

Tarjetas Lifecomp

CITIZENS  **XELERATOR**

AUTORREGULACIÓN

Actividad 1: ¿QUIÉN SOY?

Actividades para promover las habilidades personales, sociales y para aprender de los alumnos adultos

Descripción de iniciativas comprendidas en este manual.

Título/nombre?	¿Quién soy?
Habilidad LifeComp tratada	<input checked="" type="checkbox"/> Autorregulación <input type="checkbox"/> Flexibilidad <input type="checkbox"/> Bienestar <input type="checkbox"/> Empatía <input type="checkbox"/> Comunicación <input type="checkbox"/> Colaboración <input type="checkbox"/> Predisposición al crecimiento <input type="checkbox"/> Pensamiento crítico <input type="checkbox"/> Gestión de aprendizaje
Duración ¹	30 minutos
Tipo de actividad	Autorregulación - ¿Quién soy?
Descripción corta	Ésta es una actividad de autorreflexión que ayuda a la gente a ser consciente de sus propias características, que podrían ser útiles para ellos a la hora de reconocer sus emociones, pensamientos y comportamientos cuando se enfrentan a situaciones difíciles. Esta actividad es importante porque así es más fácil reconocer las cualidades en los demás.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fomentar la autoconciencia y la autoestima
Montaje ²	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 facilitador ➤ y sala pequeña con sillas dispuestas en círculo ➤ Espejo <p>Para la implementación cara-a-cara</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Papel y bolígrafo <p>Para la implementación online</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pizarra blanca
Consejos para los facilitadores ³	Es importante que los participantes escojan diferentes actividades para personas distintas. Al final de la actividad, es importante explicar la habilidad del cerebro humano para reconocer sólo

¹ Se puede organizar distintas veces

² Materiales y recursos necesarios para la implementación, incluidos los recursos financieros, humanos, y los espacios. En caso de que se necesite una hoja de trabajo, por favor, utilizar el documento siguiente para prepararla.

³ El que una persona necesita saber per implementar la actividad

	cosas que de verdad conoce o de las que ha sido consciente en su experiencia.
Paso a paso	<ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador distribuye papel y bolígrafo o presenta una pizarra blanca online, para que los participantes escriban. 2. El facilitador pide a los participantes que cojan una hoja de papel (o la pizarra online, dado el caso) y escriban 1 o 2 cualidades de las que más aprecien en la gente que les es cercana: familia, amigos, personajes históricos o imaginarios del pasado o el presente. 3. Entonces, el facilitador pide a los participantes que releen estos adjetivos, explicando que el cerebro humano sólo es capaz de reconocer cosas que conoce o ha experimentado. 4. El facilitador explica que la mayoría de las características que apreciamos en los demás, nosotros también las poseemos, algunos en grandes cantidades, otros en cantidades más pequeñas. 5. El facilitador pide a los participantes que releen estas cualidades delante de un espejo, mientras se miran a sí mismos, con la afirmación: YO SOY... (adjetivos).
Sesión informativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Has descubierto nuevas características de ti mismo? ➤ ¿Cómo te sientes cuando te das cuenta de que estás lleno de cualidades? ➤ ¿Cómo crees que esta auto-conciencia te puede ayudar en la vida cotidiana?
Referencias	https://www.lyk-z.no/en/



AUTORREGULACIÓN

Actividad 2: CRUCE DE CAMINOS

Actividades para promover las habilidades personales, sociales y para aprender de los alumnos adultos

Descripción de iniciativas comprendidas en este manual.

Título/nombre?	Cruce de caminos
Habilidad LifeComp tratada	<input checked="" type="checkbox"/> Autorregulación <input type="checkbox"/> Flexibilidad <input type="checkbox"/> Bienestar <input type="checkbox"/> Empatía <input type="checkbox"/> Comunicación <input type="checkbox"/> Colaboración <input type="checkbox"/> Predisposición al crecimiento <input type="checkbox"/> Pensamiento crítico <input type="checkbox"/> Gestión de aprendizaje
Duración ¹	30 minutos
Tipo de actividad	Actividad de grupo
Descripción corta	Esta actividad ayuda a los participantes a entender que fijar prioridades y ser organizado nos ayuda a gestionar situaciones difíciles y a convertirnos en seres autorregulados, particularmente en situaciones de gran estrés o en situaciones en las que nos sentimos abrumados.
Objetivos	 Fomentar la gestión del estrés
Montaje ²	 1 facilitador  1 sala pequeña con sillas colocadas en círculo  Bolígrafo, papel, post-it, "flip-chart"
Consejos para los facilitadores ³	<p>El facilitador puede decidir si el ejercicio puede realizarse por parejas o en grupo. Por ejemplo, para el formato online puede ser más fácil realizar la actividad por parejas, creando salas separadas para la primera parte del ejercicio y fomentando después la discusión con todo el grupo.</p> <p>Es importante alentar la discusión sobre fijar prioridades. Se pueden utilizar los post-it y la flip-chart para tomar nota de la discusión.</p>

¹ Se puede organizar distintas veces

² Materiales y recursos necesarios para la implementación, incluidos los recursos financieros, humanos, y los espacios. En caso de que se necesite una hoja de trabajo, por favor, utilizar el documento siguiente para prepararla.

³ El que una persona necesita saber per implementar la actividad

Paso a paso	<ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador pide a los participantes que escriban la lista de lo que deben hacer ese día. 2. El facilitador intercambia aleatoriamente las listas entre los participantes (o pide a los participantes que la intercambien con su compañero, si la actividad se realiza por parejas). 3. Se pide a los participantes que ordenen las listas que se les han dado por prioridades 4. Cuando todo el mundo ha terminado, el facilitador devuelve la lista (ordenada ahora en términos de prioridades) al participante original, y les pide que la analicen. 5. El facilitador pregunta a los participantes: ¿Usted lo habría ordenado de la misma manera? Desde una perspectiva exterior, ¿las urgencias son diferentes a las suyas?
Sesión informativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Qué importancia tiene fijar prioridades en tu vida cotidiana? ➤ ¿Cómo me puede ayudar, fijar prioridades, en situaciones difíciles (por ejemplo, cuando me siento abrumado)? ➤ ¿Cómo pueden actuar nuestras emociones, pensamientos y valores en el acto de fijar prioridades?
Referencias	



FLEXIBILIDAD

Actividad 1: Estiramientos mentales

Actividades para promover las habilidades personales, sociales y para aprender de los alumnos adultos

Descripción de iniciativas comprendidas en este manual.

Título/nombre?	Estiramientos del pensamiento (Cómo desarrollar tu flexibilidad)
Habilidad LifeComp tratada	<input type="checkbox"/> Autorregulación <input checked="" type="checkbox"/> Flexibilidad <input type="checkbox"/> Bienestar <input type="checkbox"/> Empatía <input type="checkbox"/> Comunicación <input type="checkbox"/> Colaboración <input type="checkbox"/> Predisposición al crecimiento <input type="checkbox"/> Pensamiento crítico <input type="checkbox"/> Gestión de aprendizaje
Duración¹	45 minutos
Tipo de actividad	Autorreflexión y reflexión de grupo
Descripción corta	Es mejor realizar esta actividad en pequeños grupos (de 6-12 participantes). Las actividades realizadas a través de una metáfora tienen el objetivo de identificar una situación de cambio, de señalar las competencias y estrategias de flexibilidad y alentar su desarrollo.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Definir flexibilidad ➤ Pensar cómo la gente puede reconocer situaciones en las que necesitan reaccionar y ser flexibles ➤ Hacer seguimiento de las habilidades de la gente para adaptarse al cambio y decidir de qué modo es necesario, y cómo mejorar estas habilidades ➤ Identificar situaciones o actividades y planear la utilización de algunas técnicas de flexibilidad
Montaje ²	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 facilitador ➤ 1 sala de reuniones cómoda Para la implementación cara-a-cara <ul style="list-style-type: none"> ➤ Rotuladores de colores

¹ Se puede organizar distintas veces

² Materiales y recursos necesarios para la implementación, incluidos los recursos financieros, humanos, y los espacios. En caso de que se necesite una hoja de trabajo, por favor, utilizar el documento [siguiente](#) para prepararla



Consejos para los facilitadores³	<p>El Árbol de Gominolas (Cotton, 2016) es un gran ejercicio para alentar la comunicación y ayudar a los individuos a identificar dónde se encuentran en la vida en cuanto a una cuestión determinada, y quizás a dónde les gustaría ir y cómo podrían pasar de su posición actual a la posición deseada. Se podría utilizar para los pasos 4-6.</p>
Paso a paso	<ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador presenta la definición de flexibilidad tal y como la determina la biología (por favor, ver el Material para Facilitadores) 2. El facilitador divide a los participantes en grupos (para la implementación online, crear salas separadas) y les pide que discutan: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué significa ser flexible en las situaciones vitales cotidianas? • Dé un ejemplo donde alguien, o usted mismo, demostró flexibilidad • ¿Qué puede alentar la flexibilidad, cómo entrenarla? 3. Después de la discusión en grupos pequeños, cada grupo escoge a un líder para presentar, al grupo entero: 1) la definición de flexibilidad; 2) los ejemplos que han encontrado; y 3) situaciones que podrían alentar la flexibilidad 4. Para terminar la actividad, el facilitador pide a los participantes que reflexionen hasta qué punto les parece que son flexibles y hasta qué punto les gustaría serlo. Para estos pasos, los facilitadores pueden utilizar El Árbol de Gominolas (Cotton, 2016) 5. El facilitador pide a los participantes que muestren con el color azul donde se posicionan en el árbol en cuanto a la flexibilidad y les pide que lo expliquen 6. El facilitador les pide que muestren con el color verde si les gustaría cambiar su posición en el árbol en el futuro inmediato para poder considerarse más flexibles.
Sesión informativa	<ul style="list-style-type: none"> ✘ ¿Cómo puede ayudarte un comportamiento flexible a adaptarte a nuevas situaciones? ✘ ¿Qué puedo hacer para ser más flexible en el futuro inmediato?
Referencias	<p>Definición de flexibilidad extraída de: https://health.ucdavis.edu/sports-medicine/resources/flexibility Cotton, D. (2016). <i>The Smart Solution Book. The: 68 Tools For Brainstorming, Problem Solving and Decision Making, 1st edition</i>. FT Publishing International (Obra original publicada el 2016)</p>

³ El que una persona necesita saber per implementar la actividad.



Estiramientos del pensamiento (Cómo desarrollar tu flexibilidad) - Material para el facilitador

Hoja de trabajo – Flexibilidad

- Definición

Habilidad de gestionar transiciones e incertidumbre, adaptarse a los cambios, tener en cuenta nuevas ideas y puntos de vista, enfrentarse a desafíos, llegar a compromisos y encontrar soluciones.

‘La flexibilidad hace referencia a la habilidad de los músculos, articulaciones, y tejidos blandos para moverse a través de un abanico de movimientos sin restricciones, libre de dolor. Implica la capacidad de estas estructuras de estirarse, alargarse y contraerse sin limitaciones, permitiendo un movimiento suave y eficiente.’ (UC Davis, op.cit.).

- ¿Por qué es importante?

El cambio y la incertidumbre son características inherentes a nuestra vida cotidiana, sobre todo en estos tiempos de cambio rápido debido al contexto socioeconómico y los avances tecnológicos. Por tanto, la habilidad de adaptarse o, aún mejor, prosperar, a pesar de estos cambios es una habilidad importante.

Desde cambiar de escuela o cambiar de casa hasta tomar contacto con nuevas ideas y culturas, la flexibilidad es una de las habilidades más importantes para el desarrollo mental, socioeconómico y profesional.

La flexibilidad también se describe como la competencia de tomar decisiones cuando el resultado de estas decisiones es incierto, cuando la información disponible es parcial o ambigua, o cuando existe el riesgo de resultados no pretendidos (EntreComp).

Según la Estructura LifeComp, en 2019 la flexibilidad/adaptabilidad era la habilidad más solicitada en los anuncios online de ofertas de trabajo. Los empresarios quieren contratar a individuos que sean capaces de “modificar la actitud o el comportamiento para acomodar las modificaciones en el puesto de trabajo”, mientras que la NACE (2020) identifica la flexibilidad/adaptabilidad como una de las habilidades de personalidad más buscadas en los estudiantes por los empresarios.



FLEXIBILIDAD

Actividad 2: Pilotando el cambio

Actividades para promover las habilidades personales, sociales y para aprender de los alumnos adultos

Descripción de iniciativas comprendidas en este manual.

Título/nombre?	Pilotar el cambio
Habilidad LifeComp tratada	<input type="checkbox"/> Autorregulación <input checked="" type="checkbox"/> Flexibilidad <input type="checkbox"/> Bienestar <input type="checkbox"/> Empatía <input type="checkbox"/> Comunicación <input type="checkbox"/> Colaboración <input type="checkbox"/> Predisposición al crecimiento <input type="checkbox"/> Pensamiento crítico <input type="checkbox"/> Gestión de aprendizaje
Duración¹	45 minutos
Tipo de actividad	Autorreflexión y reflexión de grupo / Juego de rol
Descripción corta	Es mejor realizar esta actividad en pequeños grupos (de 6-12 participantes). El objetivo es buscar una solución a una situación potencial para enfrentarse al cambio. Esta actividad, a través de la estimulación y el juego de rol, tiene como objetivo exponer a los participantes a situaciones de cambio y alentarles a pensar estrategias flexibles para enfrentarse al cambio.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sensibilizar a la gente para gestionar los cambios y acontecimientos inesperados que pueden surgir durante su vida cotidiana. ➤ Pensar cómo la gente puede reconocer situaciones en las que necesitan reaccionar y ser flexibles ➤ Hacer seguimiento de las habilidades de la gente para adaptarse al cambio y decidir de qué modo es necesario, y cómo mejorar estas habilidades ➤ Identificar situaciones o actividades y planear la utilización de algunas técnicas de flexibilidad ➤ Buscar oportunidades para crecer a través de los cambios
Montaje ²	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 facilitador ➤ 1 sala de reuniones cómoda Para la implementación cara-a-cara

¹ Se puede organizar distintas veces

² Materiales y recursos necesarios para la implementación, incluidos los recursos financieros, humanos, y los espacios. En caso de que se necesite una hoja de trabajo, por favor, utilizar el documento [siguiente](#) para prepararla



	<p>✂ Papel A4, bolígrafo, post-it, panel Para la implementación online</p> <p>✂ Jamboard</p>
Consejos para los facilitadores³	El facilitador puede inspirarse en la Actividad 1 “Estiramientos del pensamiento” y pedir a los participantes que simulen una situación de cambio.
Paso a paso	<ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador presenta la definición de flexibilidad tal y como la determina la biología (por favor, ver el Material para Facilitadores) 2. El facilitador presenta distintas situaciones potenciales que tienen que ver con el cambio. En la hoja de trabajo de Material para Facilitadores se sugieren tres. 3. Los participantes se dividen en 3 grupos. 4. Cada grupo elige una situación e intenta responder a las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál sería su primera reacción? • ¿Cuáles son las posibles soluciones al “problema”? • ¿Qué haría una “persona flexible”? • ¿Cómo podrías utilizar el cambio para tu beneficio? 5. Después de la discusión en grupos pequeños, cada grupo elige a un líder para presentar las respuestas a la sesión plenaria. 6. El facilitador alienta al grupo a discutir sus hallazgos.
Sesión informativa	Para la sesión informativa, el facilitador puede distribuir un post-it a cada persona y pedirles que escriban una palabra o frase corta para describir su experiencia en clase. Para la implementación online, el facilitador puede utilizar el Jamboard, con post-its online.
Referencias	<p>Actividad 2 adaptada de: https://act45.eu/</p> <p>Sala, A., Punie, Y., & Garkov, V. (2020). LifeComp: The European framework for personal, social and learning to learn key competence (No. MONOGRAPH). Office of the European Union.</p> <p>https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911</p>

³ El que una persona necesita saber per implementar la actividad.



Pilotar el cambio- Material para el facilitador

Hoja de trabajo – Flexibilidad

- Definición

Habilidad de gestionar transiciones e incertidumbre, adaptarse a los cambios, tener en cuenta nuevas ideas y puntos de vista, enfrentarse a desafíos, llegar a compromisos y encontrar soluciones.

‘La flexibilidad hace referencia a la habilidad de los músculos, articulaciones, y tejidos blandos para moverse a través de un abanico de movimientos sin restricciones, libre de dolor. Implica la capacidad de estas estructuras de estirarse, alargarse y contraerse sin limitaciones, permitiendo un movimiento suave y eficiente.’ (UC Davis, op.cit.).

- ¿Por qué es importante?

El cambio y la incertidumbre son características inherentes a nuestra vida cotidiana, sobre todo en estos tiempos de cambio rápido debido al contexto socioeconómico y los avances tecnológicos. Por tanto, la habilidad de adaptarse o, aún mejor, prosperar, a pesar de estos cambios es una habilidad importante.

Desde cambiar de escuela o cambiar de casa hasta tomar contacto con nuevas ideas y culturas, la flexibilidad es una de las habilidades más importantes para el desarrollo mental, socioeconómico y profesional.

La flexibilidad también se describe como la competencia de tomar decisiones cuando el resultado de estas decisiones es incierto, cuando la información disponible es parcial o ambigua, o cuando existe el riesgo de resultados no pretendidos (EntreComp).

