

Curso de formación para mentores  
(IO5) Versión 1.0  
BORRADOR

## Socios

Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare - CCF

Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca

Scoala Gimnaziala Simion Barnutiu

Stichting International Parents Alliance

BAGázs

Amadora Inova

Aproximar, CRL

Igaxes

## Autoría

CCF:

Bela Szuroka

Mihaela Pinteá Traian

Luis Guarita

Maria Gama

Neuza Sims

Stichting International Parents Alliance:

Judith Horgas

Eszter Salamon

### Coordinadora del proyecto

Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare - CC Persona de contacto: Mihaela Pinteș-Traian (Coordinador de proyecto)

Correo electrónico: [accfunbm@yahoo.com](mailto:accfunbm@yahoo.com)

Dirección: str. Dr. Victor Babeș, nº 1, Maramureș

### Colaboradores

Reconocimiento a todos los socios por su experiencia y ayuda en todos los aspectos de la creación y redacción de este documento.

### Fecha de publicación

Mayo de 2020

[www.parentrus.eu](http://www.parentrus.eu)

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea en el marco del Programa E+. Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor y la Comisión no se hace responsable del uso que se pueda hacer de la información incluida.

## Índice

1.	Acerca del proyecto PARENT'R'US .....	5
2.	Introducción .....	7
3.	Programa del curso para formar a mentores .....	7
3.1	Público al que se dirige.....	8
3.2	Palabras clave y glosario .....	8
3.3	Idioma de enseñanza.....	9
3.4	Implementación del curso.....	9
3.5	Objetivos.....	10
3.6	Aprendizaje .....	10
3.7	Contenido del curso .....	12
3.8	Esfuerzo a la hora de aprender.....	13
3.9	Métodos de aprendizaje.....	14
3.10	Método de evaluación .....	14
3.11	Referencias.....	15
3.12	Código conductual .....	15
	MÓDULO I - INTRODUCCIÓN A PARENT'R'US.....	15
	MODULO II – COMUNICACIONES .....	23
	MÓDULO III - RESILIENCIA .....	44
	Módulo IV - GESTIÓN DE CONFLICTOS.....	59
	MÓDULO V - CONCIENCIACIÓN SOBRE EL DESARROLLO INFANTIL.....	73
	MÓDULO VI – COMPROMISO PARENTAL .....	88
	MÓDULO VII - INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	107
	MÓDULO VIII - IMPLEMENTACIÓN DE LA MENTORÍA .....	123
	MÓDULO IX - CONCIENCIA SISTÉMICA .....	130

## 1. Acerca del proyecto PARENT'R'US

*El proyecto Implicación parental en el colegio para la mejora del rendimiento escolar (PARENT'R'US) es un proyecto de 3 años de duración financiado por el Programa Erasmus+ de la Unión Europea que establece una asociación con 8 organizaciones sin ánimo de lucro de toda Europa. El proyecto PARENT'R'US tiene como objetivo utilizar un modelo/enfoque holístico para conectar factores relacionados con la familia, la escuela y la comunidad. El principal objetivo del proyecto son las familias y los niños y niñas en situación desfavorable.*

*El proyecto prevé la creación de un curso de mentoría dirigido a progenitores, profesorado y educadores clave de la comunidad.*

Dentro del modelo PARENT'R'US, existen tres funciones principales:

- Coordinadores de mentores (que serán principalmente el profesorado, trabajadores sociales, psicólogos, etc.);
- Mentores (que serán los progenitores más involucrados en el rendimiento académico y en el bienestar de sus hijos e hijas en la escuela, y educadores clave en la comunidad u otra figura de referencia en la vida del niño o niña);
- Mentorandos (progenitores en situación desfavorable con poca o ninguna involucración en el rendimiento académico y el bienestar de sus hijos e hijas en la escuela).

La asociación realizará las actividades previstas sobre la base del concepto de mentoría como una relación orientada al desarrollo entre un individuo menos experimentado (mentorando) y un individuo más experimentado (mentor) (Jacobi, 1991; Kram, 1985; Rhodes, 2005). Es una relación única e idiosincrásica marcada por un vínculo emocional entre ambos, donde el primero ofrece apoyo y nuevas oportunidades de aprendizaje a los mentorandos (DuBois & Karcher, 2005; Eby, Rodas, & Allen, 2007). Una relación de mentoría es también una forma de proporcionar un entorno seguro para la autoexploración, la reflexión y la autoexpresión a todos las partes participantes en el proceso.

Los objetivos del proyecto PARENT'R'US son:

- a. Desarrollar enfoques innovadores y multidisciplinarios para potenciar el compromiso parental partiendo de lecciones aprendidas en los proyectos MOMIE, MEGAN y MPATH en el campo de la mentoría y los proyectos Includ-ED, FamilyEduNet & ELICIT + en el campo del compromiso parental, la compromiso estudiantil y los aspectos relacionados con la ciudadanía activa;
- b. Identificar el perfil y las competencias adecuadas y necesarias para apoyar o llevar a cabo programas de mentoría dentro de escuelas, asociaciones de

Implicación parental en el colegio para la mejora del rendimiento escolar

Número de proyecto: 2018-1-RO01-KA201-049200

progenitores y madres y/o asociaciones locales;

- c. Diseñar un modelo de mentoría para mejorar las habilidades parentales de aquellos progenitores con menos compromiso o ninguno en la vida escolar de sus hijos e hijas;
- d. Diseñar un modelo de mentoría para mejorar las competencias del profesorado en el compromiso y empoderamiento parental en la vida escolar de sus hijos e hijas;
- e. Proporcionar un conjunto de herramientas de concienciación sobre la mentoría parental a progenitores, escuelas, organización de supervisión/financiamiento escolar y organizaciones comunitarias.

## 2. Introducción

*El proyecto PARENT'R'US se centra en:*

- I. El empoderamiento de los progenitores en situación desfavorecida con el fin de facilitar el compromiso parental en la escolarización de sus hijos e hijas.*
- II. Mejorar la relación entre familias de zonas desfavorecidas y partes implicadas en el ámbito escolar y comunitario.*

La revisión empírica acerca de los estudios sobre el compromiso parental en la escolarización de sus hijos e hijas nos permite llegar a la conclusión de que las complejidades surgen tanto por parte de la escuela como de los progenitores.

Según las conclusiones del Informe Final del Programa Intelectual 1 (IO1), los programas de Mentoría han demostrado ser una herramienta muy efectiva para involucrar a los progenitores, ya que pueden abordar las necesidades individuales de cada familia e incidir en el hecho de que cada uno de ellos necesita ayuda específica, y lo hace bajo un formato en el que las partes intervienen en condiciones de igualdad, trabajando hacia un objetivo común: el bienestar del niño o niña.

En este sentido, los socios decidieron desarrollar un programa de formación para Coordinadores de mentores con el fin de formarlos y desarrollar sus habilidades (las incluidas en la Herramienta de Autoevaluación para Coordinadores de mentores - IO2) para desempeñar su función de gestionar un proceso de mentoría de manera efectiva. El presente documento, un programa del curso para la formación de mentores, fue diseñado después de que se desarrollara el perfil de las habilidades de los mentores.

El curso diseñado de acuerdo con el plan de estudios constará de formación presencial.

## 3. Programa del curso para formar a mentores

De acuerdo con los hallazgos incluidos en los proyectos MOMIE, MEGAN y MPATH, hay varias competencias que un coordinador de mentores debe poseer para tener éxito y lograr las metas deseadas, en lo que se refiere tanto a los mentorandos como al programa de mentoría en general. Por lo tanto, nos centramos en las competencias que se identificaron en estos proyectos y que se validaron en dos procesos de evaluación diferentes. Además de esto, hemos utilizado experiencias de formación con planes de estudio desarrollados anteriormente por Stichting IPA que están relacionados con los temas específicos

de la crianza de los hijos, el compromiso de los progenitores en la escuela y el compromiso en el aprendizaje de los niños para obtener mejores resultados en el aprendizaje.

El plan de estudios desarrollado también partía del programa IO1, una revisión empírica sobre los modelos de mentoría y el compromiso de los progenitores en situación desfavorecida en la escolarización de sus hijos.

### 3.1 Público al que se dirige

Este curso de formación está diseñado para progenitores provenientes de entornos desfavorecidos que están más involucrados en el rendimiento académico y el bienestar de sus hijos en la escuela que el promedio.

### 3.2 Palabras clave y glosario

Coordinador de mentores; Mentor; Mentorando; Compromiso; Aprendizaje permanente; Apoyo de los iguales; Competencia

Coordinador de Mentores: persona que desempeña un papel administrativo a la hora de ayudar a supervisar y apoyar a los mentores. También sirven como mentores de apoyo para todos los mentorandos (<http://isep.due.uci.edu/wp-content/uploads/sites/23/2017/03/2017-2018-ISEP-Mentor-Coordinator-Job-Descriptions.pdf>).

Mentor: persona que guía a una persona con menos experiencia generando confianza y modelando un comportamiento positivo. Según el Diccionario de Oxford, esta persona es un "asesor experimentado y confiable" ([https://www2.mmu.ac.uk/media/mmuacuk/content/documents/human-resources/az/guidance-procedures-and-handbooks/Mentoring\\_Guidelines.pdf](https://www2.mmu.ac.uk/media/mmuacuk/content/documents/human-resources/az/guidance-procedures-and-handbooks/Mentoring_Guidelines.pdf); <https://www.oycp.com/MentorTraining/3/m3.html>).

Mentorando: persona respaldada por un mentor (Definición de diccionario: persona joven o con poca experiencia que recibe ayuda y asesoramiento durante un período de tiempo, especialmente en el trabajo o la escuela) (en: <https://dictionary.cambridge.org/pt/diccionario/ingles/mentee>).

Compromiso: invitación a construir algo de manera colaborativa para encontrar nuevas formas que se adapten mejor a todas las partes interesadas (Definición de diccionario: hecho de estar involucrado en algo (en: <https://dictionary.cambridge.org/pt/diccionario/ingles/engagement>)).

Apoyo entre iguales: intervenciones que se basan en la capacidad de las personas que han experimentado una situación difícil para apoyar a otros adecuadamente

en el manejo de una situación similar. Al escuchar con empatía, compartir sus experiencias y ofrecer sugerencias basadas en su propia experiencia, estas personas son particularmente capaces de ayudar a otros en una situación similar.

Aprendizaje permanente: *la búsqueda del conocimiento de por vida, voluntaria y automotivada por razones personales o profesionales. El objetivo general del aprendizaje es mejorar el conocimiento, las habilidades y las competencias.* (en: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Lifelong\\_learning](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Lifelong_learning))

Competencia: la capacidad comprobada de usar el conocimiento, las habilidades personales, sociales y/o metodológicas en ámbitos laborales o escolares y en el desarrollo profesional y personal. (Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente, MEC).

### 3.3 Idioma de enseñanza

Inglés; húngaro; portugués; rumano y español. (La formación también estará disponible en holandés, pero no se implementará).

### 3.4 Implementación del curso

Cada formación comenzará con la implementación de la Herramienta de Autoevaluación para Mentores de manera presencial, formadores que ayudan a los mentores a entender los requisitos e ideas incluidas en la herramienta, con el fin de formular una imagen clara de las necesidades de formación.

El curso de formación tendrá un diseño basado en un aprendizaje por objetivos, lo que significa que la implementación de la formación se puede adaptar a las necesidades de los países y del grupo de formación, basándose en los resultados de la autoevaluación, ofreciendo así una gran variedad de materiales de aprendizaje, programas para las sesiones y actividades de formación, que se utilizarán con flexibilidad. Por lo tanto, los suministradores de la formación pueden configurar fácilmente los cursos en términos de duración de las clases presenciales o materiales de aprendizaje, de acuerdo con lo que los alumnos ya saben o las habilidades que ya poseen.

- Las sesiones presenciales se centrarán en la creación de una base de conocimientos, debates y en el intercambio de experiencias, y

principalmente en ejercicios prácticos como los juegos de rol y los ejercicios de dinámicas de grupo (situación real/situación inesperada). Los mentores también tendrán contacto con posibles mentorandos y las sesiones presenciales proporcionarán una oportunidad para compartir preocupaciones sobre docentes, progenitores y estudiantes.

- Se fomenta el estudio individual opcional, por lo que se puede acceder a los materiales de estudio a través de la plataforma en línea.

### 3.5 Objetivos

- Proporcionar conocimientos prácticos en el campo de los procesos de mentoría, especialmente con los progenitores como mentores, con el fin de facilitar un mayor compromiso y colaboración de los mentorandos con la escuela;
- Desarrollar o mejorar las competencias necesarias para llevar a cabo/facilitar un proceso de mentoría, atendiendo a las necesidades y cuestiones de los mentorandos;
- Proporcionar conocimientos sobre buenas prácticas, aplicables en el proceso de mentoría.

### 3.6 Aprendizaje

Las competencias definidas en el Perfil de Competencias de los Mentores de PARENTS'R'US proporcionan un marco para la identificación de los resultados obtenidos en el aprendizaje para el curso de formación. Así, la formación ofrecerá la posibilidad de desarrollar las competencias enumeradas en el Perfil de Competencias. Por lo tanto, al final de los módulos de formación, los aprendices tendrán conocimientos y competencias de nivel básico relacionadas con lo siguiente:

- Comprender el impacto de las diferencias culturales en la comunicación.
- Reconocer la importancia de la comunicación verbal y no verbal y los diferentes estilos de comunicación.

- Ser consciente de su propio potencial y recursos, formas de superar activamente una situación traumática, ser persistente, flexible y motivado, con mayores niveles de autoestima y seguridad en sí mismo.
- Diagnosticar los orígenes de posibles conflictos y gestionarlos/negociarlos de manera constructiva, escuchando activamente a los demás y prestando atención no sólo a los contenidos, sino también a los sentimientos y emociones involucrados.
- Comprender y ser consciente del desarrollo cerebral y cognitivo básico, las necesidades relacionadas y el impacto del estrés y el trauma en el desarrollo infantil.
- Comprender e implementar la diferencia entre el compromiso de los progenitores y la participación de los progenitores.
- Mejorar la colaboración entre los progenitores y la escuela; apoyar la formación, el empoderamiento, la mentoría de todas las partes involucradas (especialmente los progenitores y los docentes) para una mayor implicación de padres y madres.
- Entender la importancia de las dimensiones de la inteligencia emocional en la mentoría y el bienestar del individuo de una manera holística.
- Reconocer y ser consciente de los estilos de crianza.
- Asegurar la confidencialidad a los mentores proporcionándoles un apoyo real y colaborar con otros mentores.
- Reconocer el alcance y las limitaciones del rol del mentor, ayudando a establecer límites claros en la relación mentor-mentorando.
- Comprender el enfoque ecológico/sistémico del desarrollo individual y la importancia del contexto educativo, promoviéndolo como una influencia positiva en la vida de los mentorandos y sus familias.

### 3.7 Contenido del curso

Módulo	Contenido
<b>I. INTRODUCCIÓN A PARENT'R'US</b>	De qué trata el proyecto PARENT'R'US - justificación Lo que busca el modelo PARENT'R'US: resultados e impactos Quiénes son los grupos a los que se dirige: coordinadores de managers, mentores y mentorandos
<b>II. COMUNICACIÓN</b>	Comunicación verbal y no verbal (tono de voz, expresiones faciales, gestos, lenguaje corporal, contacto visual, vestimenta) Comunicación oral y escrita Barreras comunicativas Conciencia de la diversidad cultural
<b>III. RESILIENCIA</b>	Conciencia del potencial personal y recursos Enfoque interno y externo de control La importancia del cuidado personal y las estrategias de confrontación positivas Estrategias para ayudar a otros a pensar de manera diferente/positiva
<b>V. GESTIÓN DE CONFLICTOS</b>	Orígenes y niveles en los que puede surgir un conflicto Conflicto positivo versus negativo Manejo del estrés y negociación de las habilidades/técnicas Estrategias para lidiar con conflictos
<b>VI. CONCIENCIACIÓN SOBRE EL DESARROLLO INFANTIL</b>	Conceptos básicos del desarrollo infantil: desarrollo cerebral, cognitivo y sociocultural Etapas en el desarrollo infantil Necesidades de desarrollo y el vínculo con el apoyo al aprendizaje ¿Qué es el trauma, su impacto y cómo lidiar con él?
<b>VII. COMPROMISO PARENTAL</b>	Implicación parental frente a compromiso parental Estilos educativos (autoritario, autoritativo, permisivo y negligente) Colaborar juntos: responsabilidades en el hogar frente a responsabilidades escolares Procesos participativos y democráticos Vínculos innovadores entre el hogar y la escuela: mejorar la colaboración entre los progenitores y la escuela

VIII. INTELIGENCIA EMOCIONAL	<p>Qué es la inteligencia emocional (IE)</p> <p>Dominios de la IE: autoconciencia, autogestión, concienciación social y gestión social/de las relaciones</p>
IX. IMPLEMENTACIÓN DE LA MENTORÍA	<p>Concepto de mentoría y el papel/responsabilidades de los coordinadores de mentores</p> <p>Plan de mentoría de PARENT'R'US</p> <p>Límites que no se deben sobrepasar</p> <p>"Lo que se debe y no se debe hacer"</p> <p>Métodos y herramientas de evaluación y valoración</p>
X. CONCIENCIA SISTÉMICA	<p>Enfoque ecológico/sistémico: interacciones entre personas y diferentes contextos</p> <p>Concepto de educación y su promoción como influencia positiva en la vida del mentorando</p>

### 3.8 Esfuerzo a la hora de aprender

La cantidad mínima de esfuerzo que se debe dedicar al aprendizaje tiene que ocupar unas 25 horas, compuestas por sesiones prácticas/formativas presenciales y una evaluación final.

La distribución de las horas de formación se puede adaptar al perfil y a las necesidades de los aprendices (por ejemplo, nivel de experiencia o conocimiento). A continuación, se detalla un programa con la temporalización:

Tipo de sesión Módulos / Contenidos	Duración
I. INTRODUCCIÓN A PARENT'R'US	2 h
II. COMUNICACIÓN	3 h
III. RESILIENCIA	2 h
IV. GESTIÓN DE CONFLICTOS	3 h
V. CONCIENCIACIÓN SOBRE EL DESARROLLO INFANTIL	3 h
VI. COMPROMISO PARENTAL	4 h
VII. INTELIGENCIA EMOCIONAL	3 h
VIII. IMPLEMENTACIÓN DE LA MENTORÍA	3 h
IX. CONCIENCIA SISTÉMICA	2 h
TOTAL	25h

### 3.9 Métodos de aprendizaje

Durante las sesiones presenciales, al principio, la autoconciencia y la confianza en sí mismos de los futuros mentores se desarrollarán con el objetivo de promover y aumentar su comprensión de por qué son las personas más adecuadas para llevar a cabo esta tarea/función. Una vez establecido el compromiso con el programa, los conceptos pertinentes estarán respaldados por ejemplos prácticos y se alentará a los alumnos a compartir sus experiencias y conocimientos sobre el tema. El debate basado en los ejemplos prácticos mencionados anteriormente se llevará a cabo utilizando estudios de caso, juegos de rol y otras interesantes herramientas.

Para aquellos que estén interesados en seguir desarrollando sus conocimientos, también estarán disponibles los recursos *online*. Se incentivará a los aprendices a que utilicen estos recursos, pero no formará parte de la formación.

### 3.10 Método de evaluación

El proceso de evaluación se basa en tres actividades que valoran los resultados generales de las actividades (sesiones *online* y presenciales):

- Autoevaluación de las competencias (antes y después de formación, con el apoyo activo de los formadores), según el Perfil de los Mentores y su percepción de las habilidades adquiridas, realizada antes, inmediatamente después y 6 (seis) meses después de la formación (para medir el impacto); esta evaluación se basa en el IO3;
- Evaluación del curso de formación desde la perspectiva de un alumno y un formador en relación con la logística, los contenidos, el apoyo administrativo y el proceso de aprendizaje general;
- Evaluación del impacto para identificar los beneficios del curso de formación sobre la forma de gestionar un proceso de mentoría, no sólo basándose en la autoevaluación de las competencias, sino también teniendo en cuenta lo que los alumnos perciben como logros derivados de la formación.

El certificado de formación se expedirá a aquellos participantes que asistan al menos al 80% de las sesiones de formación como parte del plan de aprendizaje acordado. Si una persona pierde un módulo o está enferma tendrá una oportunidad de recuperar la sesión perdida.

En caso de que un aprendiz implemente un proceso de mentoría o procesos de mentoría, también se llevará a cabo una evaluación de los mismos, de acuerdo con lo previsto en el plan de mentoría propuesto en el proyecto PARENT'R'US.

### 3.11 Referencias

PARENT'R'US (2018). Aplicación del proyecto.

PARENT'R'US (2019). Revisión empírica sobre los modelos de mentoría para involucrar a los progenitores en situación desfavorecida en la escolarización de sus hijos e hijas.

PARENT'R'US (2019). Herramienta de autoevaluación para mentores.

### 3.12 Código conductual

Se exige que los aprendices, así como los formadores asistan regularmente a las sesiones y lleguen puntuales. La participación presencial es obligatoria (80%) para lograr el aprendizaje deseado.

## MÓDULO I - INTRODUCCIÓN A PARENT'R'US

### Programa de la sesión

Formación: Introducción a PARENT'R'US

Módulo: Introducción a PARENT'R'US		Formador:
Sesión n°:	Duración: 120'	Fecha:
Objetivos generales:	Este es el primer módulo que se imparte en el curso de formación para mentores, donde queremos presentar la descripción general de la iniciativa PARENT'R'US. Este módulo representa un primer paso importante de la formación durante la cual los participantes pueden entender la importancia de un modelo de mentoría en la participación de los progenitores.	
Aprendizaje:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprender el propósito y los programas que se han desarrollado en el proyecto PARENT'R'US.</li> <li>2. Entender su papel como mentores y el proceso a partir de ahora en este proyecto.</li> </ol>	

Métodos:	Presentación y actividades
----------	----------------------------

Duración	Actividades:	Recursos y materiales:
10'	Bienvenida a los participantes	-
15'	Actividad para romper el hielo	-
20'	Sueños y expectativas	Pizarra Post-its Bolígrafos
25'	Presentación "105 Introducción a PARENT'R'US"	Ordenador Proyector Pizarra rotafolios Rotuladores
10'	Preguntas y respuestas con respecto al proyecto PARENT'R'US	Pizarra rotafolios Rotuladores
25'	Juego de roles	Tarjetas con roles
10'	Mi mensaje	Trozos de papel (3-4/ participante)

NOMBRE DE LA  
ACTIVIDAD:

Bienvenida a los participantes

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

10'

Crear un ambiente acogedor.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Los participantes se sienten acogidos.
2. Se proporciona la información necesaria.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 El formador llega temprano y recibe a los participantes uno por uno, dándoles la mano, entablando pequeñas conversaciones, señalando dónde pueden sentarse o poner sus cosas, ofreciendo refrescos mientras esperan a que todos lleguen.

Paso 2 Se pide a los participantes que se sienten en un círculo dejando sus pertenencias y bebidas en las mesas laterales. El formador es parte del círculo.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

-

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Es muy importante establecer una atmósfera en la que todos se sientan iguales para crear confianza al principio de la formación.

NOMBRE DE LA  
ACTIVIDAD:

Actividad para romper el hielo

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

15'

Los participantes se están conociendo.

## 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

3. Crear un ambiente relajado.
4. Conocernos.

## 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los participantes se colocan en círculo. El facilitador forma parte del círculo.

Paso 2 A los participantes se les pide que digan su nombre de pila y algo que les guste que represente una aliteración de su nombre. Por ejemplo: Sara Sana, Diego Digno.

Paso 3 En la segunda ronda, cada participante debe elegir a alguien y, señalando a la persona, decir el nombre en voz alta. Si no se acuerdan del nombre de nadie, el formador debe animar a los participantes cuyo nombre aún no se haya mencionado a que den indicaciones. Por ejemplo, *Mi nombre es una flor*.

Paso 4 En la tercera ronda, un voluntario trata de decir el nombre de tantas personas como pueda recordar.

## 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

-

## 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes se sentirán más relajados y aprenderán los nombres de los demás.

NOMBRE DE LA  
ACTIVIDAD:

Sueños y expectativas

## 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

20'

Los participantes comparten sus sueños y expectativas del proyecto.

## 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

5. Identificar las expectativas personales.

## 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Se les proporciona un post-it a los participantes y se les pide que escriban cuáles son sus sueños o expectativas del proyecto. No escriben su nombre en el post-it.

Paso 2 Se sientan en un círculo y uno por uno comparten lo que han escrito. Luego, pegan el post-it en la pizarra.

Paso 3 El formador reorganiza los post-its juntando los que sean muy similares en grupos y haciendo comentarios positivos tratando de elogiarlos. Por ejemplo, "Esta es una idea muy interesante, deberíamos incluirlo en el módulo X" o "Creo que es genial que esto forme parte de tus expectativas y espero que se haga realidad al final del proyecto".

Paso 4 Los post-its deben conservarse y reutilizarse al final del proyecto en la evaluación.

## 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

-

## 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes se sentirán agradecidos y valorados.

NOMBRE DE LA  
ACTIVIDAD:

Presentación

## 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

25'

Los participantes ven la presentación juntos.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

6. Aprender información básica sobre el proyecto.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los participantes ven la presentación juntos.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

-

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes aprenden información básica sobre el proyecto.

NOMBRE DE LA  
ACTIVIDAD:

Preguntas y respuestas

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

10'

Los participantes tendrán la oportunidad de hacer preguntas sobre el proyecto.

## 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

7. Aclaraciones sobre el proyecto.

## 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los participantes hacen preguntas con respecto a la Presentación de PowerPoint o expresan sus comentarios acerca de si consideran que faltaba algo en la presentación. El formador responde uno por uno.

Paso 2 Si el formador no sabe la respuesta, debe hacer una nota, pedirles a los gestores del proyecto una respuesta y comentarlo más tarde de nuevo. Es importante tomarse en serio incluso las preguntas aparentemente tontas para mostrarles a los participantes que sus contribuciones se valoran.

## 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

-

## 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Se aclarará cualquier ambigüedad que los participantes puedan tener.

Juego de roles

NOMBRE DE LA  
ACTIVIDAD:

\_\_\_\_\_

## 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

25'

Los participantes se meten en el papel de coordinadores de mentores, mentores, mentorandos, niños, docentes o directores para ser más conscientes de los diversos puntos de vista.

## **2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Sensibilizar sobre el hecho de que las partes interesadas tienen diferentes puntos de vista.
2. Practicar dando información sobre el proyecto.

## **3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los participantes reciben tarjetas con diferentes roles al azar. Pueden ser coordinadores de mentores, mentores, mentorandos, niños, docentes o directores.

Paso 2 Los participantes pasean por la clase y tienen conversaciones sobre el proyecto teniendo en cuenta su propio papel y el papel de la persona con la que están hablando. Por ejemplo, un mentor puede explicarle a un director qué ventajas tendrá el proyecto para la escuela. Un padre puede explicarle a un niño que, debido al proyecto, se pueden esperar cambios en la forma en que se comunican.

Paso 3 Después de hablar con al menos 3 personas diferentes con diferentes roles, los participantes se sientan en un círculo y discuten lo que han experimentado.

## **4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

Si es relevante, se pueden agregar otros roles. Por ejemplo: trabajador social, psicólogo escolar.

## **5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes aprenden a hablar sobre el proyecto y obtienen una mayor comprensión de los pormenores que se esconden tras él.

NOMBRE DE LA  
ACTIVIDAD:

Mi mensaje

---

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

15'

Los participantes pueden comentar unos con otros lo que estimen conveniente y también con el formador.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Comentarios.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los participantes se sientan en un círculo. El formador es parte del círculo.

Paso 2 Cada participante obtiene 3-4 pedazos de papel. Se les pide que escriban un breve mensaje personal sobre cómo se sintieron a lo largo de la formación con la persona a su izquierda, a su derecha o con otra persona en el círculo. Si todavía tienen tiempo, pueden escribirles más mensajes a otras personas.

