuina de casa.

Aquesta proximitat fa que ens introduïm, inicialment com a espectadors però ràpidament molt a prop d'alguna de les protagonistes.

## B) RELACIONAR

- Com interpretes l'argument i les escenes rellevants en relació al tema i missatge de la Setmana de Cinema Formatiu?
- Consideres que aquestes tres històries que es mostren al llarg de la pel·lícula, són freqüents en la nostra societat actual?
- Creus que les tres històries mostrades a través de la pel·lícula es donen en la nostra realitat ? Per què?
- Consideres que hi ha alguns fets, escenes o idees que es poden relacionar amb estratègies educatives, des de les actuacions fins als valors immersos ?
- Quines idees t'ha suggerit per aplicar al teu món professional ?

## C) APLICAR. TRACTAMENT DIDÀCTIC

- **Sentit i destinataris:** estudiants i professionals dels àmbits de l'educació i la psicologia: Pedagogia, Treball Social, Educació Social, Psicologia.
- **Objectius:**
  - Analitzar i reflexionar la situació del treball en aquests moments actuals, des de la doble mirada professional i personal
  - Pensar sobre la influència que pot tenir la vida laboral en l'escenari familiar
  - Valorar la importància de la comunicació en la nostra societat actual
- **Contingut:**  
la conciliació entre la vida laboral i la vida familiar
- **Metodologia:**  
a través del model ORA, s'utilitzen escenes i frases significatives del propi film per reflexionar i analitzar la realitat que s'exposa a la pel·lícula.
- **Documentació:** Dossier i Fitxa "model ORA".

## III. QÜESTIONS PER AL DEBAT

- Creus que és senzill conciliar la vida familiar i la professional en aquests moments i en la nostra societat actual?. De quina manera

- es podria afavorir ? Què hauria de tenir en compte un Pla de Conciliació en el marc de l'empresa ?
- Aprofitant que ens trobem en època electoral, què els hi demanaries als líders dels diferents partits polítics respecte aquest tema ?
  - Reflexiona sobre la importància de la flexibilitat a nivell laboral
  - Considera la importància i necessitats de professionals i escenari per a l'atenció a les persones dependents
  - Com interpretes la llibertat en el marc de la relació entre dues persones que han decidit unir-se com a parella ?
  - Creus que s'ha de fer prevaldre la professionalitat per damunt de tot en el marc del món professional ? Com fer-ho entendre als altres ?
  - Com consideres la reacció de la Inés quan els sentiments han excedit la faceta professional ?
  - Tenim eines suficients per a interpretar i superar un passat no desitjat ?

#### **IV. REFERÈNCIES**

##### **Bibliografia**

- Bonino, C.- J. Aragón (2003). La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Cánovas, A. – J. Aragón – F. Rocha (2005). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas. Cuadernos de Relaciones Laborales. 23, 1, 73-93
- Carrasquer, P. – A. Martín (2005). La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo. Cuadernos de Relaciones Laborales. 23, 131-150
- Chinchilla, N. – C. León (2004). La ambición femenina. Madrid: Aguilar
- Rajadell, N. – A. Fornés (2011). Recursos Humanos y Cine Formativo. Huelva: Hergué
- Quintanilla, B. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. Cuadernos de Relaciones Laborales. 23, 1, 95-129
- Soletó, M. (2004). Informe sobre el marco normativo y político en materia de conciliación de la vida familiar y laboral en España. Madrid: Fundación Mujeres

- Tobío, C. (2005). Madres que trabajan, Dilemas y estrategias. Madrid: Cátedra
- Torre, S. de la (coord) (1996). El cine formativo. Una estrategia innovadora para docentes. Barcelona: Octaedro

## Webgrafia

### Respecte la pel·lícula:

<http://www.sogecine-sogepaq.com/mataharis/>

Altres pel·lícules de la directora: "iHay motivo!", "Te doy mis ojos"

### Respecte la temàtica tractada:

"Informe IFREI sobre empresas familiarmente responsables". IESE Business School, 2004.

<http://www.insight.iese.edu/es/doc.asp?id=00372&ar=6>

"Llei de Conciliació del treball amb la vida familiar, 1/05/2002". CONC/FSAP.

<http://www.conc.es/fsap/local/accsin/conciliacio/conciliacio.htm>

"Prestación por maternidad" del Ministerio de Trabajo. Administración General del Estado.

<http://www.administracion.es/portadas/perfiles/ciudadano/familia/nacimiento/maternidad.htm>

## **TITANES**

coordinen: Immaculada Bordas, Albert Lisbona i Urgell Poch

### **I. FITXA TÈCNICA**

- **Títol original:** Remember the Titans
- **Direcció:** Boaz Yakin
- **Realització:** 2000
- **Guió:** Gregory Allen Howard
- **Durada:** 112 minuts
- **Intèrprets:** Denzel Washington, Will Patton, Wood Harris, Ryan Hurst, Donald Adeosun Faison, Craig Kirkwood, Ethan Suplee, Kip Pardue, Kate Bosworth, Nicole Ari Parker, Hayden Panettiere, Ryan Gosling, Hayden Panettiere
- **Producció:** Walt Disney Pictures / Jerry Bruckheimer Films
- **Fotografia:** Philippe Rouselot
- **Música:** Trevor Rabin



### **II. MODEL O.R.A.**

#### **A) OBSERVAR I COMPRENDRE**

La pel·lícula, tracta sobre el tema de la integració (raça, homosexualitat...), i, en segon terme, de la dinàmica de grups i del lideratge.