Según la Estructura LifeComp, en 2019 la flexibilidad/adaptabilidad era la habilidad más solicitada en los anuncios online de ofertas de trabajo. Los empresarios quieren contratar a individuos que sean capaces de “modificar la actitud o el comportamiento para acomodar las modificaciones en el puesto de trabajo”, mientras que la NACE (2020) identifica la flexibilidad/adaptabilidad como una de las habilidades de personalidad más buscadas en los estudiantes por los empresarios.

Situaciones sugeridas:

Situación 1	Llevas mucho tiempo trabajando en un supermercado. Te ocupas del registro de los productos entrantes. Siempre has hecho este tipo de trabajo por igual. Ahora, la empresa ha decidido cambiar el método de registro de los productos y utilizar un software particular, lo que te obliga a seguir un curso de formación de seis meses que te permitirá trabajar según los criterios establecidos.
-------------	---



Situación 2	El apartamento que alquilas desde hace 20 años es viejo y tiene algunos problemas con las tuberías. Un día te levantas para ducharte y el conducto del agua simplemente estalla. Cuando llamas al propietario para que lo arregle, decide hacer una renovación completa que durará hasta 6 meses.
Situación 3	Siempre haces la misma ruta de casa al trabajo o a cualquier otra parte, y utilizas el metro más cercano. El alcalde decide cerrar la estación de metro para renovarla, porque existen problemas de seguridad.



BIENESTAR

Actividad 1: Recarga y relax

Actividades para promover las habilidades personales, sociales y para aprender de los alumnos adultos

Descripción de iniciativas comprendidas en este manual.

Título/nombre?	Aprender por experiencia
Habilidad LifeComp tratada	<input type="checkbox"/> Autorregulación <input type="checkbox"/> Flexibilidad <input checked="" type="checkbox"/> Bienestar <input type="checkbox"/> Empatía <input type="checkbox"/> Comunicación <input type="checkbox"/> Colaboración <input type="checkbox"/> Predisposición al crecimiento <input type="checkbox"/> Pensamiento crítico <input type="checkbox"/> Gestión de aprendizaje
Duración ¹	45 minutos
Tipo de actividad	Auto-reflexión, reflexión en grupo y discusión
Descripción corta	Esta actividad ayuda a los participantes a reflexionar sobre las causas del estrés y cómo gestionarlo. La actividad ayuda a un grupo de participantes a identificar qué les ayuda a relajar y practicar el cuidado de sí mismo, así como compartir ideas sobre actividades que favorezcan el cuidado de sí mismo.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reconocer las causas del estrés ➤ Reconocer el valor de cuidar de sí mismo con actividades/hobbies que ya practiquen, para poder gestionar el estrés ➤ Adquirir nuevas ideas sobre actividades que se pueden realizar para relajarse ➤ Probar nuevas actividades que ayuden a cuidar de sí mismo y a relajarse
Montaje ²	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 facilitador ➤ 1 sala pequeña con sillas en círculo ➤ Proyector o pantalla grande si es posible ➤ Imágenes impresas si no hay pantalla disponible

¹ Se puede organizar distintas veces

² Materiales y recursos necesarios para la implementación, incluidos los recursos financieros, humanos, y los espacios. En caso de que se necesite una hoja de trabajo, por favor, utilizar el documento siguiente para prepararla.

Consejos para los facilitadores ³	Utilice su creatividad e iniciativa para mejorar estas actividades. Piense en vídeos que podría mirar antes o durante la actividad. Piense en cómo incluir movimiento en la clase. Las actividades están diseñadas para ser sencillas y fáciles de utilizar, adapte las a su contexto como le apetezca.
Paso a paso	<ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador explica al grupo que hablarán de cuidar de uno mismo y de relajación 2. El facilitador enseña al grupo el Gráfico 1 (disponible en la hoja de trabajo de Material para el Facilitador), y hace las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • Describe las causas de estrés que puedas ver en esta imagen • ¿Te sientes así alguna vez? • ¿Qué otras causas de estrés se experimentan? 3. El facilitador enseña al grupo el Gráfico 2 (disponible en la hoja de trabajo de Material para el Facilitador) 4. Se pide a los participantes que añadan una nota post-it (física u online) a la actividad que más les gustaría hacer 5. El facilitador alienta la discusión haciendo las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué cosas haces ahora para ayudarte a relajarte? • ¿Con qué frecuencia te dedicas a estas actividades? • ¿Puedes pensar en alguna actividad nueva que podrías probar para relajarte? • ¿Cuál es la diferencia, después de haber hecho algo que encuentras relajante? • ¿Prefieres relajarte solo, o con otras personas? • ¿Puedes pensar en una actividad que puedas realizar cada día, durante 10 minutos, para relajarte? 6. Después de la discusión, el facilitador pide a los participantes que piensen en qué harán diferente después de la clase de hoy 7. El facilitador pide a los participantes que identifiquen una nueva actividad que tratarán de realizar durante las próximas una o dos semanas
Sesión informativa	Pide a todo el mundo de la sala que diga una palabra o frase corta para describir su experiencia en clase.
Referencias	<p>Actividad adaptada de: Self-care and relaxation Resources Jigsaw Schools Hub</p> <p>Elm Adult education increases mental well-being - Elm (elmmagazine.eu)</p>

³ El que una persona necesita saber per implementar la actividad



Aprender por experiencia – Material para facilitadores

Hoja de trabajo – Bienestar

Gráfico 1



Gráfico 2



EMPATÍA

Actividad 1 – ¿Y si fuera yo?

Actividades para promover las habilidades personales, sociales y para aprender de los alumnos adultos

Descripción de iniciativas comprendidas en este manual.

Título/nombre?	¿Y si fuera yo?
Habilidad LifeComp tratada	<input type="checkbox"/> Autorregulación <input type="checkbox"/> Flexibilidad <input type="checkbox"/> Bienestar <input checked="" type="checkbox"/> Empatía <input type="checkbox"/> Comunicación <input type="checkbox"/> Colaboración <input type="checkbox"/> Predisposición al crecimiento <input type="checkbox"/> Pensamiento crítico <input type="checkbox"/> Gestión de aprendizaje
Duración¹	90 minutos
Tipo de actividad	Círculo de conversación mediado
Descripción corta	Se sugiere que se realice esta actividad en grupo y se invite a reflexionar sobre los desafíos y experiencias de los demás tratando de entender sus emociones a través de la visualización de un vídeo.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ✂ Identificar las experiencias que le llevan a entender por qué ser empático es importante. ✂ Reflexionar sobre las cuestiones que nos provocan y nos llaman a la empatía. ✂ Discutir sobre situaciones que proporcionan una oportunidad para experimentar la perspectiva de otra persona ✂ Desarrollar empatía en distintos contextos vitales. ✂ Profundizar en nuestro conocimiento de la gente que nos rodea.
Montaje ²	<ul style="list-style-type: none"> ✂ 1 facilitador ✂ Una sala con sillas dispuestas en círculo, pero movibles para dividirse en grupos pequeños ✂ Vídeo - sugerencia: https://www.youtube.com/watch?v=BI1FOKpFY2Q&t=94s ✂ 1 proyector ✂ Altavoces

¹ Se puede organizar distintas veces

² Materiales y recursos necesarios para la implementación, incluidos los recursos financieros, humanos, y los espacios. En caso de que se necesite una hoja de trabajo, por favor, utilizar el documento siguiente para prepararla



<p>Consejos para los facilitadores³</p>	<p>Como alternativa al vídeo, el facilitador puede utilizar la narración, historias con imágenes, fotografías. Los grupos también pueden trabajar sobre personajes distintos, o todos los grupos pueden trabajar sobre el mismo personaje. La presentación de la historia de la vida del personaje puede ser oral o escrita, según decida el grupo. Durante toda la actividad es importante señalar aspectos relevantes del trabajo del grupo, además de compartirlo con el grupo mayor.</p> <p>La actividad debe adaptarse al grupo, por tanto si el grupo está formado por migrantes o/y refugiados, podría ser violento para ellos volverse a exponer en el trauma que muestra el vídeo. Por tanto, aconsejamos que se elija otro vídeo si el facilitador identifica casos problemáticos.</p>
<p>Paso a paso</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador presenta el concepto de Empatía y su importancia (por favor consulte la hoja de trabajo de Material para los facilitadores para más información) 2. Luego el facilitador presenta el vídeo seleccionado. 3. El grupo se divide en grupos menores de 3 a 5 personas. 4. Después de darles algo de tiempo para reflexionar sobre la historia presentada en el vídeo, cada grupo elegirá un personaje y creará/imaginará la historia de su vida. Cada participante debería reflexionar y responder a las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son los eventos más sorprendentes de la vida del personaje? • Si fuera yo, ¿qué sentiría en esta situación? • Si fuera yo, ¿qué me pasaría por la cabeza? • Si fuera yo, ¿qué es lo que más me inquietaría? • ¿Qué cosas no podría resolver solo? 5. Se invita a que todos los grupos compartan la historia de la vida que han construido sobre el personaje del vídeo.
<p>Sesión informativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✂ ¿Qué ha pasado y cómo te has sentido durante la actividad? ✂ ¿Qué te ha sorprendido más sobre la forma en que cada grupo ha construido la historia de la vida del personaje? ¿Por qué? ✂ ¿Hasta qué punto te han inspirado las historias que has escuchado? ✂ ¿Qué te ha llegado más? ✂ ¿He encontrado algún punto en común con mi historia? ✂ ¿Qué hace difícil entender los desafíos y problemas de las demás personas? ✂ ¿Recrear la historia de la vida de la gente que nos rodea nos ayuda a desarrollar empatía?
<p>Referencias</p>	<p>La actividad propuesta es una adaptación de las actividades disponibles en:</p> <p>https://www.semanaubuntudaempatia.pt/detalhes/e-se-fosse-comigo%3F</p>

³ El que una persona necesita saber per implementar la actividad.



https://f0c086ae-1d8a-4c3e-b137-431d2da06686.usrfiles.com/ugd/c7d660_08fb67f0faad447ba7551433b8c5ba6d.pdf

https://f0c086ae-1d8a-4c3e-b137-431d2da06686.usrfiles.com/ugd/c7d660_de181aa0c8704ca2a3667d46df99ae95.pdf

https://f0c086ae-1d8a-4c3e-b137-431d2da06686.usrfiles.com/ugd/c7d660_25704de92fdc4e8e96301c_caa9d45353.pdf

<https://www.semanaubuntudaempatia.pt/detalhes/guarda-chuva>

Diwan, S. (2022). Caring, empathy and compassion: calm, clear and kind teachers (self care for teachers). Paris: UNESCO.

Gulin, W. (2020). Empathy in Social Relations of the Modern World. *21st Century Pedagogy*, 1(4), 1-7.

Rosenberg, M. (2006). *Comunicação Não-Violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais*. São Paulo: Ágora.

Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. & Cabrera Giraldez, M. (2020). *LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence*, EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, ISBN 978-92-76-19418-7, doi:10.2760/302967, JRC120911.

Silke, C., Davitt, E., Flynn, N., Shaw, A., and Dolan, P. (2021). *The Activating Social Empathy School Evaluation 2021*. Galway: UNESCO Child and Family Research Centre, National University of Ireland Galway



Aprender por la experiencia - Material para el facilitador

Hoja de trabajo - Empatía

- Definición

La empatía es el poder de ponernos a nosotros mismos en el lugar de otra persona, adoptando su perspectiva y reconociendo sus emociones.

Según este concepto:

- El cerebro humano está diseñado para sentir empatía y la habilidad de entender y ayudar a los demás ha sido fundamental para la supervivencia de nuestra especie.
- La habilidad de leer señales no verbales como el tono de voz, los gestos y expresiones faciales, y el desarrollo de la escucha activa, son herramientas para practicar y fortalecer nuestra empatía.
- Forma parte de la riqueza de la humanidad reconocer y aceptar que gente de diferentes culturas puede tener valores diferentes o experiencias diferentes. No deberíamos juzgar o criticar a los demás, sino tratar de entender sus emociones y puntos de vista.
- Si adoptamos la perspectiva de otra persona, es necesario mantener una separación entre las emociones y experiencias propias y las de los demás.
- Es posible sentir empatía por alguien, al tiempo que no estar de acuerdo con sus actitudes o valores.
- Las intervenciones educativas dirigidas a incrementar la capacidad de adoptar perspectivas, desarrollar el conocimiento de sí mismo y proporcionar experiencias positivas de la alteridad, ayudan a desarrollar la empatía.

- ¿Por qué es importante?

Para regular los comportamientos prosociales ya la vez inhibir comportamientos agresivos y antisociales

La empatía se considera el fundamento para unas actitudes y comportamientos sociales más amplios, y parece representar un papel clave en el funcionamiento social.

Para mediar en situaciones de conflicto/situaciones de violencia



En una situación de conflicto, siempre ayuda mediar y comunicarse de forma no violenta. Cuando entendemos las emociones, sentimientos y necesidades de los demás, podemos ayudar a pensar en otras soluciones que satisfagan a todos.

Mejorar la comunicación efectiva, la interacción y la colaboración

La capacidad de entender las emociones de los demás es uno de los pilares de la comprensión social, que es clave en lo que se refiere a la comunicación efectiva y la colaboración. La empatía conduce a la resonancia afectiva, que es la habilidad automática de sentirse emocionalmente estimulado por las emociones de los demás.

Es importante para la salud mental y el bienestar emocional

La habilidad de reconocer emociones en los demás está íntimamente ligada con la conciencia de uno mismo o la habilidad de identificar, etiquetar y describir las emociones de uno mismo. Entrenar la conciencia de uno mismo y la empatía hacia uno mismo mejora la habilidad de entender a los demás y de reducir la inquietud personal cuando nos enfrentamos con los sentimientos de los demás. Cuando conectamos empáticamente con los demás, desarrollamos sensaciones de pertenencia, conexión y confianza que pueden ayudar a reducir el estrés y la angustia.

- ¿Cuándo se puede utilizar en la vida cotidiana?

Ejemplos:

1. En el contexto profesional, el patrón puede utilizar la empatía para entender los desafíos con los que se enfrentan sus empleados y ofrecer soluciones personalizadas que tienen en cuenta las necesidades y habilidades de cada uno.
2. Puede ayudar a mediar y encontrar compromisos con colegas, clientes, amigos, familia....
3. Te puede dar la posibilidad de pedir ayuda cuando la necesites. Sabes que los demás pueden sentir igual que tú, y confías en que también te puedan ayudar.
4. Nos ayuda a sentir/entender un “no” o un “no puedo” sin tomarlo como un rechazo personal.
5. Ayuda a desactivar una situación de conflicto o violencia inminente.
6. Nos ayuda a superar situaciones de dolor psicológico, cuando encontramos a alguien que puede escucharnos con empatía.
7. La empatía puede ayudar a los educadores a entender y escuchar las necesidades y desafíos de sus alumnos y pensar con mayor efectividad sobre estrategias androgógicas.



EMPATÍA

Actividad 2: ¡Sentirse a través de ti!

Actividades para promover las habilidades personales, sociales y para aprender de los alumnos adultos

Descripción de iniciativas comprendidas en este manual.

Título/nombre?	¡Sentir a través de ti!
Habilidad LifeComp tratada	<input type="checkbox"/> Autorregulación <input type="checkbox"/> Flexibilidad <input type="checkbox"/> Bienestar <input checked="" type="checkbox"/> Empatía <input type="checkbox"/> Comunicación <input type="checkbox"/> Colaboración <input type="checkbox"/> Predisposición al crecimiento <input type="checkbox"/> Pensamiento crítico <input type="checkbox"/> Gestión de aprendizaje
Duración¹	3-5 horas
Tipo de actividad	Recreación cultural/Educación no-formal
Descripción corta	<p>Esta actividad comprende una visita grupal con el objetivo de crear/desarrollar empatía entre los participantes.</p> <p>Entran en juego la capacidad de observación, la escucha, el compartir conocimientos, emociones y experiencias de los participantes, lo que comporta un mejor conocimiento y comprensión de la gente que nos rodea.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Identifique lo que es significativo para los demás a través de su propia perspectiva ✘ Discuta situaciones que proporcionen la oportunidad de experimentar la perspectiva de otra persona ✘ Profundice su conocimiento de la gente que nos rodea ✘ Desarrolle empatía en diferentes contextos vitales
Montaje ²	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Reunión previa para preparar la visita ✘ Espacio exterior / Parque ✘ Mapa de carreteras / Mapa del sitio ✘ Espacio de picnic, preferiblemente con mesa y sillas. Comida de pic-nic para compartir, preparada por los participantes ✘ Cámara (opcional)

¹ Se puede organizar distintas veces

² Materiales y recursos necesarios para la implementación, incluidos los recursos financieros, humanos, y los espacios. En caso de que se necesite una hoja de trabajo, por favor, utilizar el documento [siguiente](#) para prepararla



Consejos para los facilitadores³	Crea grupos pequeños de no más de 5 personas. Como alternativa, la actividad se puede realizar en otros espacios exteriores o interiores (museos, exposiciones, etc.) o incluso a través de visitas online y tours de realidad virtual. Es aconsejable tener un itinerario de visita con un mapa que detalle la ruta. Si no está disponible, debe prepararse por adelantado. Es importante adaptar la ruta, el grado de dificultad y la duración del trayecto a la edad y condición física de los participantes.
Paso a paso	<ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador proporciona un mapa de ruta del sitio a cada grupo y pide a los participantes que empiecen la visita. 2. Cada participante del grupo será responsable de una sección de la ruta. Con la ayuda del mapa, cada participante guiará a sus colegas a través de la sección designada, destacándose/parándose en los lugares importantes (pre-definidos en la ruta o elegidos por ellos mismos). Describirán lo que es importante destacar (paisaje, plantas, animales, construcciones humanas...). 3. El facilitador alienta a los participantes a intercambiar experiencias relevantes y conocimientos unos con otros sobre tópicos provocados y evocados por la visita. 4. Si los participantes quieren, pueden tomar fotos durante la visita para poder compartirlas después si se sienten cómodos 5. Al final de la visita, los diferentes grupos se volverán a encontrar y celebrarán juntos una comida de picnic. 6. Durante el picnic, los participantes pueden compartir sus experiencias y opiniones, para alentar la reflexión del grupo sobre la experiencia.
Sesión informativa	<ul style="list-style-type: none"> ✂ ¿Cómo se ha sentido durante esta actividad? ✂ ¿Qué le ha gustado más? ✂ ¿Ha habido alguna dificultad que no haya podido resolver usted mismo? ✂ Describa una situación en la que haya sentido empatía ✂ ¿Se ha fortalecido la empatía entre vosotros? ¿Cómo ha sido? ✂ ¿De qué manera las visitas/tours en grupo pueden desarrollar empatía? ✂ ¿Qué puntos en común o diferencias ha encontrado en cuanto a la percepción y descripción del sitio entre sus colegas?
Referencias	

³ El que una persona necesita saber per implementar la actividad



EMPATÍA

Actividad 3 - ¡Tocar y Explicar!