Paso 3 Los participantes entregan sus mensajes y leen lo que han escrito.

Paso 4 El formador les pide a algunos participantes que comenten lo que han escrito o lo lean, si prefieren. Debe ser voluntario.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

-

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes pueden conectarse entre sí, compartir sentimientos o dudas.

## PRESENTACIÓN POWERPOINT

### **Diapositiva 1:**

Introducción a PARENT'R'US.

### **Diapositiva 2:**

Aprendizaje en este módulo

Objetivo: este es un módulo introductorio, donde queremos brindaros una visión general de la iniciativa PARENT'R'US. Creemos que este es un primer paso importante en esta formación para poder estar, ante todo, en el mismo punto y comprender la importancia de un modelo de mentoría para el compromiso parental.

Aprendizaje: al final de este módulo, podréis:

1. Comprender el propósito y los programas que se han desarrollado en el proyecto PARENT'R'US
2. Comprender cuál es tu función y cómo funciona el proceso de mentoría en este proyecto

### **Diapositiva 3:**

En este módulo, hablaremos sobre:

Lo que trata el proyecto PARENT'R'US

Lo que busca el modelo PARENT'R'US: resultados e impactos

Quiénes son los grupos a los que se dirige: Coordinadores, Mentores y Mentorandos

### **Diapositiva 4:**

¿De qué trata el proyecto PARENT'R'US?

### **Diapositiva 5:**

¿De qué trata el proyecto PARENT'R'US?

Temporalización

- Inicio: septiembre de 2018
- Fin: agosto de 2021

Alcance

- Programa: Erasmus +
- Key-Action 2: Cooperación para la innovación e intercambio de buenas prácticas: Alianzas estratégicas para la educación escolar

### **Diapositiva 6:**

PARENT'R'US: Propósito

Promover y reforzar la capacitación de los progenitores/tutores en educación a fin de lograr un compromiso efectivo de los progenitores que genere una senda hacia el éxito escolar y el bienestar de los niños y jóvenes.

El desarrollo de un enfoque holístico a través de un programa de mentoría.

### **Diapositiva 7:**

Partenariado PARENT'R'US

Rumanía

- Asociatia Centrul de Cercetare si Formare un Universitatii de Nord Baia Mare (Promotor)
- Scoala Gimnaziala Simion Barnutiu
- Universitatea Cluj-Napoca Tehnica

Portugal

- Aproximar, CRL
- Amadora Inova

Hungría

- BAGázs
- AKG

España

- Igaxes

Países Bajos

- Stichting International Parents Alliance

### **Diapositiva 8:**

Lo que busca el modelo PARENT'R'US: resultados e impactos

### **Diapositiva 9:**

Objetivos

Empoderar a los progenitores que se enfrentan a múltiples desafíos para que participen en la educación de sus hijos

Fortalecer el diálogo entre niños, familias, escuelas y otras organizaciones comunitarias

### **Diapositiva 10:**

Objetivos específicos

Sensibilizar a los progenitores/tutores sobre el impacto de su compromiso con la escolarización de sus hijos e hijas

Generar un ambiente en los centros educativos que promueva el éxito escolar y el bienestar de los niños y jóvenes

Fortalecer la comunicación y el intercambio entre progenitores/tutores con menos oportunidades, docentes y organizaciones comunitarias.

Movilizar a progenitores/tutores altamente comprometidos para la realización de actividades escolares para la inclusión social

### **Diapositiva 11:**

#### **Programas intelectuales**

Programas que fueron y han sido desarrollados por el proyecto PARENT'R'US:

I01: Revisión empírica sistemática sobre modelos de mentoría para involucrar a los progenitores en situación desfavorecida en la escolarización de sus hijos e hijas

I02 + I03: Herramienta de autoevaluación para los coordinadores de mentores y para los mentores

I04 + I05: Programa de mentoría para el compromiso parental: cursos para formar a los coordinadores de mentores y a los mentores

I06: Modelo de mentoría para la compromiso parental en la escolarización

I07: Conjunto de herramientas de concienciación sobre el compromiso parental

### **Diapositiva 12:**

I01: Revisión empírica sistemática sobre modelos de mentoría para involucrar a los progenitores en situación desfavorecida en la escolarización de sus hijos e hijas.

Tiene como objetivo identificar datos importantes para la investigación sobre la influencia que ejerce la familia en el aprendizaje de sus hijos (centrándose en los progenitores en situación desfavorecida), al tiempo que realiza una revisión de los proyectos existentes que abordan el compromiso parental en el rendimiento escolar.

Su objetivo es proporcionar información sobre:

- Hechos que se desconocen o aquello que resulta difícil de implementar.
- Datos disponibles sobre la mentoría para padres y madres que se enfrentan a múltiples desafíos y la influencia de la familia en el aprendizaje estudiantil.

### **Diapositiva 13:**

I02 & I03 - Herramienta de autoevaluación para coordinadores de mentores y mentores

Desarrollo de una herramienta de autoevaluación, tanto para coordinadores de mentores como para mentores

Ayudar a los coordinadores de mentores y a los mentores a aumentar su conciencia sobre sus propias habilidades y conocimientos con respecto a un proceso de mentoría

La herramienta de auto-evaluación se basa en:

- La experiencia anterior adquirida en otros proyectos (para más información, buscar los proyectos MOMIE, MEGAN y MPATH)
- Experiencia formativa
- Hallazgos recogidos en el I01 - Revisión empírica sistemática

**Diapositiva 14:**

IO4 e IO5 - Mentoría para el compromiso parental: el curso para formar a coordinadores de mentores y a mentores

Formación presencial

Formación *online* (solo para coordinadores)

Dimensiones prácticas

Simulaciones

Formación presencial

“Piensa de manera creativa”

Situación real / situación inesperada

Tener contacto directo con posibles mentores/mentorandos

Compartir inquietudes con docentes, progenitores y estudiantes

Formación online

Profundizar por medio de los contenidos

Conferencia *online*

Solo para coordinadores de mentores

**Diapositiva 15:**

IO6 - Modelo de mentoría para el compromiso parental

Progenitores

Docentes

Comunidad

Desarrollo de un modelo que permita mejoras en la cooperación entre el ámbito escolar y familiar, y en el compromiso parental

Contenidos que se esperan de este modelo

- ❖ Introducción al proyecto y Programa de Mentoría PARENT'R'US
- ❖ Pilares y fundamentos del modelo
- ❖ Teoría del cambio propuesta por el modelo
- ❖ Metodología y estructura del modelo
- ❖ Guía para la implementación
- ❖ Proyecto como estudio de caso
- ❖ Apoyo, formación y supervisión para mentores
- ❖ Evaluación
- ❖ Herramientas de mentoría
- ❖ Preguntas frecuentes, consejos y asesoramiento

**Diapositiva 16:**

IO7 - Conjunto de herramientas de concienciación para el compromiso parental

El Kit de herramientas de concienciación para el compromiso parental tiene como objetivo proporcionar apoyo constante a quienes desean participar en la reproducción de proyectos, pero con la necesidad de realizar actividades preliminares para la sensibilización de la comunidad.

Se dirigirá a:

- Políticos encargados de proponer leyes
- Directores escolares
- Docentes
- Progenitores
- Comunidad / ONGs

Los usuarios encontrarán consejos, recursos y estudios de caso para involucrar a los progenitores y a otras partes que participen en el proceso

**Diapositiva 17:**

Grupos a los que se dirige: coordinadores de mentores, mentores y mentorandos

**Diapositiva 18:**

Grupo al que se dirige

Mentorandos:

Progenitores/tutores y niños/jóvenes en situaciones de vulnerabilidad: migrantes, personas con poca o ninguna cualificación y/o pocos recursos económicos

Mentores:

Progenitores más comprometidos con la escuela y educadores comunitarios (por ejemplo, ONGs, asociaciones, grupos de voluntarios)

Coordinador de mentores:

Profesionales con experiencia en educación/formación pedagógica

**Diapositiva 19:**

Grupo al que se dirige (MENTOR)

Profesionales con experiencia/formación pedagógica

¡ES POR ESO QUE ESTÁIS AQUÍ!

Pero hablaremos más sobre vuestro papel en el proceso de mentoría más adelante.

Por favor, verificad el Módulo IX. Implementación de la mentoría – Progenitores más implicados en la escuela y educadores comunitarios (p. ej. ONGs, grupos de voluntarios).

**Diapositiva 20:**

Página web de PARENT'R'US

Este es el enlace para acceder a la página web de PARENT'R'US:

<https://www.parentrus.eu/>

Aquí puede encontrar información sobre el proyecto y los programas que se pueden descargar.

## MODULO II – COMUNICACIONES

Una mentoría exitosa se basa en una buena comunicación entre mentor y mentorando. Aunque la mayoría de nosotros tenemos buenas habilidades comunicativas, algunos pueden necesitar un poco de apoyo en algunos aspectos y, para un mentor, la comunicación también debería ser una actividad de la que sea plenamente consciente. Por esta razón, este módulo examinará y ofrecerá oportunidades para practicar elementos básicos para la comunicación, tanto verbales como no verbales, y también enfatizará el elemento de diversidad cultural, otra parte crucial de la colaboración mentor-mentorando.

### Programa de la sesión

#### Entrenamiento: COMUNICACIONES

Módulo: Comunicación		Formador:
Sesión nº:	Duración: 240'	Fecha:
Objetivos generales:	Entender la importancia de la comunicación, aprender nuevos métodos.	
Aprendizaje:	Los participantes aprenderán sobre varios métodos comunicativos.	
Métodos:	Juegos y debates.	
Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación verbal y no verbal (tono de voz, expresiones faciales, gestos, lenguaje corporal, contacto visual, vestimenta)</li> <li>- Comunicación oral y escrita</li> <li>- Barreras comunicativas</li> <li>- Conciencia de la diversidad cultural</li> </ul>	

Tiempo	Actividades:	Recursos y materiales:
5'	Recibimiento	-
15'	¿Cuál era el mío?	objetos pequeños
15'	Asesinato con guiño	-
15'	Imágenes	Fotos
15'	Guiar a un compañero	-

25'	Cambiar el mensaje	tarjetas de situación
10'	De pie	-
15'	1-2-3	-
45'	Café del mundo	hojas de papel, rotuladores de colores
20'	Ser positivo	-
5'	Reflejo	-
20'	La foto de familia	-
15'	Línea de debate	afirmaciones
15'	Cosecha	pizarra rotafolios, caja de cerillas, vaso de agua

## Actividades

Las actividades de la formación presencial están numeradas, porque la formación se planificó con una secuenciación en mente. Es importante seguir la secuencia. Sin embargo, el formador puede hacer ciertos cambios adaptando la formación a las necesidades de los participantes.

Si, por ejemplo, ciertas actividades se dilatan más de lo planeado, el formador puede omitir una o más de las siguientes actividades:

3. Asesinato con guiño (15 minutos)

8. 1-2-3 (15 minutos)

12. La foto de familia (20 minutos)

El formador debe tomar estas decisiones durante la formación, adaptándose a la situación, pero es muy importante dejar suficiente tiempo para el último ejercicio: la cosecha. Además, la formación debe comenzar con una actividad que rompa el hielo y un juego que llene de energía a los asistentes. También, se recomienda hacer un juego similar después del descanso durante el módulo.

Es tarea del formador reconocer si alguno de los participantes tiene creencias cuestionables con respecto a los valores básicos del proyecto o no son adecuadas para su tarea. En tal caso, el formador debe tomar nota e investigar más a fondo (por ejemplo, mediante una entrevista personal).

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Recibimiento

---

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

5 '

Todos los participantes se ponen de pie en un gran círculo, se presentan diciendo su nombre de pila y un adjetivo que represente una aliteración de su nombre y sea cierto para ellos en ese momento.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Aprenderse los nombres
2. Establecer un ambiente relajado

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD - CONSEJOS PARA LOS FORMADORES**

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2 , Paso 3, etc.)

Paso 1 Dejar suficiente espacio para que todos los participantes formen un gran círculo.

Paso 2 Explicar el juego y da un ejemplo.

Paso 3 Insta a los participantes a que piensen con anticipación y sean lo más rápidos posible.

Paso 4 Los participantes con el mismo nombre deberían pensar en adjetivos diferentes.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

-

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Crear un ambiente amigable y honesto donde todos puedan expresarse libremente, donde todos sean tratados por igual, donde no importe confesar si se tiene sueño o se está cansado en ese momento.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

¿Cuál era el mío?

---

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

15'

Los participantes pasan alrededor de pequeños objetos personales y tratan de recordar cierta información relacionada con ellos.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Aprenderse los nombres
2. Comprender el flujo de información.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Se pide a cada participante que sostenga un pequeño objeto personal en la mano (lápiz, anillo, llave, etc.)

Paso 2 Tienen que entregarle su objeto a otra persona, diciendo su propio nombre en la tercera persona singular y por qué les gusta ese objeto. Por ejemplo, esta es la pluma de María y le gusta porque tiene un bonito color azul. La persona que recibió el objeto tiene que entregárselo a otra persona, repitiendo la información.

Paso 3 Las personas caminan y se intercambian objetos entre sí.

Paso 4 Al final, todo el mundo forma un círculo y, uno por uno, los participantes tratarán de devolverles los objetos a los propietarios originales. Naturalmente, habrá un montón de confusiones.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

-

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes tendrán la oportunidad de comunicarse con todos los demás.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Asesinato con guiño

---

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

15'

Los participantes están sentados en un círculo y son asesinados mediante un guiño. El detective tiene que encontrar al asesino.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Practicar la comunicación no verbal
2. Creación de equipos

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Todos los participantes están sentados en un círculo.

Paso 2 Una persona será el detective y sale de la sala.

Paso 3 Otra persona en la sala será el asesino o asesina.

Paso 4 El detective vuelve a entrar en la sala.

Paso 5 El asesino tiene que mantener contacto visual con todos los demás en el círculo y guiñarles el ojo. Si esto le sucede a alguien, esa persona 'muere' y se le sugiere que finja una muerte elaborada.

Paso 6 La figura del detective tiene que encontrar al asesino antes de que todos sean asesinados.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

-

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes aprenden a percibir comportamientos no verbales.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Imágenes

---

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

15'

Los participantes trabajan en grupos de 4 y hablarán de dos imágenes.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Identificación de la comunicación agresiva.
2. Debatir posibles formas de intervención y comunicación no violenta.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD - CONSEJOS PARA FORMADORES**  
(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los participantes trabajan en grupos de 4. Cada grupo recibe dos fotos.



Paso 2 Analizan la primera foto, respondiendo a las siguientes preguntas:  
¿Qué pudo haber sucedido? ¿Cómo pudieron intervenir? ¿Qué formas de comunicación útiles se les podrían ocurrir?

Paso 3 El formador pide comentarios.

Paso 4 Analizan la segunda foto planteando las mismas preguntas.

Paso 5 El formador pide comentarios.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**  
(Qué cambios podrían suponer una mejora)

Diferentes imágenes que retratan una comunicación violenta; se puede usar el término *bullying*.

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes aprenden a identificar una comunicación agresiva. Aprenden a identificar al acosador, a la víctima, al testigo. Comparten su conocimiento acerca de qué métodos comunicativos no resultan agresivos.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Guiar a un compañero

---

<b>1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b> (Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)
15 ' Los participantes se guían entre sí mediante el tacto.
<b>2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD</b> (Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)
3. Practicar la comunicación no verbal 4. Prestar atención a las necesidades de la persona a la que se está ayudando.
<b>3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES</b> (Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)
Paso 1 Los participantes forman parejas. Paso 2 En primer lugar, deben mantener una conversación sobre el tacto, donde uno se siente cómodo, donde no. Tienen que escoger tres partes del cuerpo para darse instrucciones. Por lo general, lo más habitual es que la parte superior de la columna vertebral se asigne a <i>avanzar</i> , el medio a <i>pararse</i> y la parte inferior de la espalda a <i>darse la vuelta</i> . Paso 3 Las parejas acuerdan cuál de ellos será el guía primero. A partir de entonces, no deben hablar. Paso 4 El guía intenta mover a la otra persona solo tocando; luego se intercambian los roles. Paso 5 Tratarán de hacer lo mismo mientras la persona que está siendo guiada cierra los ojos. Paso 6 Pueden intentar reemplazar el tacto por sonidos específicos (creados por la pareja) y ver si todos los participantes pueden ignorar cualquier otro ruido y conectar con su pareja. Una vez más, se intercambian los roles. Paso 7 El formador pide reflexiones sobre las responsabilidades de ambos papeles y cómo se relaciona con el proyecto.
<b>4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS</b> (Qué cambios podrían suponer una mejora)
-
<b>5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES</b> (Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)
Los participantes aprenden a entender el comportamiento no verbal, experimentan la responsabilidad de ser guía y dar confianza cuando son les guía su pareja.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Cambiar el mensaje

---

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

25'

Juego de roles sobre las diversas perspectivas y diferentes métodos de comunicación de las partes que intervienen en la educación.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Cambiar la perspectiva personal para ser más empático.
2. Identificar y practicar varios estilos comunicativos.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los participantes forman grupos de 4.

Paso 2 Cada grupo obtiene cuatro funciones: hijo, padre, docente, alcalde. Eligen roles y se meten en el personaje.

Paso 3 La tarea de cada personaje es hablar con los demás sobre algún problema; cuanto más incómodo, mejor. El formador puede elegir un problema que actualmente sea relevante para los mentores o inventar algo; por ejemplo, se tendrá que cancelar un viaje de la escuela.

Paso 4 Los participantes tienen que decidir cómo dirigirse a cada uno de los otros personajes y cambiar su mensaje de manera consecuente.

Paso 5 Se puede utilizar la misma situación, pero con diferentes explicaciones que proporcionen los diversos personajes o se pueden sugerir otras situaciones también; por ejemplo, la comida en la cafetería es intragable; 18 estudiantes de una clase de 25 han suspendido matemáticas; no hay dinero para la limpieza de la escuela; el profesor de español se ha enfermado gravemente y no hay sustituto, etc.

Paso 6 El formador pide que se reflexione sobre cómo uno debe comunicarse con aquellos que se encuentran seriamente afectados por alguna noticia, con aquellos que tienen la autoridad o creen que la tienen. Deben mencionarse los aspectos básicos de la comunicación asertiva (en lugar de comportamientos sumisos, manipuladores o agresivos).

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes tendrán la oportunidad de identificar el estilo de comunicación que les resulte más natural y aprender sobre los demás.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

De pie

---

<b>1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b> (Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)
10 ' Todos los participantes se levantan uno por uno sin hablar.
<b>2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD</b> (Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)
1. Construcción de equipos. 2. Aprender a percibir la comunicación no verbal.
<b>3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES</b> (Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)
Paso 1 Todos los participantes se sientan en sillas y uno por uno tratan de ponerse de pie, hasta que lo estén todos. Paso 2 Si más de una persona está de pie al mismo tiempo, entonces todos deben sentarse y comenzar de nuevo. Paso 3 El formador debe percibir si esto sigue sucediendo o si los participantes están yendo demasiado rápido o se están frustrando. El formador debe reflexionar sobre esto y animar al grupo a ir más lento, de manera más controlada y ver si cambian su procedimiento. Paso 4 El formador pide comentarios sobre la importancia de los esfuerzos en equipo.
<b>4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS</b> (Qué cambios podrían suponer una mejora)
Una versión similar es tratar de contar hasta 20 (o más, si hay más participantes) y, si más de una persona grita un número al mismo tiempo, tienen que empezar de nuevo.
<b>5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES</b> (Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)
Los participantes tendrán la oportunidad de aprender sobre la concentración y la comunicación no verbal.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

1-2-3

---

<b>1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b> (Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)
15 ' En parejas, los participantes repiten los números 1, 2 y 3.
<b>2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD</b>

<b>(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Encontrar el ritmo de la comunicación.</li> <li>2. Practicar la concentración.</li> </ol>
<b>3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES</b> <b>(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)</b>
<p>Paso 1 En parejas, los participantes repiten los números 1, 2 y 3 hasta que se crea un patrón.</p> <p>Paso 2 Luego, se reemplaza el 1 con un sonido o una acción y, luego, repiten el 2 y el 3.</p> <p>Paso 3 El objetivo es observar qué grupos pueden llevar a cabo todo esto de manera más rápida y quién puede encontrar un ritmo acompasado con su pareja.</p>
<b>4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS</b> <b>(Qué cambios podrían suponer una mejora)</b>
-
<b>5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES</b> <b>(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)</b>
Los participantes comprenderán por qué la concentración y el ritmo son importantes en la comunicación.

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: Café del mundo

<b>1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b> <b>(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)</b>
<p>45'</p> <p>Los participantes debaten sobre varias preguntas en grupos.</p>
<b>2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD</b> <b>(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Creación de equipos.</li> <li>2. Aclaración de términos.</li> <li>3. Compartir ideas.</li> </ol>
<b>3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES</b> <b>(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)</b>
<p>Paso 1 Se pide a los participantes que se sienten en diferentes mesas en grupos de 4 o 5.</p> <p>Paso 2 Un participante o voluntario de la mesa será el anfitrión de la mesa. Su responsabilidad será permanecer en la misma mesa durante el ejercicio y contarles a los recién llegados lo que se ha debatido con anterioridad. Hay un gran pedazo de papel en la mesa y varios rotuladores de colores, por lo que se anima a los participantes a hacer notas y dibujos.</p>

Paso 3 El formador plantea preguntas, los participantes las discuten en las mesas y luego se desplazan a otra mesa (no juntos, sino todos a diferentes grupos) para escuchar la nueva pregunta.

Preguntas:

1. ¿Alguna vez os habéis sentido incomprendidos? ¿Por qué?
2. ¿Alguna vez habéis experimentado la fuerza positiva de la buena comunicación?
3. ¿Cómo creéis que una persona debería comunicar la angustia, la ira o el descontento que siente?
4. ¿Qué pensáis sobre el respeto (por ejemplo, entre niños, entre niños y adultos, entre progenitores y docentes)?

Paso 4 El debate de cada mesa comienza con el breve resumen del anfitrión sobre lo que se dijo antes.

Paso 5 Después de la última ronda, el anfitrión de cada mesa realizará un breve resumen para todo el grupo.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**  
(Qué cambios podrían suponer una mejora)

Se pueden hacer diferentes preguntas

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**  
(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes practicarán el intercambio de ideas.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Ser positivo

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**  
(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

20'

Los participantes solo usan estímulos positivos que sirven de guía.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**  
(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Creación de equipos.
2. Reconocer el poder del estímulo positivo.
3. Sensibilizar sobre los comentarios negativos.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**  
(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Alguien sale mientras el resto de los participantes acuerdan una serie de movimientos que incluyan al menos 3 elementos (por ejemplo, ir hacia una silla, sentarse y cruzar las piernas).

Paso 2 Cuando la persona regresa, la única instrucción que recibe es que tiene que averiguar lo que tiene que hacer.

Paso 3 Los demás participantes deben usar SOLAMENTE estímulos positivos como ayuda. Tienen que prestar atención a no decir nada como: *no hagas eso*,

*no de esa manera* o el uso de un lenguaje corporal que pueda desalentar a la persona. Sólo se puede alabar, aplaudir, dar abrazos, sonreír, palmaditas, acariciar... Si la tarea se hace demasiado difícil, se pueden dar pistas; por ejemplo, *mira lo cómoda que es esa silla*.

Paso 4 En la segunda ronda, salen dos personas.

Paso 5 En la tercera ronda, salen tres personas.

Paso 6 Después de las tres rondas, el formador anima a los participantes a debatir por qué los mensajes positivos, el elogio y el estímulo son más eficaces que el castigo verbal y físico y cómo los docentes, los progenitores y los compañeros pueden trabajar juntos para animar a aquellos que sufren de falta de confianza.

#### 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS (Qué cambios podrían suponer una mejora)

Los movimientos deben adaptarse al emplazamiento donde se realice la formación.

#### 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES (Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes serán más conscientes acerca del uso de comentarios positivos/negativos.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Reflejo

#### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD (Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

5'

Los participantes llevan a cabo en espejo los movimientos de los demás en parejas.

#### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD (Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Prestar atención a la otra persona.
2. Practicar la comunicación no verbal.

#### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES (Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los participantes forman parejas: A y B.

Paso 2 Ambos se ponen frente a frente y A comienza haciendo una acción y B la hace en espejo. Deben tratar de usar movimientos continuos con lentitud e incluir expresiones faciales.

Paso 3 Intercambian los roles.

Paso 4 El formador pide comentarios sobre lo que prefieren: hacer los movimientos o ser quien los repita en espejo. También, se mencionará la forma en que se relaciona esto con sus responsabilidades en el proyecto.

#### 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS (Qué cambios podrían suponer una mejora)

-
<b>5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES</b> (Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)
Los participantes practican prestando atención a la otra persona.

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD:

Foto de familia

<b>1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b> (Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)
20' Los participantes forman esculturas de sí mismos.
<b>2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD</b> (Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Creación de equipos.</li> <li>2. Practicar el lenguaje corporal.</li> <li>3. Debate sobre ideas divergentes sobre los valores fundamentales.</li> </ol>
<b>3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES</b> (Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)
Paso 1 Los participantes forman grupos de 5–6. Paso 2 Cada grupo elige un escultor que organiza a los demás en lo que consideran como una representación precisa de la familia. Paso 3 El escultor se suma a la imagen. Paso 4 Cada grupo muestra sus representaciones a los demás y luego debaten sobre sus observaciones subjetivas y objetivas. Paso 5 El formador puede hacer algunas preguntas para avanzar en el debate, por ejemplo, ¿es esta vuestra familia? Si no, ¿cómo la cambiaríais? ¿Creéis que es una familia ideal? ¿Por qué (no)?
<b>4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS</b> (Qué cambios podrían suponer una mejora)
El mismo ejercicio se puede repetir con la representación y comunidad escolar.
<b>ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES</b> (Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)
Clarificación sobre los valores fundamentales.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Línea de debate

---

### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

15'

Los participantes dan su opinión con respecto a varias afirmaciones colocándose a lo largo de una línea imaginaria.

### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Aprender a formar y expresar una opinión.
2. Aprender a aceptar otras opiniones.
3. Identificar posibles problemas en las actitudes de los participantes.

### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 A los participantes se les dice que imaginen una línea recta que se extiende a través de la sala. Un extremo de la línea representa el 0%; el otro extremo es el 100%.

Paso 2 El formador lee las afirmaciones, los participantes tienen que decidir hasta qué grado están de acuerdo con la afirmación dada. Si están totalmente de acuerdo con ello, se ponen en el extremo representado por el 100% de la línea. Si están en total desacuerdo, en el 0%. Si tienen alguna objeción, pueden optar por mantenerse entre el 0 y el 100.

Afirmaciones:

- Se les debe hablar a todos los progenitores de una manera respetuosa.
- Si hay dificultades con la comunicación progenitores-docente, siempre es el docente quien debe encontrar una solución.
- Los progenitores y docentes siempre quieren lo mejor para los niños.

Paso 3 Después de cada afirmación, el formador les pide a algunos participantes que expliquen su elección y a todos se les da la oportunidad de cambiar de lugar. Sin embargo, no debe haber debate, sólo se deben expresar argumentos diferentes.

Paso 4 Los participantes debaten por qué es importante en este proyecto escuchar las opiniones de los demás.

### 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

Se pueden utilizar diferentes afirmaciones.

### 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes aprenden a aceptar las opiniones divergentes de los demás.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Cosecha

---

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

15'

Los participantes proporcionan comentarios creativos y someros sobre la formación.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Recopilación de comentarios.
2. Instar a los participantes a ser creativos durante todo el proyecto.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 El formador coloca las letras del alfabeto en la pizarra rotafolios.

Paso 2 Los participantes pueden enumerar lo que extraen de la formación usando el alfabeto como letras de inicio, pero solo pueden usar cada letra una vez, por ejemplo, la A por Aprendizaje; la B por Beneficio.

