



DIVERSITY
INTEGRATION
TRAINING

DIVINT
DIVERSITY, **I**NTEGRATION, **T**RAINING

2018-1-SE01-KA204-039022



Erasmus+

Kit de herramientas DIVINT, 2020

Autores:

Diseño e ilustraciones:

Editor:

Reconocimiento:

Nos gustaría dar las gracias a todos los estudiantes, formadores, formadores, expertos e investigadores que han participado en este informe.

Copyright

Los materiales se pueden utilizar de acuerdo con la licencia Creative Commons No Comercial Share Alike,

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor(s) y la Comisión no puede ser considerada responsable de cualquier uso que pueda hacerse de la información contenida en ella. Número de proyecto: 2018-1-SE01-KA204-039022.

Socios



INDICE DE CONTENIDOS

1. Introducción	1
- La idea detrás del Kit de herramientas	
- Cómo se estructura el Kit de Herramientas y qué se puede encontrar	
- Cómo usarlo	
2. Herramientas y actividades	
Unidad 1: Organización, gestión y autodesarrollo: Formación de estudiantes de orígenes multiculturales	2
1.1 Autoevaluación de la competencia intercultural	3
1.2 Las competencias del formador intercultural	5
1.3 Aspectos a tener en cuenta al diseñar un lenguaje multicultural-Programa de formación	7
1.4 Metodologías en contextos multiculturales: Storytelling.....	11
1.5 Resolver conflictos interculturales	13
Unidad 2: Evaluación del aprendizaje previo y habilidades de estudiantes de orígenes multiculturales	16
2.1 Juego de cartas sobre el Valor	17
2.2 Modelo de Aprendizaje Intercultural	17
2.3 Actuación de identidades	18
2.4 Sociograma	19
2.5 Herramienta de posicionamiento para ayudar a los nacionales de terceros países a entrar en el mercado laboral	20
2.6 Diferencias de saludo	21
Unidad 3: Apoyo a estudiantes de orígenes multiculturales (facilitación)	23
3.1 Niños que enseñan a adultos	24
3.2 Juegos con números	25
3.3 Internacionalismos	26
3.4 Acuerdo de aprendizaje	27
3.5 Aprendizaje de idiomas en tándem	28
Unidad 4: Aplicación de métodos y técnicas de formación innovadores vinculados a la diversidad y el multiculturalismo	29
4.1 Combinación de la práctica por pares basada en vídeo y el aprendizaje multicultural	30
4.2 Seis Sombreros.....	31
4.3 Métodos innovadores para la práctica de la empatía	34

4.4 Promover el pensamiento crítico y creativo mediante el uso del arte	36
4.5 Uso de Open Recursos Educativos relacionados con la enseñanza de idiomas en entornos multiculturales	38
Unidad 5: Seguimiento y evaluación relacionados con la diversidad y el multiculturalismo	42
5.1 Una herramienta cuantitativa para evaluar la eficacia de una sesión de formación	43
5.2 Una herramienta para evaluar la preparación para la formación	43
5.3 Una herramienta para informar de los hallazgos	45
5.4 Una herramienta cualitativa para monitorear la comprensión de los estudiantes	46
5.5 Redacción de variables de evaluación válidas y fiables.....	48
Unidad 6: Competencias digitales relacionadas con la diversidad y el multiculturalismo	50
6.1 Creación de información con Twitter.....	51
6.2 Gamificación para aprender con QuizUp	51
6.3 Recurso en línea de evaluación innovadora: ¡Kahoot!	52
6.4 Hacer una experiencia de aprendizaje sincrónico usando ZOOM	53
6.5 Storytelling digital utilizando Animaker para la diversidad y el multiculturalismo	54
Unidad 7: Competencias transversales vinculadas a la diversidad y al multiculturalismo	56
7.1 Pensamiento creativo	57
7.2 Aclaración de valores	57
7.3 La importancia de la valentía	58
7.4 Técnica de estudio.....	58
7.5 Estratega de resolución de conflictos.....	59

Introducción

El Kit de Herramientas DIVINT ha sido diseñado en marco del proyecto DIVINT con el objetivo de apoyar a formadores y formadores en la enseñanza de idiomas que trabajan en ambientes interculturales en entornos formales, no-formales e informales.

El proyecto DIVINT (DIVERsity, INtegration, Training [2018-1-SE01-KA204-039022]) tiene como objetivo capacitar a los formadores nacionales de idiomas para hacer frente a la diversidad e impulsar la educación intercultural y multicultural en Europa a través de la educación en idiomas. La intención es proporcionar a los grupos vulnerables de jóvenes recién llegados (refugiados, solicitantes de asilo y migrantes) acceso a formación en idiomas desde un punto de vista intercultural para que puedan dominar las lenguas de los países de acogida, junto con las competencias sociales, cívicas e interculturales.