Actividades para promover las habilidades personales, sociales y para aprender de los alumnos adultos

Descripción de iniciativas comprendidas en este manual.

Título/nombre?	¡Tocar y explicar!
Habilidad LifeComp tratada	<input type="checkbox"/> Autorregulación <input type="checkbox"/> Flexibilidad <input type="checkbox"/> Bienestar <input checked="" type="checkbox"/> Empatía <input type="checkbox"/> Comunicación <input type="checkbox"/> Colaboración <input type="checkbox"/> Predisposición al crecimiento <input type="checkbox"/> Pensamiento crítico <input type="checkbox"/> Gestión de aprendizaje
Duración¹	1-2 horas
Tipo de actividad	Narración/Reflexión/Discusión
Descripción corta	<p>Esta actividad está prevista para ser realizada por de 6 a 8 personas pero se puede extender a un máximo de 10. La actividad incorpora elementos de aprendizaje social y emocional con el objetivo de practicar la escucha activa y la comprensión del otro.</p> <p>Estimula la habilidad de los participantes de observar, escuchar, compartir conocimientos y experiencias, lo que conlleva conocer y entender mejor a la gente que les rodea.</p> <p>La narración nos permite ponernos en contacto con la parte emocional, espiritual y física de nosotros mismos. Compartir nuestras historias permite a los demás encontrar experiencias comunes, realizar conexiones unos con otros, y por tanto desarrollar empatía. Contar historias sobre partes de la vida que todos compartimos (amor, pérdida, familia, relaciones, sueños, infancia...) nos permite entendernos mejor unos a otros y ponernos en el lugar del otro.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Entender la importancia de la empatía ✘ Reconocer situaciones que piden empatía ✘ Discutir situaciones que proporcionan la oportunidad de experimentar la perspectiva de otra persona ✘ Desarrollar empatía en distintos contextos vitales

¹ Se puede organizar distintas veces



	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Profundizar en nuestro conocimiento de la gente que nos rodea.
Montaje ²	<ul style="list-style-type: none"> ✘ 1 facilitador ✘ 1 sala con sillas en círculo ✘ Objetos personales de los participantes o canciones/pinturas/poemas ✘ Papel y lápices
Consejos para los facilitadores ³	<p>Como alternativa a un objeto, se puede pedir a los participantes que elijan una música que asocien con un período o experiencia específica de su vida. Esta actividad también se puede implementar online, donde todo el mundo comparte canciones, pinturas, poemas, o incluso los objetos. En este caso, el facilitador pide, después de escuchar la música escogida, que se escriban o se pinten las emociones/significado/experiencias que la música evoca a los participantes.</p> <p>Durante la actividad, es una opción válida no escribir ni pintar, si los participantes deciden que el objeto es desconocido o no tiene significado para ellos. Durante la reflexión y discusión, el facilitador debería alentar a los participantes a hacer preguntas sobre detalles de la historia o sobre cómo se siente la otra persona, evitando juicios u opiniones personales.</p>
Paso a paso	<ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador pide a los participantes que traigan un objeto significativo para ellos cuya historia estén dispuestos a compartir. 2. Para empezar la actividad, el facilitador explica el concepto y la importancia de la empatía (ver la hoja de trabajo de Material para el Facilitador). 3. Cada participante muestra el objeto sin decir nada y lo pasa por el círculo (si la disposición es cara a cara). 4. Se invita a los demás participantes a escribir o pintar algo basado en lo que el objeto les evoca (por ejemplo, experiencias, emociones y significados relacionados con el objeto). 5. El facilitador invita al propietario del objeto (“narrador”) a presentar el objeto, mientras invita a los demás participantes a escuchar con atención sin hacer preguntas. 6. Al final de la historia, el facilitador pide a cada participante que haga preguntas y reflexione sobre lo que ha escrito/pintado/presentado al principio, y sobre cómo describirían el objeto ahora, en relación con la historia de su colega.
Sesión informativa	<ul style="list-style-type: none"> ✘ ¿Cómo te has sentido durante la actividad? ✘ ¿Cómo te has sentido después de compartir tu historia? ✘ ¿Cómo te has sentido sintiendo las reacciones y opiniones de los demás? ✘ ¿Cómo ha cambiado el objeto de significado antes y después de compartir la historia? ✘ ¿Te has imaginado cómo se sintió el narrador?

² Materiales y recursos necesarios para la implementación, incluidos los recursos financieros, humanos, y los espacios. En caso de que se necesite una hoja de trabajo, por favor, utilizar el documento siguiente para prepararla

³ El que una persona necesita saber per implementar la actividad.



	 ¿Cómo te parece que esta actividad te ha hecho conectar con los demás?
Referencias	<p>Diwan, S. (2022). Caring, empathy and compassion: calm, clear and kind teachers (self care for teachers). Paris: UNESCO.</p> <p>Gulin, W. (2020). Empathy in Social Relations of the Modern World. <i>21st Century Pedagogy</i>, 1(4), 1-7.</p> <p>Rosenberg, M. (2006). <i>Comunicação Não-Violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais</i>. São Paulo: Ágora.</p> <p>Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. & Cabrera Giraldez, M. (2020). <i>LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence</i>, EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, ISBN 978-92-76-19418-7, doi:10.2760/302967, JRC120911.</p>



Aprender por la experiencia - Material para el facilitador

Hoja de trabajo - Empatía

- Definición

La empatía es el poder de ponernos a nosotros mismos en el lugar de otra persona, adoptando su perspectiva y reconociendo sus emociones.

Según este concepto:

- El cerebro humano está diseñado para sentir empatía y la habilidad de entender y ayudar a los demás ha sido fundamental para la supervivencia de nuestra especie.
- La habilidad de leer señales no verbales como el tono de voz, los gestos y expresiones faciales, y el desarrollo de la escucha activa, son herramientas para practicar y fortalecer nuestra empatía.
- Forma parte de la riqueza de la humanidad reconocer y aceptar que gente de diferentes culturas puede tener valores diferentes o experiencias diferentes. No deberíamos juzgar o criticar a los demás, sino tratar de entender sus emociones y puntos de vista.
- Si adoptamos la perspectiva de otra persona, es necesario mantener una separación entre las emociones y experiencias propias y las de los demás.
- Es posible sentir empatía por alguien, al tiempo que no estar de acuerdo con sus actitudes o valores.
- Las intervenciones educativas dirigidas a incrementar la capacidad de adoptar perspectivas, desarrollar el conocimiento de sí mismo y proporcionar experiencias positivas de la alteridad, ayudan a desarrollar la empatía.

- ¿Por qué es importante?

Para regular los comportamientos prosociales ya la vez inhibir comportamientos agresivos y antisociales

La empatía se considera el fundamento para unas actitudes y comportamientos sociales más amplios, y parece representar un papel clave en el funcionamiento social.

Para mediar en situaciones de conflicto/situaciones de violencia

En una situación de conflicto, siempre ayuda mediar y comunicarse de forma no violenta. Cuando entendemos las emociones, sentimientos y necesidades de los demás, podemos ayudar a pensar en otras soluciones que satisfagan a todos.



Mejorar la comunicación efectiva, la interacción y la colaboración

La capacidad de entender las emociones de los demás es uno de los pilares de la comprensión social, que es clave en lo que se refiere a la comunicación efectiva y la colaboración. La empatía conduce a la resonancia afectiva, que es la habilidad automática de sentirse emocionalmente estimulado por las emociones de los demás.

Es importante para la salud mental y el bienestar emocional

La habilidad de reconocer emociones en los demás está íntimamente ligada con la conciencia de uno mismo o la habilidad de identificar, etiquetar y describir las emociones de uno mismo. Entrenar la conciencia de uno mismo y la empatía hacia uno mismo mejora la habilidad de entender a los demás y de reducir la inquietud personal cuando nos enfrentamos con los sentimientos de los demás. Cuando conectamos empáticamente con los demás, desarrollamos sensaciones de pertenencia, conexión y confianza que pueden ayudar a reducir el estrés y la angustia.

- ¿Cuándo se puede utilizar en la vida cotidiana?

Ejemplos:

1. En el contexto profesional, el patrón puede utilizar la empatía para entender los desafíos con los que se enfrentan sus empleados y ofrecer soluciones personalizadas que tienen en cuenta las necesidades y habilidades de cada uno.
2. Puede ayudar a mediar y encontrar compromisos con colegas, clientes, amigos, familia...
3. Te puede dar la posibilidad de pedir ayuda cuando la necesites. Sabes que los demás pueden sentir igual que tú, y confías en que también te puedan ayudar.
4. Nos ayuda a sentir/entender un “no” o un “no puedo” sin tomarlo como un rechazo personal.
5. Ayuda a desactivar una situación de conflicto o violencia inminente.
6. Nos ayuda a superar situaciones de dolor psicológico, cuando encontramos a alguien que puede escucharnos con empatía.
7. La empatía puede ayudar a los educadores a entender y escuchar las necesidades y desafíos de sus alumnos y pensar con mayor efectividad sobre estrategias androgógicas.



COMUNICACIÓN

Actividad 1: Comuniquémonos

Actividades para promover las habilidades personales, sociales y para aprender de los alumnos adultos

Descripción de iniciativas comprendidas en este manual.

Título/nombre?	Comuniquémonos
Habilidad LifeComp tratada	<input type="checkbox"/> Autorregulación <input type="checkbox"/> Flexibilidad <input type="checkbox"/> Bienestar <input type="checkbox"/> Empatía <input checked="" type="checkbox"/> Comunicación <input type="checkbox"/> Colaboración <input type="checkbox"/> Predisposición al crecimiento <input type="checkbox"/> Pensamiento crítico <input type="checkbox"/> Gestión de aprendizaje
Duración ¹	50 minutos
Tipo de actividad	Juego de rol
Descripción corta	Esta actividad debe realizarse en grupos y fomenta las habilidades de comunicación de los participantes, para que puedan resolver con éxito situaciones difíciles
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Entender el objetivo de la comunicación y el proceso de comunicación ➤ Aprender pasos sobre cómo mejorar el proceso de comunicación
Montaje ²	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 facilitador ➤ 1 sala que permita la interacción del grupo ➤ Sillas arregladas en forma de U para alentar la participación y la discusión ➤ Proyector o pantalla grande, si es posible
Consejos para los facilitadores ³	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Crea un ambiente cómodo y sin prejuicios para alentar a los participantes a compartir abiertamente sus pensamientos y experiencias ➤ Escucha activamente y alienta a los participantes a escucharse activamente unos a otros, también ➤ Proporciona instrucciones y directrices claras

¹ Se puede organizar distintas veces

² Materiales y recursos necesarios para la implementación, incluidos los recursos financieros, humanos, y los espacios. En caso de que se necesite una hoja de trabajo, por favor, utilizar el documento siguiente para prepararla.

³ El que una persona necesita saber per implementar la actividad

	<p>✘ Para facilitar la implementación de la tarea, el facilitador puede dar un ejemplo al grupo para practicar: “Ud. está hablando con su médico, que habla muy rápido y utiliza palabras que no entiende. ¿Cómo le hará saber, de una manera respetuosa pero firme, que necesita entender mejor cuál es el problema?”</p>
Paso a paso	<ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador realiza una introducción corta sobre competencias de comunicación y el proceso de comunicación (para más información, ver la hoja de trabajo de Material para facilitadores) 2. Después de la presentación, el facilitador divide a los participantes en grupos de 2 o 3 personas 3. El facilitador invita a cada grupo a practicar el hecho de comunicarse en situaciones cotidianas, adoptando roles en diversas situaciones (los ejemplos pueden incluir: pedir comida en un restaurante, pedir cómo ir a un sitio, tener una conversación con un médico para saber qué incluyen los procedimientos médicos de rutina que tendrán que seguir, tener una conversación con el maestro de su hijo porque el niño tiene problemas en la escuela) 4. Los participantes adoptan diferentes roles mientras practican 5. Se invita a los grupos pequeños a desarrollar una situación delante de todo el grupo 6. El facilitador pide a los participantes que compartan con todo el grupo qué han sentido cuando han realizado la actividad y las dificultades que han sufrido en las diferentes situaciones
Sesión informativa	<ul style="list-style-type: none"> ✘ ¿Cuáles son algunos de los desafíos en la comunicación con los que te has enfrentado hasta el momento? ✘ ¿Sabes escuchar? ✘ ¿Piensas en tu lenguaje corporal, cuando hablas? ✘ ¿Observas el lenguaje corporal de los demás? ✘ ¿Te gustaría comunicarte con mayor efectividad? ✘ ¿De qué modo te gustaría mejorar?
Referencias	<p>https://www.indeed.com/career-advice/career-development/communication-process</p> <p>Provoke Media. “El coste de una comunicación pobre, https://www.provokemedia.com/latest/article/the-cost-of-poor-communications.” Acceso 18 de Mayo, 2023</p> <p>The University of Texas Permian Basin. "Hasta qué punto la comunicación es no-verbal?, https://online.utpb.edu/about-us/articles/communication/how-much-of-communication-is-nonverbal/." Accés 18 de Maig, 2023.</p>



Comuniquémonos - Material para facilitadores

Hoja de trabajo - Comunicación

El objetivo de la comunicación es transmitir información de una persona a otra para que el emisor y el receptor entiendan el mensaje de la misma forma.

1. Formación de ideas

El proceso de comunicación comienza cuando el emisor tiene una idea por comunicar. El emisor debe empezar por clarificar la idea y el propósito. ¿Qué quiere alcanzar exactamente el emisor? ¿Cómo es probable que se perciba el mensaje?

2. Codificación del mensaje

La idea debe codificarse en palabras, símbolos y gestos que expresen significado. Dado que no hay dos personas que interpreten la información de la misma manera exacta, el emisor debe tener cuidado a la hora de elegir las palabras, los símbolos y los gestos que se entienden de manera habitual, para reducir las posibilidades de malentendidos.

3. Transmisión del mensaje/canal de comunicación

Elegir el medio para transmitir el mensaje es el siguiente paso en el proceso de comunicación. Los mensajes se pueden transmitir de forma verbal, escrita o visual.

4. Descodificación

Cuando el mensaje llega al receptor, el mensaje debe descodificarse para extraer su significado buscado. Dado que no hay dos personas que interpreten la información de la misma manera exacta, decodificar erróneamente un mensaje puede provocar malentendidos.

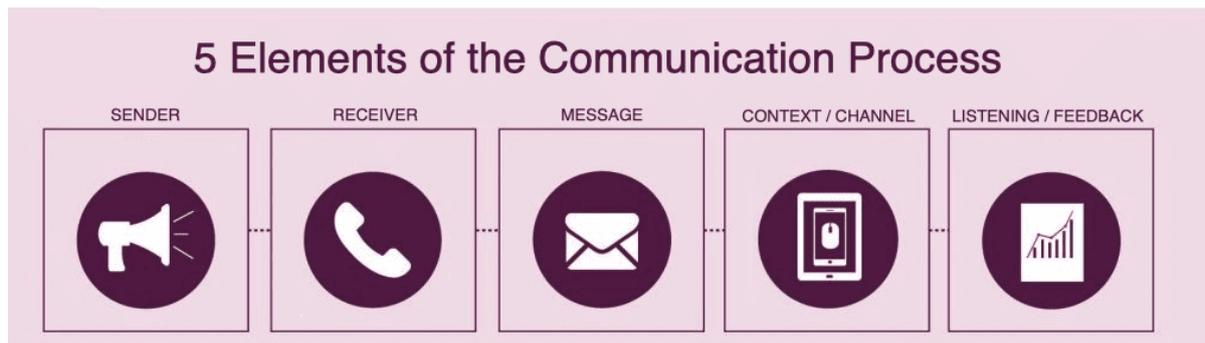
5. Realimentación

Una parte vital del proceso de comunicación es la realimentación. La realimentación se da cuando el emisor y el receptor comprueban que el mensaje se ha entendido de la forma pretendida. La realimentación es una responsabilidad compartida entre el emisor y el receptor.