Paso 3 Todos los participantes se sientan en un círculo grande. Pasan alrededor de una caja de cerillas y un vaso de agua. Cada participante enciende una cerilla y puede hablar sobre cómo se sintió durante la formación hasta que el fuego se apague.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

Los participantes pueden ayudarse mutuamente haciendo sugerencias si es difícil encontrar una palabra que comience con alguna de las letras.

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes aprenden a pensar creativamente durante cada paso del proyecto y entienden los beneficios de la ludificación.

## MÓDULO III - RESILIENCIA

### Programa de la sesión

Formación: RESILIENCIA PARA MENTORES

Módulo: RESILIENCIA	Formador:	
Sesión n <sup>o</sup> :	Duración: 120'	Fecha:
Objetivos generales:	Comprender lo que significa la resiliencia y aplicar estrategias para ser resiliente.	
Aprendizaje:	Los participantes aprenderán que tienen recursos personales para superar la adversidad y cambiar de perspectiva para no centrarse en lo que ya no existe y ver el potencial del futuro. También aprenderán algunas estrategias para manejar el estrés y controlar sus pensamientos negativos.	
Métodos:	Juegos y discusiones.	
Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concienciación de los recursos y el potencial personal;</li> <li>- enfoque interno y externo del control;</li> <li>- la importancia del cuidado a uno mismo y las estrategias de confrontación positiva;</li> <li>- estrategias para ayudar a otros a pensar de manera diferente/positiva.</li> </ul>	

Tiempo	Actividades:	Recursos y materiales:
10'	Calentamiento: M&M - Me Maravillo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• una bolsa de M&amp;Ms</li> </ul>
25'	Puertas cerradas, puertas abiertas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fichas (apéndice 2)</li> <li>• post-its</li> <li>• bolígrafos</li> <li>• hojas de pizarra rotafolios</li> </ul>
10'	Bolas anti-estrés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bolas anti-estrés / bolas de plástico/bolas de esponja (dependiendo del número de los participantes)</li> </ul>
25'	La historia de la mariposa azul	<ul style="list-style-type: none"> <li>• el guion de la historia de "La mariposa azul" (Anexo 3)</li> <li>• hojas de papel coloreadas</li> </ul>
15'	Tarjetas de pensamiento positivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• formulario con tarjetas (apéndice 4)</li> <li>• bolígrafos</li> </ul>
10'	Derribar y fluir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• globos</li> <li>• rotuladores</li> </ul>
20'	Mi lugar feliz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fotos de lugares felices</li> <li>• post-its</li> <li>• bolígrafos, rotuladores</li> <li>• hojas de pizarra rotafolios</li> </ul>

5'	Retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• post-its</li> <li>• bolígrafos</li> <li>• hoja de pizarra rotafolios</li> </ul>
----	-------------------	--

Actividades

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: Calentamiento: M&M – Me Maravillo

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**  
(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

10'  
Esta actividad está destinada a ayudar a aliviar la tensión e incentivar a los participantes a sentirse cómodos en el transcurso de las próximas actividades.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**  
(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Permitir el pensamiento positivo.
2. Hacer que los participantes se sientan cómodos.
3. Creación de equipos.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**  
(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1. Presentar el nombre y los objetivos de la actividad.  
 Paso 2. Pedir a los participantes que cojan un M&M de la bolsa y lo tengan en sus manos sin comérselo. El formador también tiene que coger uno.  
 Paso 3. Mostrar a los participantes (en la diapositiva de la presentación Power Point o en una hoja de rotafolio) el código de colores de la siguiente manera:

- Verde – menciona 2 cosas en las que seas muy bueno
- Rojo – menciona 2 cosas de las que estés orgulloso
- Amarillo – menciona 2 cosas por las que estés agradecido
- Marrón – menciona 2 cosas que te encante hacer
- Azul – menciona 2 de tus cualidades
- Naranja – Comodín – hable sobre cualquier cosa

	menciona 2 cosas en las que seas bueno		menciona 2 cosas que te encante hacer
	menciona 2 cosas de las que estés orgulloso		menciona 2 de tus cualidades
	menciona 2 cosas por las que estés agradecido		COMODÍN - menciona cualquier cosa

Paso 4. Pedir a los participantes que ofrezcan respuestas cortas a la tarea, teniendo en cuenta el color de sus M&Ms.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**  
 (Qué cambios podrían suponer una mejora)

Si el grupo es demasiado pequeño, cada participante puede coger más de un M&M. Los formadores pueden usar cualquier otro tipo de caramelo o dulce siempre y cuando sean de colores o si hay participantes que tienen diabetes o están a dieta, se pueden usar piezas de LEGO u otros artículos coloridos.

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**  
 (Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes se conocerán mejor y se sentirán cómodos.

Puertas abiertas, puertas cerradas

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: \_\_\_\_\_

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**  
 (Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

25'

Una forma de expresar la sensación de pérdida es la de cerrar una puerta. Sin embargo, el final de una cosa es siempre el comienzo de algo nuevo. Tenemos la opción de mantenernos centrados en lo que ya no existe (las puertas que se han cerrado) o tomar conciencia de las lo nuevo que está por venir. Debemos aprender a ver esas puertas que se están abriendo, manteniendo una visión

positiva hacia el futuro.

## **2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Entender el hecho de que el final de algo positivo no sólo es negativo, sino que también puede crear espacio para algo positivo de nuevo.
2. Desarrollar una perspectiva positiva hacia futuras experiencias negativas.
3. Identificar esos puntos fuertes personales que se pueden utilizar para aumentar la resiliencia.

## **3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Presentar los objetivos y metas de la actividad.  
Paso 2 Explicar la metáfora de "puertas cerradas" y "puertas abiertas".  
Paso 3 Distribuir la hoja de actividades (Anexo 2) a cada participante.  
Paso 4 Explicar que si alguien necesita ayuda con la ficha, el formador puede guiarlos proporcionando ejemplos.  
Paso 5 Los participantes trabajan individualmente durante 15 minutos.  
Paso 6 Pedirles a dos o tres (o más) participantes que compartan sus experiencias.  
Paso 7 Todos los participantes comparten sus puntos fuertes en su carácter escribiéndolos en post-its y pegándolo en una hoja para pizarra rotafolios.  
Paso 8 Concluir conectando los objetivos de la actividad con la experiencia personal de los participantes.

## **4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**

(qué cambios podrían suponer una mejora)

Si algunos de los participantes no pueden recordar una experiencia negativa, el formador puede proporcionarles ideas o ejemplos o proponerles que imaginen una situación difícil.

## **5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

De esta actividad, los participantes aprenderán que tienen recursos personales para superar la adversidad y cómo pasar de la perspectiva de centrarse más en lo que ya no existe a ver el potencial del futuro.

Anexo 1

### **PUERTAS CERRADAS, PUERTAS ABIERTAS**

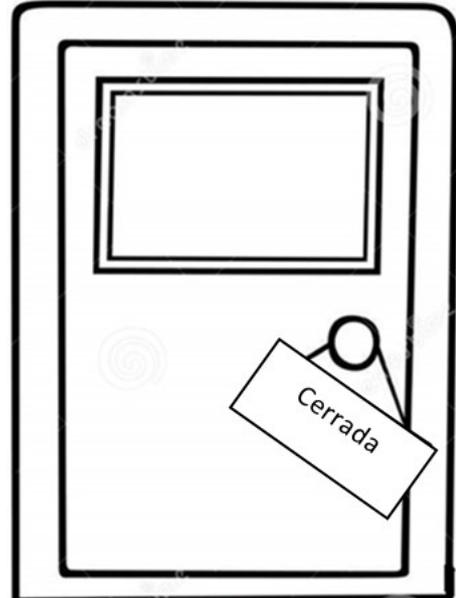
**(Adaptado de los ejercicios de Resiliencia para ayudar a profesionales, Psicología Positiva de Seph Fontane Pennock Hugo Alberts, doctorado)**

**Tarea: Piensa en un momento de tu vida en el que te enfrentaste a una situación importante que haya sido muy negativa (puedes imaginarla como una puerta cerrada). Con ese acontecimiento en mente, responde a las siguientes preguntas:**

**1. ¿Cómo te has sentido frente a la puerta cerrada?**

**2. ¿Qué has pensado? ¿Qué pensamientos han pasado por tu mente?**

**3. ¿Qué has hecho?**



Tarea: con la misma situación negativa en mente, responde a la siguiente pregunta:



1. ¿Has visto puertas abiertas (oportunidades para superar la situación negativa)?

- a) En caso afirmativo, ¿qué te ha hecho decidirte por qué puerta entrar?
- b) En caso negativo, ¿qué te ha impedido ver la nueva puerta abierta?

2. ¿Qué puntos fuertes de tu personalidad has usado / has podido usar para cruzar esa puerta?

3. ¿Qué representa para ti ahora una puerta cerrada y qué has aprendido de esas experiencias?

## PUERTAS CERRADAS PUERTAS ABIERTAS

(Adaptado de los ejercicios de Resiliencia para ayudar a profesionales, Psicología Positiva de Sefh Fontane Pennock Hugo Alberts, doctorado)

Tarea: Piensa en un momento de tu vida en el que te enfrentaste a una situación importante que haya sido muy negativa (puedes imaginarla como una puerta cerrada). Con ese acontecimiento en mente, responde a las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo te has sentido frente a la puerta cerrada?
2. ¿Qué has pensado? ¿Qué pensamientos han pasado por tu mente? ¿Qué hiciste?
3. ¿Qué has hecho?

Tarea: con la misma situación negativa en mente, responde a la siguiente pregunta:

1. ¿Has visto puertas abiertas (oportunidades para superar la situación negativa)?
  - a) En caso afirmativo, ¿qué te ha hecho decidirte por qué puerta entrar?
  - b) En caso negativo, ¿qué te ha impedido ver la nueva puerta abierta?
2. ¿Qué puntos fuertes de tu personalidad has usado / has podido usar para cruzar esa puerta?
3. ¿Qué representa para ti ahora una puerta cerrada y qué has aprendido de esas experiencias?

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: Bolas de estrés

### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

15'

Esta actividad anima a los participantes y les ofrece la oportunidad única de percibir el estrés como una forma de divertirse. Por otro lado, se centra en el desarrollo de la conciencia.

### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Desarrollar la capacidad de ser consciente.
2. Aprender a manejar situaciones estresantes.
3. Creación de equipos.

### **3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Presentar los objetivos y metas de la actividad.

Paso 2 Formar grupos de 5 a 8 personas (dependiendo del número total de participantes) y pedir a los participantes que se pongan de pie en círculos.

Paso 3 Darle a cada grupo una pelota y pedirle que se pasen la pelota entre sí dentro de su propio grupo, estando atentos a no tirarle la pelota a la persona por la que ya haya pasado. Cada participante debe tener en cuenta a quién le ha pasado la pelota.

Paso 4 El grupo tiene que repetir el patrón de lanzar la pelota de una manera cada vez más consciente hasta que los participantes se acostumbren a ello.

Paso 5 Introducir una bola más a la vez hasta que cada grupo tenga 5 o 6 bolas. Explicar a los participantes que tienen que seguir el mismo patrón de lanzar la pelota. Si una pelota se cae al suelo, deben recogerla y continuar.

Paso 6 Después de cinco minutos, pedir a los participantes que se sienten y hacerles las siguientes preguntas:

¿Qué puedes aprender de esta actividad?

¿Cuántos de vosotros habéis pensado en otra cosa durante esta actividad?

¿Qué tenéis que hacer para poder llevar a cabo esta actividad?

Paso 7 Crear conexiones entre el juego y las situaciones de la vida real - las bolas representan las cosas de la vida diaria que tenemos que manejar. Si no estamos centrados, las cosas podrían salirse de nuestro control. Esto significa que uno tiene que ser plenamente consciente.

### **4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**

(qué cambios podrían suponer una mejora)

Si los grupos no entienden el patrón del juego, el formador debe mostrarlo.

Se puede trabajar con bolas de estrés/bolas de plástico/bolas de esponja o cualquier otro tipo de bola que no pueda dañar a los participantes.

### **5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

El objetivo de esta actividad es hacer que los participantes entiendan que, para el manejo de múltiples situaciones que surjan en su vida, es importante que sean plenamente conscientes.

TÍTULO DE LA

ACTIVIDAD:

La historia de Blue Butterfly

### **1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

25'

Esta actividad está destinada a hacer que los participantes diferencien entre el enfoque interno y externo del control. El formador usará una historia para promover la idea de que la mayor parte del tiempo debemos tener el control de nuestras vidas. Después de un breve juego de rol, se guiará a los participantes para que analicen su forma personal de enfocar el control. También, entenderán que es importante tener un enfoque interno sobre el control.

### 1) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Aprender a identificar el enfoque interno y externo del control.
2. Analizar su forma personal de enfocar el control.
3. Crear concienciación de la importancia del enfoque interno sobre el control.

### 2) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD - CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Presentar los objetivos y metas de la actividad.

Paso 2 Explicar que necesita 4 voluntarios para interpretar una historia.

Paso 3 Sacar a los voluntarios de la sala, darles el guion de "La Mariposa Azul"(Anexo 3).

Paso 4 Los voluntarios tienen 5' para preparar el juego de rol.

Paso 5 El resto de los participantes reciben hojas de papel de colores y se les pide que hagan una mariposa viendo un tutorial de YouTube

[https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=240yv-qmPTMNBlz0oyfeature-emb\\_logo](https://www.youtube.com/watch?time_continue=240yv-qmPTMNBlz0oyfeature-emb_logo)

Paso 6 Los voluntarios regresan a la sala y representan la historia frente a los otros participantes.

Paso 7 El formador explica lo que significa el enfoque interno y externo del control. **Vosotros** tenéis el poder de controlar vuestra vida u otras cosas (oportunidad, destino, suerte) deciden sobre vuestra vida.

Paso 8 Seguimiento guiado por parte del formador.

Preguntas dirigidas a los **voluntarios**:

¿Cómo os sentisteis?

¿Qué pensamientos se os pasaron por la cabeza?

Preguntas **dirigidas** a todos los participantes:

¿Qué habrías respondido si hubieras sido el hombre sabio? Explica tu elección.

¿Qué tipo de enfoque sobre el control promueve el sabio?

¿Cuáles son las características de una persona que tiene un enfoque interno/externo sobre el control? (el formador utiliza una hoja para pizarra rotafolios para escribir todas las ideas dentro de las alas de una mariposa: el enfoque interno del control en el ala izquierda; el enfoque externo del control en el ala derecha). El formador les pide a los participantes que identifiquen sus características personales utilizando la información de la hoja de la pizarra rotafolios.

Paso 9 El formador les pide a los participantes que piensen en una situación de

la vida real por la que hayan pasado e identifiquen cuál fue su enfoque sobre el control. El debate se guiará haciendo las siguientes preguntas:

¿Cuáles fueron las cosas que pudisteis controlar?

¿Cuáles fueron las cosas que no pudisteis controlar?

Paso 10 Comentarios - el formador les pide a los participantes que peguen sus mariposas "hechas a mano" en la hoja de la pizarra rotafolios. Deben elegir entre el ala izquierda (enfoque interno sobre el control) o el ala derecha (enfoque externo sobre el control) como respuesta a la pregunta: ¿Cuál es el tipo de enfoque sobre el control que sería más conveniente que tuviésemos?

#### **4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS** (qué cambios podrían suponer una mejora)

Si a los participantes no se les ocurren situaciones de la vida real, el formador puede proporcionar algunos ejemplos.

#### **5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes comprenderán lo que significa el enfoque sobre el control y podrán identificar si tienen un enfoque interno o externo sobre él. También entenderán que tener un enfoque interno del control los hace más resistentes.

## Anexo 2

### La Mariposa Azul

Hay una leyenda oriental que habla de un hombre que hace muchos años enviudó y se quedó a cargo de sus dos hijas.

Las dos chicas eran muy curiosas, inteligentes y siempre estaban ansiosas por aprender. Constantemente abrumaban a su padre con preguntas para satisfacer sus ganas de aprender. A veces su padre podía responderles de manera sabia. Sin embargo, a veces le costaba encontrar una respuesta adecuada para sus pequeñas.

Al ver la inquietud dentro de sus dos hijas, decidió mandarlas de vacaciones a vivir y a aprender de un sabio que vivía en una colina. El sabio era capaz de responder a todas las preguntas que las niñas le hacían sin vacilar ni siquiera. Sin embargo, las dos hermanas decidieron tenderle, de manera traviesa, una trampa al sabio para medir verdaderamente su sabiduría. Una noche, ambas comenzaron a idear un plan: hacerle al sabio una pregunta que fuese incapaz de responder.

"¿Cómo podemos engañar al sabio? ¿Qué pregunta podemos hacerle que no pueda responder?", preguntó la hermana pequeña a la mayor.

"Espera aquí, te lo mostraré ahora mismo", respondió la mayor de las dos.

La hermana mayor salió al bosque y regresó en una hora. Tenía el delantal cerrado como un saco, escondiendo algo.

"¿Qué tienes ahí dentro?", preguntó la hermana pequeña.

La hermana mayor puso su mano en el delantal y le mostró a la chica una hermosa mariposa azul.

¡Es tan hermoso! ¿Qué vas a hacer con ella?"

"Esta será nuestra herramienta para hacerle al sabio nuestra pregunta truco. Iremos a buscarlo, y voy a sostener esta mariposa en mi mano. Entonces, le preguntaré al sabio si la mariposa en mi mano está viva o muerta. Si él responde que está viva, apretaré mi mano y la mataré. Si dice que está muerta, la liberaré. Por lo tanto, no importa lo que responda, su respuesta siempre será incorrecta". Aceptando la propuesta de su hermana mayor, ambas salieron a buscar al sabio. "Oh, sabio", dijo la hermana mayor "¿Podrías decirnos si la mariposa que tengo en mi mano está viva o muerta?"

A lo que el sabio, con una sonrisa traviesa, respondió: "Eso depende de ti, está en tus manos".

Nuestro presente y futuro está únicamente en nuestras manos. Nunca debemos culpar a otra persona cuando algo sale mal en nuestras vidas. Si perdemos algo o si lo encontramos, somos los únicos responsables. La mariposa azul es nuestra vida. Depende de nosotros lo que queremos hacer con ella.

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: Tarjetas de pensamiento positivo

<b>1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b> (Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)
15'  Un pensamiento cargado de energía positiva es una conversación interna que fomenta y promueve un proceso de pensamiento saludable. Esta actividad está destinada a hacer que los participantes diseñen tarjetas con un pensamiento cargado de positividad con el fin de animarlos a articular sus valiosas cualidades y ayudarles a promover la confianza en sí mismos.
<b>2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD</b> (Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)
1. Identificar las diferencias entre la auto-habla positiva y negativa. 2. Ayudar a los participantes a identificar cualidades positivas. 1. Crear afirmaciones con un pensamiento cargado de positividad.
<b>3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD - CONSEJOS PARA FORMADORES</b> (Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)
Paso 1. Presentar los objetivos y metas de la actividad. Paso 2. Comience un debate sobre la diferencia entre una conversación interna positiva y negativa. Paso 3. Pedirle a cada persona que hable sobre una ocasión en la que haya logrado algo de lo que esté orgulloso. Cuando todos hayan tenido su turno, animarlos a reflexionar sobre las cualidades individuales que les hayan ayudado a lograr sobre lo que han hablado. Animarlos a todos a compartir brevemente lo que se les haya ocurrido.

Paso 4. Hablar acerca de pensamientos cargados de positividad y explique las tres maneras diferentes en que los puedan utilizar. SOY (una afirmación de quiénes son), PUEDO (una afirmación de lo que pueden lograr) y VOY A (una reafirmación personal sobre creer en sí mismos). Proporcione ejemplos de cada afirmación:

- Soy inteligente, soy una gran cocinera, soy divertida y soy una gran amiga.
- Puedo superar momentos difíciles, puedo ayudar a mis amigos, puedo controlar mi ira y puedo creer en mí mismo.
- Yo quiero gustarme más, yo quiero ser más útil para mis compañeros de trabajo, yo quiero ofrecerme más como voluntario y yo quiero tener un gran trabajo que me guste.

Paso 5. Darle a cada persona un formulario de Power Cards (Anexo 4) con cada una de las tres categorías y animarlos a escribir una afirmación con un pensamiento cargado de positividad en cada cuadrado.

Paso 6. Cuando todos hayan terminado, debes invitarlos a todos a compartir sus afirmaciones de pensamiento cargado de positividad con el grupo.

Paso 7. ¡Debes recordarles que repitan sus afirmaciones de pensamiento cargado de positividad a menudo!

#### **4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS** (qué cambios podrían suponer una mejora)

Si alguien se encuentra con problemas con las afirmaciones, se debe animar a los demás a que le ayuden.

#### **5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES** (Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes aprenden que pueden controlar sus pensamientos negativos sustituyéndolos por positivos.

### **Anexo 3**

#### **TARJETAS DE PENSAMIENTO POSITIVO**

SOY (una afirmación de quién eres)

PUEDO (una afirmación de lo que puedes lograr)

VOY A (una reafirmación personal sobre creer en sí mismos)

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Derribar y fluir

#### **1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD** (Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

10'

Esta es una actividad de consciencia destinada a mostrarles a los participantes una manera de calmarse en el transcurso de situaciones difíciles. También, puede ser una manera de que reconecten consigo mismos.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**  
(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Desarrollar una estrategia de afrontamiento positiva.
2. Explorar posibles maneras de relajarse.
3. Ayudar con el alivio del estrés y la relajación.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**  
(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los participantes se sentarán en una posición cómoda y se concentrarán en las instrucciones dadas en el vídeo.

Paso 2 Reproducir el vídeo con la traducción automática en los subtítulos:

[https://www.youtube.com/watch?v=bRkILioT\\_NA&t=32s](https://www.youtube.com/watch?v=bRkILioT_NA&t=32s)

Paso 3 Dejar que los participantes se relajen durante 1 minuto después de reproducir el video para asimilar la experiencia.

Paso 4 Se harán a los participantes las siguientes preguntas:

- ¿Cómo os habéis sentido durante el ejercicio? ¿Podrías relajarte? ¿Estabais distraídos por otras cosas?

- ¿Se os ocurre una situación en la que podrías utilizar esta estrategia?

Paso 5 Se le proporcionará a cada participante un globo y se le pedirá que escriba en él algunos ejemplos de estrategias que utilizan para hacer frente a situaciones estresantes.

Paso 6 Se animará a algunos de los participantes a presentar sus estrategias.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**  
(Qué cambios podrían suponer una mejora)

-

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**  
(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes serán conscientes de las posibles estrategias que pueden utilizar para hacer frente a situaciones difíciles. También aprenderán que puede ser útil tomar un descanso y relajarse cuando estén estresados.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Mi lugar feliz

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**  
(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo

asignado. No escribas más de 200 caracteres)

20'

El estrés puede causar daños. Una de las maneras más fáciles de reducir el estrés y experimentar la felicidad es visitar el "lugar feliz". Esta actividad está destinada a ayudar a los participantes a que manejen el estrés y reciban una inyección instantánea de felicidad.

## 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Identificar tu propio lugar feliz.
2. Desarrollar una estrategia de afrontamiento positiva.
3. Creación de equipos.

## 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Presentar los objetivos y metas de la actividad.

Paso 2 Pegar las fotos en las paredes de la clase.

Paso 3 Dar a cada participante un post-it y pedirles que escriban sus nombres en el post-it, que se levanten, miren las fotos y peguen el post-it debajo de la foto que represente mejor lo que sería un lugar relajante para ellos.

Paso 4 Pedir a los participantes que se agrupen de acuerdo con la foto elegida. Entregar a cada grupo una hoja de papel para pizarra rotafolios.

Paso 5 Pedir a los participantes que se imaginen que están en ese lugar y que lo describan refiriéndose a los cinco sentidos (vista, olfato, oído, gusto y tacto) y escriban las descripciones en las hojas para pizarra rotafolios.

Paso 6 Los grupos presentan sus descripciones.

7 Después de las presentaciones grupales, el formador explica que independientemente de lo que esté pasando en su entorno, unos minutos en su lugar feliz pueden ayudarles a revitalizar su cerebro y su cuerpo para que puedan manejar situaciones estresantes de manera más efectiva. El formador puede enfatizar el hecho de que la incorporación de los cinco sentidos en el proceso de visualización hará que el lugar parezca más real.



**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**  
(Qué cambios podrían suponer una mejora)

Los formadores son libres de elegir cualquier otra foto.

Si hay una diferencia considerable en el número de miembros del grupo, el formador les pedirá a algunos participantes que formen parte de otro grupo.

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**  
(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes aprenderán una estrategia para manejar el estrés, cooperar, compartir ideas y sentimientos positivos relacionados con su "lugar feliz".

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD:

Retroalimentación

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**  
(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

5'  
Los participantes proporcionan comentarios sobre lo que han aprendido al completar las actividades de este módulo.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**

<b>(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)</b>
1. Sistemizar la información. 2. Proporcionarle comentarios al formador.
<b>3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD - CONSEJOS PARA FORMADORES</b> <b>(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)</b>
Paso 1 Se le dará a cada participante un post-it y escribirán tres cosas que hayan aprendido en el transcurso de este módulo. Paso 2 Los participantes compartirán sus pensamientos con el grupo. Paso 3 Los post-its se pegarán en una hoja de pizarra rotafolios.
<b>4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS</b> <b>(Qué cambios podrían suponer una mejora)</b>
-
<b>5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES</b> <b>(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)</b>
Los participantes recuerdan, reflejan y sistematizan la información del módulo.

## Módulo IV - GESTIÓN DE CONFLICTOS

"Lo que espero, señores, es que después de un período razonable de debate, el mundo entero esté de acuerdo conmigo.

Winston Churchill

El conflicto es tan antiguo como la sociedad humana. Forma parte de la evolución de los seres humanos y es necesario para el desarrollo y crecimiento de cualquier sistema familiar, social, organizativo y político. El objetivo de este módulo es que los participantes aprendan a lidiar con los conflictos, porque el desafío en la gestión de conflictos no es saber cómo reducir o suprimir los conflictos, sino cómo tratarlos de manera constructiva. Y como sabemos, donde hay personas, hay conflictos y el proceso de mentoría no va a ser una excepción.

### Programa de la sesión

Formación: Gestión de conflictos		
Módulo: Gestión de conflictos		Formador:
Sesión nº:	Duración: 180'	Fecha:
Objetivos generales:	Se presentarán definiciones y conceptos sobre lo que es un conflicto o tipos de conflictos, sus implicaciones y estrategias para superarlos. Además, se intentará comprender qué tipos de conflictos pueden surgir en los diferentes niveles de mentoría y cuál es el papel de los mentores y mentorandos en diversas situaciones de conflicto posibles.	
Aprendizaje:	<ul style="list-style-type: none"><li>• definir lo que es un conflicto;</li><li>• darse cuenta de que hay diferentes tipos de conflictos y cuáles son las principales fuentes;</li><li>• comprender las ventajas/desventajas del conflicto;</li><li>• entender que los conflictos pueden tener efectos positivos y negativos y que hay diferentes formas de percibirlos;</li><li>• comprender las estrategias básicas para resolverlos;</li><li>• darse cuenta de que hay diferentes maneras de lidiar con ellos;</li><li>• la necesidad de una comunicación asertiva en la gestión de conflictos;</li><li>• distinguir entre la noción de negociación y mediación en un conflicto;</li><li>• identificar posibles conflictos que puedan ocurrir a lo largo del proceso de mentoría;</li><li>• explicar posibles formas de anticipar estos conflictos;</li></ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• batir cómo hacerles frente mejor si no se pueden evitar.</li> </ul>
Métodos:	Ejercicios presenciales / prácticos
Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• definiciones y conceptos;</li> <li>• estrategias en la gestión de conflictos;</li> <li>• diagnósticos de posibles situaciones de conflicto.</li> </ul>

Tiempo	Actividades:	Recursos y materiales:
30'	¿Cómo lo ves?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoja</li> <li>• bolígrafos</li> </ul>
20'	Definiciones y conceptos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ordenador</li> <li>• Power Point</li> <li>• pizarra rotafolios</li> <li>• rotuladores</li> </ul>
20'	Paso a paso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• papel de pizarra rotafolios</li> <li>• rotuladores</li> <li>• cinta adhesiva</li> </ul>
20'	Estrategias en la gestión de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ordenador</li> <li>• Power Point</li> <li>• pizarra rotafolios</li> <li>• rotuladores</li> </ul>
30'	Hula Hoop	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aro de <i>Hula Hoop</i> ligero</li> </ul>
30'	Diagnóstico de posibles situaciones de conflicto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ordenador</li> <li>• Power Point</li> <li>• pizarra rotafolios</li> <li>• rotuladores</li> </ul>
30'	Giro positivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hoja de papel de pizarra rotafolios</li> <li>• rotuladores</li> <li>• bolígrafos</li> <li>• hoja</li> </ul>

## Actividades

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: ¿Cómo lo ves?