#### **- Argument**

Ens trobem en l'any 1981, en un enterrament. A partir d'aquí es recorda el començament de la història, 10 anys abans. És a l'Estat de Virginia, a l'any 1971, on es desenvolupa un procés d'integració racial. El consell local d'una localitat, uneix dues escoles: en una escola de blancs s'incorpora l'alumnat d'una escola de negres. Al mateix temps es contracta a Herman Boone per a ocupar el lloc de primer entrenador de l'equip de Rugby, els Titans, que ha d'estar per sobre de l'entrenador blanc de l'escola. Al llarg de la pel·lícula es presenten rivalitats, connexions, relacions, barreres, complicitats, fortaleses, superacions, ... tècniques de grup i de desenvolupament de la individualitat, lideratge, seguretat, tenir clar els objectius, i els mitjans per a obtenir-lo.

Al final, els Titans, es mostraran com a adults sensibles i segurs, en un context més madur.

### - Aspectes rellevants

La pel·lícula ens fa considerar essencialment un seguit d'aspectes de la nostra societat i que cal considerar. Entre ells volem destacar-ne alguns de més interessants, com ara:

- Situacions socials de "rivalitat-inserció" en un context
- Importància dels recursos humans en el desenvolupament de la societat, del grup, de l'individu.
- Reconeixement dels valors individuals i de grup per a la millora en la formació i el desenvolupament.

Com a elements més específics que considerem cal tenir presents volem destacar:

- La importància de les decisions polítiques que s'han de materialitzar en una realitat.
- El grup "Els Titans" i el grup-escola i el seu entorn (famílies, barri...). A més a més les relacions que es desenvolupen.
- Els individus i el seu rol: entrenador, cap d'equip, entre d'altres.
- Diferents situacions i reaccions. L'entorn ensenyament-aprenentatge.
- Les relacions. Les xarxes.

### - Context

La pel·lícula es desenvolupa en una realitat nord-americana. El context, la societat, les escoles són força diferents de les europees. Es precis considerar les similituds i diferències del context per tal de poder fer una anàlisi en relació als aspectes que es desenvolupen a Catalunya.

### - Llenguatge cinematogràfic

La pel·lícula utilitza el paisatge, situacions de nit o dia, la música, entre un ampli ventall d'elements, per tal de donar més rellevància a certes situacions.

## B) RELACIONAR

Tenint en compte la pel·lícula concreta de la que tractem, volem precisar tres aspectes:

### 1. Respecte al tema de la Setmana de Cinema Formatiu

- La problemàtica en la pel·lícula i la dinàmica, de diferents grups, de barri (veïns, joves, gent gran..)
- El tema "líder i lideratge", que considerem un aspecte cabdal. Diferències i similituds en diversos contextos i àmbits d'acció (voluntariat, governamentals, organització empresarial...)
- Els valors: l'esforç, la voluntat, el raonament, la col·laboració.... en

diferents tipus de grups i en diferents entorns.

## **2. Relacionar idees o escenes amb aspectes educatius o de formació**

- Les diferències en la configuració del grup (immigració, cultura, ...)
- Les organitzacions de formació (escola, centre de formació permanent, centres de gent gran....) i l'escola que ens presenta la pel·lícula
- Respecte a les relacions humanes: les situacions entre líders i el que és el nou
- L'organigrama (els dos entrenadors, els dos cap d'equip,...); les
- relacions individuals ...

## **3. Detectar el que ens aporta la pel·lícula en relació a la nostra vida quotidiana i la nostra projecció professional**

- En funció del perfil professional pot ser analitzada la pel·lícula des de
- diferents angles: directiu, coordinador, membre d'una organització,
- membre extern i influent d'un organisme....
- Capacitats i valors d'un membre extern o intern en una organització. La pel·lícula i la nostra realitat.

## **C) APLICAR A NIVELL DIDÀCTIC**

La pel·lícula es interessant com a recurs docent donat que considera un seguit de temes cabdals. A continuació en mostrem alguns d'ells, tot i que seria interessant eixamplar aquesta mirada:

### **- Temes i objectius de coneixement**

- La integració (racial, cultural,...)
- El grup. Configuració. Objectius. Xarxes internes. Individualitat i grup. El context
- El líder i lideratge. Formació. Capacitats. Valors. Context. Fortaleses i debilitats.
- El grup i el contextos. Xarxes. Influències bidireccionals.

### **- Destinataris de la pel·lícula i fer un debat segons el tema**

En la formació de professionals de l'àmbit social i educatiu  
Alumnat de secundària tant obligatòria com postobligatòria

## **D) QÜESTIONS PER AL DEBAT**

- La integració, implica coneixement, obertura... cap als altres? Hi ha paral·lelisme entre la societat dels Estats Units i la catalana? Què vol

dir "integració" en el context de les nostres escoles, centres cívics, comunitat de barri....?

- Què significa configurar un grup? Què vol dir realment ser membre d'un grup? Quin és el rol de cada individu, en el marc d'un grup?
- Què vol dir realment "ser líder", "liderar"? Què implica? Com orientar als nostres alumnes "líders"?