5 elementos del Proceso de Comunicación

Emisor receptor mensaje contexto/canal escucha/realimentación





Fuente: <https://www.makingbusinessmatter.co.uk/communication-skills-ultimate-guide/>

- ✓ El código de comunicación debe entenderlo tanto el emisor como el receptor para que el mensaje se pueda interpretar correctamente
- ✓ Durante el día, codificas inconscientemente enormes cantidades de datos para transmitir a través de canales múltiples mientras simultáneamente recibes una corriente constante de información de todo lo que te rodea, a través de los cinco sentidos
- ✓ En conversaciones cara a cara, es muy importante cómo utilizamos nuestros cuerpos.

Según el investigador Albert Mehrabian, sólo el 7% de la comunicación tiene que ver con las palabras que decimos. El resto está constituido en un 38% por cómo digamos estas palabras (con el tono de voz, por ejemplo) y en un 55% por nuestro lenguaje corporal.

Lenguaje Corporal Negativo

Brazos cruzados

Expresión facial tensa

Lenguaje Corporal Positivo

Posición corporal abierta (brazos desplegados)

Expresión facial relajada y confiada



Negative Body Language	Positive Body Language 
 <p data-bbox="304 607 501 645">Folded arms</p>	 <p data-bbox="692 591 1094 674">Open body position (arms unfolded)</p>
 <p data-bbox="225 965 592 1003">Tense facial expression</p>	 <p data-bbox="719 947 1070 1025">Relaxed and confident facial expression</p>

Fuente: <https://www.fuzia.com/blog/details/body-language>

- ✓ **Lenguaje corporal positivo** es cuando ofrecemos un aspecto abierto y amistoso. Estamos de pie o sentados con la espalda recta, con las manos abiertas, y demostramos interés con la inclinación del cuerpo y asintiendo.
- ✓ **Lenguaje corporal negativo** es cuando ofrecemos un aspecto nervioso o desinteresado. Esto puede incluir mordernos el labio, parecer aburrido, cruzar los brazos, ponernos las manos en las caderas, o golpear el pie con impaciencia.

ELEMENTOS CLAVE DE LA COMUNICACIÓN EFECTIVA:

Simplifique su mensaje:

- ✓ Mantenga su lenguaje conciso y directo para asegurarse una comprensión clara. Utilice frases simples y palabras comunes.

Conozca a su público:

- ✓ Tenga en cuenta las necesidades e intereses de la gente que recibirá su mensaje. Utilice ejemplos con los que todo el mundo se pueda identificar y explíquelos.
- ✓ No dé por supuesto que todo el mundo le entiende.

Escuche bien:



- ✓ Escuche activamente a los demás para asegurarse una comunicación efectiva. Preste atención cuando los demás hablan, mírelos y demuestre interés. Anímeles cuando compartan sus experiencias o preocupaciones. No interrumpa cuando alguien hable.

Haga preguntas:

- ✓ Haga preguntas perspicaces para mantener un flujo constante de comunicación. Haga preguntas abiertas que permitan a las personas compartir sus pensamientos y experiencias, como “¿Qué le ha parecido de ayuda a la hora de tratar con clientes difíciles?”
- ✓ No haga preguntas complicadas o confusas que puedan desalentar la participación.

Tómate tiempo para responder:

- ✓ Haz un momento de pausa para pensar sobre la cuestión o el problema, proporcionando después una explicación clara y sencilla o una solución que tenga sentido.
- ✓ No respondas rápidamente sin tener en cuenta si la persona te ha entendido, o sin dar una respuesta completa y comprensible.

Ten en cuenta el lenguaje corporal:

- ✓ Sé consciente de tu propio lenguaje corporal cuando te comuniques a través de diferentes medios, observando el lenguaje corporal de la otra persona. Siéntate cómodamente y con una postura abierta, utiliza gestos amistosos, y mira a los ojos para demostrar que eres cercano y estás interesado en ayudar.
- ✓ No cruces los brazos, no evites mirar a los ojos, ni te muestres inquieto, lo que podría hacer pensar a la gente que no estás interesado o que no quieres ayudar.

Mira a los ojos:

- ✓ Demuestra una escucha activa mirando a los ojos a la persona o grupo con quien te comunicas.
- ✓ No evites mirar a los ojos, lo que podría hacer pensar a la gente que no escuchas o que no valoras lo que dicen.

Clarifica tu mensaje:

- ✓ Si el receptor necesita que clarifiques tu mensaje, ofrece explicaciones para aumentar la comprensión. Utiliza ejemplos prácticos, lenguaje simple, y fragmenta las ideas complejas en distintas partes más pequeñas y fáciles de entender.
- ✓ No repitas la misma explicación sin ajustar tu perspectiva o encontrar formas diferentes de explicarlo cuando alguien no lo entiende.



COMUNICACIÓN

Actividad 2: Gestionando conflictos

Actividades para promover las habilidades personales, sociales y para aprender de los alumnos adultos

Descripción de iniciativas comprendidas en este manual.

Título/nombre?	Gestionar el conflicto
Habilidad LifeComp tratada	<input type="checkbox"/> Autorregulación <input type="checkbox"/> Flexibilidad <input type="checkbox"/> Bienestar <input type="checkbox"/> Empatía <input checked="" type="checkbox"/> Comunicación <input type="checkbox"/> Colaboración <input type="checkbox"/> Predisposición al crecimiento <input type="checkbox"/> Pensamiento crítico <input type="checkbox"/> Gestión de aprendizaje
Duración ¹	50 minutos
Tipo de actividad	Discusión en grupo de trabajo y juego de rol
Descripción corta	Esta actividad tiene como objetivo destacar que, sea en un medio personal o profesional, todos pueden experimentar conflictos, y si estas situaciones se gestionan correctamente, pueden ofrecer oportunidades para el crecimiento personal.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aprender más sobre los obstáculos comunicativos ➤ Mejorar las habilidades de los participantes a la hora de resolver conflictos y superar los desafíos comunicativos
Montaje ²	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 facilitador ➤ 1 sala que permita la interacción del grupo ➤ Sillas arregladas en forma de U para alentar la participación y la discusión ➤ Proyector o pantalla grande, si es posible
Consejos para los facilitadores ³	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Anime la participación activa y la escucha respetuosa entre los participantes. ➤ Esté preparado para ofrecer guía y apoyo durante las discusiones o actividades si surgen conflictos entre los participantes. ➤ Fomente una atmósfera de comprensión mutua y aliente a los participantes a tener en cuenta los diferentes puntos de vista.

¹ Se puede organizar distintas veces

² Materiales y recursos necesarios para la implementación, incluidos los recursos financieros, humanos, y los espacios. En caso de que se necesite una hoja de trabajo, por favor, utilizar el documento siguiente para prepararla.

³ El que una persona necesita saber per implementar la actividad

	<ul style="list-style-type: none"> ✧ Quien habla y quien escucha deberían hacer turnos para intercambiarse los papeles de modo que cada uno tuviera la oportunidad de expresar sus pensamientos y sentimientos. ✧ El objetivo de esta actividad no es solucionar un problema en particular, sino tener una discusión segura y llena de sentido y entender el punto de vista del otro.
Paso a paso	<ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador presenta hechos importantes sobre los obstáculos comunicativos y la resolución de conflictos (para más información, ver la hoja de trabajo de Material para facilitadores) 2. El facilitador explica los objetivos de la actividad de grupo y su relevancia en lo que respecta a sus vidas personales y profesionales. 3. El facilitador divide a los participantes en parejas y les invita a elegir una situación de conflicto potencial para que puedan aplicar los conocimientos obtenidos en la presentación 4. El facilitador presenta un ejemplo: Tu vecino celebró una fiesta anoche y tu familia entera no pudo dormir; habla con él de esto y hazle saber que estás enojado. ¿Qué planteamiento utilizarías? ¿Cómo sería el tono de tu comunicación? 5. Se anima a los participantes a enfrentarse a las situaciones potenciales adoptando el papel de quien habla y de quien escucha, y turnándose para intercambiarse los papeles de manera que cada uno tenga la oportunidad de expresar sus pensamientos y sentimientos. Cualquiera de los dos puede pedir una pausa en cualquier momento.
Sesión informativa	<ul style="list-style-type: none"> ✧ ¿Crees que tienes la habilidad de resolver conflictos? ✧ ¿Cuándo fue la última vez que tuviste un conflicto con un amigo o familiar? ✧ ¿Cómo te enfrentas a las críticas? ✧ ¿Te consideras una persona crítica? ✧ ¿Cuál es tu actitud frente al conflicto? ¿Evitarlo? ¿O enfrentarte? ✧ ¿Cuáles son las cosas que desearías hacer mejor cuando te encuentras en una situación conflictiva?
Referencias	<p>https://extension.usu.edu/relationships/research/effective-communication-skills-resolving-conflicts</p>



Gestionar el conflicto – Material para facilitadores

Hoja de trabajo – Comunicación

Mucha gente es consciente de que la resolución efectiva de conflictos exige comunicación, pero es importante destacar que las pautas negativas de comunicación pueden, de hecho, empeorar la situación e intensificar el conflicto.

He aquí algunos de los desafíos de comunicación que se pueden dar:

Diferencias en estilo de comunicación:

- ✓ Todo el mundo tiene una manera singular de comunicarse, y a menudo se basa en nuestras experiencias familiares, cultura, género, y otros muchos factores.
- ✓ Algunos de nosotros tenemos tendencia a ser más escandalosos, abiertos o emotivos, comparados con otros. Nuestras pasadas experiencias pueden crear expectativas que generalmente no se comunican verbalmente a los demás, lo que puede provocar tensiones y malentendidos.
- ✓ Hablar de nuestras circunstancias y percepciones puede ayudar a aclarar expectativas por nuestra parte y otras, y puede ayudar a resolver conflictos.

El tono de voz/lenguaje corporal:

- ✓ La comunicación es mucho más que las palabras que decidimos utilizar. Cuando emitimos un mensaje conflictivo de forma que nuestro tono de voz y lenguaje corporal no coinciden con nuestro mensaje, a menudo provocamos confusión y frustración.
- ✓ Es importante ser consciente de nuestro tono y postura física.

Obstáculos de comunicación:

Esto ocurre a menudo cuando dos personas hablan de tal manera que ninguna de las dos se siente entendida. Los investigadores consideran particularmente negativos cuatro estilos de comunicación:

Crítica

Aunque es natural tener preocupaciones sobre acciones específicas, es crucial evitar degradar a alguien como persona basándose en estas acciones. Los comentarios se centran en comportamientos, mientras que la crítica tiene como objetivo negativo las intenciones y el carácter de una persona. Por ejemplo, un comentario se puede formular con forma de queja (“me puse muy nervioso anoche porque no me llamaste para decir que habías llegado bien”) en contraposición con la crítica (“Sólo piensas en ti mismo. Prometiste que llamarías al llegar.”)

Desprecio

A menudo se manifiesta a través del lenguaje corporal, como cuando se ponen los ojos en blanco, cuando se sonríe de forma burlona, o cuando se utilizan los insultos, el sarcasmo y los comentarios ofensivos. Envía claramente un mensaje de disgusto y falta de respeto por la otra persona.

A la defensiva



Una respuesta habitual a la crítica y el desprecio, dado que es natural que queramos protegernos. Cuando nos ponemos a la defensiva, tenemos tendencia a dejar de escuchar el punto de vista de la otra persona, lo que anula la comunicación.

Evasivas

Esto hace referencia a inhibir la comunicación y negarse a participar en la discusión. Es similar a la forma que tienen los niños pequeños de callar cuando están enfadados. Sin comunicación, es imposible lograr la resolución del conflicto.

Algunos ejemplos adicionales de obstáculos de comunicación incluyen (Miller & Miller, 1997):

- Órdenes (“¡Deja de quejarte!”)
- Advertencias (“Si haces esto, te arrepentirás.”)
- Prédicas (“No deberías actuar de esta manera.”)
- Consejos (“Espera un par de años antes de decidirte.”)
- Sermones (“Si haces esto ahora, nunca llegarás a ser un adulto responsable.”)
- Concesiones, sólo para mantener la paz (“Tienes razón.”)
- Ridiculización (“De acuerdo, niño pequeño.”)
- Interpretación (“No lo piensas en serio”)
- Simpatía (“No sufras, todo se arreglará”)
- Cuestionar (“¿Quién te ha metido esta idea en la cabeza?”)
- Desviar la atención (“Hablemos de otra cosa más agradable.”)

Los obstáculos de comunicación son muy comunes; sin embargo, no promueven una resolución saludable de conflictos y a menudo provocan una intensificación. Es importante reconocerlos y esforzarse por comunicarse con efectividad de forma que los obstáculos se puedan resolver.

MODOS DE RESOLVER CONFLICTOS:

Suavizar la perspectiva

- ✓ Comience la comunicación con algo positivo y exprese primero admiración o reconocimiento, céntrese en los problemas de uno en uno y hágase responsable de sus pensamientos y sentimientos.
- ✓ Cuando exprese el problema, empezar el mensaje con “yo” en vez de “tú” puede disminuir la tendencia defensiva y promover interacciones positivas con los demás (Darrington & Brower, 2012).

Intente calmar la situación

- ✓ Intente impedir que una interacción cada vez más negativa llegue más lejos haciendo una pausa o haciendo esfuerzos por calmar la situación.



- ✓ Esto es importante porque cuando surgen conflictos, a menudo experimentamos un intenso estrés emocional y físico que puede tener impacto en nuestra habilidad para pensar y razonar, lo que puede comportar bloqueos comunicativos (Gottman & DeClaire, 2001)

Habilidades efectivas para hablar y escuchar

Las normas para quien habla incluyen:

- ✓ Quien habla debería compartir sus pensamientos, sentimientos y preocupaciones... y no expresar las preocupaciones que él/ella cree que tiene quien escucha.
- ✓ Utilizar afirmaciones en primera persona cuando se habla para expresar cuidadosamente pensamientos y sentimientos.
- ✓ Hacer afirmaciones cortas, para asegurarse de que quien escucha no quede abrumado de información.
- ✓ Detenerse después de cada afirmación corta, de modo que quien escucha pueda parafrasear, o repetir en sus propias palabras, lo dicho, para asegurarse de que lo entiende. Si la paráfrasis no es del todo correcta, es necesario rehacer con cuidado la afirmación para ayudar a quien escucha a entenderla.

Las normas para quien escucha incluyen:

- ✓ Parafrasear lo que dice quien habla. Si no queda claro, pedir aclaración. Continúa hasta que quien habla indique que el mensaje se ha recibido de forma correcta.
- ✓ No discutir ni dar una opinión sobre lo que dice quien habla; esperar a hacerlo hasta que te toque hablar, y entonces hacerlo de forma respetuosa.
- ✓ Mientras sea el turno de quien habla, quien escucha no debería decir nada ni interrumpir, si no es para parafrasear una vez quien habla ha terminado.



COLABORACIÓN

Actividad 1: Trabajar juntos

Actividades para promover las habilidades personales, sociales y para aprender de los alumnos adultos

Descripción de iniciativas comprendidas en este manual.

Título/nombre?	Trabajar juntos
Habilidad LifeComp tratada	<input type="checkbox"/> Autorregulación <input type="checkbox"/> Flexibilidad <input type="checkbox"/> Bienestar <input type="checkbox"/> Empatía <input type="checkbox"/> Comunicación <input checked="" type="checkbox"/> Colaboración <input type="checkbox"/> Predisposición al crecimiento <input type="checkbox"/> Pensamiento crítico <input type="checkbox"/> Gestión de aprendizaje
Duración ¹	De 2 a 3 horas para la definición del proyecto. Esta actividad también puede realizarse de manera continua, con encuentros regulares, semanales o cada cuando haga falta para controlar el progreso del proyecto.
Tipo de actividad	Colaboración de grupo
Descripción corta	Se sugiere que esta actividad se realice en grupo, y exige saber escuchar, flexibilidad y compromiso. La verdadera colaboración significa estar abierto a sugerencias, críticas e ideas de todos los miembros del equipo.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Alcanzar un proyecto/objetivo compartido. ➤ Permitir que cada persona se sienta parte del proyecto/actividad/comunidad. ➤ Construir relaciones. ➤ Promover relaciones de aprendizaje mutuo entre distintas personas.
Montaje ²	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 facilitador ➤ 1 sala con sillas dispuestas en círculo ➤ Invitación a la gente, fecha y localización
Consejos para los facilitadores ³	Esta actividad se puede realizar en un momento puntual, para diseñar un proyecto, o se puede realizar de forma continuada, dentro de las sesiones regulares, mientras se implementa el

¹ Se puede organizar distintas veces

² Materiales y recursos necesarios para la implementación, incluidos los recursos financieros, humanos, y los espacios. En caso de que se necesite una hoja de trabajo, por favor, utilizar el documento siguiente para prepararla.