Presencial		en línea	
<b>1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b> (Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)			
30' Esta actividad explora la percepción sobre el conflicto de cada participante.			

## 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Entender nuestra percepción sobre el conflicto.
2. Considerar una perspectiva diferente sobre el conflicto.
3. Aprender técnicas para manejar el conflicto mejor.
4. Crear confianza.

## 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Lograr que los participantes formen parejas.

Paso 2 Proporcionarle a cada persona una copia de la hoja de preguntas (Anexo 1). Dale de 10 a 15 minutos a las parejas para que se hagan las preguntas correspondientes.

Paso 3 Hacer el seguimiento del grupo de debate.

Paso 4 Revisar las preguntas de debate.

### Preguntas para el debate

1. ¿Las opiniones de tu compañero/a eran diferentes a las tuyas?
2. ¿Qué has aprendido al considerar la perspectiva de otra persona?
3. ¿Hablar de los conflictos de esta manera hace que le tengamos menos miedo?  
¿De qué manera?
4. ¿El conflicto es bueno o malo?
5. ¿De qué formas el conflicto es perjudicial para el equipo?
6. ¿De qué maneras el conflicto enriquece al equipo?

## 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS

(qué cambios se pueden hacer para que sea más apropiado)

-

## 5) LO QUE LOS ESTUDIANTES PUEDEN TOMAR DE ESTE

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Esta actividad ayudará a los participantes a sentirse más cómodos con los conflictos, considerar los aspectos positivos del mismo y comprender los posibles beneficios para ellos mismos y para el equipo.

## Anexo 1

### Hoja— Conflicto - ¿Cómo lo ves?

1. ¿Cómo se define el conflicto?

---

2. ¿Cuál es tu manera habitual de responder ante el conflicto?

---

3. ¿Cuál es tu principal punto fuerte cuando te enfrentas a los conflictos?

---

4. Si pudieras cambiar algo sobre la forma en que manejas los conflictos, ¿cuál sería?  
¿Por qué?

---

5. ¿Cuál es el resultado más importante que obtenemos tras un conflicto?

---

NOMBRE DE LA  
ACTIVIDAD:

Definiciones y conceptos

---

#### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

20'

Los participantes aprenden las definiciones y conceptos relacionados con el conflicto y trabajan en parejas para encontrar ejemplos relativos a sus propias vidas.

#### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Aprender las definiciones y conceptos relacionados con el conflicto.

2. Trazar un paralelismo entre la teoría y la práctica.

#### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los participantes ven las diapositivas 4–6 de la presentación.

Paso 2 A cada participante se le pide que piense en un conflicto que haya tenido recientemente.

Paso 3 Los participantes forman parejas y se cuentan entre sí lo que ha sucedido,

identificando las ventajas y desventajas que han conllevado sus conflictos.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**  
(Qué cambios podrían suponer una mejora)

-

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**  
(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes podrán entender mejor la teoría debatiendo sobre situaciones de la vida real.

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: PASO a PASO

Presencial	X	Online	
<b>1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b> (Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)			
20' Esta actividad explora el proceso de resolución de conflictos.			
<b>2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD</b> (Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)			
1. Descubrir los pasos hacia una resolución efectiva de conflictos. 2. La creación de un proceso de resolución de conflictos que se pueda utilizar en cualquier conflicto. 3. Crear aceptación hacia el proceso de resolución de conflictos.			
<b>3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES</b> (Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)			

Paso 1 Dividir a tu grupo en equipos más pequeños de cuatro a siete participantes. Colocar los equipos en diferentes zonas por toda la sala.

Paso 2 Pedirle a cada equipo que escriba la palabra Conflicto en una hoja de papel de la pizarra rotafolios y la palabra Resolución en otra. Deben pegar las hojas de papel a unos dos metros de distancia en una pared cercana.

Paso 3 Animar a los equipos a llevar a cabo una tormenta de ideas sobre los pasos necesarios para pasar de "Conflicto" a "Resolución". Los participantes deben ponerse de acuerdo sobre los pasos. Si el formador ve brechas importantes en el proceso, debe hacer preguntas para ayudar. A medida que se acuerden los pasos, los miembros del equipo los escribirán en trozos de papel (la mitad de un papel A5). El formador tendrá una gran cantidad de estas tarjetas disponibles y las colocará en la pared entre las hojas "Conflicto" y "Resolución".

#### Preguntas de debate

1. ¿Qué debe suceder justo antes de la "Resolución"?
2. ¿Hay algún paso más después de la "Resolución"? ¿Qué se podría añadir?
3. ¿Cómo nos beneficia tener un enfoque paso a paso del conflicto?
4. ¿Cómo podemos recordar estos pasos en situaciones de conflicto?

#### 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS

(qué cambios se pueden hacer para que sea más apropiado)

-

#### 5) LO QUE LOS ESTUDIANTES PUEDEN TOMAR DE ESTE

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Esta actividad ayudará a los participantes a encontrar resoluciones a situaciones conflictivas y a formar un proceso de resolución que se pueda utilizar en cualquier conflicto.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: Estrategias en la gestión de conflictos

#### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

20'

Los participantes aprenden sobre las diversas estrategias en la gestión de conflictos e identifican la que utilizan con más frecuencia.

#### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Aprender sobre estrategias en la gestión de conflictos.
2. Identificar las preferencias de los participantes.

#### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD - CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los participantes ven las diapositivas 8–11 de la presentación.

Paso 2 A cada participante se le pide que piense en otro conflicto que haya tenido recientemente.

Paso 3 Los participantes forman parejas y se cuentan entre sí lo que ha sucedido, identificando las estrategias utilizadas ante tales conflictos y debatiendo si otras estrategias podrían haber tenido más éxito.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**  
(Qué cambios podrían suponer una mejora)

–

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**  
(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes serán más conscientes de sus propias preferencias con respecto a las estrategias de gestión de conflictos, aunque pondrán a prueba otras nuevas.

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD:                     HULA HOOP                    

Presencial		Online	
<b>1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b> (Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)			
30' Esta actividad explora la oportunidad de trabajar con conflictos.			
<b>2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD</b> (Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)			
1. Experimentar conflictos. 2. Trabajar los conflictos para alcanzar una meta en equipo.			
<b>3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES</b> (Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)			
Paso 1 Dividir un grupo grande en equipos más pequeños de alrededor de siete miembros (que suele ser el máximo que podría haber alrededor de un aro de <i>hula hoop</i> ). Cada equipo recibe un aro. Paso 2 Los miembros del equipo extenderán las manos con las palmas hacia abajo.			

Paso 3 Apuntarán hacia la persona al otro lado del aro con su dedo índice. Esta posición de la mano debe mantenerse a lo largo de toda la actividad. Esto les impide agarrar el aro.

Paso 4 Colocar el aro en la parte superior del dedo índice para comenzar. El objetivo de la actividad es simplemente lograr bajar el aro hasta el suelo.

Paso 5 El dedo de cada miembro del equipo siempre debe mantener contacto con el aro. Si alguien pierde el contacto o se le resbalan los dedos, el equipo debe asumir la posición inicial y comenzar de nuevo.

Paso 6 Una vez que el equipo entienda el objetivo del equipo y las reglas, es necesario colocar el aro en la posición inicial y se inicia la actividad.

Paso 7 Los participantes notarán que, en lugar de bajar, el aro subirá (eso es porque todo el mundo se esfuerza por tocarlo y, por lo tanto, lo suben cada vez más alto). El conflicto se produce cuando los miembros del equipo, convencidos de que lo están haciendo correctamente, comienzan a acusar a los demás en el equipo de levantar el aro, haciendo comentarios como: "¿quién está levantando el aro?" y "¡parad!". La mayoría de los equipos deben empezar de nuevo bastantes veces antes de empezar a abordar los desafíos y tomar medidas para resolver el conflicto y alcanzar el éxito.

#### 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS

(qué cambios se pueden hacer para que sea más apropiado)

Cuando coloques el aro en los dedos de los miembros del equipo, aplicar una ligera presión hacia abajo antes de dejarles comenzar. Esto ayuda a crear una presión inicial hacia arriba que crea el llamado "efecto helio".

#### 5) ¿QUÉ PUEDEN TOMAR LOS ESTUDIANTES DE ESTE

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Aprenderán a encontrar maneras de superar el conflicto y alcanzar un objetivo común.

NOMBRE DE LA  
ACTIVIDAD:

Diagnóstico de posibles situaciones de conflicto

#### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

30'

Los participantes aprenden acerca de los pasos a seguir para lograr una gestión eficaz de los conflictos y llevan a cabo una tormenta de ideas sobre los posibles conflictos a los que se podrían enfrentar en el transcurso del proyecto.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**  
(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Aprender sobre los pasos a seguir para diagnosticar un conflicto.
2. Prepararse para futuros conflictos.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**  
(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los participantes ven las diapositivas 14–16 de la presentación.

Paso 2 Los participantes forman pequeños grupos de 3-4 personas. Cada grupo piensa en un conflicto al que se podría enfrentar en el transcurso del proyecto y lo escriben en pocas palabras en una hoja de papel.

Paso 3 El formador recoge las hojas y las redistribuye para que cada grupo reciba el conflicto de otro grupo. Los grupos idean posibles soluciones, teniendo en cuenta los pasos descritos en la presentación.

Paso 4 Cada grupo presenta su trabajo.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**  
(Qué cambios podrían suponer una mejora)

-

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**  
(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes se preparan para posibles conflictos futuros que podrían tener que gestionar durante el proyecto.

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: \_\_\_\_\_ GIRO POSITIVO \_\_\_\_\_

Presencial	X	online	
------------	---	--------	--

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**  
(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

30'  
Esta actividad explora los aspectos positivos generados en el conflicto.

## 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Cambiar nuestra perspectiva sobre el conflicto en la relación de mentoría.
2. Considerar los aspectos positivos del conflicto.

## 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Dividir grupos grandes en equipos más pequeños de entre cuatro y siete miembros (es necesario tener al menos tres equipos).

Paso 2 Hacer que cada equipo envíe a un miembro a recoger la hoja de papel para la pizarra rotafolios, algunos rotuladores variados, bolígrafos y la hoja de preguntas (Anexo 2).

Paso 3 Decirles a los equipos que deben escribir su definición de conflicto. Su reto es definir el conflicto sin usar términos negativos. Una vez que los miembros del equipo acuerden una definición, es necesario pedirles que la escriban en su papel de la pizarra rotafolios junto con una ilustración.

Paso 4 Antes de las presentaciones y el debate en grupo, cada equipo responderá a las preguntas en la hoja correspondiente.

Paso 5 Una vez que todos los equipos hayan terminado, los equipos le presentarán sus ideas al grupo. Se colgarán las páginas de la pizarra rotafolios en la pared de la clase durante el día de la formación.

### Preguntas de debate

1. ¿Cómo afecta la definición de conflicto a la forma en que pensamos sobre el conflicto?
2. ¿Cuáles son las consecuencias negativas del conflicto?
3. ¿Cuáles son los resultados positivos del conflicto?
4. Enumerar cuatro posibles resultados positivos del conflicto en una organización.

## 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS

(qué cambios se pueden hacer para que sea más apropiado)

-

## 5) LO QUE LOS ESTUDIANTES PUEDEN TOMAR DE ESTE

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Esta actividad ayudará a los participantes a sentirse más cómodos con diferentes aspectos del conflicto.

Anexo 2

Hoja

### Preguntas del debate en equipo

1. ¿Cómo afecta la definición de conflicto a la forma en que pensamos sobre el conflicto?

---

2. ¿Cuáles son las consecuencias negativas del conflicto?

---

3. ¿Cuáles son los resultados positivos del conflicto?

---

4. Enumerar cuatro posibles resultados positivos del conflicto en una organización.

---

## PRESENTACIÓN DE POWERPOINT

### GESTIÓN DE CONFLICTOS

#### 1: Aprendizaje de este módulo

Objetivo: En esta sesión, se presentarán definiciones y conceptos sobre lo que es un conflicto y su tipología, sus implicaciones y las estrategias para superarlos. Además, se intentará comprender qué tipos de conflictos pueden surgir a diferentes niveles en la mentoría y cuál es el papel de los mentores y mentorandos en varias situaciones de conflicto posibles.

Aprendizaje:

1. Entender que los conflictos pueden tener efectos positivos y negativos y que hay diferentes formas de percibir los conflictos;
2. Comprender las estrategias básicas para resolver un posible conflicto;
3. Identificar posibles conflictos que puedan ocurrir a lo largo del proceso de mentoría;
4. Explicar maneras de anticiparse a estos conflictos.

2: En este módulo, hablaremos de:

- Definiciones y conceptos;
- Estrategias en la gestión de conflictos;
- Diagnósticos de posibles situaciones de conflicto.

3: Definiciones y conceptos

1ª actividad: ¿Cómo lo ves?

4: Definiciones y conceptos

Wisinski, 1994 – "Es un fenómeno normal y natural. Se considera como una dinámica interpersonal y, cuando se trata de manera adecuada, se puede gestionar y resolver en la mayor parte de los casos, y probablemente tendrá resultados bastante creativos".

Chiavenato, 1999 – "Implica la existencia de ideas, sentimientos, actitudes o intereses contradictorios que nos pueden conmocionar".

El conflicto tiene que verse de manera positiva porque las ideas innovadoras son casi siempre el resultado de puntos de vista contradictorios que se comparten y discuten abiertamente... Por lo tanto, y de acuerdo con la visión actual, un cierto grado de conflicto es beneficioso para mantener la vitalidad de las organizaciones, grupos y relaciones interpersonales.

5: Definiciones y conceptos

Tipos de conflicto:

Subyacente

Percibido  
Emocional  
Explícito  
Destructivo  
Constructivo

Fuentes de conflicto:

Conflictos de intereses/necesidades  
Conflictos en las relaciones/comunicación  
Conflictos de recursos  
Conflictos de actividad  
Conflictos de información  
Conflictos estructurales  
Conflictos de valores  
Conflictos falsos  
Conflictos desplazados

6: Definiciones y conceptos

Se debe intentar minimizar o evitar las consecuencias negativas de los conflictos y potenciar sus aspectos positivos.

Ventajas

- Estimula la innovación, la creatividad, el cambio y la adaptación;
- Evita los procesos de estancamiento;
- Mecanismo de liberación de tensión;
- Se puede mejorar el rendimiento individual y grupal;
- Ayuda a establecer nuestra identidad;
- Crea o modifica reglas, normas o leyes.

Desventajas

- Puede reducir la comunicación entre personas o grupos;
- Puede desarrollarse un clima de duda, sospecha o incertidumbre;
- Puede reforzar la resistencia al cambio;
- Puede causar daño en las relaciones;
- Puede conducir a un comportamiento inapropiado e irresponsable.

7: Estrategias en la gestión de conflictos (fin)

2ª actividad: Paso a paso

8: Estrategias en la gestión de conflictos

Estrategias básicas en la resolución de conflictos

- Pasividad – el individuo busca evitar conflictos aunque los esté padeciendo.
- Agresividad – el individuo busca ganar incluso a expensas de otros.
- Pasividad/Agresividad – el individuo presenta un comportamiento mixto.
- Asertividad – el individuo aspira a defender sus derechos y acepta que otras personas también los tienen.

9: Estrategias en la gestión de conflictos

Estilos de gestión en la resolución de conflictos

- Evitar – enfoque pasivo y no asertivo con falta de cooperación;
- Acomodar – enfoque pasivo, no asertivo, pero cooperativo;
- Confrontar – aborda el conflicto a través de un enfoque frontal;

- Forzar/competir – enfoque asertivo pero no cooperativo;
- Comprometerse – combinación de asertividad y cooperación;
- Colaborar/cooperar – enfoque asertivo y cooperativo.

#### 10: Estrategias en la gestión de conflictos

##### COMUNICACIÓN

¡La comunicación asertiva en la gestión de conflictos es esencial!

La comunicación asertiva →saber compartir;  
 →saber escuchar;  
 →saber manejar y controlar las emociones;  
 →saber crear empatía.

#### 11: Estrategias en la gestión de conflictos

##### Negociación de conflictos

Un proceso por el cual las partes enfrentadas tratan voluntariamente de encontrar una decisión conjunta para que ambas partes queden satisfechas.

La negociación es un proceso complejo, que debe tener en cuenta los antecedentes culturales, las características personales, el entorno y el punto de vista de la otra parte.

##### Mediación en el conflicto

Es el proceso de intervención pacífica por parte de un tercero para ayudar a las personas o grupos en conflicto a resolver sus diferencias y alcanzar un acuerdo.

El mediador estructura el proceso para crear un entorno seguro para que las partes involucradas debatan sobre el conflicto y encuentren soluciones que satisfagan sus intereses.

La mediación es un proceso voluntario.

#### 12: Estrategias en la gestión de conflictos (fin)

3ª actividad: *Hula Hoop*.

#### 13: Diagnóstico de posibles situaciones de conflicto

¿Podemos identificar conflictos que puedan ocurrir a través del proceso de mentoría?

Tormenta de ideas

#### 14: Diagnóstico de posibles situaciones de conflicto

La gestión adecuada de los conflictos está relacionada con la capacidad de contribuir al rendimiento personal y grupal, a la vez que satisface las necesidades sociales, morales y éticas del individuo o del grupo.

Una buena gestión de conflictos es a la vez un arte y una ciencia.

El desafío en la gestión de conflictos no es reducir o suprimir los conflictos, sino descubrir cómo tratarlos constructivamente.

#### 15: Diagnóstico de posibles situaciones de conflicto

##### Pasos hacia una gestión eficaz de los conflictos

1. Diagnosticar la naturaleza del conflicto (qué, quién, qué, dónde y por qué);
2. Buscar soluciones alternativas;
3. Elegir la mejor alternativa en función de la información disponible;
4. Implementar esta alternativa y evaluar el resultado.

16: Diagnóstico de posibles situaciones de conflicto

- Crear una atmósfera afectiva;
- Aclarar las percepciones;
- Generar opciones de beneficio mutuo;
- Tratar de entender el comportamiento de las personas involucradas;
- Evitar ataques personales;
- Tener una mente abierta y promover el diálogo;
- Incorporar diferentes puntos de vista permitiendo diferentes ideas y perspectivas;
- Evitar criticar o centralizar la conversación en uno mismo;
- No actuar guiado por las emociones;
- Demostrar un interés real en el mensaje del interlocutor;
- Hablar con calma;
- Revelar empatía y voluntad de llegar a un consenso;
- Adaptar una posición de afirmación que muestre respeto por el otro.

17: Diagnóstico de posibles situaciones de conflicto (fin)

4ª actividad: Giro positivo.

18: Referencias

- Carvahal, E. 2012. Negociación y Gestión de Conflictos. Río de Janeiro: FGV.
- Fowler, A., 2001. Resolver conflictos, Sao Paulo:Nobel.
- Neto, A., 2005. Gestión de Conflictos.
- <http://pt.slideshare.net/rodriguesisabel/manual-gesto-de-conflitos/15>

19: Implicación parental en el colegio para la mejora del rendimiento escolar

## MÓDULO V - CONCIENCIACIÓN SOBRE EL DESARROLLO INFANTIL

### Programa de la sesión

Formación: Concienciación sobre el desarrollo infantil

Módulo: Concienciación sobre el desarrollo infantil	Formador:	
Sesión nº	Duración: 180'	Fecha:
Objetivos generales:	Ser consciente de las fases de desarrollo y destacar la importancia de la estimulación adecuada.	
Aprendizaje:	Los participantes comprenderán cómo se desarrollan los niños y niñas, y cómo apoyarles en sus necesidades.	
Métodos:	presentación y actividades	
Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fundamentos del desarrollo infantil: desarrollo cerebral, cognitivo y sociocultural;</li> <li>- Etapas de desarrollo de un/a niño/a;</li> <li>- Necesidades de desarrollo y el vínculo con el apoyo al aprendizaje;</li> <li>- Qué es el trauma, su impacto y cómo lidiar con él.</li> </ul>	

Tiempo	Actividades:	Recursos y materiales:
15'	Introducción al desarrollo infantil	Videos
25'	¿A qué edad puedo...?	una caja rotulador/pizarra blanca anexo
20'	Pirámide del desarrollo infantil	pizarra, papel, bolígrafos cartones rotuladores anexo
20'	Formación afectiva	anexo
25'	¿Cómo aprendemos?	anexo
45'	Dar ejemplo	proyector
30'	¡Desafío aceptado!	anexo

## Actividades

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: Introducción al desarrollo infantil

### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

15'

Los mentores verán vídeos para entender los conceptos básicos del desarrollo infantil y el impacto del trauma en la vida de las personas.

### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

- 1) Comprender las etapas del desarrollo infantil.
- 2) Comprender el trauma y su impacto en la vida y el comportamiento de una persona.

### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los participantes ven estos vídeos con el grupo con subtítulos en:

<https://youtu.be/aYCBdZLCDBQ>

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

Paso 2 Se analizará cualquier duda o pregunta.

### 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS

Para los participantes que estén más interesados, se les puede proporcionar información general sobre el desarrollo infantil y el trauma.

### 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los futuros mentores tendrán una comprensión básica de las etapas del desarrollo infantil. También, aprenderán sobre el trauma, ya que casi siempre es una de las causas subyacentes de los problemas en las familias en situación desfavorecida con las que se trabajará.

## TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: ¿A qué edad puedo...?

### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

25'

Los mentores profundizarán en las necesidades y características del desarrollo de los niños de diversas edades. Buscar la realización personal y asumir responsabilidades constituye una parte muy importante del crecimiento de todos los niños. Se reflexionará sobre cómo asumir o delegar responsabilidades favorece o perjudica el rendimiento escolar.

### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Conocer la edad más común y aproximada a la que los niños realizan o pueden realizar ciertas acciones.
2. Comprender cómo se desarrollan los niños y, de esta manera, promover el autoaprendizaje y la autorrealización.
3. Promover el éxito escolar conociendo el desarrollo del niño y sus posibles retrasos.

### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 El formador tiene una caja con tareas y acciones (Anexo 1).

Paso 2 Cada persona coge una hoja de papel y la lee en voz alta.

Paso 3 El participante debe colocar su documento sobre la mesa, en el rango de edad que cree que les corresponde (Anexo 2).

Paso 4 A medida que cada persona realiza la acción, el formador creará un debate a partir de preguntas: ¿Qué pensáis? ¿Mayor o más joven? ¿Qué clase de necesidad es esta? ¿La falta de esta capacidad puede influir en su futuro? ¿Afectará su vida académica y social a su rendimiento escolar?

### 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

Si hay muchos participantes, podrían coger un papel en parejas y seguir la misma dinámica explicada. También se podría hacer formando 2 grupos. De esta manera, cada grupo colocaría las acciones en el rango de edad que consideren más apropiado (promoviendo así el trabajo en equipo) y, después, se reunirían en un gran grupo para su corrección por parte del formador y se debatiría. La lista de tareas que se presentan es muy extensa para que cada mentor pueda elegir (entre 10 y 15) de las que sean más convenientes y puedan adaptarse mejor a la realidad sociocultural.

### 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes tendrán más conocimiento sobre los hitos en el desarrollo de una manera práctica y verán cómo el hecho de que los niños asuman ciertas responsabilidades, según su edad, les dará una mayor autonomía en su vida académica. También identificarán posibles retrasos si el niño no desarrolla las habilidades de acuerdo a su edad.

## ANEXO 1. LISTA DE TAREAS / ACCIONES PARA CLASIFICAR POR EDAD

Dependiendo del número de participantes, elige entre 10 y 15 artículos adaptados a la realidad sociocultural.

2-3 años

- Guardar sus juguetes en cajas y en el estante
- Estirar el edredón en cama
- Regar las plantas
- Comer solo
- Guardar los libros
- Quitarse los zapatos y calcetines
- Beber sin ayuda
- Buscar la autonomía, pero con ayuda
- El gusto por estar cerca de la familia, porque les da seguridad
- Hacer proyectos y trabajar solo, pero empezar a jugar con otros niños

4-5 años

- Ordenar la habitación
- Limpiar y guardar bien los platos
- Organizar los cubiertos
- Poner la mesa por completo
- Vestirse solo
- Lavarse
- Utilizar el cuchillo para untar
- Preguntar por qué constantemente
- Hacer muchas preguntas porque quieren aprender
- Abrocharse
- Ser conscientes del tiempo y la duración de una actividad
- Ser obediente en las tareas y rutinas

6-7 años

- Recoger la basura
- Preparar la mochila

El grupo (amigos) comienza a tener más influencia

El gusto por ganar, disfrutar de la competición y cambiar las reglas según su propia conveniencia

- Ser capaz de prestar atención cuando sea necesario

El gusto por tener más responsabilidad y autonomía y estar constantemente preocupado por hacer todo bien

- Mostrar menos tomas de decisiones y el rechazo hacia las críticas

8-9 años

- Lavar los platos
- Jugar a juegos organizados
- Interés en los juegos de equipo y la competición

10-11 años

- Limpiar bien el baño

- Comenzar a planchar la ropa
- Comprobar su horario de clases y preguntar a sus compañeros de clase si se han olvidado de escribir algo importante

A partir de los 12 años

- Hacer reparaciones simples en casa
- Interés por temas sociales (14-15 años)

## ANEXO 2 - TABLA DE CLASIFICACIÓN

Tabla para dibujar o imprimir (A3)

2-3 años	4-5 años	6-7 años	8-9 años	10-11 años	>12 años

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

PIRÁMIDE DE DESARROLLO INFANTIL

---

### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

20'

Los mentores aprenden información sobre las necesidades básicas de los niños a través de la pirámide de Maslow.

### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Identificar las necesidades básicas de desarrollo de los niños y ubicarlas en la pirámide de Maslow.
2. Comprender la necesidad de un desarrollo integral de la persona.
3. Promover las actividades grupales como metodología de aprendizaje.

### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD- CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 El formador explica que las personas tienen necesidades básicas para sobrevivir, socializar y desarrollarse a nivel personal como individuos.

Paso 2 El formador divide los grupos en equipos más pequeños y les pide a los participantes que piensen en las necesidades de los niños. Esto llevará 5'.

Paso 3 El formador explica la pirámide de Maslow repartiendo el Anexo 3.

Luego, les pide que compartan sus opiniones y que clasiquen las diferentes necesidades (que escribieron en el paso anterior) en ella. El formador promueve el debate si es necesario.

#### 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS (Qué cambios podrían suponer una mejora)

Dependiendo del número de participantes, los grupos pueden ser más grandes o más pequeños. Es necesario prestar atención al tiempo para que podamos detener la actividad si vemos que no es suficiente. El formador podrá adaptar la actividad, llevándola a cabo sin grupos y promoviendo una tormenta de ideas entre todos los mentores. Es muy importante que el formador controle la participación activa de todos.