Este Kit de herramientas ha sido diseñado para facilitar el trabajo de los profesionales que trabajan con estudiantes adultos, formadores de idiomas, formadores, formadores adultos, trabajadores sociales y facilitadores, que busquen nuevas ideas sobre cómo trabajar con estudiantes de ambientes multiculturales facilitando y apoyando su aprendizaje.

El Kit de Herramientas consiste en un conjunto de actividades prácticas, herramientas, métodos y técnicas basadas en el Currículo de DIVINT, que abarca siete áreas diferentes de la educación intercultural:

Unidad 1: Organización, gestión y autodesarrollo: Formación estudiantes de orígenes multiculturales

Unidad 2: Evaluación del aprendizaje previo y habilidades de estudiantes de orígenes multiculturales

Unidad 3: Apoyo a estudiantes de orígenes multiculturales (facilitación)

Unidad 4: Aplicación de métodos y técnicas de formación innovadores vinculados a la diversidad y al multiculturalismo

Unidad 5: Seguimiento y evaluación relacionados con la diversidad y el multiculturalismo

Unidad 6: Competencias digitales relacionadas con la diversidad y el multiculturalismo

Unidad 7: Competencias transversales vinculadas a la diversidad y al multiculturalismo

El Kit de herramientas está estructurado para ofrecer la conexión lógica con el Manual de DIVINT, que explica cómo los recursos de este kit se pueden utilizar eficazmente para ofrecer un programa coherente. El Manual de DIVINT complementa este kit proporcionando información detallada sobre los conceptos básicos, definiciones y enfoques metodológicos necesarios para manejar la diversidad de manera positiva y desde una perspectiva de diálogo y entendimiento en entornos formales, no formales e informales.

Las descripciones de las herramientas y actividades incluyen información sobre sus objetivos, preparación y recursos necesarios, recomendaciones sobre el tamaño y el tiempo del grupo, instrucciones sobre cómo llevar a cabo las actividades, y también ideas para la reflexión, discusión y variaciones. Hay que tener en cuenta que el tiempo dado para cada tarea es aproximado y depende del número de personas en el grupo y la organización del proceso por parte del formador. También es importante destacar que la mayoría de las actividades prácticas ayudan a desarrollar competencias en más de un área, por lo que es posible que se encuentre lo que se busca en lugares inesperados.

Se recomienda tratar este kit como un conjunto de ideas a explorar: hay mucho espacio para la adaptación y la experimentación.

UNIDAD 1 ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y AUTODESARROLLO: FORMACIÓN DE ESTUDIANTES DE ORÍGENES MULTICULTURALES

Objetivos:

- Diseñar programas de formación de lenguas no maternas en contextos multiculturales
- Gestionar la diversidad multicultural del idioma no nativo: programas de formación según las necesidades de los alumnos
- Reconocer la diversidad como una oportunidad de aprendizaje para formadores y alumnos

Autoevaluación de la competencia intercultural

Resumen: Esta herramienta es un cuestionario con diez declaraciones sobre situaciones interculturales para ayudar a los estudiantes a evaluar y reflexionar sobre su competencia intercultural sobre la base de escenarios proporcionados, y sobre el concepto de comunicación intercultural.

Objetivos:

- Definir la competencia intercultural
- Evaluar la competencia intercultural a partir de un análisis específico de escenarios interculturales
- Reflexionar sobre las actitudes personales con respecto a los escenarios interculturales comparándolos con las actitudes de los compañeros de formación con respecto a los mismos escenarios
- Reflexionar sobre cómo mejorar la propia competencia intercultural

Tamaño del grupo: Hasta 16 personas

Tiempo requerido: 2 horas de contacto + 2 horas de autoaprendizaje

Recursos: pizarra, pizarra digital o rotafolio; bolígrafo para el tablero o el gráfico; cuestionario para entregar (Anexo); bolígrafos o lápices. Autoaprendizaje: información adicional sobre la competencia intercultural (véase el enlace de la Comisión Europea a continuación) y preguntas adicionales para la reflexión sobre la competencia intercultural (véase el enlace a continuación)

Proceso:

1. Pregunte a los alumnos, en general, qué entienden por "competencia intercultural" y escriba sus ideas en la pizarra. Con las diferentes entradas, cree una definición.
2. Entregue un cuestionario por alumno.
3. Pida a los alumnos que lean el cuestionario y escriban sus respuestas para cada pregunta. Siempre que sea posible, deben proporcionar un ejemplo relacionado con su experiencia con respecto a cada escenario en los espacios en blanco proporcionados.
4. A medida que terminan, ponga a los alumnos en parejas para discutir las similitudes y diferencias en sus respuestas y las posibles razones detrás de esas similitudes y diferencias.
5. Una vez que todos hayan terminado las tareas, lea cada escenario en voz alta y pida a algunas personas que compartan sus respuestas con el grupo. Analicen los diferentes puntos de vista presentados: qué puede influir en ellos, si se pueden mejorar y, si es así, cómo. Puede adoptar las siguientes preguntas:
 - ¿Alguna vez te has enfrentado a este escenario? En caso afirmativo, ¿cómo te sentiste al respecto? Si no, ¿cuál crees que sería tu reacción?
 - ¿Qué factores crees que han influido en tu reacción en este escenario?
 - ¿Cuál crees que podría ser tu mejor reacción en situaciones reales y futuras como este escenario?
6. Revise la definición inicial de competencia intercultural y pregunte a los alumnos si harían algún cambio en ella ahora que han aprendido más al respecto.

Variaciones: Los escenarios del cuestionario se pueden adaptar según las características de los alumnos. Para más escenarios, siga el enlace a continuación.

Referencias:

<https://ec.europa.eu/migrant-integration/index.cfm?action=media.download&uuid=2A9DBC62-915D-2DF1-BB29CABD750B1B42>

https://www.gcu.ac.uk/media/gcalwebv2/theuniversity/centresprojects/globalperspectives/Reflecting_on_intercultural_competence.pdf

Autoevaluación de la competencia intercultural

Hoy en día es común que experimentemos diversas situaciones que podemos considerar como "interculturales". Por ejemplo, cuando tenemos contacto con personas de otras culturas, ya sea en el país en el que vivimos o en el extranjero, durante el trabajo o durante actividades de ocio. A continuación, proporcionamos algunas declaraciones que ilustran diferentes escenarios interculturales. Marque las declaraciones que considera válidas y que mejor describan sus experiencias. Si las declaraciones están relacionadas con situaciones que aún no ha experimentado, intente imaginar una situación similar y marque aquellas situaciones que mejor se correspondan con su posible comportamiento y reacción. Debe escribir su propio comportamiento y experiencias pasadas en la columna "Ejemplo". El cuestionario está destinado a proporcionar retroalimentación sobre sus fortalezas y debilidades en esta área de competencia intercultural.

Situación	Ejemplo
1. En los restaurantes, a menudo como platos con ingredientes desconocidos.	
2. A menudo busco contacto con otras personas para aprender tanto como sea posible sobre su cultura.	
3. Me resulta difícil adaptarme a personas de diversos orígenes.	
4. Cuando otras personas se comportan de una manera que no entiendo, les pregunto por qué.	
5. En las conversaciones con hablantes de otros idiomas, evito palabras poco claras o ambiguas.	
6. Cuando observo a personas de otros países, a menudo supongo cómo se sienten.	
7. Siempre sigo las reglas de mi propia cultura si no estoy seguro de cómo comportarme adecuadamente al tratar con personas de otras culturas.	

8. Cuando colegas de otras culturas llegan tarde a trabajar y/o se toman descansos más largos, adopto sus hábitos de trabajo.	
9. Si me he comportado inapropiadamente con un colega de otra cultura, pienso en cómo compensarlo sin hacerle más daño.	
10. Cuando hay colegas en mi área de trabajo que son miembros de una minoría étnica, trato de implicarlos en el grupo mayoritario.	

Las competencias del formador intercultural

Resumen: El formador intercultural es una persona que debe coincidir con características específicas en cuanto a educación, habilidades interpersonales y deontología, entre otros. Durante esta actividad, los alumnos investigarán y enumerarán las características que estos formadores deben tener, y describirán las principales tareas que lleva a cabo un formador intercultural antes, durante y después de la formación.

Objetivos:

- Investigar las características y tareas de un formador intercultural
- Enumerar las características y tareas de un formador intercultural
- Justificar las decisiones personales con respecto a las características y las tareas de un formador intercultural

Tamaño del grupo: 8 – 16 personas

Tiempo requerido: 2 horas de contacto + 3 horas de autoaprendizaje

Recursos: pizarra, pizarra digital o rotafolio; lápiz para el tablero o el gráfico; Folleto "El formador Intercultural" (Anexo); bolígrafos/lápices; y portátiles conectados a Internet

Proceso:

1. La actividad comienza con una sesión de lluvia de ideas en torno a la pregunta "¿Qué características debe tener un formador intercultural?" Asegúrese de enfatizar:
 - Que los comentarios sean breves;
 - que sólo una persona debe hablar a la vez;
 - los estudiantes deben abstenerse de analizar las ideas de otra persona;
 - se deben compartir y poner en la pizarra las ideas de todos.