³ El que una persona necesita saber per implementar la actividad

	<p>proyecto. Si adopta este último formato, puede incluir los pasos 4 y 5. Se espera que los proyectos diseñados sean sencillos y fáciles de poner en práctica, y que se puedan ver los resultados lo antes posible; deben adaptarse al contexto y necesidades de los participantes. Diseñe una estrategia para la comunicación continuada entre todos los participantes en el proyecto de colaboración, basada en</p> <ul style="list-style-type: none"> • escucha activa • desarrollar una cultura de respeto y empatía • alentar reacciones constructivas • fomentar la confianza entre los miembros del equipo
<p>Paso a paso</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador presenta la definición y la importancia de la colaboración (ver la hoja de trabajo Material para el Facilitador para más información) 2. El facilitador invita al grupo a diseñar un proyecto de colaboración que se dividirá en distintos pasos <ul style="list-style-type: none"> • Identificación de un tema y un proyecto: el facilitador pide a los participantes una lluvia de ideas para definir un proyecto. • Definición de papeles y expectativas: el grupo define el papel y las responsabilidades de cada participante en el proyecto. • Desarrollo de un Plan de Trabajo/plan detallado en los grupos de trabajo: se invita a los participantes a crear un plan de trabajo exhaustivo que resuma todas las tareas a completar, fechas de entrega, cronología, recursos, socios potenciales, presupuesto. • Establecer un sistema para controlar y monitorizar los progresos: se invita a los participantes a definir un sistema para monitorizar los progresos, enfrentarse a problemas, proporcionar reflexiones y alcanzar fechas de entrega. 3. El facilitador pide al grupo si están satisfechos con el proyecto diseñado y hace las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cree que la atribución de responsabilidades es equitativa y justa? ¿Qué cambiaría? • ¿Cree que el punto de vista de todo el mundo se ha escuchado y ha quedado reflejado en el plan? • ¿Qué importancia tendrá la colaboración a la hora de implementar con éxito este proyecto? • ¿Qué le parece que podría ocurrir si surge un conflicto serio? • <p>Los siguientes pasos sólo son aplicables si la actividad se realiza en varias sesiones, incluida la implementación del proyecto:</p> 4. El facilitador invita a los participantes a implementar el proyecto y monitorizar regularmente los progresos del



	<p>proyecto, y realizar los ajustes necesarios en base al plan desarrollado.</p> <p>5. El facilitador pide a todos los participantes involucrados que evalúen el éxito de la colaboración</p>
Sesión informativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Cómo te has sentido con la creación de un plan común? ➤ ¿Cuáles han sido las dificultades que más te han afectado?
Referencias	<p>En cada provincia federal austríaca existe una institución, el Ring Österreichischer Bildungswerke, una organización paraguas con una muy buena red y que puede servir como primer punto de contacto.</p> <p>https://ring.bildungswerke.at/mitglieder/</p>



Trabajar juntos - Material para facilitadores

Hoja de trabajo - Colaboración

- **Definición:**

"Emprender una actividad de grupo y trabajo en equipo con reconocimiento y respeto" (Estructura LifeComp).

- **Según este concepto:**

- Los ciudadanos necesitan desarrollar su capacidad de co-participar en actividades colectivas y de animar a otros a colaborar, poniendo en común sus conocimientos, competencias y recursos, para conseguir un objetivo común
- Existe la necesidad de construir una interacción respetuosa con gente de la que se percibe que tienen afiliaciones culturales, creencias, opiniones o prácticas diferentes a las de uno mismo, lo que debe permitir construir relaciones positivas, constructivas, y colaboraciones efectivas
- También destaca la relevancia de la voluntad de contribuir activamente al bien común, los intereses, objetivos e instalaciones, sean materiales, culturales o institucionales, que comparte un grupo
- Entender la importancia de la confianza, el respeto por la dignidad e igualdad humanas, saber enfrentarse a los conflictos y negociar los desacuerdos para construir y mantener unas relaciones justas y respetuosas
- Compartir con justicia las tareas, los recursos y la responsabilidad dentro de un grupo teniendo en cuenta su objetivo específico; conseguir la expresión de diferentes opiniones y adoptar una perspectiva sistémica
- Las tecnologías digitales ofrecen formas innovadoras de colaborar, como los entornos de colaboración online

- **¿Por qué es importante?**

- La colaboración ayuda a la gente a aprender unos de otros
- Nos ayuda a resolver los problemas
- La colaboración hace que la gente (y las organizaciones) se relacionen más estrechamente
- Abre nuevos canales de comunicación y puede ayudar a construir relaciones de apoyo mutuo
- Puede luchar contra estados psicológicos negativos como la depresión, la angustia o la rabia reprimida, el miedo al fracaso, la falta de esperanza y la falta de sentido

- **¿Cuándo se puede utilizar en la vida cotidiana?**

Ejemplos:

- Para desarrollar juntos un proyecto innovador



- Fortalecer la conciencia de que se debe tener responsabilidad personal y responsabilidad conjunta para el futuro desarrollo de la comunidad.

El intercambio inter-generacional contiene compromisos e interacciones sociales, que reúnen a las generaciones más jóvenes y más viejas con un propósito común:

- construir comunidades activas y más seguras;
- reducir la desigualdad;
- reducir el aislamiento social y la soledad;
- potencial para desarrollar la creatividad;
- construir relaciones en las comunidades;
- mejorar la salud mental y el bienestar;
- contribuir a mejorar los desafíos climáticos;
- aumentar la conectividad digital.



COLABORACIÓN

Actividad 2: Se necesita un pueblo...

Actividades para promover las habilidades personales, sociales y para aprender de los alumnos adultos

Descripción de iniciativas comprendidas en este manual.

Título/nombre?	Se necesita un pueblo...
Habilidad LifeComp tratada	<input type="checkbox"/> Autorregulación <input type="checkbox"/> Flexibilidad <input type="checkbox"/> Bienestar <input type="checkbox"/> Empatía <input type="checkbox"/> Comunicación <input checked="" type="checkbox"/> Colaboración <input type="checkbox"/> Predisposición al crecimiento <input type="checkbox"/> Pensamiento crítico <input type="checkbox"/> Gestión de aprendizaje
Duración ¹	1 hora
Tipo de actividad	Trabajo en equipo y juego de rol
Descripción corta	En la “charla del pueblo o comunidad”, gente muy diferente (de diferentes grupos: vulnerables, jóvenes, gente mayor) de un pueblo, que no se encuentran (o ya no se encuentran) en su vida cotidiana, se reúnen en una sala para hablar de temas e intercambiar ideas. El foco es el pueblo/comunidad y un tema específico, o el desarrollo futuro del pueblo en general. Los ciudadanos pueden contribuir con sus sugerencias e ideas, pero se les anima a encontrar una solución común.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fomentar la conciencia de las necesidades, opiniones, creencias de los demás, para encontrar una solución común. ➤ Percibir y soportar diferentes opiniones y preocupaciones y “poner atención” a las necesidades comunes. ➤ Fortalecer la conciencia de que debe tenerse responsabilidad personal y responsabilidad conjunta para el futuro desarrollo del pueblo/comunidad. ➤ Fomentar la colaboración.
Montaje ²	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 facilitador ➤ 1 sala con sillas dispuestas en círculo

¹ Se puede organizar distintas veces

² Materiales y recursos necesarios para la implementación, incluidos los recursos financieros, humanos, y los espacios. En caso de que se necesite una hoja de trabajo, por favor, utilizar el documento siguiente para prepararla.

<p>Consejos para los facilitadores³</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✎ Esté preparados para ofrecer guía y apoyo durante las discusiones o las actividades si surgen conflictos entre los participantes. ✎ Fomente una atmósfera de comprensión mutua y aliente a los participantes a tener en cuenta diferentes puntos de vista. ✎ Establezca un método de comunicación basado en <ul style="list-style-type: none"> • escucha activa • desarrollar una cultura de respeto y empatía • alentar reacciones constructivas • fomentar la confianza entre los miembros del equipo
<p>Paso a paso</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador presenta la definición y la importancia de la colaboración (ver la hoja de trabajo Material para el Facilitador para más información) 2. El facilitador distribuye al azar diferentes personajes de un pueblo a cada participante (p.ej. jubilado, joven, estudiante, madre soltera, inmigrante...) 3. Cuando el facilitador presenta un problema con el que se enfrenta un pueblo/comunidad (p.ej. los fondos disponibles son limitados, pero el pueblo/comunidad se enfrenta a diferentes problemas, incluida la falta de aceras en las calles, la falta de un parque con árboles, la escuela debe reestructurarse... ¿Cómo se pueden repartir los fondos de una manera justa?) 4. Se invita a los participantes a compartir sus perspectivas y opiniones con respecto al problema, basándose en el personaje que interpretan, ya encontrar una solución común 5. Los participantes comienzan a discutir y el facilitador hace de mediador
<p>Sesión informativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✎ ¿Cómo te has sentido cuando has realizado la actividad? ✎ ¿Te parece que la solución hallada es justa con todo el mundo? ✎ ¿Tienes la impresión de que se han tenido en cuenta todas las perspectivas? ¿Cómo utilizar este ejemplo en tu vida cotidiana?
<p>Referencias</p>	<p>https://www.countyhealthrankings.org/online-and-on-air/blog/eight-tips-for-a-successful-community-conversation</p>

³ El que una persona necesita saber per implementar la actividad



Se necesita un pueblo... – Material para facilitadores

Hoja de trabajo – Colaboración

- **Definición:**

"Emprender una actividad de grupo y trabajo en equipo con reconocimiento y respeto" (Estructura LifeComp).

- **Según este concepto:**

- Gente de diferentes categorías trabajan juntos y colaboran para un objetivo común: el desarrollo de la comunidad
- Fortalecer la conciencia de tener que asumir la responsabilidad personal y la responsabilidad compartida para el desarrollo futuro del pueblo/comunidad
- Hay necesidad de una interacción respetuosa con la gente que tiene otras opiniones, para construir relaciones positivas, constructivas, y colaboraciones efectivas

- **¿Por qué es importante?**

Las discusiones en pueblos o comunidades son muy adecuadas para encontrar temas sostenibles, dado que los temas afectan a todos los ciudadanos. Las actividades conjuntas en esta área temática pueden ser muy positivas para la comunidad y la vida en común.

- **¿Cuándo se puede utilizar en la vida cotidiana?**

Ejemplos:

- Programa de Reciclaje: reciclar botellas de plástico PET
- Huerto Comunitario: es una gran manera de crear lazos con tu comunidad y obtener comida saludable. Plantéese hacer un huerto sólo para los niños, para que puedan aprender el proceso de la horticultura. Es una gran oportunidad educativa.
- Limpieza: esto mejorará el aspecto de su parque e inspirará a la gente a mantener el espacio con buen aspecto



PREDISPOSICIÓN DE CRECIMIENTO

Actividad 1 – ¿Qué nos enseñan las malas experiencias?

Actividades para promover las habilidades personales, sociales y para aprender de los alumnos adultos

Descripción de iniciativas comprendidas en este manual.

Título/nombre?	¿Qué nos enseñan las malas experiencias?
Habilidad LifeComp tratada	<input type="checkbox"/> Autorregulación <input type="checkbox"/> Flexibilidad <input type="checkbox"/> Bienestar <input type="checkbox"/> Empatía <input type="checkbox"/> Comunicación <input type="checkbox"/> Colaboración <input checked="" type="checkbox"/> Predisposición al crecimiento <input type="checkbox"/> Pensamiento crítico <input type="checkbox"/> Gestión de aprendizaje
Duración¹	1 hora
Tipo de actividad	Autorreflexión y reflexión en grupo
Descripción corta	<p>Esta actividad ayuda a los participantes a reflexionar sobre sus fracasos anteriores y qué lecciones aprendieron.</p> <p>Esta actividad debería realizarse preferiblemente en grupos pequeños (5-6 personas) con una duración máxima de 1 hora.</p> <p>Los ejercicios comprenderán principalmente autorreflexiones y reflexiones de grupo, guiadas por las preguntas del facilitador.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fomentar la reflexión sobre los aspectos positivos de los fracasos ➤ Fomentar la reflexión sobre el proceso de aprendizaje ➤ Fomentar la búsqueda de soluciones diferentes y creativas ➤ Reflexionar sobre las reacciones y comentarios de otros y sobre los fracasos para seguir desarrollando el potencial de uno mismo
Montaje²	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 facilitador ➤ 1 sala pequeña con sillas colocadas en círculo
Consejos para los facilitadores³	Si alguien no se siente cómodo compartiendo su experiencia, es importante no forzarle. Si el grupo entero no se siente cómodo compartiendo un fracaso, el facilitador puede empezar pidiendo que compartan una experiencia exitosa y que continúen con el ejercicio.

¹ Se puede organizar distintas veces

² Materiales y recursos necesarios para la implementación, incluidos los recursos financieros, humanos, y los espacios. En caso de que se necesite una hoja de trabajo, por favor, utilizar el documento siguiente para prepararla.

³ El que una persona necesita saber per implementar la actividad



	Como alternativa, el facilitador puede utilizar un ejemplo preparado por adelantado (por favor, consulte el Material para el Facilitador).
Paso a paso	<ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador desafía a cada persona del grupo para que piense e identifique un fracaso que haya sufrido (5 minutos). 2. El facilitador invita a los participantes que estén dispuestos a compartirlo que expliquen su fracaso al grupo. 3. Entonces, el facilitador pide a la persona que reflexione sobre los aspectos positivos de este fracaso y qué aprendieron de su experiencia, planteando algunas de las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué has aprendido de esta experiencia? • ¿Cuáles fueron los aspectos positivos de experimentar esto? • ¿Qué competencias crees que desarrollaste por haber experimentado esto? • ¿Qué competencias crees que necesitas tener para gestionar esta experiencia de una manera diferente? • ¿Cómo puedes desarrollar o mejorar estas competencias? 4. Entonces, se invita al grupo que exprese sus reacciones y comentarios. Para motivar a los participantes, el facilitador puede hacer las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • En tu opinión, ¿cuáles han sido los aspectos positivos de esta experiencia? • ¿Cómo la gestionarías tú, esta experiencia? • ¿Cómo puedes desarrollar o mejorar estas competencias? 5. Basándose en la discusión previa, el facilitador pide a la persona cómo gestionarían ese fracaso hoy en día. 6. Los pasos 1 a 4 se repiten con varias personas. 7. Al final de la actividad, el facilitador presenta una visión en conjunto del ejercicio, presentando el concepto de perspectiva de crecimiento y los ejemplos que se pueden utilizar para desarrollar esta competencia.
Sesión informativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Como te has sentido, recordando y compartiendo un fracaso/mala experiencia) ➤ ¿Qué te ha resultado fácil? ¿Qué te ha supuesto un desafío? ➤ ¿Qué has aprendido sobre ti mismo? ➤ ¿Qué puedes hacer a partir de ahora para seguir utilizando una perspectiva de crecimiento?
Referencias	<p>Dweck, C. (2016). „Teaching a Growth Mindset“. Stanford Youtube. Available here.</p> <p>Dweck, C. (2016). What having a “growth mindset” actually means. <i>Harvard Business Review</i>, 13(2), 2-5.</p>



¿Qué nos enseñan las malas experiencias? - Material para el facilitador

Hoja de trabajo - Predisposición al crecimiento

- **Definición:**

Crear en el potencial propio y de los demás para aprender y progresar continuamente (Estructura LifeComp).

- **Según este concepto:**

1. Es posible aprender, mejorar y conseguir competencias con trabajo y dedicación.
2. Aprender es un proceso que dura toda la vida y exige apertura de miras, curiosidad y determinación.
3. Es importante reflexionar sobre los comentarios de los demás y también sobre experiencias de éxito o de fracaso para seguir desarrollando el potencial de uno mismo.
4. Hay que reflexionar sobre los aspectos positivos de cada experiencia y que incluso las experiencias negativas/fracasos pueden enseñarnos algo y ayudarnos a crecer y desarrollar nuestras competencias.
5. Centrarse en los pasos que llevan hacia un resultado, más que en el resultado en sí, forma parte del proceso de aprendizaje.
6. Es importante pedir el apoyo de los demás y diferentes perspectivas cuando busquemos soluciones distintas a un problema.

- **¿Por qué es importante?**

1. Para lograr el éxito

La investigación ha demostrado que la gente con una predisposición al crecimiento tiene más posibilidades de alcanzar el éxito, porque toman nuevas y diferentes perspectivas para gestionar situaciones desafiantes (e.g., Dweck, 1999; Smiley et al., 2016).

2. Para aceptar nuevos desafíos y aprender nuevas habilidades

Si tiene una predisposición al crecimiento, cree que es capaz de probar nuevas estrategias y aprender cosas nuevas. Esto le ayudará a encontrar campos diferentes, iniciar funciones diferentes, probar trabajos diferentes.

3. Mejorar la autoestima

Tener una predisposición al crecimiento le ayudará a construir sobre sus competencias y no darse por vencido cuando tenga una experiencia negativa o reciba reacciones y comentarios negativos.



● **¿Cuándo se puede utilizar en la vida cotidiana?**

Ejemplos:

1. Cuando te presentes para un nuevo trabajo o cuando empiezas una función o cargo diferente, puedes utilizar esta predisposición para mejorar tus competencias.
2. Cuando tienes hijos o nietos.
3. Cuando buscas formación para mejorar una habilidad o aprender algo nuevo.
4. Cuando recibes reacciones y comentarios negativos en el trabajo.

Ejemplos de fracasos/malas experiencias para que las utilice el facilitador si los participantes no quieren compartir sus experiencias:

1. Sacar mala nota en un examen/evaluación de un curso
2. Intentar preparar una receta nueva y que no salga
3. Que te echen de un trabajo por no realizar una tarea correctamente



PREDISPOSICIÓN DE CRECIMIENTO

Actividad 2 - ¿Cuál es tu predisposición?

Actividades para promover las habilidades personales, sociales y para aprender de los alumnos adultos

Descripción de iniciativas comprendidas en este manual.