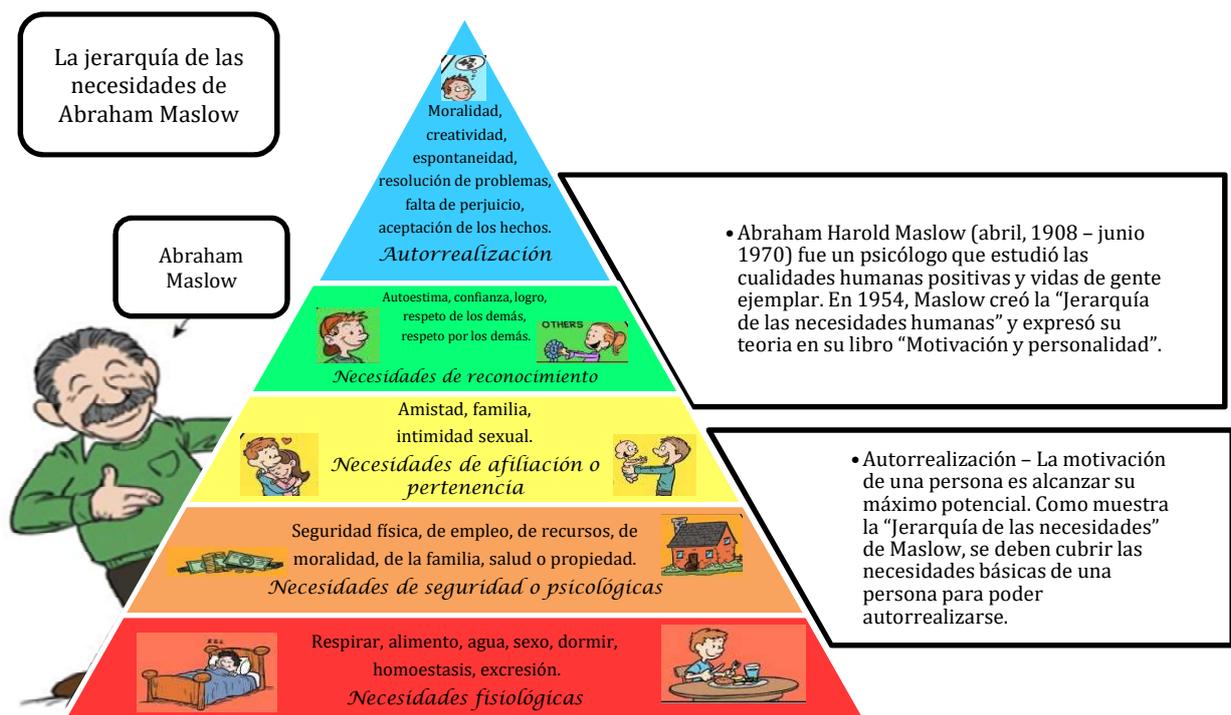
#### 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES (Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes aprenden acerca de las necesidades de desarrollo de los niños para entender cómo criar a sus hijos, evaluando si se satisfacen estas necesidades.

Lograrán entender que es necesario cubrir las necesidades básicas (necesidades deficitarias o primarias) para que los niños satisfagan sus necesidades de autorrealización.

Lograrán comprender que educamos al cerebro humano y mejoramos su desarrollo para asegurar que nuestros hijos logren un buen resultado a nivel personal, social y profesional en el futuro.

### Anexo 3



## TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: Entrenamiento afectivo

### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

20'

Los participantes tienen que explicar cómo demostrar su amor a sus hijos con las acciones y palabras correctas. La actividad pretende destacar la importancia del afecto y el respeto como aspectos fundamentales en el desarrollo de la infancia.

### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Promover el amor y el respeto en la familia como factores esenciales en el desarrollo infantil.
2. Identificar formas verbales y no verbales de expresar afecto, confianza y seguridad.
3. Identificar y analizar formas de promover la autoestima y la responsabilidad de los niños.
4. Entender cómo las relaciones familiares positivas influyen en el rendimiento académico de los niños.

### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD - CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los mentores se dividen en grupos y se les da diez minutos durante los cuales tienen que identificar maneras de decir "te quiero" a sus hijos. Pueden ser acciones, palabras, gestos...

Paso 2 Una vez que hayan terminado, exponen sus ideas a todo el grupo, reflexionando sobre cómo harán que se sientan los niños y las niñas con cada una de ellas.

Paso 3 En la lista que se muestra al final del documento, encontraremos 25 maneras de decir "Te quiero" a nuestros hijos (Anexo 4). Vamos a comprobar cuántos de vosotros estáis seguros de que ya hayáis hecho estas acciones y vamos a reflexionar sobre aquellos que aún no.

Paso 4 Finalmente, se llega a la conclusión de que gran parte del aprendizaje se genera a través de las relaciones y la primera que establecemos, y una de las más importantes, es la relación con nuestros progenitores. Construir un vínculo fuerte y positivo con nuestros hijos les permitirá desarrollarse social, cognitiva y psicológicamente de manera positiva. Esto influirá directamente en su rendimiento académico, les ayudará a construir relaciones sanas y positivas en el entorno escolar, así como a sentirse importantes, válidos y capaces, permitiéndoles afrontar los retos académicos con seguridad y confianza.

### 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

En la lista realizada por profesionales, puede haber gestos, palabras o acciones que no estén recopiladas y que, debido a diferencias culturales, puedan considerarse esenciales, por lo que se valora la posibilidad de introducir cambios en la lista.

#### 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes aprenderán la importancia de la calidez y el respeto cuando nos relacionamos con nuestros hijos, ya que tenemos que protegernos por medio de una buena autoestima. Sentirse seguro y protegido influirá positivamente en su desarrollo personal, social y académico.

Las relaciones afectivas que se establecen en los primeros años constituyen el primer paso sobre el que se construirán todas sus relaciones y su percepción de sí mismos. Ambos aspectos son esenciales en su desarrollo académico y en el éxito escolar, por lo que les permitirá a los niños enfrentarse a los desafíos escolares con confianza en sí mismos y sentirse apoyados.

Un ejemplo de cómo estos aspectos influyen en su rendimiento escolar es: "Si mi hijo se siente seguro, cuando tenga que presentar un trabajo complejo en el colegio, creará en su capacidad para poder hacerlo y pedirá ayuda si la necesita, lo que disminuirá las dificultades para que le salga bien".

#### Anexo 4

#### 25 MANERAS DE DECIR "TE QUIERO" A TUS HIJOS

- Di "Confío en ti".
- Escucha cuando te hablen.
- Valida sus sentimientos, no los ignores.
- Pregunta "¿Cómo puedo ayudarte?".
- Discúlpate cuando te hayas equivocado.
- Dale responsabilidades apropiadas de acuerdo a su edad.
- Pregúntale "¿Cómo estás?".
- Salúdale con un alegre "BUENOS DÍAS" cada mañana.
- Abrázalo con frecuencia.
- Reíos juntos.
- Establece límites y normas para su seguridad.
- Di "Es una buena idea".
- Jugad juntos.
- Di "Gracias".
- Respeta su opinión.
- Habla con calma y en voz baja.
- Dale la libertad apropiada de acuerdo a su edad.
- Di "Estoy orgulloso de ti".
- No le mientas.
- Ten en cuenta su seguridad.
- Celebra sus éxitos.
- Respeta sus sentimientos.
- Elogia sus cualidades.
- Mantén tus promesas.

y DI "TE QUIERO".

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: ¿Cómo aprendemos?

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

25'

Crearemos un lugar para dialogar y debatir sobre las oportunidades de los niños para conocer y desarrollar sus preferencias, actitudes y capacidades a través de una tira cómica de Francesco Tonucci (también conocido como Frato), un pensador italiano, psicólogo educativo y caricaturista.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Promover el desarrollo de la autonomía.
2. Adquirir conocimiento acerca de cómo aprenden los niños.
3. Promover la escucha hacia los intereses de los niños para que puedan expresarse en la escuela y con sus familias.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD - CONSEJOS PARA FORMADORES**

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Presentación de la tira cómica: se preguntará a los participantes qué ven en la imagen (Anexo 1)

Paso 2 Relacionar la viñeta con el contenido teórico: ¿qué valores pueden influir en el desarrollo? ¿Es importante el contexto histórico? ¿Realmente les dejamos elegir y potenciar sus diferencias individuales? ¿Quién ofrece seguridad y estabilidad a los niños?

Paso 3 En la práctica cotidiana, ¿cómo es posible promover el desarrollo de la autonomía?

Paso 4 Preguntar a los participantes cómo podríamos encontrar el equilibrio entre libertad y seguridad.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**

(qué cambios podrían suponer una mejora)

Explicar la realidad social y cultural mostrada en la obra de Francesco Tonucci: el valor que le proporciona al juego educativo en el proceso de aprendizaje, el niño en la ciudad...

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Pensar en el modelo de aprendizaje actual y sus consecuencias en el desarrollo infantil.

¿Realmente les estamos dejando elegir?

## Anexo 5



TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Dar ejemplo

### 1. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

45'

A través de la presentación del vídeo del "Bandura's bobo doll experiment" (experimento sobre las muñecas Bobo de Bandura) queremos lograr un espacio para la reflexión sobre cómo y hasta qué punto podemos influir en el aprendizaje de los hijos, incluso de manera indirecta.

<https://www.youtube.com/watch?v=128Ts5r9NRE>

### 2. OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Entender que hay diferentes tipos de aprendizaje: directo e indirecto.
2. Entender cómo influimos en el aprendizaje con nuestra actitud y comportamientos.
3. Entender cómo podemos modificar el comportamiento para servir como ejemplo positivo para nuestros hijos.

### 3. CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES (Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 2 El formador les pide a los participantes que reflexionen sobre lo que acaban de ver y qué conclusiones sacan de dicho vídeo. En el vídeo, se puede ver a una persona que ataca a un muñeco y cómo los niños podrían hacer lo mismo. El formador explica la importancia de ser un modelo a seguir y las características que este modelo debe presentar (ser similar, resultar interesante; si no hay motivación o si tiene consecuencias negativas, tal comportamiento no deberá reproducirse). El formador debería relacionarlo con el contexto.

Paso 3 El formador explica la importancia de no contradecirnos en nuestros mensajes. Si queremos que hagan algo, entonces no podemos hacer lo contrario, porque somos su modelo a seguir. Por ejemplo, si les pedimos que recojan sus libros después de leer, debemos hacer lo mismo.

Paso 1 Los participantes ven un vídeo.

Paso 2 El formador les pide a los participantes que reflexionen sobre lo que acaban de ver y qué conclusiones sacan de dicho video. En el video pueden ver niños expuestos a un modelo que ataca a la muñeca y los niños pueden relacionarse de la misma manera con ella. El formador explica la importancia del modelado y las características que este modelo debe presentar (ser similar, ser atractivo, si no hay motivación o tiene consecuencias negativas, dicho comportamiento no se reproducirá). El formador debe relacionarlo con el contexto escolar.

Preguntas para ayudar a la reflexión (relacionadas con sus hijos):

- ¿Cuál creéis que es vuestro nivel de compromiso y participación con la escuela?
- ¿Cómo puede influir vuestra visión y participación en la escuela en la de vuestros hijos?
- ¿Valoráis las habilidades de vuestros hijos?
- ¿Qué expectativas tenéis acerca de los logros académicos de vuestros hijos?
- ¿Creéis que las actividades cotidianas en familia pueden ser buenas oportunidades de aprendizaje?
- ¿Cómo creéis que pueden influir en el aprendizaje de vuestros

hijos?

Paso 3 El formador explica la importancia de no contradecirnos en nuestros mensajes. Si queremos que hagan algo, entonces no podemos hacer lo contrario, porque somos su modelo a seguir. Por ejemplo, si les pedimos que recojan sus libros después de leer, debemos hacer lo mismo.

**4. DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**  
(Qué cambios podrían suponer una mejora)

-

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**  
(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Pensar en cómo los progenitores influyen en el desarrollo de manera indirecta y en el aprendizaje de sus hijos, teniendo en mente la importancia de aprender por observación y que aprenden de las órdenes directas.

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD:                      ¡Desafío aceptado!

---

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**  
(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

30'  
Esta actividad tiene como objetivo, por medio de estudios de caso, proporcionarles a los mentores herramientas y estrategias que les permitan abordar los diferentes retos y dificultades que puedan surgir al trabajar con las familias. Además, reflexiona sobre la importancia de tener en cuenta las características y necesidades individuales de cada familia.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**  
(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Conocer las posibles dificultades que puedan surgir a la hora de dar apoyo a las familias.
2. Desarrollar estrategias que les permitan abordar estas dificultades.
3. Reflexionar sobre la importancia de comprender las características particulares de cada familia.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**  
(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los participantes se dividen en dos grupos. Se proporciona a uno de ellos el Anexo 6 (Caso familiar 1 y preguntas) y el anexo 8 (Caso familiar 2 y preguntas) al otro. Tendrán 30 minutos para leer el caso y responder a las preguntas que se les plantean.

Paso 2 Cada grupo comparte su caso y las respuestas a las preguntas.

Paso 3 El formador debe ayudar a cada grupo a cubrir algunos aspectos cruciales en su presentación una vez que hayan terminado de presentar sus ideas. Para ello, se adjuntan una serie de recomendaciones (anexo 7 y anexo 9) que se consideran esenciales en cada caso.

#### 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS (Qué cambios podrían suponer una mejora)

Si hay demasiados participantes (más de 7-8 personas por grupo) y es necesario hacer más de dos grupos, se les entregará el mismo caso a varios. Por ejemplo, si hacemos 4 grupos, dos resolverán el caso de la Familia 1 y los otros dos resolverán el caso de la Familia 2.

Si el tiempo lo permite, al final de la actividad, los participantes pueden plantear sus preocupaciones sobre otras dificultades que puedan aparecer y buscar posibles soluciones conjuntas para ellos.

#### 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES (Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

A lo largo del proceso de mentoría, los mentores tendrán que enfrentarse a numerosos desafíos y dificultades con las familias. Esta actividad tiene como objetivo promover las habilidades de adaptabilidad en los mentores y buscar soluciones.

## Anexo 6

### CASO FAMILIAR 1

Familia monoparental con un hijo de 7 años. La madre ha sufrido depresión debido a diversos desencadenantes: pérdida de empleo, falta de apoyo a nivel socio-familiar, dificultades financieras... Esto ha venido ocurriendo desde que el niño tenía 3 años hasta aproximadamente los 6 años de edad. Actualmente, la madre está emocionalmente estable y se recupera de esa depresión. Sin embargo, la experiencia de estos años ha dado lugar a una serie de dificultades en la unidad familiar:

- Pequeñas dificultades sufridas por el niño y la madre a nivel social y comunitario.
- Dificultades de la madre para restablecer una relación de apoyo, protección y seguridad con su hijo.
- Bajo rendimiento académico del niño debido a dificultades de atención y concentración.
- Cambio de roles: el niño asume muchas responsabilidades de la madre.

Preguntas:

- ¿Qué debe sentir la madre ahora mismo? ¿Y su hijo?

- ¿Qué estrategias debería desarrollar para aprovechar los recursos sociales y comunitarios?
- ¿Qué recomendaciones podríamos hacer para que fortalezca el vínculo entre madre e hijo?
- A nivel académico, ¿cómo podemos lograr mejoras?

## Anexo 7

### Recomendaciones

- Se debe tener especial cuidado al comunicarse con la madre, evitar hacer juicios, apoyar y reforzar positivamente. Además, es importante no precipitarse para obtener los objetivos. Su progreso probablemente será más difícil y más lento que el de otras familias que no tienen estas dificultades. Es esencial ser empáticos con los mentorandos, teniendo en cuenta dónde vienen, cómo pueden sentirse en cualquier momento y lo que necesitan. Esto les ayudará a crear un vínculo positivo con la familia y proporcionar una respuesta adaptada a sus necesidades.
- Es preciso tratar de ayudarlos a desarrollar el conocimiento y el enfoque necesario para que se beneficien de los recursos y actividades de la comunidad que puedan ayudar a las familias. Hay que tratar de ayudarles a crear una red social satisfactoria y estable.
- Centrar el objetivo principal en proporcionar estrategias que fortalezcan la relación madre-hijo y establezcan un vínculo saludable entre los dos. También es importante ayudar a que restauren sus roles. Para lograrlo, se recomiendan actividades relacionadas con:
  - Compartir tiempo jugando juntos.
  - Involucrar a la madre en la vida académica de su hijo, reforzando la comunicación con el centro educativo.
  - Establecer límites en el hogar, así como rutinas organizativas.
  - Comunicación positiva (escucha activa, tono adecuado de voz, empatía, etc.)
  - Refuerzo de la autoestima del niño.

## Anexo 8

### CASO FAMILIAR 2

El padre y la madre se divorciaron hace 3 años. Tienen dos hijas, de 4 y 9 años. Existe una custodia compartida, por lo que las niñas viven una semana con cada uno. Debido a los conflictos que surgieron durante ese tiempo, en este momento, los progenitores no tienen ninguna relación y no hay comunicación entre ellos.

Ambos progenitores tienen modelos educativos totalmente diferentes. Mientras que el padre es más permisivo, sin límites y normas, la madre es más autoritaria, ejerciendo un control extremo sobre sus hijas.

### Preguntas

- ¿Cómo creéis que se sienten tanto los progenitores como las hijas en esta situación?
- ¿Creéis que la situación familiar es un desafío o dificultad para el proceso de mentoría? ¿Por qué? ¿Qué haríais para resolver estas dificultades?
- Para favorecer el progreso académico de las niñas, ¿qué acciones fundamentales consideraríais que debería llevar a cabo la familia y la escuela?

## Anexo 9

### Recomendaciones

- Tener en cuenta las dificultades cognitivas y emocionales que puedan haber causado o estén causando los conflictos entre progenitores.
- Es muy importante que ambos progenitores, a pesar de utilizar modelos educativos tan diferentes, se sientan igualmente escuchados y valorados por los mentores.
- Se debe hacer hincapié en la importancia de que ambos sigan las mismas pautas educativas y que debería haber una comunicación positiva entre los dos para que est ocurra, lo que influirá de manera relevante en el bienestar de sus hijas; un deseo que ambos progenitores seguramente comparten.
- Si es necesario, y así se solicita, apoyarlos en la búsqueda de un servicio de mediación familiar que les ayude a mejorar la relación entre ellos.
- Cuando se lleve a cabo el apoyo y se establezca una recomendación, trate de transmitírsela a los dos para que ambos sigan las mismas recomendaciones.

## MÓDULO VI – COMPROMISO PARENTAL

El objetivo principal de la mentoría en PARENT'R'US es apoyar a los progenitores en sus actividades relacionadas con la escolarización de sus hijos. Por lo tanto, los mentores necesitan comprender la relación y el nivel de asociación que se pretende alcanzar entre los progenitores y las escuelas. Con el fin de apoyar el éxito escolar de los niños procedentes de familias vulnerables, los mentores también necesitan tener un conocimiento básico sobre el papel de la escuela y el de los progenitores y la familia en la educación de los niños. En un nivel más abstracto, también necesitan extrapolar esto al marco de las prácticas generales de crianza que sean más beneficiosas para el niño.

### Programa de la sesión

Formación: COMPROMISO PARENTAL PARA MENTORES (PERM)

Módulo: Compromiso parental		Formador:
Sesión nº:	Duración: 240'	Fecha:
Objetivos generales:	Comprender y aplicar el compromiso parental	
Aprendizaje:	Los participantes comprenderán la necesidad del compromiso parental y aprenderán métodos para lograr el compromiso.	
Métodos:	Juegos y debates.	
Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué es el compromiso parental frente a la implicación parental?</li> <li>- Estilos de crianza (autoritaria, autoritativa, permisiva y descuidada)</li> <li>- Trabajar juntos: responsabilidades en el hogar frente a responsabilidades escolares</li> <li>- Procesos participativos y democráticos</li> <li>- Vínculos innovadores entre el hogar y la escuela: mejorar la colaboración entre los progenitores y la escuela</li> </ul>	

Tiempo	Actividades:	Recursos y materiales:
10	Recibimiento	-

10	Bingo	tablas en las hojas
10	¿En qué punto os encontráis?	-
30	Participación y compromiso	papeles, rotuladores, pizarra blanca
30	Tormenta de ideas	pizarra
20	Cambiamos de perspectiva	tarjetas de situación
10	Moléculas	-
45	Café mundial	hojas grandes de papel, rotuladores
15	Hormiguero	Sillas
20	Cinco porqués	hojas de papel, bolígrafos
20	Zonas de confort	cuerdas o tiza
20	Aprender a cooperar	hojas de papel, bolígrafos
10	Escucha significativa	-
25	Reliquia familiar	tijeras, cinta adhesiva, hilos de colores, papel engomado, rotuladores
25	Recolección	fotos, tarjetas con imágenes, pizarra blanca

## Actividades

Las actividades de la formación presencial están numeradas, porque la formación se planeó con una secuencia en mente. Es importante seguir la secuencia. Sin embargo, el formador puede hacer ciertos cambios adaptando la formación a las necesidades de los participantes.

Si, por ejemplo, ciertas actividades se alargan más de lo previsto, el formador puede omitir una o varias de las siguientes actividades:

3. ¿En qué punto os encontráis? (10 minutos)

9. Hormiguero (15 minutos)

10. Cinco porqués (20 minutos)

14. Reliquia familiar (25 minutos)

El formador debe tomar estas decisiones durante la formación, adaptándose a la situación, pero es muy importante dejar suficiente tiempo para el último ejercicio: la recolección. Además, la formación debe comenzar con un juego corto

para romper el hielo y que los llene de energía, y también se recomienda hacer un juego similar después del descanso en el transcurso del módulo.

Es tarea del formador reconocer si alguno de los participantes tiene creencias cuestionables con respecto a los valores básicos del proyecto o si no son adecuados a su tarea. En tal caso, el formador tiene que hacer una nota e indagar (por ejemplo, durante una entrevista personal).

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: Recibimiento

<b>1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b> (Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)
10' Todos los participantes se ponen de pie en un gran círculo, se presentan diciendo su nombre de pila y realizando algún tipo de movimiento.
<b>2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD</b> (Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)
1. Aprenderse los nombres 1. Creación de equipos
<b>3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD - CONSEJOS PARA FORMADORES</b> (Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)
Paso 1 Todos los participantes están de pie en un gran círculo. Paso 2 Se presentan por su nombre y realizan algún tipo de movimiento. Paso 3 Todos saludan a cada persona diciendo <i>Hola</i> , repitiendo su nombre y el movimiento.
<b>4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS</b> (qué cambios podrían suponer una mejora)
-
<b>5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES</b> (Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)
Los coordinadores de mentores experimentan el efecto relajante de una actividad para romper el hielo.

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: Bingo

<b>1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b>
---------------------------------------

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

10'

Cada participante va haciendo preguntas por el aula.

## 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Creación de equipos.
1. Reconocer diferentes talentos e historias de vida.

## 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD - CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Cada participante pone la mesa en una hoja de papel (Anexo 1)

Paso 2 Van haciendo preguntas por el aula hasta que puedan llenar al menos tres celdas seguidas.

Paso 3 El formador les pide comentarios sobre qué información interesante/divertida/sorprendente han aprendido sobre los demás.

## 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS

(qué cambios podrían suponer una mejora)

Se puede cambiar el contenido de la tabla.

## 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes se conocen mejor.

### Anexo 1

#### ENCUENTRA A ALGUIEN QUE...

1. SEPA COSER!	2. ¡TENGA MÁS DE DOS HIJOS!	3. PUEDA RECORDAR EL TEOREMA DE PITÁGORAS!
Nombre:	Nombre:	Nombre:
4. ¡HAYA SIDO UN/A EXCELENTE ESTUDIANTE!	5. ¡PUEDA CANTAR UNA CANCIÓN FOLK!	6. ¡HAYA CALMADO A UNA MADRE O PADRE ENFADADO!

Nombre:	Nombre:	Nombre:
7. ¡HAYA HECHO PEYAS EN LA ESCUELA!	8. ¡SEPA CULTIVAR TOMATES!	9. ¡SEPA SACAR UNA MANCHA DE VINO TINTO!
Nombre:	Nombre:	Nombre:

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD:

¿En qué punto os encontráis?

### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

10'

Los participantes pueden decidir entre dos opciones.

### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Aceptar diferentes opiniones/métodos de afrontamiento.
1. Conocernos.

### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD - CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Se les pide a los participantes que imaginen una línea que divide la sala en dos.

Paso 2 Usando la mano izquierda y la derecha, el formador señala a las dos zonas preguntando: ¿en qué punto te encuentras? El lado derecho es X y el lado izquierdo es Y. La primera ronda es sólo para asegurarse de que entienden la tarea:

¿Cuál preferís?

X: helado de chocolate – Y: helado de vainilla

Paso 3 Los participantes adoptan su lugar de acuerdo con sus opiniones. El formador les pide a algunos de ellos que expliquen sus decisiones.

Paso 4 Si los participantes profieren comentarios problemáticos (por ejemplo, racistas), el formador debe tomar nota e indagar en el tema.

Otras posibilidades:

¿Qué prefieres hacer? canto – cocina

¿En qué crees? palabras – hechos

¿Qué haces cuando estás estresado? comer – beber

¿Qué haces cuando estás enfadado? gritar– silencio ¿Cuál es tu manera ideal de relajarte? Quedarte en casa – salir

¿Cómo ayudas a los demás? escuchar – hablar

¿Qué haces si ves a un adulto gritando con un niño? mantenerse alejado – intervenir

¿Cómo resuelves los problemas? pedir ayuda – resolver por problemas por uno mismo

¿En quién confías cuando tienes problemas? amigos – familia

¿Qué haces si alguien empieza a gritarte? responder con calma - gritar de nuevo

<b>4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS</b> (qué cambios podrían suponer una mejora)	
También se pueden utilizar otras opciones.	
<b>5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES</b> (Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)	
Los participantes aprenden a aceptar diferentes mecanismos de afrontamiento.	

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: Implicación y compromiso

<b>1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b> (Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)	
30' Los participantes trabajan en grupo para definir la implicación y el compromiso.	
<b>2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD</b> (Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprender los términos básicos.</li> <li>2. Compartir ideas.</li> </ol>	
<b>3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES</b> (Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)	
<p>Paso 1 Los participantes se sientan en grupos de 4-5.</p> <p>Paso 2 Se les pide que hagan una lista de todas las formas en que los progenitores pueden participar en ese momento en la vida de las escuelas.</p> <p>Paso 3 El formador apunta los elementos de las listas en una pizarra (sin duplicaciones).</p> <p>Paso 4 Se pide a los participantes que imaginen su escuela ideal y enumeren otras formas de participación que no sean posibles por alguna razón, pero que serían útiles.</p> <p>Paso 5 El formador hace una nueva lista y debate las razones por las que serían útiles, por qué no son posibles en este momento y qué podrían hacer para hacerlas posibles.</p> <p>Paso 6 Durante este debate, el formador explica las diferencias prácticas y teóricas entre la implicación y el compromiso, parental. Por ejemplo, "se pide a los progenitores que lleven una tarta al baile de la escuela" frente a "se pide a los progenitores que participen en la planificación del baile escolar".</p>	

Implicación	Compromiso
<b>Quién</b>	
Progenitores	Progenitores e hijos + familia y comunidad
<b>Responsabilidad</b>	
Escuela con enseñanza en el centro	Escuela, progenitores, aprendiz formado
<b>Cómo</b>	
Iniciativa escolar, reuniones formales	Flexibilidad sobre la forma y la hora Comunicación
<b>Comunicación</b>	
Unidireccional (de la escuela a casa)	Bidireccional, uso de la tecnología

Participación – Compromiso

Quién

Progenitores – Progenitores e hijos + familia y comunidad

Responsabilidad

Escuela con enseñanza en el centro – Escuela, progenitores, aprendiz formado en el centro

Cómo

Iniciativa escolar, reuniones formales – Flexibilidad sobre la forma y la hora

Comunicación

Unidireccional (desde la escuela a casa) – Bidireccional, uso de la tecnología

#### 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

–

#### 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Aclaración de términos básicos, nuevas ideas sobre posibles métodos, entender las razones por las que algunos métodos no son viables.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Tormenta de ideas

#### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

30'

Los participantes llevaron a cabo una tormenta de ideas sobre lo que podría ayudar a los progenitores a estar más comprometidos con la educación de sus hijos y a comunicarse y cooperar mejor con la escuela.

#### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Aprender las reglas de la tormenta de ideas.
2. Compartir ideas.

#### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 El formador explica las reglas de la tormenta de ideas:

1. No hay ideas tontas y punto. Es una sesión de tormenta de ideas, no un asunto grave que sólo requiere de soluciones serias.
2. No critiques las ideas de otras personas. Esto no es un debate, discusión o foro para que una persona muestre su superioridad sobre otra.
3. Construir a partir de las ideas de otras personas. A menudo, una idea sugerida por una persona puede desencadenar otra mejor. Esta construcción de ideas es la que lleva a pensar ideas originales y fantásticas.
4. Revertir el pensamiento de "calidad sobre cantidad". Aquí queremos cantidad; cuantas más ideas creativas, mejor.

Paso 2 El formador divide la pizarra con una línea, escribiendo PADRES y ESCUELA. Las ideas deben agruparse de acuerdo a quién le pertenece la responsabilidad y la acción. Por ejemplo, es responsabilidad de los progenitores leer los mensajes que envía la escuela, pero es responsabilidad de la escuela asegurarse de cómo el mensaje llega a los progenitores (oral/escrito/SMS/correo electrónico/Facebook, etc.)

Paso 3 Los participantes señalan sus ideas y discuten en qué grupo deberían incluirse. Entonces, todo el mundo puede votar por la idea que más les guste. El formador cuenta los votos y rodea las tres ideas que hayan obtenido más votos.

#### 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

El formador puede convertir en un desafío generar tantas ideas como sea posible y comparar el rendimiento de este equipo con la última sesión de tormenta de ideas que llevaron a cabo.

#### 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes aprenden a recopilar nuevas ideas.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Cambiamos de perspectiva

#### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

20'

Los participantes utilizan el juego de roles para practicar el cambio de perspectiva.

#### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Aprender a entender a los demás.
1. Aprender a hacer preguntas en lugar de aplicar castigos simplemente.

#### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD - CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los participantes forman grupos de tres: uno hace de padre, uno es el niño y el tercero es el docente.

Paso 2 El formador les pide que imaginen la siguiente situación:

*El niño se va a casa por la tarde. El padre está esperando al niño y está muy enfadado, porque el docente llamó para decir que el niño no había ido a la escuela ese día.*

Paso 3 Se pide a los participantes que actúen en esa situación. Cada personaje puede decir y preguntar lo que piensan.

Paso 4 En la siguiente ronda, el padre se convierte en el niño, el docente se convierte en el padre, el niño se convierte en el docente. Representan la misma situación, preguntando y diciendo lo que piensan (puede ser una historia completamente nueva con nuevas explicaciones).

Paso 5 El formador pregunta: "¿cómo ha modificado el cambio de perspectiva vuestros sentimientos, acciones y explicaciones?"

Paso 6 Los grupos/participantes pueden compartir su experiencia.

#### **4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**

(qué cambios podrían suponer una mejora)

Puede haber grupos de 4 con un papel añadido (por ejemplo, director, alcalde o trabajador social).

#### **5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Aprender a preguntar sobre la historia real que se esconde tras los acontecimientos.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Moléculas

#### **1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

10'

Los participantes forman varios grupos de diferentes tamaños de acuerdo con el número proporcionado por el formador.

#### **2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Construcción de equipos.
2. Actividad para infundir energía al grupo.

#### **3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Se les pide a los participantes que se pongan de pie.

Paso 2 El formador debe contarlos en silencio y sin llamar la atención.

Paso 3 Cuando el formador grita un número, los participantes deben darse la mano según la cantidad elegida. Por ejemplo, 2 – deben estar en parejas. 4 – deben formar grupos de cuatro.

Paso 4 También se debe gritar el número total de participantes en una de las rondas.

<b>4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS</b> (Qué cambios podrían suponer una mejora)
El formador puede tratar de engañar a los participantes gritando un número mayor que el número total.
<b>5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES</b> (Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)
Se sienten más llenos de energía y conectados.

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: Café del mundo

<b>1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b> (Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)
45' Los participantes debaten varias preguntas en grupos.
<b>2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD</b> (Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Construcción de equipos.</li> <li>2. Intercambio de ideas.</li> <li>3. Desahogarse sobre sus problemas.</li> </ol>
<b>3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES</b> (Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)
<p>Paso 1 Se pide a los participantes que se sienten en diferentes mesas en grupos de 4 o 5.</p> <p>Paso 2 Un participante o voluntario de la mesa será el anfitrión de la mesa. Su responsabilidad será permanecer en la misma mesa durante el ejercicio y contarles a los recién llegados lo que se ha debatido con anterioridad. Hay un gran pedazo de papel en la mesa y varios rotuladores de colores, por lo que se anima a los participantes a hacer notas y dibujos.</p> <p>Paso 3 El formador plantea preguntas, los participantes las discuten en las mesas y luego se desplazan a otra mesa (no juntos, sino todos a diferentes grupos) para escuchar la nueva pregunta.</p> <p>Preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo es una buena familia?</li> <li>2. ¿Qué clase de problemas tiene que resolver una familia unida?</li> <li>3. ¿Cuándo creéis que deberían pedir ayuda fuera del ámbito familiar?</li> <li>4. ¿Cómo creéis que podríais ayudar personalmente a otra familia?</li> </ol> <p>Paso 4 El debate de cada mesa comienza con el breve resumen del anfitrión sobre lo que se dijo antes.</p> <p>Paso 5 Después de la última ronda, el anfitrión de cada mesa realizará un</p>

breve resumen para todo el grupo.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**  
(qué cambios podrían suponer una mejora)

Se pueden hacer diferentes preguntas.

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**  
(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes practicarán compartiendo ideas y pueden desahogarse sobre sus problemas.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Hormiguero

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**  
(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

15'

Los participantes se mueven como si fueran hormigas en un hormiguero.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**  
(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Creación de equipos.
2. Concentración.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**  
(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 El formador forma un gran círculo con las sillas.

Paso 2 Los participantes deben imaginar que son hormigas que viven en un hormiguero dentro del círculo. Tienen que seguir moviéndose continuamente, pero no pueden tocarse, al igual que las hormigas nunca se encuentran entre sí.

Paso 3 El formador camina alrededor del círculo y, al mover las sillas, logra que se haga cada vez más pequeño haciendo el ejercicio cada vez más difícil.

Paso 4 Al final, el formador pide comentarios sobre cómo un hormiguero es similar a una familia bien dirigida.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**  
(qué cambios podrían suponer una mejora)

La actividad puede ser aún más difícil si se colocan algunos obstáculos (sillas) dentro del círculo que también tengan que evitarse.

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**  
(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes pueden reflexionar sobre la responsabilidad y la cooperación.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Cinco porqués

---

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

20'

Los participantes hacen preguntas para identificar la raíz de un problema.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Aprender a analizar e identificar la raíz de un problema.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los participantes forman grupos de 4–5.

Paso 2 Cada grupo debe estar de acuerdo en debatir un problema en particular que observen en la educación actual.

Paso 3 Ponen el problema en una hoja de papel y preguntan por qué ocurre el problema. Escriben la respuesta debajo del problema.

Paso 4 Si la respuesta no identifica la causa del problema, preguntan por qué otra vez y anotan la respuesta.

Paso 5 Siguen preguntando por qué hasta que el equipo esté de acuerdo en que se ha identificado la causa del problema. Ese pueden necesitar cinco o más o menos de cinco porqués.

Ejemplo:

Estás de camino a casa del trabajo y tu coche se detiene en el medio de la carretera.

1. ¿Por qué se detuvo el coche? – Porque se quedó sin gasolina.

2. ¿Por qué se quedó sin gasolina? – Porque no reposté de camino al trabajo.

3. ¿Por qué no repostaste esta mañana? – Porque no tenía dinero.

4. ¿Por qué no tenías dinero? – Porque no tenía mi bolso conmigo.

5. ¿Por qué no tenías tu bolso contigo? – Porque me quedé dormido y salí de casa con demasiada prisa.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

También se pueden debatir problemas específicos que se hayan dado durante el proyecto.

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes aprenden a profundizar y a buscar información de fondo cuando tratan de resolver un problema.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Zonas de confort

---

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

20'

Los participantes deciden qué les hace sentirse cómodos o no.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Aumentar el conocimiento de uno mismo.

1. Aprender sobre las zonas de confort/intranquilidad/pánico.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD - CONSEJOS PARA FORMADORES**

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Se forman dos círculos con cuerdas o se dibujan con tiza en el suelo.

Paso 2 El formador explica que el círculo interior es la zona de confort donde uno se siente seguro y cómodo. Este círculo debe ser lo suficientemente grande como para albergar a todos los participantes. La zona entre las dos líneas del círculo es la zona de intranquilidad, donde hay que hacer esfuerzos para poder desarrollarse. La línea exterior es el límite con la zona del pánico donde podemos estar aterrados o actuar agresivamente y sin pensar.

Paso 3 El formador enumera las actividades y cada participante puede decidir en qué zona estaría si tuviera que realizar esa actividad.

Actividades:

- hablar con un conjunto de personas
- curar una herida que está sangrando
- hablar con un padre enfadado
- acariciar una araña
- cooperar con un profesor estricto
- consolar a un niño llorando
- planificar una boda para cien personas
- solicitar una beca
- ir al despacho del director
- presentar una denuncia
- cantar públicamente
- asistir al baile de la escuela o una celebración similar

Paso 4 El formador les pide a algunos de los participantes que expliquen sus decisiones y sentimientos. Si alguien va a la zona de pánico, el formador pregunta qué podría ayudar en estas situaciones para aliviar el pánico.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**

(qué cambios podrían suponer una mejora)

Se pueden enumerar otras actividades (por ejemplo, algunas tareas relacionadas con el proyecto).

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes pueden reflexionar sobre sus propias zonas de confort/intranquilidad/pánico.

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: Aprender a cooperar

### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

20'

Los participantes aprenden a identificar varios puntos de vista y responsabilidades identificando quién es responsable de ciertos aspectos de la vida del niño o niña.

### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Identificar a las partes implicadas y sus responsabilidades.
2. Compartir ideas.

### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los participantes forman grupos de 4–5.

Paso 2 El formador explica que todas las partes implicadas (progenitores, docentes, responsables de la toma de decisiones/autoridades) parecen estar de acuerdo en que actúan siempre teniendo en cuenta lo mejor para el niño, pero a menudo tienen ideas mutuamente excluyentes sobre quién debe ocuparse de cada tarea.

Paso 3 Los grupos reciben hojas separadas de papel con el siguiente título: SALUD. Tienen que recopilar las diversas responsabilidades de las partes implicadas en relación con la salud del niño. Por ejemplo, la salud de los niños está muy influenciada por su dieta, pero aunque la familia realice los esfuerzos necesarios, el niño no comerá bien si el comedor de la escuela sólo ofrece comida de mala calidad.

Paso 4 Los grupos presentan sus ideas. El formador toma notas en la pizarra.

Paso 5 En la segunda ronda, repiten el proceso con DEBERES; en la tercera ronda, con COMPORTAMIENTO.

Los siguientes ejemplos ayudan al formador.

¿Quién es responsable?

La mayoría de las afirmaciones a continuación no son correctas. Tratad de averiguar qué y, a continuación, comprobad vuestras respuestas.

SALUD

Si un niño está enfermo, los progenitores deben dejar que los médicos trabajen. Después de todo, son los profesionales.

De acuerdo con la ley, los progenitores (no los profesionales) han de tomar todas las decisiones relativas al tratamiento médico del niño (consultándole a este si tiene la edad suficiente). Los progenitores pueden estar con su hijo en todo momento durante el tratamiento médico.

Las escuelas pueden introducir comidas saludables, lo que también ayudará a cambiar los hábitos familiares.

Existen pruebas de que esta solución no es acertada debido al gran fracaso del famoso chef de televisión con el programa de comidas saludables en la escuela de Jamie Oliver. Las comidas escolares deben ser una decisión conjunta de progenitores y representantes escolares.

Si su hijo está un poco enfermo, los progenitores pueden llevarlo a la escuela. La escuela es la encargada de cuidar del niño y los progenitores tienen que trabajar sea como sea.

Muchos progenitores hacen esto y las escuelas lo pueden tolerar hasta cierto punto, siempre y cuando no haya peligro de que se contagien otros niños. Sin embargo, en general, es una idea poco apropiada. Un niño enfermo necesita descansar.

Los progenitores pueden tomar una decisión contando con información segura y no vacunar a sus hijos.

La respuesta es un sí tajante, de acuerdo con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. Sin embargo, los progenitores también deben comprender los riesgos, incluidas las medidas legislativas nacionales que no están en consonancia con la convención.

Las escuelas deben proporcionar alimentos para todos los niños, incluso si un niño necesita una dieta especial.

En general, la respuesta es sí, pero tiene que ser un esfuerzo colaborativo de la familia y la escuela, especialmente si la dieta es muy especial.

## DEBERES

Un buen padre verifica – y si es necesario ayuda con – los deberes.

La respuesta es un no tajante, contrariamente a lo que se piensa de manera general. Una parte de hacer los deberes es aprender a ser responsable y, a veces, aprender a priorizar y compartir empleos.

Si un niño está teniendo problemas con los deberes, el padre necesita pedir ayuda y asegurarse de que esté hecha la tarea.

Es trabajo del docente detectar si existe tal problema y ayudar al niño. El papel de los progenitores como educadores no se ciñe a los deberes. Es importante que el niño sepa cuándo y cómo pedir ayuda.

Los deberes no tienen un objetivo real. Son sólo una buena herramienta para que los docentes les pongan malas notas a los niños si no los hacen.

Aunque la mayoría de los deberes no están bien planeados, tienen algunos objetivos muy importantes: enseñar a un niño a trabajar de forma independiente, practicar lo que aprendieron en el colegio y tener más tiempo para explorar una asignatura, sólo por nombrar algunos.

Los docentes deben estar disponibles para responder a las preguntas de los progenitores acerca de los deberes.

La respuesta es un sí y un no. Aunque los docentes deben estar disponibles en los horarios acordados y mediante los medios acordados (teléfono, correo electrónico, Facebook, etc.) para responder a las preguntas de los progenitores, también deben ser conscientes de que los progenitores no tienen que llevar a cabo ninguna función relacionada con los deberes. Por lo tanto, si la pregunta es acerca de los deberes, tienen que decirle al padre o madre que lo abordarán en la siguiente clase.

Si un niño va al colegio todo el día, los deberes tendrían que estar prohibidos.

Esta afirmación es cierta, pero en muchos países, les mandan tareas pequeñas a los niños que deben hacerse en casa, junto con los progenitores y la familia, para que aprendan juntos y para que padres y madres tengan una idea de los temas que se están tratando en la escuela. Por ejemplo, en Alemania la regla es, como máximo, una hora de deberes por semana.

## COMPORTAMIENTO

Un niño debe respetar a sus docentes y los progenitores deben enseñarles eso.

Los progenitores deben enseñar normas básicas de comportamiento a sus hijos. Necesitan saber cómo comunicarse con los adultos en general. Sin embargo, hay que ganarse su respeto. Nadie tiene que ser respetado sólo por su posición social.

Los docentes sólo deben centrarse en el comportamiento del niño en la escuela.

Aunque no debería haber ninguna consecuencia directa del comportamiento de un niño fuera del colegio en el ámbito escolar, los docentes prefieren saber si existe algún problema conductual en casa, ya que puede darse a raíz de algo que suceda en el colegio, por ejemplo, el acoso escolar.

El mal comportamiento siempre es culpa de los progenitores.

El mal comportamiento puede estar ocasionado por gran multitud de razones que los docentes y los progenitores tienen que explorar juntos.

Un docente puede ponerle malas notas en matemáticas por comportarse mal durante una clase.

Las regulaciones escolares deben establecer reglas claras y transparentes para calificar y poner notas a los alumnos. Las notas deben reflejar el desarrollo del niño en un área temática, no el comportamiento. Los docentes a menudo se sienten indefensos cuando un niño está molestando en su clase, pero deben tener otras herramientas para hacer frente a esa situación e informar a los progenitores sobre ello si es necesario.

Los psicólogos escolares tienen la función de lidiar con los problemas de comportamiento. El padre ni siquiera tiene que saber si el niño va a verlo con regularidad.

Los progenitores tienen derecho a saber todo lo que les sucede a sus hijos en la escuela, por lo que tal contacto no debe suceder sin el conocimiento previo y la aprobación de los progenitores, exceptuando las situaciones en las que exista sospecha de abuso infantil en casa.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**  
(Qué cambios podrían suponer una mejora)

También se pueden discutir otros títulos adecuados (por ejemplo, EDUCACIÓN, BIENESTAR MENTAL).

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**  
(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes tendrán la oportunidad de discutir términos básicos, identificar a las partes implicadas y sus responsabilidades.

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: Escucha significativa

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**  
(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

10'  
Los participantes forman parejas y se turnan para escucharse unos a otros.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**  
(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Conocer los dos papeles en la escucha significativa.
2. Aprender sobre lo que se debe y no se debe hacer.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD - CONSEJOS PARA FORMADORES**  
(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 El formador tiene un número de cordones que asciende a la mitad del número de participantes.

Paso 2 Cada persona agarra el extremo de un cordón. Luego, el formador los suelta. Los que agarraron los dos extremos formarán parejas.

Paso 3 Las parejas se sientan por separado. Tienen 2x2 minutos para compartir un problema personal con su pareja. Pueden elegir un problema profundo e íntimo o uno más trivial, depende de ellos. Mientras uno habla durante dos minutos, la otra persona escucha atentamente.

Paso 4 El formador explica que no se pueden hacer preguntas, porque el oyente debe respetar las decisiones que el hablante tomó a la hora de compartir la información que consideraba oportuna. El oyente debe mostrar su atención manteniendo contacto visual, asintiendo con la cabeza, haciendo ruidos guturales y otras formas no verbales de ánimo y confirmación. El oyente también puede hacer un resumen muy corto con sus propias palabras. Por ejemplo, *por lo que dices, te sientes muy solo*. El hablante puede confirmar esta interpretación o contradecirla dando más explicaciones.

Paso 5 Después de dos minutos, el oyente y el hablante se intercambian su sitio.

Paso 6 Al final, el formador pide a los participantes que comenten la experiencia. ¿Qué era más fácil/más interesante/desafiante/cómodo: hablar o escuchar?

#### 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS

(qué cambios podrían suponer una mejora)

-

#### 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes se conocen mejor, aprenden a escuchar de manera significativa.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Reliquia familiar

#### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

25'

Los participantes forman grupos para trabajar creativamente en la cooperación.

#### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Creación de equipos.
2. Sentir los efectos positivos de la ludificación y la creatividad.

#### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD - CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los participantes se sientan en grupos de 4-5. Se les pide que se

imaginen que son una familia.

Paso 2 El formador explica que se encontró un documento muy antiguo que dice que cada familia tiene una reliquia muy valiosa. Los grupos tienen 5 minutos para decidir qué es, qué pinta tiene y qué propiedades mágicas.

Paso 3 Este objeto mágico está en una tierra lejana. Si las familias quieren recuperarlo, tienen que crear una alfombra mágica que los lleve allí. Cuanto más elaborada y hermosa sea la alfombra, mejor volará, por lo que los participantes tienen que trabajar juntos para que sea lo más hermosa posible. A cada grupo se le da un pedazo de nylon fuerte o cartón (1x1 m), tijeras, cinta, hilos de colores, papel adhesivo y rotuladores.

Paso 4 Cuando las alfombras estén listas, cada grupo tiene que ponerse de pie solo, cerrar los ojos e imaginar que están volando.

Paso 5 El formador explica que todos los grupos han llegado con éxito al castillo del malvado mago, que se llevó su reliquia. Pudieron encontrar sus objetos mágicos allí, pero cuando estaban a punto de irse, ¡vienen los guardias! Son ciegos, pero muy sensibles al movimiento, por lo que todo el mundo debe petrificarse y no moverse.

Paso 6 Después de que todos los grupos lograron convertirse en una estatua, el formador continúa la historia: afortunadamente, los guardias pasaron de largo. Los grupos pueden comenzar su vuelo a casa, pero, durante el vuelo, resulta que la magia de las alfombras voladoras se ha agotado, ya no están a salvo, por lo que los participantes deben darle la vuelta a las alfombras, pero como están volando, nadie puede bajarse, así que tienen que darle la vuelta mientras están de pie sobre ellas. Si alguien toca el suelo, morirá una muerte horrible, por lo que los participantes deben ayudarse unos a otros.

Paso 7 Cuando todos los grupos hayan completado la tarea, el formador termina la historia: los grupos han llegado a casa. Las familias deben debatir dónde guardarán su reliquia y cómo la usarán.

Paso 8 Cada grupo les presenta sus ideas a los demás.

#### **4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**

(qué cambios podrían suponer una mejora)

Se pueden utilizar otros materiales para decorar las alfombras.

#### **5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes aprenden a cooperar.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Recolección

#### **1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

25'

Los participantes recopilan lo que han aprendido después de haber completado el módulo.

## **2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Listar y sistematizar información.
2. Aumentar el conocimiento personal.

## **3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD - CONSEJOS PARA FORMADORES**

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Se cortan las fotos familiares en 4-5 pedazos. Cada participante recibe uno y encuentra a su grupo juntado las piezas de la misma imagen.

Paso 2 Se les pide a los grupos que hagan una lista de la información nueva, ideas que han aprendido durante esta formación. Deberían rodear las tres que consideran más importantes.

Paso 3 El formador pone las ideas en la pizarra (omitiendo los elementos que se repitan).

Paso 4 Los grupos debaten sobre qué tipo de habilidades han tenido que usar durante los juegos y cómo les han ayudado los juegos. También enumeran ideas sobre cómo la ludificación se puede utilizar para el compromiso parental.

Paso 5 El formador pone las habilidades e ideas en la pizarra (omitiendo los elementos que se repitan).

Paso 6 Se les pide a los participantes que se sienten en un círculo grande. Se colocan en el suelo varias tarjetas con imágenes. Tienen que elegir una que, de alguna manera, demuestre cómo se sienten. Reflexionan sobre la formación uno por uno mostrando la tarjeta y explicando por qué la han elegido.

## **4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**

(qué cambios podrían suponer una mejora)

-

## **5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Repetir, reflexionar y sistematizar la nueva información que han aprendido durante el módulo.

## MÓDULO VII - INTELIGENCIA EMOCIONAL

"Nuestros sentimientos son el camino más auténtico hacia el conocimiento"

Audre Lorde

Las emociones son poderosas e importan. Las emociones tienen una gran influencia en el aprendizaje, la toma de decisiones, la carrera profesional, la creatividad, las relaciones y la salud. En este módulo, destacaremos la importancia de las emociones e introduciremos el papel clave que desempeñan en el proceso de mentoría.

Con el fin de lograr los objetivos antes mencionados, el enfoque se centrará en el siguiente contenido:

- A. Reconocer las emociones en uno mismo y en los demás
- B. Comprender las causas y consecuencias de las emociones
- C. Etiquetar las emociones (con la mayor precisión posible)
- D. Expresar las emociones adecuadamente
- E. Regular las emociones de manera efectiva

El formato sugerido está diseñado simplemente para dar a los formadores una idea de cómo combinar los ejercicios dependiendo de los objetivos pretendidos para el aprendizaje. Se recomienda encarecidamente que los formadores varíen los formatos dependiendo de los participantes del grupo (por ejemplo: ciertas actividades no son adecuadas para el grupo, ciertas actividades llevan demasiado tiempo a la hora de implementarlas, resistencia de los participantes, etc.). Se anima a los formadores a complementar estas actividades con otras que contribuyan al aprendizaje (vídeos u otras ayudas al aprendizaje que apoyen el objetivo de este módulo).

Programa de la sesión

Entrenamiento: Inteligencia emocional para MENTORES

Módulo: Inteligencia Emocional		Formador:
Sesión n°:	Duración: 180'	Fecha:
Objetivos generales:	Resaltar la importancia de las emociones e introducir el papel clave que desempeñan estas en el proceso de mentoría.	
Aprendizaje:	Comprender la importancia de aumentar la alfabetización emocional Iniciar un cambio en las actitudes y desarrollar habilidades en los adultos que desempeñen un papel importante en la creación de entornos de aprendizaje para los niños	
Métodos:	Actividades y debates.	
Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reconocer las emociones en uno mismo y en los demás</li> <li>✓ Comprender las causas y consecuencias de las emociones</li> <li>✓ Etiquetar las emociones (con la mayor precisión posible)</li> <li>✓ Expresar las emociones adecuadamente</li> <li>✓ Regular las emociones de manera efectiva</li> </ul>	

Tiempo	Actividades:	Recursos y materiales:
20'	Cambiar la bombilla	<ul style="list-style-type: none"> <li>● altavoces</li> <li>● portátil, tablet o teléfono</li> <li>● acceso a Internet</li> </ul>
50'	Zona de sentimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● cinta adhesiva</li> <li>● papel para tablón de anuncios (rojo, verde, azul, amarillo)</li> <li>● rotuladores (rojo, azul, verde, amarillo)</li> </ul>
40'	La Regla	<ul style="list-style-type: none"> <li>● anexo 1</li> <li>● trozos de papel extra (rojo, verde, azul, amarillo)</li> <li>● rotuladores</li> <li>● bolígrafos y lápices</li> </ul>
55'	Moverse por la Zona de sentimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● papel de pizarra rotafolios</li> <li>● rotuladores</li> <li>● bolígrafos y lápices</li> <li>● papel A4</li> </ul>
15'	Raíz de las preguntas	<ul style="list-style-type: none"> <li>● papel de pizarra rotafolios</li> <li>● rotuladores</li> <li>● bolígrafos y lápices</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>● papel A4</li> </ul>
35'	La mejor versión de mí mismo (opcional)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● anexo 2</li> <li>● papel de pizarra rotafolios</li> <li>● bolígrafos y lápices</li> <li>● colores, pegatinas</li> </ul>

## Actividades

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: Cambiar la bombilla

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**  
(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

20'  
En el inicio de esta sesión, el facilitador mostrará el siguiente vídeo de YouTube, presentando a los Minions cambiando una bombilla.  
[https://www.youtube.com/watch?v=UdZ9P\\_tWFSw](https://www.youtube.com/watch?v=UdZ9P_tWFSw)  
La actividad está destinada a introducir el concepto de trabajo en equipo, cambiar "la bombilla" significa cambiar de perspectiva y, por supuesto, introducir el tema de la inteligencia emocional.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**  
(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Presentar el tema de las emociones y los sentimientos.
2. Presentar la conexión entre los sentimientos y el comportamiento.
3. Pasárselo bien con los Minions.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**  
(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los participantes ven el vídeo juntos.  
Paso 2 El formador les pide a los participantes que formen parejas y luego les pide que analicen lo que hayan percibido sobre el equipo de los Minions: sus interacciones, sus expresiones faciales, sus habilidades para tomar decisiones y su progreso. (5')  
Paso 3 Después de que cada pareja haya tenido tiempo para responder a las preguntas presentadas en el Paso 2, se formarán dos grupos contando a cada pareja como 1 y 2. En los nuevos grupos, se les pedirá a los participantes que piensen en su vida y proporcionen ejemplos de situaciones de su vida real que les recuerden a las interacciones y expresiones faciales de los Minions. (10')  
Paso 4 Se les debe pedir a los dos grupos que elijan dos interacciones y dos expresiones faciales de la lista que hayan creado en el Paso 3 y le asignen una sensación a cada una. (5')  
Paso 5: Cada grupo seleccionará a un voluntario que presentará las similitudes que se hayan encontrado. (5')

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**  
(Qué cambios podrían suponer una mejora)

Una alternativa podría ser dividir al grupo en 4 subgrupos en lugar de dos, en caso de que haya un gran número de participantes en el taller.

### 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Introducción del vínculo entre las emociones y el comportamiento. Las personas tienen ciertas maneras de expresarse y externalizar sus sentimientos (expresiones faciales, sonidos, interacciones). Sabrán cómo preparar el terreno para futuras actividades.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Zona de sentimientos

---

### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

50'

Esta actividad está diseñada para empoderar a las personas con el fin de que se expresen. Es una introducción a una forma de abordar la Inteligencia Emocional. Además, es una herramienta que se puede emplear con esas personas que no sean capaces (en ese momento) de expresar lo que sienten (su estado de ánimo) de manera clara.

### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Reconocer sentimientos (introducir el medidor de estado de ánimo).
2. Presentar las cuatro áreas principales del medidor de estado de ánimo
3. Crear conexiones entre el nivel de energía y de satisfacción.

### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1: Introducir el medidor de estado de ánimo (ver foto adjunta a continuación). (10-15' )

El Medidor de estado de ánimo es una herramienta desarrollada por el Centro de Inteligencia Emocional de Yale. El Medidor de Estado de Ánimo está diseñado para ayudar a personas de todas las edades a aprender a reconocer sus propias emociones y las de otros con mayor sutileza, y a desarrollar estrategias para lidiar (*regular*, priorícense las palabras elegantes) con esas emociones. Tiene el potencial de proporcionar a las personas un "lenguaje" para hablar de sentimientos.

El medidor de estado de ánimo es un cuadrado dividido en cuatro espacios (rojo, azul, verde y amarillo), cada uno de los cuales representa un conjunto diferente de sentimientos. Los diferentes sentimientos se agrupan en el medidor de estado de ánimo en función de su satisfacción y nivel de energía.

Paso 2: Los cuatro cuadrantes:

- **Zona Amarilla (mucha energía, mucha satisfacción)**: agradable, feliz, alegre, esperanzado, centrado, optimista, orgulloso, animado, jugueteón, emocionado, inspirado, etc.
  - **Zona Verde (poca energía, mucha satisfacción)**: a gusto, tranquilo, fácil, seguro, agradecido, bendecido, satisfecho, descansado, amoroso, equilibrado, cómodo, despreocupado, suave, reflexivo, sereno, etc.
  - **Zona Roja (mucha energía, poca satisfacción)**: molesto, irritado, preocupado, asustado, nervioso, tenso, consternado, enojado, enfadado, furioso, atemorizado, estresado, ansioso, etc.
  - **Zona Azul (poca energía, poca satisfacción)**: apático, aburrido, triste, incómodo, hundido, deprimido, desanimado, agotado, desesperado, alienado, abatido, desesperado, etc.

Paso 3 Conexión entre el nivel de energía y la satisfacción. Como se ha visto anteriormente, cada cuadrante está representado por la relación entre los diversos niveles de energía y la satisfacción.

Descripción de la actividad:

Realizar una rejilla a tamaño real en el suelo usando cinta adhesiva y trozos grandes de papel rojos, amarillos, verdes y azules. Cada rejilla debe tener al menos 1x1 m de tamaño (o tiene que ser lo suficientemente grande como para que quepan en él varias personas).

Asignarles a los miembros del grupo palabras relacionadas con las emociones (puede elegir entre las anteriores) o pedirles que escojan las suyas propias. Anime a los miembros del grupo a escribir su palabra en la parte delantera de una hoja de papel y a escribir una definición con sus propias palabras en la parte posterior. Luego, es necesario pedirles a los participantes que se peguen la palabra relacionada con la emoción sobre la ropa. (10')

Plantearles a los alumnos las siguientes preguntas:

A. ¿Es un sentimiento de satisfacción o insatisfacción?

B. ¿Es un sentimiento que se relaciona con un grado de energía alto o bajo?

En base a las respuestas, incite a los miembros del grupo a estar en la zona a la que pertenece su palabra: ROJO, AZUL, AMARILLO o VERDE (es posible que deba hacer esto por tandas si el grupo es grande) (10-15')

Uno por uno, invite a los participantes a explicar por qué su emoción pertenece a esa zona. Allane el camino hacia un debate constructivo y respetuoso si hay desacuerdo sobre dónde encaja la palabra. (10')

#### **4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**

(qué cambios podrían suponer una mejora)

Si no hay suficiente espacio para realizar la actividad, como se ha afirmado anteriormente, el formador puede crear un medidor de estado de ánimo en el aula o sitio disponible (paredes, en caso de que no haya un espacio habilitado). El formador elegirá cuatro espacios que se etiquetarán con rojo, azul, amarillo y verde. A partir de ese punto, la actividad puede continuar como se ha descrito anteriormente.

### **5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes aprenderán a reconocer las emociones y clasificarlas en función de su nivel de energía y satisfacción.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

La Regla

### **1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

40'

LA Regla es la continuación de la Zona de Sentimientos. En la primera actividad, a los participantes se les presentó el Medidor de estado de ánimo. Fueron capaces de reconocer la zona en la que encajan sus emociones (rojo, azul, amarillo, verde). Durante esta actividad, los participantes agudizarán su comprensión de la inteligencia emocional:

Reconocer emociones

Comprender las emociones

Etiquetar las emociones

Expresar emociones

Regular las emociones

### **2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Identificar las señales que les ayudan a entender lo que están sintiendo.
2. Comprender las causas y consecuencias de una emoción.
3. Etiquetar emociones.
4. Aprender a expresar emociones de una manera socialmente aceptable.
5. Aprender a disminuir, aumentar o mantener la intensidad de una emoción.

### **3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD - CONSEJOS PARA FORMADORES**

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1: Se les pedirá a los participantes (con los grupos formados para la actividad anterior) que completen el Anexo 1. (15-20 ')

Paso 2: Una vez que los participantes hayan terminado la tarea, cada grupo tendrá 10 minutos para informar sobre su experiencia.

Preguntas de ayuda:

¿Qué opináis de la tarea?  
 ¿Habéis encontrado alguna dificultad durante este ejercicio? ¡Por favor, explicad por qué!  
 ¿Qué parte ha sido fácil? ¡Por favor, explicad por qué!  
 En vuestra opinión, ¿qué se podría mejorar en esta actividad?  
 Paso 3: Al final del tiempo asignado, cada grupo elegirá un voluntario que presentará un resumen de lo que se haya hablado (10')

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**  
 (qué cambios podrían suponer una mejora)

-

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**  
 (Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los estudiantes comenzarán a ser conscientes de cómo las emociones que sienten afectan a lo que hacen, lo que piensan, su forma de tomar decisiones, la manera en que se relacionan con los demás para convertirse en personas más abiertas, productivas y eficaces.

**Anexo 1: La regla**

Sentimiento: \_\_\_\_\_

Reconocimiento	¿Cómo se ve este sentimiento en nuestras caras, cuerpos y en sonidos como nuestras voces?
Comprensión	¿Qué tipo de cosas pueden hacernos sentir así? ¿Cómo le afecta a nuestro comportamiento sentirnos así?
Etiquetado	¿Cuál es la definición/palabra para este sentimiento? ¿Qué otros sentimientos se relacionan con él?
Expresión	Cuando tenéis esta sensación, ¿qué podéis hacer para mostrarla de manera apropiada?
Regulación	¿Normalmente os gusta sentirnos así? En caso afirmativo, ¿qué podéis hacer para sentirnos así más a menudo o ayudar a otros a que se sientan así? En caso negativo, ¿qué podéis hacer para modificar vuestros sentimientos o ayudar a un amigo a que cambie de sentimiento?

TÍTULO DE LA  
 ACTIVIDAD:

Moverse por la Zona de los Sentimientos

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

55'

Por lo general, esta actividad será la continuación de La Regla. Una vez que los participantes comiencen a entender cómo gobernar sus emociones, podrán moverse a través de los cuadrantes/zonas. Como mentores, se les pedirá a las personas que extrapolen y apliquen las lecciones aprendidas en su vida al proceso de mentoría. Además, ser capaz de moverse a través de los cuadrantes antes, durante y después del proceso de mentoría es una habilidad muy útil para los mentores.

## **2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Reconocer las emociones que pueden surgir en la relación de mentoría.
2. Comprender y etiquetar las emociones.
3. Aprender sobre la expresión de las emociones (conexión entre emoción y comportamiento).
4. Manejo de las emociones (pasos).

## **3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1: El formador les pide a los participantes que se agrupen de la misma forma que lo habían hecho para la actividad de la Zona de Sentimientos. Se les pedirá que regresen a sus respectivos cuadrantes. Una vez que estén ahí, se les pedirá que recuerden su sentimiento y las definiciones que han proporcionado. Sobre la base de los sentimientos, las definiciones y lo que han experimentado hasta ahora, se les pedirá que desarrollen estrategias para pasar de un cuadrante a otro. Por ejemplo: pasar de rojo a verde; pasar de azul a amarillo. (15')

Paso 2: Los participantes completarán la actividad en sus grupos y crearán estrategias en 15'. Al crear la estrategia, primero, tendrán que elegir dónde quieren moverse (qué cuadrante). Una vez que se tome esa decisión, tendrán que desarrollar la estrategia para hacerlo.

Paso 3: Cada grupo presentará sus resultados (15').

Paso 4: Basándose en las presentaciones, el facilitador desarrollará una hoja de pizarra rotafolios final donde se incluirá la información más relevante de todos los grupos. Por último, utilizando esta información, el facilitador resumirá la actividad (10').

## **4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

Si hay un número desigual de participantes en la actividad nº 1, entonces se reorganizará el grupo. Los criterios de organización pueden ser: hacer grupos de 1 a 4 personas o dividirlos por altura, color de zapatos o color de la ropa en la parte superior del cuerpo (negro, rojo, blanco, con estampados, etc.)

## **5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes reconocerán cómo quieren sentirse en su trabajo y dentro de la relación de mentoría. Describirán los comportamientos que desatarán los sentimientos que prefieran desencadenar. Los participantes presentarán acciones, herramientas, técnicas (creadas por ellos), lo que les proporcionará un sentido de propiedad y logro personal para poder regular los sentimientos y conflictos no deseados. Los objetivos comunes tienen el potencial de mantener a las personas motivadas y de hacerlas responsables del cambio que prevén.

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: La mejor versión de mí mismo

### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

35'

A los participantes se les pedirá que imaginen una versión perfecta de sí mismos para que practiquen, aunque sólo sea a nivel imaginario, las técnicas, herramientas identificadas en la actividad anterior. Esta actividad les permitirá a los participantes reflexionar sobre su comportamiento y cómo sería la mejor versión de sí mismos (feliz, relajado, cómodo, tranquilo, etc.).

### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Identificar las características que potencian su imagen (su mejor versión).
2. Compara el yo real con una versión mejorada.
3. Revisar las estrategias desarrolladas en la actividad anterior con el fin de facilitar el tránsito desde el yo real al mejorado (revisar las estrategias les permitirá a las personas llegar a recursos adicionales).

### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD - CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Esta es una actividad individual, pero hay una posibilidad de trabajar en grupos pequeños (ver alternativas).

Paso 1: Por favor, describíos a vosotros mismo usando la forma en que os veis en el trabajo (cualidades, defectos y ciertos comportamientos). (5')

Paso 2: Por favor, imaginad que os ves en un espejo fijándoos en la mejor versión de vosotros mismos. ¿Cómo es esa versión mejorada? Descríbela usando 5 de tus mejores cualidades. Consultad el Anexo 3 para obtener una imagen de esa versión mejorada. A los participantes se les pedirá que utilicen su imaginación para presentar la mejor versión de sí mismos (colores, palabras, pegatinas emoticonos, etc.) (10')

Paso 3: Una vez que se hayan establecido las cinco cualidades principales, enumerad uno o dos comportamientos específicos para cada cualidad. (5')

Paso 4: De las cinco primeras cualidades, elegid dos que creáis que son más importantes. Desarrollad un plan estratégico para cambiar vuestro yo actual

para convertirnos en esa versión mejorada logrando esas cualidades. (15' )

#### **4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS** (qué cambios podrían suponer una mejora)

Los participantes visualizarán su yo actual/presente (como grupo). Describirán ciertas cualidades, defectos y comportamientos.

A los participantes se les pedirá que visualicen su mejor yo (como grupo), que nombren cinco de las mejores cualidades del grupo y que enumeren uno o dos comportamientos específicos para cada cualidad.

Los grupos elegirán dos cualidades de las cinco que creen que son más importantes. Juntos, desarrollarán una estrategia para lograr esas metas (pasando del yo actual a una versión mejorada).

Cada grupo presentará la "VERSIÓN MEJORADA".

#### **5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES** (Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Conciencia de las cualidades y defectos de uno mismo (o trabajo en las áreas de progreso).

Crear conexiones entre las cualidades/defectos percibidos y el comportamiento.

Crear una meta (una versión mejorada) a la que pueden aspirar.

Utilización de estrategias de puesta en común de ideas para lograr su objetivo.

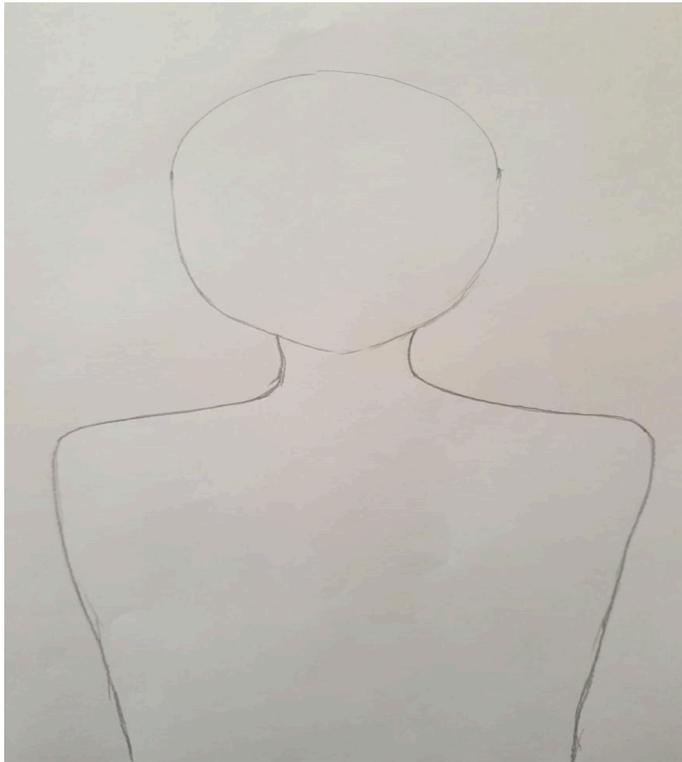
La posesión de las estrategias → aumentando la motivación para el cambio.

Responsabilidad.

Anexo 2

### **Versión mejorada**

En el siguiente dibujo, por favor escribid las 5 cualidades principales que describan la versión mejorada de vosotros mismos. Podéis usar colores, pegatinas o cualquier otro medio que tengáis a vuestra disposición para personalizar vuestro dibujo (se presenta un boceto/esquema de una persona porque no tiene que ser perfecto y está abierto a la imaginación de todos).



En la siguiente tabla, enumerad uno o dos comportamientos específicos para cada cualidad

Cualidad	Comportamiento
1	
2	
3	
4	
5	

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Raíz de las preguntas

---

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

15'

Actividad de cierre que brinda la oportunidad de compartir lo que se ha aprendido y lo que ha sido relevante para los participantes.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Enumerar las ideas clave del taller y destacar su importancia.

2. Evaluación informal.

3. Compartir, comentarios

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**  
(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1: El formador debe proporcionarle un papel de pizarra rotafolios a cada uno de los cuatro grupos creados en la cuarta actividad. El formador le pide a cada grupo que escriba las 4 preguntas que considere más adecuadas para evaluar las ideas clave del taller (5').

Paso 2: Una vez escritas las preguntas, el formador coge una hoja de papel de pizarra rotafolios y se la da al siguiente grupo en el sentido de las agujas del reloj.

Paso 3: Todos los grupos responden a las preguntas que hayan recibido.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**  
(Qué cambios podrían suponer una mejora)

Existe la opción de usar esta actividad individualmente. El formador puede sociliarle a cada miembro del grupo que coja una hoja de papel y escriba las 4 preguntas que considere más adecuadas para evaluar las ideas clave del taller. Una vez que se haya completado esta tarea, el formador junta todos los papeles (boca abajo) en una mesa o en la parte central de la sala (en el suelo) y le pide a cada participante que coja uno. Después, el formador le pide a cada participante que responda a las preguntas.

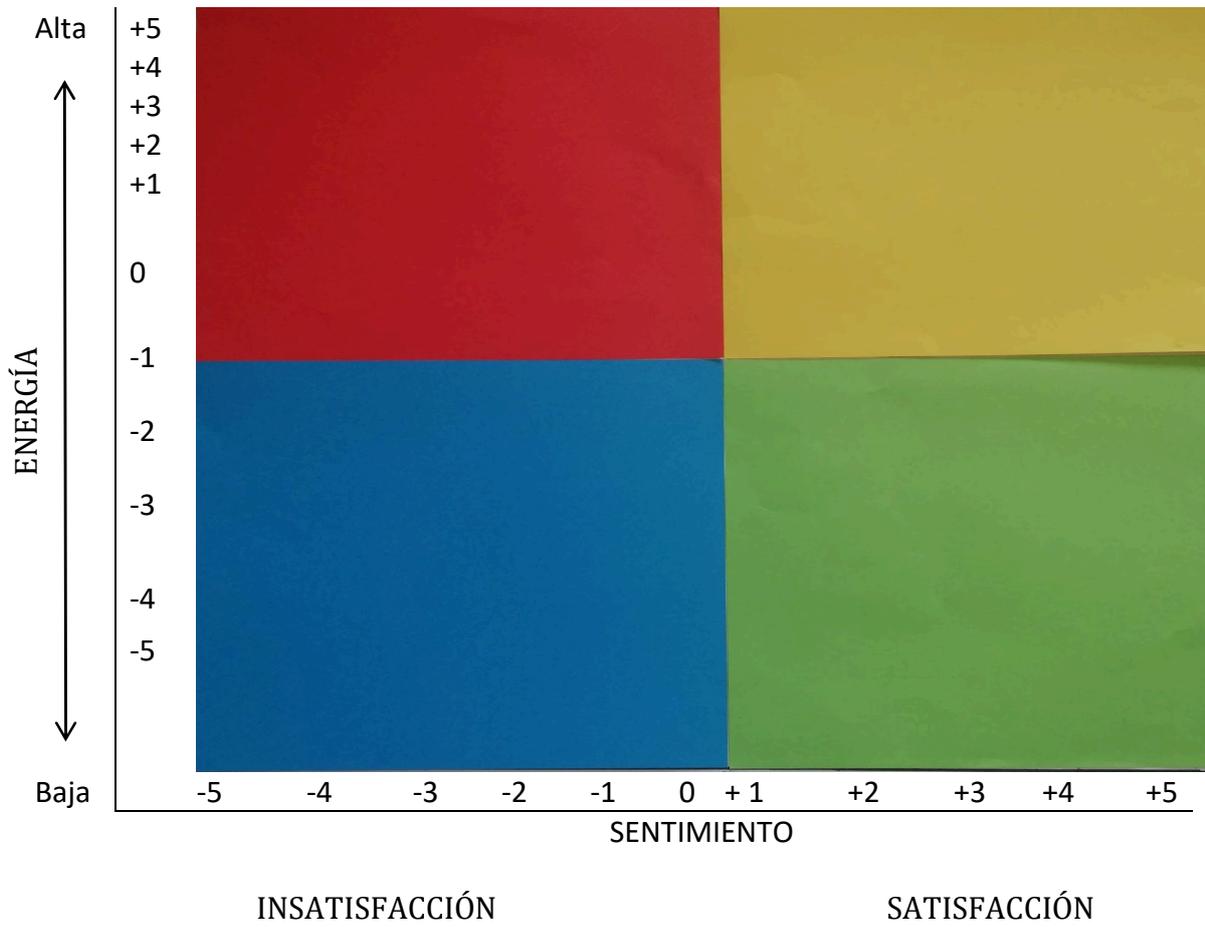
**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**  
(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Compartir su experiencia de una manera informal.

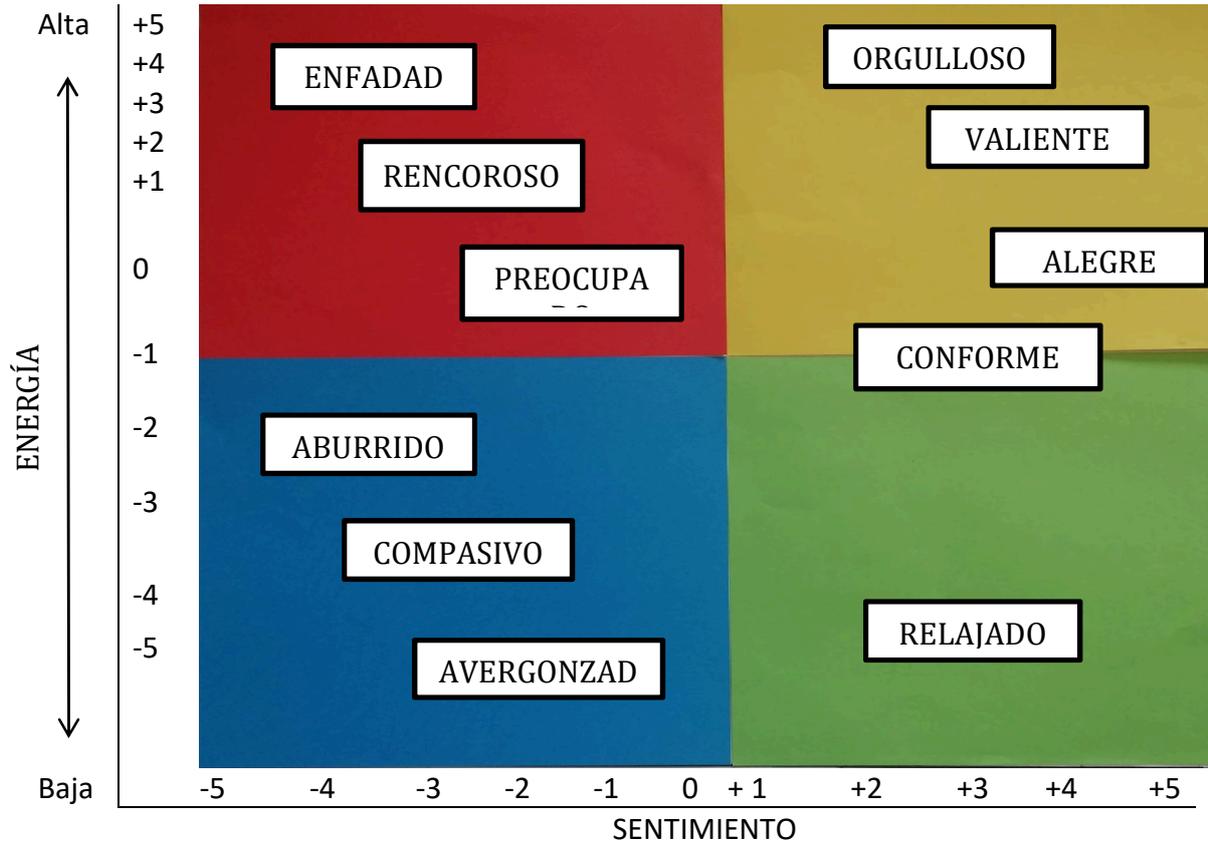
Resumir las ideas principales del taller.

Evaluación.

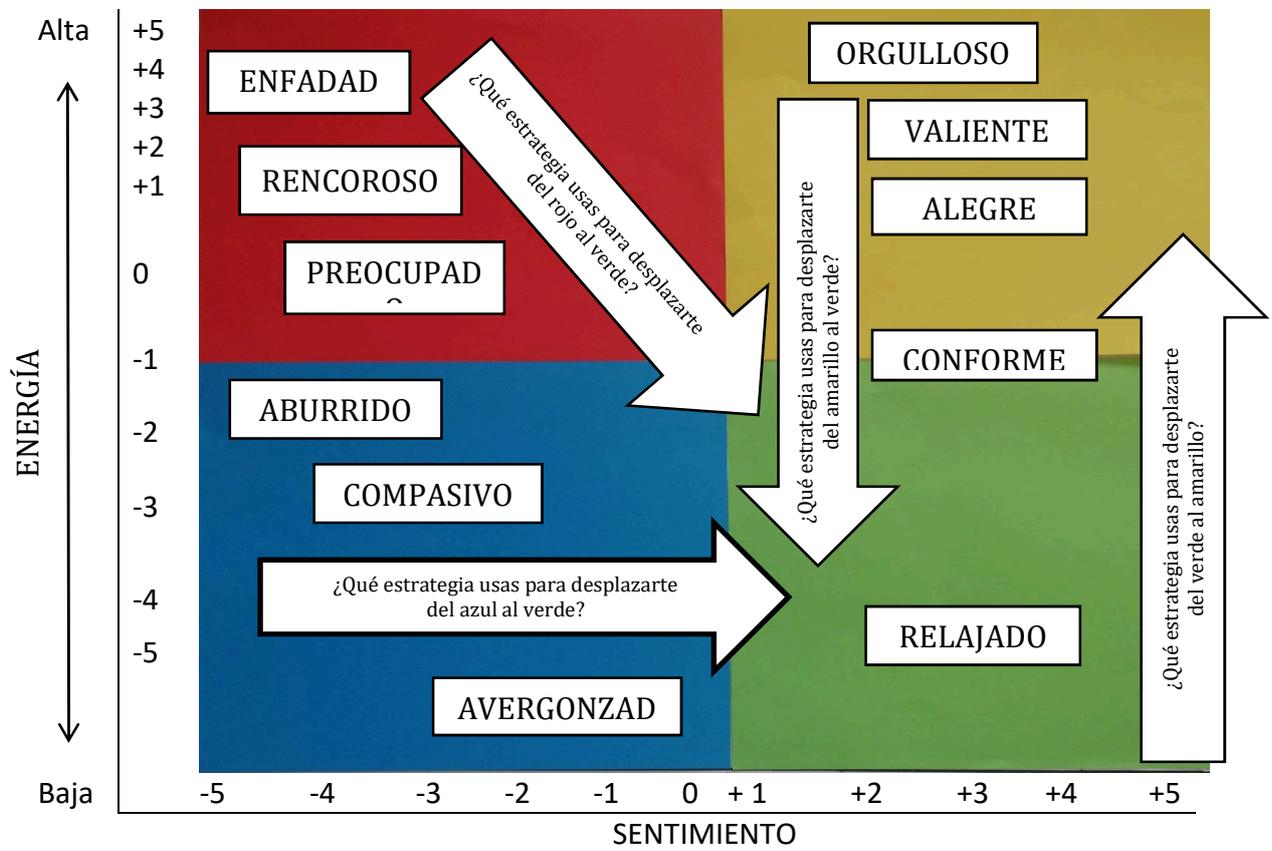
# IMAGEN DEL MEDIDOR DE ESTADO DE ÁNIMO



### IMAGEN DEL MEDIDOR DE ESTADO DE ÁNIMO CON EMOCIONES



## MEDIDOR DEL ESTADO DE ÁNIMO (estrategia para cambiar la zona/cuadrante)



## MÓDULO VIII - IMPLEMENTACIÓN DE LA MENTORÍA

### Programa de la sesión

Formación: Implementación de la mentoría

Módulo: Implementación de la mentoría	Formador:	
Sesión n <sup>o</sup> :	Duración: 180'	Fecha:
Objetivos generales:	Con este módulo, nuestro objetivo es proporcionar información y conocimientos clave sobre cómo proporcionar un proceso de mentoría	
Aprendizaje:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprender las responsabilidades de un coordinador de mentores en un proceso de mentoría con el fin de desempeñar el papel de una manera efectiva</li> <li>2. Reconocer el alcance y las limitaciones del rol del mentor, ayudando a establecer límites claros en la relación mentor-mentorando</li> </ol>	
Métodos:	Ejercicios presenciales/prácticos	
Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concepto de mentoría y el papel/responsabilidades de los coordinadores de mentores</li> <li>- Programa de mentoría de PARENT'R'US</li> </ul>	

Tiempo	Actividades:	Recursos y materiales:
30'	Presentación	ordenador proyector Power Point (105 Implementación de la mentoría) papeles de la pizarra rotafolios rotuladores
15'	Guion gráfico	plantillas de guion gráfico impresas (1 por participante) pizarra rotafolios rotuladores
20'	Guiar con los ojos vendados	vendas (para la mitad de los participantes) pizarra rotafolios rotuladores
30'	Construcción de un avión	imágenes impresas/origami (1 por grupo) pizarra rotafolios rotuladores

15'	Solución de problemas	azucarillos pizarra rotafolios rotuladores
20'	Cruzar la línea	hojas de pizarra rotafolios rotuladores
30'	Juego de roles	tarjetas de rol
10'	Recolección	hojas de pizarra rotafolios rotuladores de colores

## Actividades

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: Presentación

### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

30'

Los participantes ven la presentación sobre la mentoría; los beneficios de la mentoría; los principios de la mentoría; las etapas de la relación de mentoría y mantienen un debate en grupos pequeños.

### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

4. Comprender las responsabilidades de un mentor en un proceso de mentoría.
5. Reconocer el alcance y las limitaciones del papel del mentor.

### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los participantes ven la presentación juntos.

Paso 2 Los participantes forman grupos pequeños y debaten sus dudas y temores personales acerca de sus responsabilidades, tomando notas en una hoja de pizarra rotafolios.

Paso 3 Los grupos presentan sus notas.

Paso 4 El formador comenta las dudas y temores, reconociendo la validez de los

mismos y persuadiendo a los participantes para que se apoyen mutuamente.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**  
(Qué cambios podrían suponer una mejora)

-

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**  
(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes aprenderán acerca de sus responsabilidades y compartirán sus temores. El debate les ayudará a enfrentar sus temores y a apoyarse mutuamente.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Guion gráfico

---

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**  
(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

15'

Centrándose en el proyecto PARENT'R'US, este guion les permite a los participantes que dibujen/escriban los diferentes pasos de su compromiso con el colegio y los momentos importantes, siempre en orden cronológico.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**  
(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Promover la auto-reflexión de los mentores con respecto a su compromiso con la escuela.
2. Crear una representación de la vida del participante, mostrando su camino y evolución hasta ahora.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**  
(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Se le dará una plantilla con un guion gráfico a cada participante.  
 Paso 2 Los participantes tienen 10 minutos para rellenarlo.  
 Paso 3 El formador pide voluntarios para que lo presenten.  
 Paso 4 El formador cierra la actividad mencionando que los mentores pueden presentarles su guion gráfico a los mentorandos.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**  
 (Qué cambios podrían suponer una mejora)

Los formadores pueden elegir otro tema para el guion gráfico, aunque sería importante e interesante que estuviera relacionado con la educación/escuela de sus hijos.

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**  
 (Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Al final de esta actividad, los participantes serán más conscientes de la importancia del conocimiento sobre uno mismo en lo que concierne al compromiso parental con la escuela de sus hijos. De este modo, tendrán la oportunidad de presentar su propio guion gráfico a sus mentorandos y conseguir también que estos conozcan más sobre el mentor. Pueden encontrar puntos comunes y acordar estrategias para mejorar el compromiso del mentorando con la educación de sus hijos.

Ejemplo de la actividad del guion Gráfico

Guion Gráfico

Escena:	Escena:	Escena:
Escena:	Escena:	Escena:

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Guiar con los ojos vendados

---

### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

20'

Los participantes trabajarán en parejas: uno estará con los ojos vendados y el otro, en la parte posterior, dándole indicaciones. El facilitador debe tener preparado un camino por el que puedan pasar los participantes. No puede haber instrucciones verbales, sólo está permitido dar indicaciones tocando el hombro.

### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Sensibilizar sobre la importancia de la confianza entre el mentor y el mentorando.
2. Reflexionar sobre el poder de la comunicación.

### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Antes de la sesión, el formador debe organizar un camino para que los participantes lo recorran; debe ser un camino despejado para evitar accidentes pero tiene que plantear algunas barreras o desafíos (mesas, sillas, etc.).

Paso 2 El formador les pide a los participantes que formen parejas y que elijan quién debería tener los ojos vendados y quién es el guía.

Paso 3 El formador coloca a los participantes en el "punto de partida" y muestra las indicaciones para saber dónde se encuentra el "punto final".

Paso 4 Las parejas comienzan la caminata. Al final, todos los participantes se sientan y hablan sobre la experiencia. Los participantes que tenían los ojos vendados comentan primero y hablan de sus sentimientos. Luego, los guías hablan sobre cómo planearon la tarea.

Paso 5 Los participantes pueden cambiar de rol al final si lo desean.

### 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

Si el número de participantes es impar, el formador puede pedirles a tres participantes que desempeñen el papel de "observadores", tomando notas sobre cómo las parejas implementaron la actividad y qué desafíos surgieron.

### 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Al final de esta actividad, los participantes serán más conscientes de la importancia de la confianza y la comunicación en una relación. Se centrarán más en cómo mostrar confianza a los mentorandos y las posibles barreras que puedan surgir cuando falle la comunicación. Además, esta actividad también puede destacar la importancia de los objetivos comunes y que tanto el mentor como el mentor deben reconocer el objetivo que persiguen: puede ocurrir que los participantes con los ojos vendados se sientan inseguros, porque no saben

adónde se están dirigiendo.

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: Construcción de un avión

#### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

30'

Cada grupo debe construir un avión de papel, el cual se lanzará y alcanzará una meta. El primer grupo en completar la tarea obtiene 10 puntos. El avión que llegue más lejos obtendrá 15 puntos.

Cada grupo constará de un coordinador de mentores, un mentor y un mentorando. Cada participante representa un papel en esta actividad y el objetivo principal es crear conciencia sobre la importancia de la retroalimentación en un proceso de mentoría.

#### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Comprender la importancia de la retroalimentación (comentarios).
2. Comprender las funciones de cada persona en un proceso de mentoría.

#### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 El formador les pide a los participantes que formen grupos de 3: coordinador de mentores, mentor y mentorando. El grupo decide el papel de cada uno.

Paso 2 Cada grupo tendrá una imagen/origami con instrucciones para construir un avión de papel.

Paso 3 El mentorando debe construir el avión de papel de acuerdo con las instrucciones del mentor (quien tendrá en cuenta la imagen que se le ha proporcionado al grupo). El coordinador de mentores observa la interacción.

Paso 4 Lanzan el avión de papel.

Paso 5 Debate grupal sobre los comentarios realizados.

#### 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

Cada formador puede decidir qué origami quiere usar. El objetivo es tener una base para que el mentor guíe al mentorando.

#### 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Comentarios del mentor.  
Refuerzo positivo.  
Orientación.

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: Solución de problemas

#### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

15'

Actividad en pareja. Cada persona tiene un papel: una es el mentor y la otra es el mentorando. Este último tendrá los ojos vendados y tendrá que construir una torre de azucarillos basándose únicamente en las directrices del mentor. Los participantes verán la importancia del comportamiento/actitud que el mentor debe tener hacia el mentorando.

#### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Comprender el papel del mentor en una relación/proceso de mentoría.
2. Sensibilizar sobre la actitud correcta que un mentor debe tener a la hora de interactuar con el mentorando.

#### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 El formador les pide a los participantes que formen parejas y decidan quién es el mentor y quién es el mentorando.

Paso 2 El formador le da 12 azucarillos a cada pareja.

Paso 3 Los mentores les vendan los ojos a los mentorandos, quienes deben construir una torre de 12 azucarillos de acuerdo a las indicaciones de su mentor.

Paso 4 Debate sobre el apoyo del mentor: ¿El mentor ha dado motivación? ¿El mentor ha elogiado al mentorando? ¿El mentor se ha mostrado impaciente?

#### 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

-

#### 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Reflexionar sobre la importancia de dar tu opinión.

Reflexionar sobre la dicotomía de ayudar sin que nos lo hayan pedido / ayudar sólo si alguien nos lo pide y cómo influye en la mentoría.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Cruzar la línea

---

### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

15'

Las parejas tendrán la oportunidad de tocarse mediante diferentes partes del cuerpo. La actividad termina cuando las parejas se sienten demasiado incómodas para seguir las instrucciones. El objetivo principal de esta actividad es crear concienciación sobre los límites en una relación de mentoría.

Siendo conscientes de la importancia de los límites, los participantes se pueden agrupar en parejas para crear un código de conducta para el programa de mentoría.

### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Hacer que los participantes se sientan cada vez más incómodos con el fin de hacerles entender sus propios límites.
2. Aumentar la concienciación con respecto al hecho de que cada persona tiene una zona de confort.

### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 El formador les pide a los participantes que se coloquen delante de un compañero (en parejas).

Paso 2 Cada pareja debe seguir las instrucciones del formador tocándose "codo con codo"; "hombro con hombro"; "dedo con dedo"; "rodilla con rodilla"; "palma con palma"; "cara con cara"; "cuello con cuello"; "nariz con nariz".

Paso 3 Debate grupal. El formador debe promover la concienciación con respecto a los límites en la relación de mentoría.

Paso 4 El grupo deberá tener un código de conducta. Los participantes están emparejados y juntos crean un código de conducta para el programa.

Paso 5 Compartir y debatir los temas principales que se deben considerar.

### 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

El formador puede adaptar las preguntas de orientación de la diapositiva 14. Lo importante es promover el debate y mejorar la conciencia de los participantes con respecto a los límites en la relación de mentoría.

### 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Cada persona tiene una zona de confort.  
Los mentores deben ser conscientes de cómo saben cuándo se sienten incómodos.  
La comodidad cambia si el contexto (persona, entorno) cambia.  
Los coordinadores de los mentores deben tener muchos recursos para saber si la otra persona está incómoda.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: Juego de roles

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**  
(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

30'  
Realizar y analizar un juego de situaciones y comentarios a los participantes.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**  
(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

- 13. Practicar la mentoría.
- 14. Buscar soluciones a situaciones difíciles.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**  
(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1: El formador presenta la situación.  
Paso 2: Los participantes se ofrecen como voluntarios: una persona será el mentor; la otra, el mentorando. El mentor y mentorando se sentarán en dos sillas; los otros participantes frente a ellos en forma de U.  
Paso 3: Los voluntarios reciben una hoja con sus roles, en función de la que representarán la situación durante algunos minutos.  
Paso 4: El grupo debate la situación y sus impresiones, proporcionándole retroalimentación a la persona que actúa como mentor.

Ejemplos para el ejercicio

1. James llegó al colegio más tarde de las ocho de la mañana, ya que se quedó dormido. Por lo tanto, al alumno no lo apuntaron en la lista pertinente y no pudo comer. El factor importante aquí es que el niño tiene un problema de insulina. Por lo tanto, la omisión de una comida es una gran carga para su cuerpo. El padre se queja de esto durante la mentoría. (Los progenitores informaron a la escuela sobre el problema de la insulina del niño, cuando el niño había empezado en la escuela 3 años antes.)

Puntos de debate:

-¿Cuáles son las soluciones que el mentor recomienda al padre? ¿Cómo puede lograr que también se tome en consideración el punto de vista del docente?

-¿Cómo puede el mentor preparar al padre para la conversación con el docente? – ventajas y desventajas de la presencia del mentor allí.

#### 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS (Qué cambios podrían suponer una mejora)

Otra situación para tres roles: mentor, mentorando, docente.

El docente del hijo de tu mentorando te llama por teléfono y te dice que el padre de Mario fue a su casa y le gritó por qué le había pegado a su hijo. Está indignado: siempre les ayuda y esto es lo que recibe a cambio.

Puntos de debate.

- ¿Cuáles son las cosas que el mentor puede hacer para conocer el punto de vista de cada parte?
- Analizar y desarrollar la actitud de los docentes y los progenitores: ¿qué barreras pueden existir entre ellos y cómo se pueden reducir?
- ¿Cómo puede reaccionar el docente y cuyos intereses están representados por el mentor?

#### 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES (Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes tendrán la oportunidad de practicar y debatir situaciones de la vida real.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: Recolección

#### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD (Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

10'

Los participantes resumen lo que han aprendido en el módulo.

#### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD (Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

15. Recolección

#### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES (Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los participantes forman tres grupos. Cada grupo recibe una hoja de pizarra rotafolios y rotuladores de colores. Tienen un minuto para escribir o dibujar cualquier cosa que recuerden del módulo.

Paso 2 Después del minuto, el formador toca la campana y los participantes forman nuevos grupos y verán otro hoja, añadiendo cualquier cosa que piensen que falta en el papel.

Paso 3 Después de otro minuto, el formador vuelve a tocar la campana. Los participantes pasan a la última hoja que aún no han visto, analizan cuáles son las tres cosas más importantes y las rodean. Tienen un minuto para completar la tarea.

Paso 4 Los grupos presentan la hoja para pizarra rotafolios con las tres cosas que han rodeado.

#### 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS (Qué cambios podrían suponer una mejora)

-

#### 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES (Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes memorizarán los puntos más importantes del módulo.

## PRESENTACIÓN DE POWERPOINT

1: Implicación parental en el colegio para la mejora del rendimiento escolar  
Curso de formación para mentores  
Implementación de la mentoría

2: Resultados del aprendizaje en este módulo

Objetivo: Con este modelo, nuestro objetivo es proporcionar información y conocimientos clave sobre cómo implementar un proceso de mentoría

Aprendizaje:

1. Comprender las responsabilidades de un mentor en un proceso de mentoría con el fin de llevarla a cabo de manera efectiva.
2. Reconocer el alcance y las limitaciones del rol del mentor, ayudando a establecer límites claros en la relación mentor-mentorando.

3: En este módulo, hablaremos sobre

- El concepto de mentoría y el papel/responsabilidades de los mentores
- Plan de mentoría de PARENT'R'US

4.: ¿Qué es la mentoría?

La mentoría es un proceso a través del cual una persona ofrece conocimientos profesionales, así como apoyo a un compañero con menos experiencia o potencial (mentorando).

El Mentorando se beneficia de la experiencia y el conocimiento del mentor. Un mentorando es una persona con menos experiencia.



El mentor en este proceso puede cumplir varias funciones útiles para un mentorando: docente, consejero, formador, defensor, apoyo

La mentoría tiene el potencial de obtener resultados mutuamente beneficiosos (tanto profesional como personalmente).

5: Beneficios de la mentoría

Para los mentorandos

- Apoyo, ánimo, amistad
- Conocimiento
- Debates/intercambio de ideas
- Retroalimentación constructiva
- Aumento de la confianza en sí mismo
- Reflexión

Para mentores

- Colaboración
- Desarrollo personal
- Satisfacción personal

6: Principios de la mentoría

Gestiona la relación con el mentorando

Anima al mentorando

Impulsa las capacidades y cualidades de los mentorandos

Enseña al mentorando

Ofrece respeto y seguridad

Responde a las necesidades de los mentorandos

7: Plan de mentoría de PARENT'R'US

8: Etapas de la relación de mentoría

Conocerse --- Paso hacia una relación --- Diagnóstico --- Objetivos --- Métodos --- Empoderamiento --- Supervisión --- Evaluación --- Cierre: verificar, comprobar si hay necesidades, mejorar

9: Conocerse

Actividad: guion gráfico

## 10: Paso hacia una relación

Actividad: Guiar a los demás

## 11: Retroalimentación

Respuesta a la realización de una tarea por parte de una persona, que se utiliza como base para la mejoría

- Maximizar el potencial de una persona
- Sensibilizar

"La retroalimentación consiste en dar información de una manera que anime al receptor a aceptarla, reflexionar sobre ella, aprender de ella y, con suerte, hacer cambios para que haya una mejoría"

## 12: Referencias

Aproximar, 2019, Training for Mentors.

Clutterbuck, D., 2004. Everyone needs a mentor: Fostering talent in your organization (4th Ed.) London: Chartered Institute of Personnel and Development.

Colley, H., 2003. Mentoring for social inclusion: a critical approach to nurturing mentor relationships. Routledge.

Daloz, L. A., 1999. Mentor: Guiding the journey of adult learners (2nd ed.). San Francisco: Jossey – Bass.

Foster, S., Finnegan, L., 2014. Evaluation of the Mentoring for Excluded Groups and Networks (MEGAN) European Project: Literature Review.

## 19: Implicación parental en el colegio para la mejora del rendimiento escolar

## MÓDULO IX - CONCIENCIA SISTÉMICA

Programa de la sesión

Formación: Conciencia sistémica para MENTORES

Módulo: Conciencia sistémica		Formador:
Sesión nº:	Duración: 120'	Fecha:
Objetivos generales:	Introducir el modelo bioecológico Sensibilizar sobre la relación entre los sistemas y su efecto en la persona Crear oportunidades para el intercambio de conocimientos y experiencias	
Aprendizaje:	Familiarizarse con el ecosistema de los mentorandos Ser conscientes de los privilegios y la opresión Ser conscientes de la relación y el impacto de los diversos sistemas en el individuo	
Métodos:	Actividades y debates.	
Contenido:	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reconocer el privilegio en uno mismo y en los demás</li> <li>✓ Comprender las causas y consecuencias de la opresión</li> <li>✓ Expresar opiniones apropiadamente</li> <li>✓ Practica la forma en que se deben manejar las situaciones difíciles</li> </ul>	

Tiempo	Actividades:	Recursos y materiales:
15'	Mi nombre al completo o pelota para malabares	para la bola de malabares: 4 pelotas de tenis o de plástico
30'	La persona que nunca querría ser	rotuladores, papel para pizarra rotafolios, cinta adhesiva o almohadillas adhesivas

30'	Cena alienígena	fotos de mesas con gente cenando, papel y lápices de colores / rotuladores para las parejas
30'	Un enfoque crítico para la escuela de hoy	vídeo plantilla
15'	El telégrafo	rotuladores, pizarra rotafolios, bolígrafos y lápices, papel A4, notas adhesivas

## Actividades

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

Mi nombre al completo

---

### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

15'

El objetivo de esta actividad es compartir historias pasadas y tradiciones culturales además de cultivar la comprensión interpersonal. Es una forma que no requiere confrontación para mostrar diferencias y que, por lo tanto, se aleja de dinámicas de "nosotros contra ellos". También, se da la oportunidad para que la gente haga preguntas y converse después de que todos en el grupo hayan hablado sobre su "nombre al completo".

### 2) OBJETIVOS (Propósito) DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Compartir historias pasadas, tradiciones culturales, cultivar la comprensión interpersonal.
2. Romper el hielo.
3. Resaltar las diferencias y los puntos comunes.

### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 El formador comienza reuniendo a un grupo -no más de 5 o 6 personas. Los participantes caminan por el aula y comparten la historia de su nombre. Los participantes deben responder a las siguientes preguntas y contar la historia que se esconden detrás:

- ¿Quién te puso tu nombre? ¿Por qué ese nombre?
- ¿Conoces el origen étnico de tu nombre?
- ¿Tienes apodos? Si es así, ¿hay alguna historia que los motive?
- ¿Cuál es tu nombre preferido?

#### 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

Juego con pelota para malabares: todo el mundo se encuentra de pie en un círculo cerrado. El formador comienza lanzando la pelota a alguien en el círculo, diciendo su nombre mientras la lanza. Siguen cogiendo y lanzando la pelota estableciendo un patrón para el grupo. Cada persona debe recordar de quién recibió la pelota y a quién se la ha lanzado. Una vez que todo el mundo haya recibido la pelota y se establezca un patrón, el formador introduce una o dos bolas más, de modo que siempre haya varias bolas que se lancen al mismo tiempo, siguiendo el patrón establecido.

#### 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Conocernos.  
Romper el hielo.  
Difusión personal.  
Tolerancia.

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

La persona que nunca querría ser

#### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

30'

Actividad destinada a obligar a las personas a tomar decisiones entre los privilegios y el peor nivel de opresión que se puede padecer. Ofrece la posibilidad de notar la influencia que la conciencia sistémica puede ejercer en la comprensión del otro lado de la historia al tiempo que promueve la inclusión.

#### 2) OBJETIVOS (Propósito) DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Sensibilizar sobre los privilegios individuales.
2. Sensibilización sobre los sesgos personales.
3. Reconocer la opresión.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**  
(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 El formador comienza explicando que se escogieron al azar las identidades -privilegios y problemas de opresión. El formador debe manipular las identidades para que, bajo ninguna circunstancia, represente exactamente a ningún miembro de la sala.

Paso 2 El formador cuelga en la pared varias identidades que disfrutarían de privilegios y otras que se enfrentarían a la opresión. Algunos ejemplos son:

- Una madre soltera que estudia con una beca completa
- Individuo en silla de ruedas con un trabajo con un salario muy alto
- Un inmigrante homosexual de una familia que acepta su situación en un nuevo país debido a un traslado por un trabajo exitoso
- Un gitano
- Un convicto
- Un adicto

Paso 3 Las personas participan en la actividad seleccionando a la "persona" que menos les gustaría ser, congregándose alrededor de ella en la pared. Una vez que todos hayan elegido, iniciarán debates en grupo sobre las razones que les han llevado a tomar esa decisión y, de manera grupal, conectarán su elección a la teoría de sistemas (consideraciones acerca del microsistema, el mezosistema, el exosistema... en el caso de esa persona). Debe haber un mínimo de tres personas (pero no más de cinco) haciendo la actividad delante de cada ejemplo colgado. Lo ideal es tener de 4 a 6 supuestos con un grupo de 12 a 20 personas.

Paso 4 El formador le pide a un miembro de cada grupo que resuma las razones principales por las que todos han elegido a esa persona y que la presenten basándose en la teoría de los sistemas.

Este ejercicio ayuda a cultivar el entendimiento preguntando a las personas: Quién puede encarnar los privilegios y problemas en los supuestos y quién no, cómo entienden los privilegios individuales y la opresión en comparación con otros factores: individuo, familia, comunidad, etnia, leyes, costumbres, etc.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**  
(Qué cambios podrían suponer una mejora)

-

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**  
(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

La conversación les revela a las personas algunos de sus propios sesgos y les permite reflexionar sobre la forma en que ven diferentes privilegios y los problemas de opresión.

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:**

Cena alienígena

---

### 1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

20'

Los participantes se imaginarán que están participando en una cena normal como un extraterrestre de otro planeta. Tratarán de observar acciones familiares a través de sus gafas alienígenas.

### 2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Cambio de perspectivas.
2. Entender que algo bueno para una persona puede no ser adecuado para otra.
3. Ser cada vez menos resistentes al cambio.

### 3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD - CONSEJOS PARA FORMADORES

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 El formador debe dividir a los participantes en parejas. A cada grupo se le da una foto de una mesa con gente cenando. (Véase Anexo 1)

Paso 2 En cada pareja, una persona será la anfitriona y la otra el "alienígena" que acaba de aterrizar de otro planeta. Los extraterrestres plantearán preguntas que encontrarán "extrañas" y los anfitriones decidirán si quieren ofrecer una explicación o no. Se hará una lista con todas las preguntas que el anfitrión haya encontrado intrigantes.

(Algunos ejemplos: ¿por qué bebéis alcohol venenoso? ¿Por qué se chocan unos vasos contra otros cuando celebráis algo? ¿Por qué traéis la comida en platos separados?)

Paso 3 En la sesión plenaria, cada pareja, por turnos, compartirá una pregunta que hayan apuntado. Si han logrado apuntar muchas preguntas, pueden hacer dos rondas.

Paso 4 El formador explica que a veces tenemos que ponernos las gafas de otra persona para ver con claridad. El grupo está de acuerdo en una pregunta que les haya parecido más interesante.

Paso 5 Regresan con sus parejas y elaboran un dibujo de una nueva mesa para cenar, haciendo algún cambio como resultado de la pregunta elegida.

Paso 6 Se anima a los participantes a que enumeren las situaciones a las que esperan enfrentarse en el proyecto cuando se pongan las gafas de otra persona para ayudar.

### 4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

### 5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué

ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los participantes entenderán que cambiar de perspectiva puede dar lugar a nuevas ideas.

## Anexo 1





NOMBRE DE LA  
ACTIVIDAD:

Un enfoque crítico para la escuela de hoy

---

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

25'

Los participantes compararán la vida escolar y familiar que llevan ahora mismo y la de su infancia proponiendo ideas para hacer que la escuela les resulte más atractiva a los niños.

**2) OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Entender el cambio como un acontecimiento.
2. Experimentar qué intervenciones puede hacer un individuo o un grupo de partes implidadas para lograr un cambio sistémico.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD - CONSEJOS PARA FORMADORES**

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Los participantes compararán algunas características de la vida escolar que llevaron en su infancia y en la actualidad utilizando una plantilla (Anexo 2).

Paso 2 En parejas, los participantes hablan sobre sus hallazgos.

Paso 3 En grupos de cuatro, identificarán una característica que creen que pueden modificar en colaboración con los mentorandos.

**Preguntas de orientación:**

- ¿Qué ha cambiado desde que eras niño y qué es lo que hay que cambiar para que a los niños les guste más la escuela?
- ¿Qué creéis que podéis hacer al respecto de manera individual?
- ¿Qué creéis que un grupo organizado de progenitores puede hacer al respecto?
- ¿Qué podrían hacer los medios al respecto?
- ¿Cómo un padre mentor podría ayudar a los docentes a realizar cambios de este tipo en la escuela?

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**  
(Qué cambios podrían suponer una mejora)

Como introducción motivadora, los participantes pueden ver esta TEDx Talk de Nikhil Goyal <https://youtu.be/AMxgSgAgwbk>

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**  
(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Los mentores pueden aprender que no tienen que aceptar el *status quo* de la escuela, ya que puede ser una organización en constante cambio y adaptación. También pueden aprender que los progenitores y los mentores de los progenitores tienen un papel importante en la introducción de los cambios.

Anexo 2

	La infancia	Actualmente	¿Es adecuado para los niños de hoy en día?	¿Un padre puede hacer algo para cambiarlo?
Inicio del día escolar				Sí/No/No es necesario cambiar nada
Contenido de la mochila de la escuela				Sí/No/No es necesario cambiar nada
Una clase de matemáticas				Sí/No/No es necesario

				cambiar nada
Duración de las clases				Sí/No/No es necesario cambiar nada
Deberes				Sí/No/No es necesario cambiar nada
Notas y evaluación				Sí/No/No es necesario cambiar nada
Otros (a vuestra elección)				Sí/No/No es necesario cambiar

TÍTULO DE LA  
ACTIVIDAD:

El telégrafo

---

**1) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, inserta una breve descripción de la actividad. Incluye el tiempo asignado. No escribas más de 200 caracteres)

15'

Los participantes dan su impresión general sobre el taller. Esta actividad de cierre da la oportunidad al facilitador de revisar las partes importantes de la sesión. Esta actividad es beneficiosa después de una sesión o un día agotadores cuando no queda energía para una evaluación exhaustiva.

**2) OBJETIVOS (Propósito) DE LA ACTIVIDAD**

(Por favor, escribe 2 o 3 de los objetivos principales de esta actividad)

1. Evaluación.
2. Introspección.
3. Intercambio de información.

**3) CÓMO APLICAR ESTA ACTIVIDAD – CONSEJOS PARA FORMADORES**

(Por favor, describe cómo ponerla en práctica: Paso 1, Paso 2, Paso 3, etc.)

Paso 1 Se anima a los participantes a pensar durante unos minutos sobre el día o la sesión y, luego, a compartir su opinión con el grupo en tres palabras: una palabra positiva – una palabra negativa – una palabra final.

Por ejemplo: Intensivo – Dolor de cabeza – Agotado.

Paso 2 El formador escribe lo que los participantes dicen en una hoja de la pizarra rotafolios y puede ser útil hacer un breve resumen de lo que siente el grupo al terminar.

**4) DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS**

(Qué cambios podrían suponer una mejora)

Cuando el tiempo es limitado, el ejercicio puede concluir pidiéndoles a los participantes que lean los telegramas de los demás. Otra forma de compartir los resultados es animar a los participantes a escribir los telegramas en papeles adhesivos y colgarlos en la pared para que todos los lean.

**5) ENSEÑANZAS QUE EXTRAERÁN LOS APRENDICES**

(Por favor, explica brevemente lo que se puede aprender con esta actividad; qué ejemplos podrían proporcionar los formadores)

Evaluación informal de la sesión.

Aprender a ofrecer una retroalimentación rápida y corta.