Título/nombre?	¿Cuál es tu predisposición?
Habilidad LifeComp tratada	<input type="checkbox"/> Autorregulación <input type="checkbox"/> Flexibilidad <input type="checkbox"/> Bienestar <input type="checkbox"/> Empatía <input type="checkbox"/> Comunicación <input type="checkbox"/> Colaboración <input checked="" type="checkbox"/> Predisposición al crecimiento <input type="checkbox"/> Pensamiento crítico <input type="checkbox"/> Gestión de aprendizaje
Duración¹	1 hora
Tipo de actividad	Definición de concepto
Descripción corta	<p>Esta actividad ayuda a los alumnos adultos a analizar mejor el concepto de predisposición al crecimiento y la diferencia entre una predisposición al crecimiento y una predisposición fija, y también mejora la habilidad de transformar una predisposición fija en una predisposición al crecimiento.</p> <p>Esta actividad debería realizarse preferiblemente de forma individual con una duración máxima de 1 hora.</p> <p>Los ejercicios comprenden sobre todo la identificación de conceptos y su implementación práctica, guiada por las preguntas del facilitador.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analizar el concepto de predisposición al crecimiento; ➤ Distinguir entre predisposición fija y predisposición al crecimiento; ➤ Desarrollar una predisposición al crecimiento en los alumnos adultos;
Montaje ²	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 facilitador ➤ 1 sala pequeña

¹ Se puede organizar distintas veces

² Materiales y recursos necesarios para la implementación, incluidos los recursos financieros, humanos, y los espacios. En caso de que se necesite una hoja de trabajo, por favor, utilizar el documento [siguiente](#) para prepararla.



	<p>Para la implementación cara-a-cara</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fichas con las frases ➤ 2 cajas: 1 para la predisposición al crecimiento y 1 para la predisposición fija ➤ Papel en blanco y bolígrafos <p>Para la implementación en línea</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tablero con afirmaciones que se separarán en 2 grupos ➤ Pizarra blanca donde escribirán los alumnos
Consejos para los facilitadores³	El facilitador puede ayudar a los alumnos adultos con las primeras frases.
Paso a paso	<ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador pide a los participantes que hagan una lista de aquello que asocian con la palabra “predisposición”. 2. El facilitador presenta la definición de la predisposición al crecimiento y la predisposición fija, explicando los beneficios de adoptar una predisposición al crecimiento (15 minutos). 3. El facilitador presenta fichas/un tablero online con frases y pide a los participantes que clasifique cada frase como predisposición al crecimiento o predisposición fija, colocando las frases en la caja correcta (para ejemplos de frases, ver por favor el Material para el Facilitador). 4. Entonces, el facilitador pide a los participantes que escriban más frases que reflejen cada tipo de predisposición. 5. Luego se invita al participante a reescribir las frases que pertenecen a una predisposición fija, ajustándolas a una predisposición al crecimiento (los ejemplos de cómo ajustar las frases se encuentran en el Material para el Facilitador). 6. Al final de la actividad, el facilitador presenta una visión en conjunto del ejercicio, presentando el concepto de predisposición al crecimiento y cómo ajustar nuestras creencias a una predisposición al crecimiento.
Sesión informativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Puedes describir situaciones en las que has utilizado una predisposición al crecimiento? ➤ ¿Puedes describir situaciones en las que has utilizado una predisposición fija? ➤ ¿Cómo puede ayudarte en el futuro adoptar una predisposición al crecimiento? ➤ ¿Qué puedes hacer a partir de ahora para ajustar tu habla y tus creencias a una predisposición al crecimiento?
Referencias	<p>Dweck, C. S. (2006). <i>Mindset: The new psychology of success</i>. Random house.</p> <p>https://fs.blog/carol-dweck-mindset/</p>

³ El que una persona necesita saber per implementar la actividad



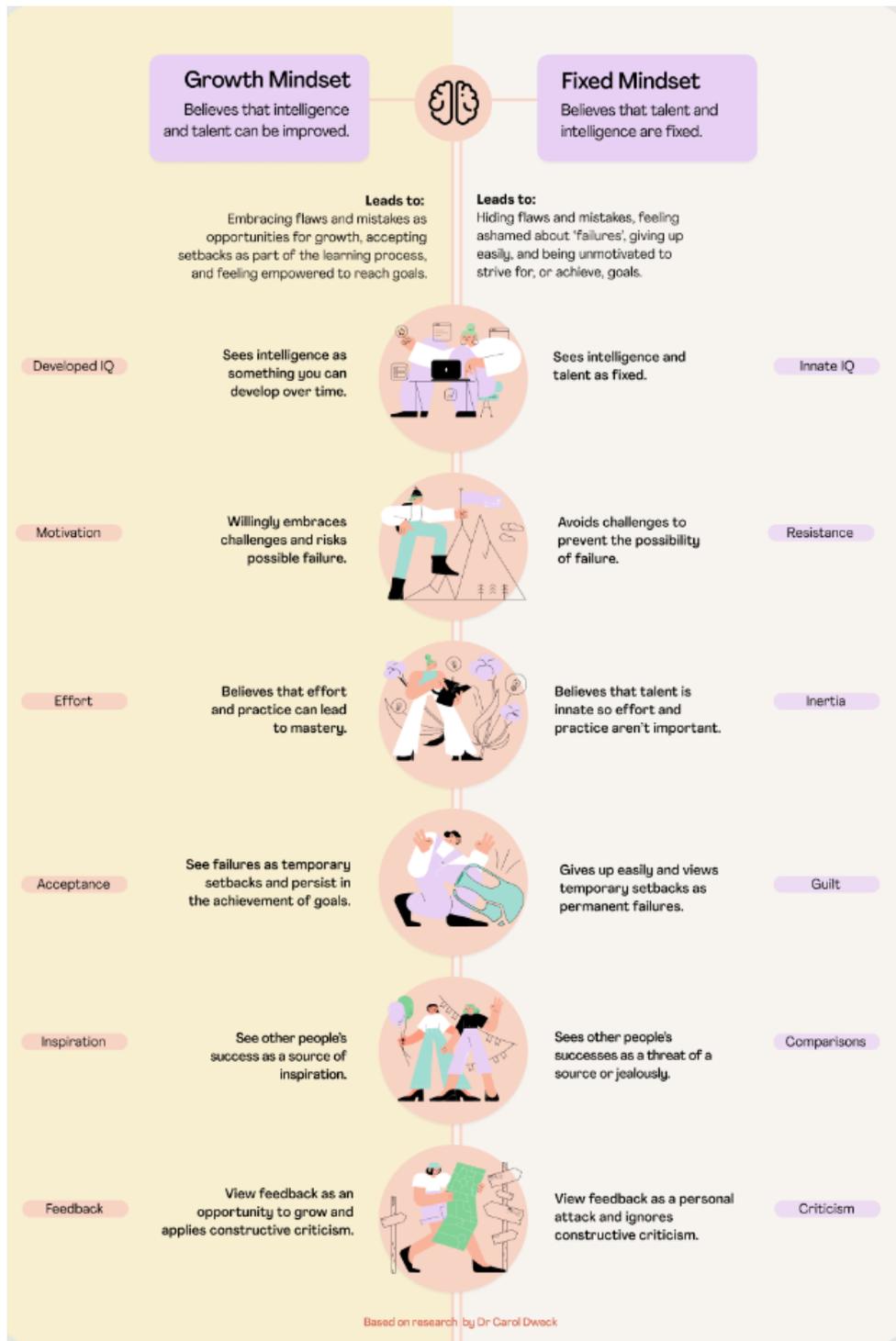
https://www.mindsethealth.com/matter/growth-vs-fixed-mindset

¿Cuál es tu predisposición? - Material para el facilitador

Hoja de trabajo - Predisposición al crecimiento

- Predisposición fija versus predisposición al crecimiento





Consultado en <https://www.mindsethealth.com/matter/growth-vs-fixed-mindset>

[PREDISPOSICIÓN AL CRECIMIENTO

Cree que la inteligencia y el talento se pueden mejorar

Conduce a:

Aceptar carencias y errores como oportunidades de crecimiento, aceptar obstáculos como parte del proceso de aprendizaje, y sentirse empoderado para alcanzar objetivos.

QI Desarrollado

Ve la inteligencia como algo que se puede desarrollar con el tiempo.

Motivación

Acepta debidamente desafíos y se arriesga al fracaso.

Esfuerzo

Cree que el esfuerzo y la práctica pueden conducir a la experiencia.

Aceptación

Ve los fracasos como obstáculos temporales y persiste en la consecución de objetivos.

Inspiración

Ve los logros de los demás como fuente de inspiración.

Comentarios

Ve los comentarios recibidos como una oportunidad para crecer y aplica la crítica constructiva..

PREDISPOSICIÓN FIJA

Cree que el talento y la inteligencia son fijos

Conduce a:

Ocultar carencias y errores, sentirse avergonzado por los “fracasos”, darse por vencido con facilidad, y no estar motivado por luchar o por alcanzar objetivos.

QI innato

Ve la inteligencia y el talento como cualidades fijadas

Resistencia

Evita desafíos para prevenir la posibilidad del fracaso.

Inercia

Cree que el talento es innato y por tanto el esfuerzo y la práctica no son importantes.

Culpabilidad

Se da por vencido fácilmente y ve los obstáculos temporales como fracasos permanentes.



Comparaciones

Ve los logros de los demás como una amenaza o una fuente de celos.

Crítica

Ve los comentarios recibidos como un ataque personal e ignora la crítica constructiva.

Basado en investigación de la Dra. Carol Dweck]



Predisposición al crecimiento

Crear en el potencial propio y de los demás para aprender y progresar continuamente (Estructura LifeComp).

- Según este concepto:

1. Es posible aprender, mejorar y conseguir competencias con trabajo y dedicación.
2. Aprender es un proceso que dura toda una vida y exige apertura de miras, curiosidad y determinación.
3. Es importante reflexionar sobre los comentarios de los demás y también sobre experiencias de éxito o de fracaso para seguir desarrollando el potencial de uno mismo.
4. Hay que reflexionar sobre los aspectos positivos de cada experiencia e incluso pensar que las experiencias negativas/fracasos pueden enseñarnos algo y ayudarnos a crecer y desarrollar nuestras competencias.
5. Centrarse en los pasos que llevan hacia un resultado, más que en el resultado en sí, forma parte del proceso de aprendizaje.
6. Es importante pedir el apoyo de los demás y diferentes perspectivas cuando busquemos soluciones distintas a un problema.
7. Los obstáculos son una parte necesaria del proceso de aprendizaje y ayudan a la gente a crecer.

Los que adoptan una predisposición al crecimiento es más probable que:

- Consigan aprender durante toda la vida
- Crean que la inteligencia se puede mejorar
- Se esfuercen más en aprender
- Crean que el esfuerzo lleva hacia la experiencia
- Crean que los fracasos sólo son obstáculos temporales
- Consideran los comentarios y reacciones de los demás como un fondo de información
- Aceptan voluntariamente los desafíos
- Consideran los logros de los demás como fuente de inspiración
- Consideran los comentarios y reacciones de los demás como una oportunidad para aprender

Fuente: <https://www.mindsethealth.com/matter/growth-vs-fixed-mindset>



Ejemplos de frases con predisposición al crecimiento:

- Los nuevos desafíos me ayudarán a crecer.
- Si me esfuerzo, puedo ser muy bueno en esto.
- El fracaso es una oportunidad para crecer.
- Puedo trabajar mis conocimientos.
- Siempre puedo aprender algo de mis errores.
- Puedo cambiar algunas características y comportamientos que no me gustan sobre mí mismo.

Predisposición fija

- Según este concepto:
 1. Los atributos de las personas son fijos y no pueden cambiar
 2. Los desafíos son evitables
 3. La inteligencia no se puede desarrollar
 4. El éxito de los demás es amenazador

Los que adoptan una predisposición fija es más probable que:

- Crean que la inteligencia y el talento son estáticos
- Eviten los desafíos para evitar el fracaso
- Ignoren las reacciones y comentarios de los demás
- Se sientan amenazados por el éxito de los demás
- Escondan sus carencias para que los demás no los juzguen
- Crean que esforzarse no vale la pena
- Consideren las reacciones y comentarios de los demás como crítica personal
- Se den fácilmente por vencidos

Fuente: <https://www.mindsethealth.com/matter/growth-vs-fixed-mindset>

Ejemplos de frases con predisposición fija:

- No soy capaz de hacer esto porque no tengo talento.
- Sólo hago cosas que se me dan bien.
- No vale la pena probarlo.
- Nunca sabré hacer esto.



- He cometido un error, por tanto no sé hacer esto.

Ejemplos sobre cómo ajustar las frases:

Predisposición Fija	Predisposición al Crecimiento
No soy capaz de hacer esto porque no tengo talento.	Estudiaré y desarrollaré esta competencia para poder hacer esto.
No vale la pena probarlo.	Utilizaré algunas estrategias que he aprendido y lo haré lo mejor que sepa.
He cometido un error, por tanto no sé hacer esto.	Este error me ayudará a mejorar la próxima vez.
Nunca sabré hacer esto.	Practicaré para mejorar la próxima vez.
Ella sabe utilizar muy bien las herramientas digitales. Nunca voy a ser tan bueno como ella.	Intentaré entender cómo es que ella es tan buena en estas habilidades.



PENSAMIENTO CRÍTICO

Actividad 1: ¿Es un hecho o una opinión?

Actividades para promover las habilidades personales, sociales y para aprender de los alumnos adultos

Descripción de iniciativas comprendidas en este manual.

Título/nombre?	¿Es un hecho o una opinión?
Habilidad LifeComp tratada	<input type="checkbox"/> Autorregulación <input type="checkbox"/> Flexibilidad <input type="checkbox"/> Bienestar <input type="checkbox"/> Empatía <input type="checkbox"/> Comunicación <input type="checkbox"/> Colaboración <input type="checkbox"/> Predisposición al crecimiento <input checked="" type="checkbox"/> Pensamiento crítico <input type="checkbox"/> Gestión de aprendizaje
Duración ¹	Aproximadamente 1 hora
Tipo de actividad	Reflexión y discusión de uno mismo y en grupo
Descripción corta	Esta actividad ayuda a los alumnos adultos a facilitar principios clave del pensamiento crítico, y permite a los participantes cuestionar asunciones, reevaluar problemas teniendo en cuenta diferentes variables y riesgos razonables. Las tareas están diseñadas para apoyar también la creatividad y la colaboración. Las tareas comprenden ejercicios individuales y de grupo.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fomentar el pensamiento crítico como parte de las habilidades profesionales y vitales ➤ Mejorar habilidades de evaluación ➤ Mejorar habilidades de argumentación ➤ Mejorar la solución de problemas ➤ Apoyar el pensamiento reflexivo e independiente
Montaje ²	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 facilitador ➤ Sala con sillas ➤ Papel A3, rotuladores de varios colores; o pizarras (1 por grupo); o una pizarra online ➤ Conexión de internet para la labor 3 (opcional)

¹ Se puede organizar distintas veces

² Materiales y recursos necesarios para la implementación, incluidos los recursos financieros, humanos, y los espacios. En caso de que se necesite una hoja de trabajo, por favor, utilizar el documento siguiente para prepararla.

<p>Consejos para los facilitadores³</p>	<p>Las tareas de esta actividad combinan también los conceptos y métodos que incrementan el pensamiento crítico, como la lluvia de ideas y el mapa mental.</p> <p>La Tarea 2 puede realizarse como lluvia de ideas y mapa mental. Se crean grupos pequeños de 4-5 participantes.</p> <p>Para la Tarea 3, después de presentar las preguntas reflexivas sobre el tema de las noticias falsas, el facilitador puede proporcionar una definición y explicar el término a los participantes. También pueden explicarse otros términos como manipulación, propaganda, desinformación, hipertrucaje, etc.</p>
<p>Paso a paso</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tarea 1. El facilitador comienza haciendo a los participantes algunas preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué asocias con el término noticias falsas? • ¿Ya has tenido alguna experiencia personal con las noticias falsas? • ¿Dónde y cómo fue? ¿Se trató de gente famosa, o fue en tu medio social inmediato? • ¿Por qué puede ser importante saber tratar este tipo de contenido? 2. El facilitador enseña unas cuantas fotografías o noticias y pregunta a los participantes si son verdaderas o falsas. Se facilita un ejemplo de fotografía falsa en la hoja de trabajo de Material para el Facilitador 3. Tarea 2. Los participantes se dividen en pequeños grupos (4-5 elementos) y se les pide una lluvia de ideas sobre lo que piensan y su experiencia a la hora de detectar noticias falsas, y que completen el ejercicio que se proporciona en el Material para los Participantes. 4. Al final de la tarea, los participantes presentan sus resultados. 5. El facilitador comprueba los resultados y complementa las respuestas. 6. El facilitador explica a los participantes los pasos para evaluar una fuente (hoja de trabajo del Material para el Facilitador). 7. Tarea 3 (opcional). El facilitador proporciona unas noticias a los participantes (artículo corto, noticia o fotografía) y les pide que hagan investigación para detectar las falsedades.
<p>Sesión informativa</p>	<p>✂</p>
<p>Referencias</p>	

³ El que una persona necesita saber per implementar la actividad



¿Es un hecho o una opinión? – Material para facilitadores

Hoja de trabajo – Pensamiento crítico

Estamos abrumados constantemente con mensajes que quieren persuadirnos de algo, por ejemplo en los medios de comunicación: Internet, TV, periódicos, etc. La calidad del razonamiento que apoya estos mensajes puede variar significativamente. Debemos ejercitar nuestras habilidades de pensamiento crítico si queremos evitar aceptar ciegamente las creencias que la otra gente nos quiere imponer, y lo que queremos, en su lugar, es establecer nuestras propias creencias y conclusiones.

Hechos: Afirmaciones que se pueden verificar. Puede demostrarse que son verdaderos o falsos. Estas afirmaciones contienen información, pero no dicen lo que el autor piensa o cree al respecto.

Opiniones: Afirmaciones que expresan los sentimientos, actitudes o creencias del autor. No son verdaderas ni falsas. Son la visión de una persona sobre un tema o cuestión.

Tipos de opiniones:

1. Posicionamiento en temas controvertidos
2. Predicciones sobre cosas del futuro
3. Evaluaciones de gente, lugares y cosas

Palabras para identificar opiniones:

1. Palabras tendenciosas (malo, mal, peor, bueno, mejor, útil, inútil, etc.)
2. Calificativos (todo, siempre, seguramente, nunca, quizás, parece, posiblemente, probablemente, debería, etc.)

Ejemplos de afirmaciones:

1. El año pasado hubo un brote horrible de gripe. O
2. Los niños generalmente comienzan a hablar entre los 18 y 24 meses de edad. F.
3. El año pasado dejó de fumar más gente que hace dos años. F
4. Miles de personas mueren cada año por la interacción de los medicamentos que los recetan. F
5. A los niños no se les debería dejar mirar la televisión más de cinco horas a la semana. O
6. Es un hecho que el fútbol y el rugby son deportes violentos. O
7. Las médicas son más atentas que los médicos. O
8. Debemos ser más responsables del medio ambiente que nuestros antepasados. O
9. La energía nuclear es la única solución viable para nuestros recursos naturales menguantes. O
10. Ir en bicicleta es una forma de ejercicio muy agradable. O

11. La cantidad de gente que tiene una deuda considerable en sus tarjetas de crédito es asombrosa. O

12. "Spam" es el equivalente en correo electrónico de la propaganda y el correo comercial.



PENSAMIENTO CRÍTICO

Actividad 2: Poner en duda las asunciones

Actividades para promover las habilidades personales, sociales y para aprender de los alumnos adultos

Descripción de iniciativas comprendidas en este manual.

Título/nombre?	Poner en duda las asunciones
Habilidad LifeComp tratada	<input type="checkbox"/> Autorregulación <input type="checkbox"/> Flexibilidad <input type="checkbox"/> Bienestar <input type="checkbox"/> Empatía <input type="checkbox"/> Comunicación <input type="checkbox"/> Colaboración <input type="checkbox"/> Predisposición al crecimiento <input checked="" type="checkbox"/> Pensamiento crítico <input type="checkbox"/> Gestión de aprendizaje
Duración ¹	Aproximadamente 40 minutos
Tipo de actividad	Reflexión y discusión de uno mismo y en grupo
Descripción corta	Esta actividad ayuda a los alumnos adultos a facilitar principios clave del pensamiento crítico, y permite a los participantes cuestionar asunciones, reevaluar problemas teniendo en cuenta diferentes variables y riesgos razonables. Las tareas están diseñadas para apoyar también la creatividad y la colaboración. La tarea se prevé como ejercicio de grupo.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ✧ Fomentar el pensamiento crítico como parte de las habilidades profesionales y vitales ✧ Mejorar habilidades de evaluación ✧ Mejorar habilidades de argumentación ✧ Apoyar el pensamiento reflexivo e independiente
Montaje ²	<ul style="list-style-type: none"> ✧ 1 facilitador ✧ Sala con sillas ✧ Tablas (1 por grupo) ✧ Papel A3, rotuladores; o una pizarra online
Consejos para los facilitadores ³	La actividad combina los conceptos y métodos que incrementan el pensamiento crítico, como la lluvia de ideas y el poner en duda las asunciones.

¹ Se puede organizar distintas veces

² Materiales y recursos necesarios para la implementación, incluidos los recursos financieros, humanos, y los espacios. En caso de que se necesite una hoja de trabajo, por favor, utilizar el documento siguiente para prepararla.

³ El que una persona necesita saber per implementar la actividad

	<p>Dado que la actividad puede ser difícil al principio para los participantes, el facilitador puede proporcionar un ejemplo de la posible asunción. Se puede tardar un poco en empezar, porque para mucha gente será un tópico hasta que se le señalen las asunciones; esto es muy habitual. De todas formas, una vez que los participantes entienden la tarea, en general ya pueden identificar unas cuantas asunciones por sí mismos.</p>
Paso a paso	<ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador distribuye a los participantes una hoja de trabajo con la afirmación “Un profesor con experiencia es la mejor persona para organizar la lección” explicando a los participantes que esta afirmación es un tópico con el que generalmente todo el mundo estaría de acuerdo (por favor consulte la hoja de trabajo en Material para los Participantes). 2. Entonces se invita a los participantes a deconstruir la frase para identificar dónde se hacen asunciones en esta afirmación. 3. Los participantes trabajarán en grupos pequeños (3-4 personas). 4. Cuando los grupos acaben la lista de asunciones, el facilitador proporcionará una explicación sobre qué es pensamiento crítico. 5. La siguiente fase tiene relación con el método llamado “¿Y si...?”, en el que se inicia un proceso de pensamiento crítico planteando preguntas que empiecen con las palabras “Y si...” El facilitador toma una de las asunciones listadas por los grupos, y comienza la pregunta con “Y si...” 6. Se invita a los participantes a dar respuestas a las preguntas presentadas.
Sesión informativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Qué has entendido o aprendido sobre ti mismo? ➤ ¿La actividad te ha ayudado a trabajar en tu argumentación? ➤ Si ahora recuerdas algunas situaciones difíciles anteriores, ¿pensarías en otras posibles soluciones? ¿Tomarías ahora una decisión diferente?
Referencias	<p>“Creative thinking in literacy and language skills” Training Guidelines developed within the Erasmus + Project [“Pensamiento creativo en las habilidades de lenguaje y de lecto-escritura” Guía de formación desarrollada dentro del Proyecto Erasmus +] (2016)</p>



Poner en duda las asunciones - Material para facilitadores

Hoja de trabajo - Pensamiento crítico

“El pensamiento crítico no es tan difícil si nos esforzamos en alcanzarlo, todavía hay pequeños obstáculos que nos pueden hacer tropezar por el camino, e impedir que logremos nuestros objetivos. Nuestras asunciones se basan a menudo en lo que hemos experimentado o nos han dicho en una situación anterior, algo que podríamos calificar de “sabiduría convencional (o recibida)”, que en la vasta mayoría de los casos es válida. Sin embargo, si no desafiamos las asunciones y simplemente aceptamos las cosas como son, nos puede restringir seriamente la habilidad de encontrar nuevas ideas, métodos, diseños, etc. Por tanto, el acto consciente y deliberado de desafiar las asunciones puede y debería ser utilizado en el pensamiento crítico. Cuando nos enfrentamos a una perspectiva o una afirmación, deberíamos intentar entender si estamos haciendo alguna asunción sobre la situación que en última instancia nos puede llevar a encontrar una solución previsible.”

Para la afirmación: *"Un profesor con experiencia es la mejor persona para organizar la lección"*

La posible lista de asunciones incluye:

- La experiencia es un indicador de calidad
- Alguien sin experiencia docente no sabría organizar la lección tan bien
- La organización de una lección no es un proceso democrático
- Es necesario que una persona organice la lección
- Es necesario organizar una lección
- Un profesor debería organizar la lección

Para el proceso "¿Y si...?"

Podemos ilustrar este estadio subsiguiente del proceso: "¿Y si" no organizamos la lección? (Desafiamos la asunción de que hay que organizar una lección.)

Posibles respuestas de otros grupos como ejemplo:

- Podríamos fijar un tema e invitar a los alumnos a empezar a hablar de ello, para ver hasta dónde llegamos.
- Podríamos pedir a los alumnos que organicen la lección ellos mismos.
- Podríamos presentar un tema y pedir a los alumnos qué les parece que necesitan saber o aprender al respecto.
- Podríamos informar a los alumnos de cómo se les evaluará con respecto al tema, dejando que ellos mismos gestionen su aprendizaje como individuos o en pequeños grupos.
- Podríamos descargar un plan de la lección, o utilizar un plan de la lección que alguien ya haya diseñado.
- Podríamos realizar una prueba sobre el tema para ver si los alumnos necesitan aprender este material (quizás ya lo conocen).



Poner en duda las asunciones - Material para facilitadores
Hoja de trabajo - Pensamiento crítico

Afirmació	Llista de les assumpcions
<p><i>“Un professor amb experiència és la millor persona per organitzar la lliçó”</i></p>	



PENSAMIENTO CRÍTICO

Actividad 3: Noticias falsas

Actividades para promover las habilidades personales, sociales y para aprender de los alumnos adultos

Descripción de iniciativas comprendidas en este manual.

Título/nombre?	Noticias falsas
Habilidad LifeComp tratada	<input type="checkbox"/> Autorregulación <input type="checkbox"/> Flexibilidad <input type="checkbox"/> Bienestar <input type="checkbox"/> Empatía <input type="checkbox"/> Comunicación <input type="checkbox"/> Colaboración <input type="checkbox"/> Predisposición al crecimiento <input checked="" type="checkbox"/> Pensamiento crítico <input type="checkbox"/> Gestión de aprendizaje
Duración ¹	Aproximadamente 1 hora
Tipo de actividad	Reflexión y discusión de uno mismo y en grupo
Descripción corta	Esta actividad ayuda a los alumnos adultos a facilitar principios clave del pensamiento crítico, y permite a los participantes cuestionar asunciones, reevaluar problemas teniendo en cuenta diferentes variables y riesgos razonables. Las tareas están diseñadas para apoyar también la creatividad y la colaboración. Las tareas comprenden ejercicios individuales y de grupo.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fomentar el pensamiento crítico como parte de las habilidades profesionales y vitales ➤ Mejorar habilidades de evaluación ➤ Mejorar habilidades de argumentación ➤ Mejorar la solución de problemas ➤ Apoyar el pensamiento reflexivo e independiente
Montaje ²	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 facilitador ➤ Sala con sillas ➤ Papel A3, rotuladores de varios colores; o pizarras (1 por grupo); o una pizarra online ➤ Conexión de internet para la labor 3 (opcional)

¹ Se puede organizar distintas veces

² Materiales y recursos necesarios para la implementación, incluidos los recursos financieros, humanos, y los espacios. En caso de que se necesite una hoja de trabajo, por favor, utilizar el documento siguiente para prepararla.

<p>Consejos para los facilitadores³</p>	<p>Las tareas de esta actividad combinan también los conceptos y métodos que incrementan el pensamiento crítico, como la lluvia de ideas y el mapa mental.</p> <p>La Tarea 2 puede realizarse como lluvia de ideas y mapa mental. Se crean grupos pequeños de 4-5 participantes.</p> <p>Para la Tarea 3, después de presentar las preguntas reflexivas sobre el tema de las noticias falsas, el facilitador puede proporcionar una definición y explicar el término a los participantes. También pueden explicarse otros términos como manipulación, propaganda, desinformación, hipertrucaje, etc.</p>
<p>Paso a paso</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tarea 1. El facilitador comienza haciendo a los participantes algunas preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué asocias con el término noticias falsas? • ¿Ya has tenido alguna experiencia personal con las noticias falsas? • ¿Dónde y cómo fue? ¿Se trató de gente famosa, o fue en tu medio social inmediato? • ¿Por qué puede ser importante saber tratar este tipo de contenido? 2. El facilitador enseña unas cuantas fotografías o noticias y pregunta a los participantes si son verdaderas o falsas. Se facilita un ejemplo de fotografía falsa en la hoja de trabajo de Material para el Facilitador 3. Tarea 2. Los participantes se dividen en pequeños grupos (4-5 elementos) y se les pide una lluvia de ideas sobre lo que piensan y su experiencia a la hora de detectar noticias falsas, y que completen el ejercicio que se proporciona en el Material para los Participantes. 4. Al final de la tarea, los participantes presentan sus resultados. 5. El facilitador comprueba los resultados y complementa las respuestas. 6. El facilitador explica a los participantes los pasos para evaluar una fuente (hoja de trabajo del Material para el Facilitador). 7. Tarea 3 (opcional). El facilitador proporciona unas noticias a los participantes (artículo corto, noticia o fotografía) y les pide que hagan investigación para detectar las falsedades.
<p>Sesión informativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✎ ¿Qué tareas han sido fáciles y cuáles no? ✎ ¿Qué has entendido o aprendido sobre ti mismo? ✎ ¿Qué piensas ahora sobre las noticias y algunos artículos que aparecen en los medios? ✎ ¿Puedes recordar los pasos más importantes para detectar noticias falsas?
<p>Referencias</p>	<p>Iniciativa klicksafe de la UE www.klicksafe.de</p>

³ El que una persona necesita saber per implementar la actividad



Noticias falsas – Material para facilitadores

Hoja de trabajo – Pensamiento crítico

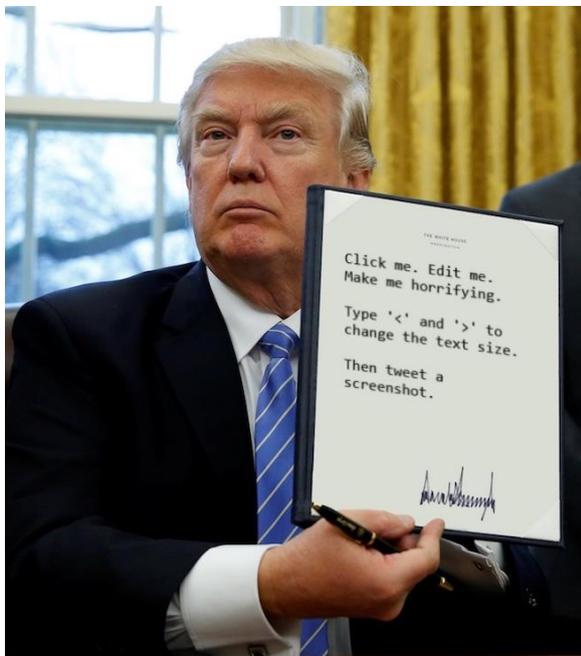
Tarea 1

Proporcionar ejemplos de algunas noticias, fotografías y presentar a los alumnos la pregunta: “¿Son noticias falsas?”

Aquí abajo hay dos ejemplos, pero puede utilizar cualquier otra fuente.

Ejemplo 1 Utilice la dirección web de abajo y escriba diferentes textos en el campo dado. Entonces puede realizar una captura de pantalla o mostrar el texto a los participantes y preguntarles si son noticias falsas o no.

<http://hepworki.github.io/execorder/>



[Pulse. Edítame. Hágame espantoso.

Teclee “<” y “>” para cambiar el tamaño del texto.

Luego tuitee una captura de pantalla.]

Ejemplo 2 Muestre la fotografía colgada en la web, y después muestre la foto auténtica.

<https://www.travelbook.de/fotografie/bali-instagram-tempel>





Das Gate of Heaven am Tempel Pura Lempuyang Luhur auf Bali Foto: Getty Images

[Instagram vs. realidad en las Puertas del Cielo, Bali.]



Instagram vs Reality at the Gates of Heaven, Bali.

Fuente: <https://whatshotblog.com/pura-lempuyang-gates-of-heaven-bali/>

Tarea 3 Cómo distinguir las noticias falsas

Pasos para evaluar una fuente

Internet ofrece oportunidades sin precedentes para recabar información. La habilidad de encontrar información según las necesidades y evaluarla correctamente no es tarea fácil ante la masa y alta calidad de las falsedades. Siguiendo unos pasos, puedes evaluar mejor la seriedad de una pieza concreta:



1. Fuente: Comprueba quién está detrás de un contenido! ¿Quién es el autor? Comprueba la cabecera del sitio web.
2. Hechos: ¿Es verdad lo que se afirma? ¡No todo es verdad! ¿Se trata el tema de forma similar en otras páginas web o aparece incluso con las mismas palabras exactas? Los textos se abrevian, basándose sólo en titulares, ofrecen poco contenido y mucha opinión, es necesario ir con cautela.
3. Fotografías: Comprueba si la fotografía pertenece de verdad al texto o si se ha editado. En el caso de reportajes falsos, a menudo se utilizan imágenes de otros contextos.
4. Actualidad de los datos: ¿de qué fecha procede la información? En los motores de búsqueda, una opción de búsqueda avanzada ayuda a encontrar la información más reciente sobre un tema.

Facebook también publicó una guía sobre cómo distinguir noticias falsas

<https://www.facebook.com/formedia/blog/third-party-fact-checking-tips-to-spot-false-news>



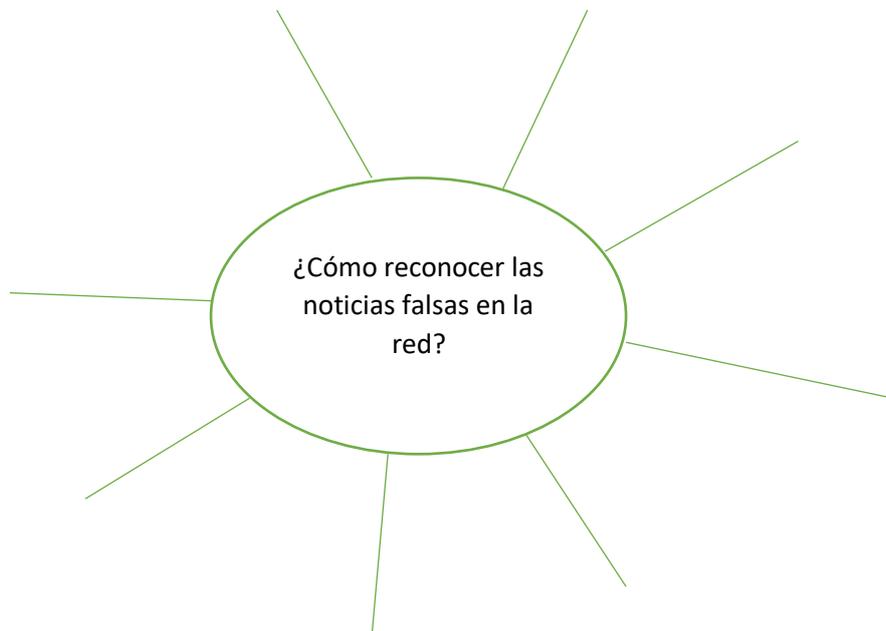
Noticias falsas – Material para facilitadores

Hoja de trabajo – Pensamiento crítico

Tarea 2

¿Cómo reconocer las noticias falsas en la red?

Hable con sus colegas sobre la pregunta “¿Cómo podemos reconocer las noticias falsas en la red?” Intente recordar sus experiencias previas al leer noticias o artículos en internet. ¿Cree que todo lo que lee es verdad? ¿Cómo saberlo?



GESTIÓN DE APRENDIZAJE

Actividad 1: Semáforo

Actividades para promover las habilidades personales, sociales y para aprender de los alumnos adultos

Descripción de iniciativas comprendidas en este manual.

Título/nombre?	Semáforos
Habilidad LifeComp tratada	<input type="checkbox"/> Autorregulación <input type="checkbox"/> Flexibilidad <input type="checkbox"/> Bienestar <input type="checkbox"/> Empatía <input type="checkbox"/> Comunicación <input type="checkbox"/> Colaboración <input type="checkbox"/> Predisposición al crecimiento <input type="checkbox"/> Pensamiento crítico <input checked="" type="checkbox"/> Gestión de aprendizaje
Duración ¹	10-15 minutos
Tipo de actividad	Autoevaluación para adultos no alfabetizados
Descripción corta	<p>Esta actividad anima a los participantes a reflexionar sobre sus conocimientos e intereses sobre el tema a discutir. A través de la gestión efectiva del proceso de aprendizaje, los participantes pueden aumentar su comprensión, mejorar su efectividad y alcanzar sus objetivos de aprendizaje.</p> <p>La gestión de aprendizaje efectiva comienza con el marcado de unos objetivos claros y específicos. Al definir lo que los participantes quieren alcanzar, se pueden estructurar en consecuencia sus actividades de aprendizaje y mantenerse centrados en sus objetivos.</p> <p>Esta actividad permite a los participantes reflexionar sobre sus conocimientos sobre el tema y esta aproximación pueden utilizarla de forma autónoma siempre que entren en contacto con un nuevo contexto, experiencia o tema.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocer el punto de partida en una situación/tema de cada participante. ➤ Alentar la toma de decisiones y mejorar la expresión oral. ➤ Generar reflexión sobre las distintas respuestas. ➤ Incrementar la motivación y compromiso de los participantes en su proceso de aprendizaje, basándose en sus intereses personales.

¹ Se puede organizar distintas veces

	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Conocer las fortalezas y debilidades de los alumnos para saber ambos (facilitador y participantes) dónde es necesario centrar el aprendizaje y la mejora.
Montaje ²	<ul style="list-style-type: none"> ✘ 1 facilitador ✘ Proyector o pantalla grande <p>Para la implementación cara-a-cara</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Imágenes impresas si no hay pantalla disponible ✘ Tarjetas de color rojo, naranja y verde
Consejos para los facilitadores ³	<p>Introducir la dinámica, explicar el significado de cada color. Presentar una serie de preguntas o situaciones a los participantes. Cuando muestren el semáforo, deben explicarse. Cuando todos los participantes hayan explicado la razón de sus respuestas, empezar una discusión en grupo.</p> <p>Cuando se expliquen los objetivos de la actividad, el facilitador puede mencionar algo como: “Cuando terminamos esta actividad, serás capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre tu conciencia o conocimientos relacionados con determinados temas. • Aprender qué puedes hacer para entender si necesitas aprender algo en una nueva situación o cuando alguien hable contigo de un tema nuevo. • Puedes tener en cuenta distintos puntos de vista y perspectivas sobre las cuestiones. • Mejorar continuamente tus conocimientos a través de una reflexión y un aprendizaje continuados. • Identificar áreas en las que podrías tener lagunas en tu comprensión o conocimientos. <p>Para la implementación online, es recomendable tener un tablero con las imágenes/preguntas donde los participantes puedan colocar una pelota de color.</p>
Paso a paso	<ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador explica la actividad y sus objetivos. 2. El facilitador distribuye las tarjetas de colores o explica cómo utilizar los colores en una actividad online. 3. El facilitador explica que las tarjetas simulan un semáforo y que se utilizarán para responder a diferentes cuestiones, donde el Rojo significa “nada”, el Naranja significa “algo” y el Verde significa “mucho”. 4. El facilitador muestra imágenes relacionadas con una situación/tema de su elección. 5. Para cada imagen presentada, el facilitador hace las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Ha oído hablar antes de la situación/el tema? • ¿Está interesado en aprender sobre esta situación/tema? • ¿Encuentra que la situación/el tema puede ser útil en su vida personal o profesional?

² Materiales y recursos necesarios para la implementación, incluidos los recursos financieros, humanos, y los espacios. En caso de que se necesite una hoja de trabajo, por favor, utilizar el documento siguiente para prepararla.

³ El que una persona necesita saber por implementar la actividad



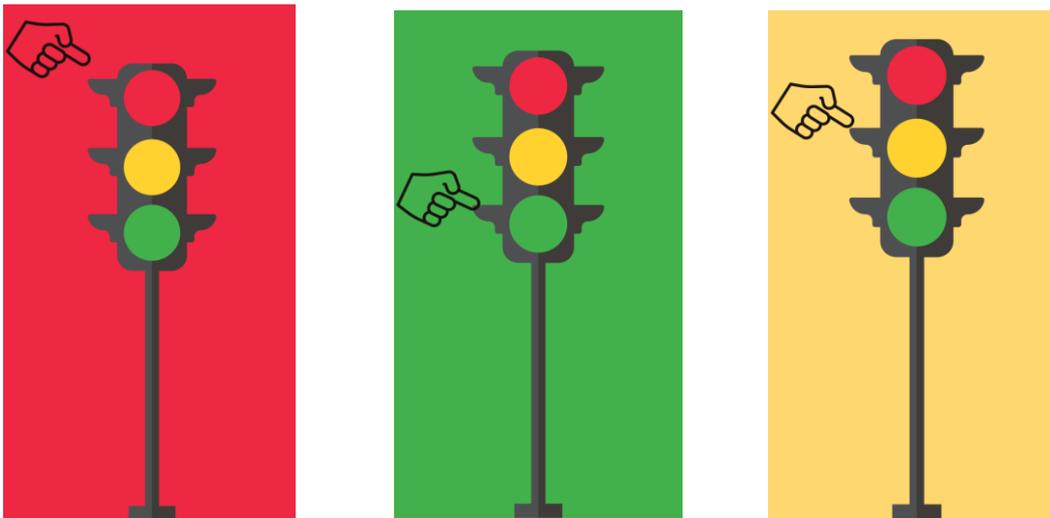
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cree que es una situación/un tema difícil y que exige mucho esfuerzo? <p>6. Los participantes utilizan el código de colores de un semáforo para responder a las preguntas y mostrarlas a todos los grupos.</p> <p>7. El facilitador pide a los participantes, a la de tres, que todo el mundo enseñe la tarjeta o el color de la imagen.</p> <p>8. Para cada cuestión, el facilitador puede hacer a los participantes las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Por qué has elegido el color rojo/naranja/verde para esta cuestión o situación en particular? • ¿Qué factores han influido en tu decisión? <p>9. Después de responder a las preguntas, el grupo tendrá la oportunidad de saber más sobre la situación/el tema (esto se puede hacer en una presentación por parte del facilitador, la visualización de un vídeo, un intercambio de experiencias, la búsqueda de información...).</p>
Sesión informativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Me puedes enseñar qué color representa algo que hayas aprendido o entendido durante la sesión? ➤ ¿Has encontrado alguna aplicación práctica o alguna relación con tu vida cotidiana, de cuyo tema hemos hablado?
Referencias	<p>Actividad basada en</p> <p>https://www.orientacionandujar.es/tag/semaforo/</p>



Semáforos - Material para facilitadores

Hoja de trabajo – Gestión de aprendizaje

Esta técnica es muy útil porque permite al profesor tener una idea clara del estatus de la tarea, alienta la responsabilidad y la autonomía. Aprender a reflexionar es un proceso muy valioso que permite a la gente evaluar sus experiencias de aprendizaje, identificar áreas para la mejora y mejorarlas.



Es importante hacer preguntas provocadoras al alumno, que le animen a profundizar en sus experiencias y a hacer preguntas que sean accesibles y hechas a medida para su experiencia de aprendizaje específica. No se olvide de crear un ambiente cómodo y de apoyo para los alumnos, donde compartir abiertamente sus reflexiones. Animarlos a hacerlo. Es muy importante escuchar activamente y preguntarles para llevar más allá sus reflexiones. También podemos incorporar ayudas visuales. Deberíamos centrarnos en sus pensamientos e interpretaciones del tema.



GESTIÓN DE APRENDIZAJE

Actividad 2: Desbloquear el aprendizaje

Actividades para promover las habilidades personales, sociales y para aprender de los alumnos adultos

Descripción de iniciativas comprendidas en este manual.

Título/nombre?	Desbloquear el aprendizaje
Habilidad LifeComp tratada	<input type="checkbox"/> Autorregulación <input type="checkbox"/> Flexibilidad <input type="checkbox"/> Bienestar <input type="checkbox"/> Empatía <input type="checkbox"/> Comunicación <input type="checkbox"/> Colaboración <input type="checkbox"/> Predisposición al crecimiento <input type="checkbox"/> Pensamiento crítico <input checked="" type="checkbox"/> Gestión de aprendizaje
Duración ¹	La duración de la actividad es variable según los participantes y cómo el facilitador lo adapte según las necesidades específicas. Tiempo mínimo aproximado entre 40-60 minutos.
Tipo de actividad	Autorreflexión
Descripción corta	La actividad alienta al alumno adulto a reflexionar sobre cómo gestiona su tiempo de estudio y qué métodos utiliza para alcanzar el contenido, y qué cosas cambiarán para mejorarlo todo. Estas actividades de aprendizaje le ayudarán a desarrollar y fomentar una aproximación proactiva para gestionar el aprendizaje de forma efectiva. Esta actividad está diseñada para realizarse en pequeños grupos.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollar habilidades de auto-conciencia y pensamiento crítico relacionadas con la gestión del proceso de aprendizaje de uno mismo. ➤ Incrementar la motivación de los alumnos y su compromiso en el proceso de aprendizaje, basándose en sus intereses personales. ➤ Conocer las fortalezas y debilidades propias para saber dónde es necesario centrar el aprendizaje y las mejoras.
Montaje ²	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 facilitador ➤ Bolígrafo

¹ Se puede organizar distintas veces

² Materiales y recursos necesarios para la implementación, incluidos los recursos financieros, humanos, y los espacios. En caso de que se necesite una hoja de trabajo, por favor, utilizar el documento siguiente para prepararla.

	<p>✘ Material para los participantes, hoja de trabajo impresa o digital</p>
Consejos para los facilitadores ³	<p>La tabla se puede utilizar como diario de aprendizaje y utilizarse regularmente de forma que los participantes puedan registrar sus logros y desafíos, y su evolución. En la hoja de trabajo de la tabla de gestión de aprendizaje, el facilitador alienta a los participantes a establecer objetivos de aprendizaje claros y específicos. Estos objetivos deben ser alcanzables y significativos, deben ayudar a los participantes a centrarse y estar motivados durante el proceso. En la columna de reflexión, es importante que los propios participantes cuestionen si la estrategia utilizada les ha sido útil para alcanzar sus objetivos.</p> <p>Ofrezca reacciones y comentarios constructivos durante la actividad para ayudar al participante a evaluar su progreso.</p> <p>Ayude al participante a crear un ambiente de aprendizaje motivador y respetuoso.</p>
Paso a paso	<ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador explica qué significa gestión de aprendizaje y su importancia en el proceso de aprendizaje (por favor, consulte la hoja de trabajo de Material para el Facilitador) 2. El facilitador hace preguntas para tener una idea del punto de partida de los participantes y para saber cómo gestionan el aprendizaje. El facilitador comienza reflexionando sobre las estrategias de aprendizaje actuales y los hábitos de los participantes, haciéndoles algunas preguntas para provocar la autorreflexión. El facilitador hace preguntas como: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es tu experiencia personal en lo que se refiere al aprendizaje de algo nuevo? • ¿Qué te gusta o qué te gustaría aprender en ese momento? (Por ejemplo, identifica un tema que te guste, una actividad que te gustaría aprender, una competencia que te gustaría tener) • ¿Qué te gusta o te gustaría aprender en el futuro? (Por ejemplo, identifica un tema que te guste, una actividad que te gustaría aprender, una competencia que te gustaría tener) • ¿Has observado si alguna pauta o algún momento del día hace que te sea más fácil concentrarte? • ¿Crees que es importante fijar objetivos cuando aprendes algo nuevo? • ¿Tienes un objetivo que te gustaría alcanzar? • ¿Has experimentado alguna vez una situación en la que te sintieras motivado para aprender? ¿Qué te motivó? • ¿Crees que el ambiente y la situación personal afectan a tus habilidades de aprendizaje? ¿Por qué? 3. Se da tiempo a los participantes para reflexionar

³ El que una persona necesita saber per implementar la actividad



	<p>4. El facilitador distribuye la Tabla 1 y pide a los participantes que respondan a las preguntas presentadas en la tabla, basándose en su autorreflexión previa (por favor, consulte la hoja de trabajo de Material para el Facilitador)</p> <p>5. El facilitador pide a los participantes que identifiquen, como mínimo, tres áreas en las que piensan que pueden mejorar su gestión del aprendizaje. Los ejemplos pueden incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer objetivos de aprendizaje más claros y alcanzables, y las acciones necesarias para conseguirlos • Mejorar la estrategia de tomar apuntes o encontrar métodos alternativos para retener la información con mayor efectividad <p>6. Los participantes compartirán sus reflexiones con la clase, o con el profesor, según lo que el alumno quiera compartir y con quien quiera hacerlo</p> <p>7. Los participantes escriben sus reflexiones en la tabla de gestión de aprendizaje (por favor, consulte la hoja de trabajo de Material para el Facilitador)</p> <p>8. El facilitador pide a los participantes una lluvia de ideas y que escriban soluciones potenciales o estrategias para cada área de mejora, que puedan ayudarles a enfrentarse a los desafíos que han identificado; según con quien quieran compartirlo, las sugerencias se pueden realizar ante toda la clase o sólo al profesor.</p>
<p>Sesión informativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> > ¿Qué he aprendido de esta actividad? > ¿Cómo ha influido esta actividad en la forma de aprender cosas nuevas? > ¿Sabes cómo aplicar lo aprendido en tu día a día? > ¿Puedes poner un ejemplo en el que algo aprendido previamente te ha ayudado a entender y aprender algo nuevo? > ¿Aprender cosas nuevas te ha proporcionado algún beneficio en tu vida cotidiana o en tu puesto de trabajo/aprendizaje?
<p>Referencias</p>	<p>https://www.edutopia.org/</p> <p>https://www.teachthought.com/</p>



Desbloquear el aprendizaje – Material para facilitadores

Hoja de trabajo – Gestión de aprendizaje

Gestionar el aprendizaje se refiere a las habilidades y estrategias que utilizamos para organizar, seguir y evaluar nuestro propio proceso de aprendizaje. Esto incluye: fijar objetivos, enfrentarse a las debilidades, planificar el tiempo de dedicación y mantenerse motivado. Desarrollando unas habilidades fuertes de gestión de aprendizaje, podemos mejorar nuestra habilidad para aprender.

Gestionar el aprendizaje se refiere a la habilidad de planear, regular y evaluar nuestro propio proceso de aprendizaje. Esto incluye fijar objetivos, ser consciente de nuestras debilidades, ser honestos con nosotros mismos, adoptar nuestras necesidades y seleccionar las estrategias de aprendizaje apropiadas. Por eso, es importante la autorreflexión, para adaptarnos más a nuestras necesidades y poder diseñar un buen plan de aprendizaje, para mejorar. Es importante que el facilitador insista en que los participantes deben ser honestos consigo mismos cuando respondan a las preguntas de la hoja de trabajo.

La competencia de gestión de aprendizaje desempeña un papel muy importante a la hora de conseguir que la experiencia de aprendizaje sea efectiva. Como facilitador, entender y apoyar a la competencia mejorará el proceso de aprendizaje.



Desbloquear el aprendizaje – Material para facilitadores
Hoja de trabajo – Gestión de aprendizaje

Tabla 1

Pregunta	Respuesta
¿Cómo te enfrentas actualmente al aprendizaje de temas o habilidades nuevas?	
¿Qué métodos utilizas para organizar y gestionar tu material de aprendizaje?	
¿Cómo fijas objetivos y sigues tu progreso?	
¿Existe algún desafío o área de mejora en la gestión de tu aprendizaje de manera efectiva?	



Tabla 2

¿Qué quiero aprender en un futuro inmediato?	¿Qué puedo hacer para aprender mejor?	Reflexiones y lecciones aprendidas