Escriba las ideas proporcionadas por los alumnos en una pizarra o en un rotafolio.

2. Después, el grupo debe dividirse en parejas y cada pareja debe investigar usando los ordenadores posibles respuestas a las preguntas de la lluvia de ideas. Puede sugerir el uso de los vínculos proporcionados en los recursos o pueden utilizar otros vínculos de fuentes fiables.
3. Entregue la plantilla adjunta "El formador Intercultural " y pida a los alumnos que la lean.
4. Pida a cada pareja que llegue a un acuerdo sobre las principales características que consideren necesarias para un formador intercultural. Para ayudar a cada pareja,

pueden seguir los criterios sugeridos en la sección "Perfil" del volante. Después, deben escribir las características que eligieron en el área indicada del volante.

5. Pida a los alumnos que hagan una lluvia de ideas sobre la pregunta "*¿Qué tareas debe realizar un formador antes, durante y/o después de una sesión de formación con un grupo culturalmente diverso?*" Pida a los alumnos que repitan la búsqueda en línea con respecto a este tema y que escriban sus conclusiones en la sección "Tareas" de la tabla del anexo.
6. Cuando todas las parejas hayan terminado la actividad, pida a cada pareja que elija a un portavoz para compartir sus conclusiones con el grupo.
7. Por último, se realiza un debate grupal sobre las diferentes ideas que surgieron de la lluvia de ideas y la búsqueda online. Para ello, se pueden hacer las siguientes preguntas:
 - ¿Hubo diferencias significativas entre los resultados de la lluvia de ideas y la investigación? En caso afirmativo, ¿por qué?
 - ¿Las tareas del formador intercultural son más sencillas o más complejas de lo que pensabas al comienzo de la actividad?
 - ¿Serías un formador intercultural adecuado? ¿por qué?
8. En conclusión, el formador debe reforzar la importancia de estar bien preparado para impartir formación a grupos culturalmente diversos, así como enfatizar la importancia de desarrollar estrategias que puedan mejorar las relaciones entre todas las personas de estos grupos.

Variaciones: Dependiendo de los países o regiones donde se implementa esta actividad, las características y las tareas del formador intercultural pueden ser diferentes. Guía a tus alumnos a pensar en características y tareas que coincidan con el perfil de las diferentes culturas que prevalecen en sus organizaciones/regiones/países.

Referencias:

http://www.mediation-time.eu/images/TIME_O3_intercultural_mediator_profile.pdf

http://www.cnse.es/inmigracion/index.php?option=com_content&view=category&id=185&Itemid=575&lang=en

<https://www.forbes.com/sites/robertbtucker/2017/11/16/seven-brainstorming-techniques-for-your-next-ideation-session/>



El Formador Intercultural

PERFIL (formación educativa; habilidades interpersonales; competencias interculturales; habilidades lingüísticas; campos del conocimiento; ética; habilidades digitales)
<ul style="list-style-type: none">••••
Tareas
<ul style="list-style-type: none">•••

Aspectos a tener en cuenta a la hora de diseñar un lenguaje multicultural en un programa de formación

Resumen: Para formadores y formadores con estudiantes de diferentes orígenes culturales, implicarse con ellos va más allá de saber de dónde provienen. Los formadores y formadores deben entender a sus estudiantes de una manera más holística, incorporando sus tradiciones culturales en las lecciones y actividades, para que los estudiantes se sientan comprendidos, cómodos y seguros en el aprendizaje. Esta herramienta está diseñada para apoyar a los formadores y formadores en la construcción de entornos de aprendizaje multiculturales inclusivos mediante la integración de los diferentes orígenes culturales de sus alumnos en las capacitaciones.

Objetivos:

- Reflexionar sobre los factores culturales que pueden influir en los estudiantes y el aprendizaje
- Identificar formas de introducir factores culturales en el lenguaje del plan de formación

Tamaño del grupo: Hasta 24 personas

Tiempo requerido: 2 horas de contacto + 3 horas de autoaprendizaje

Recursos: Cartas para repartir

Proceso:

1. Introducir a los estudiantes en el concepto de "Cultura". Es un término amplio, pero para nuestros fines multiculturales se puede definir como "*Las ideas, costumbres y comportamiento social de una persona o sociedad en particular*(www.lexico.com)". Agregue que los migrantes de diversas nacionalidades, etnias y razas aportan tradiciones culturales a sus interacciones, incluso en la escuela, y que los formadores deben reconocer y compartir estas perspectivas diferentes.
2. Diga a los alumnos que organicen grupos de hasta cuatro personas. A continuación, entregue a cada grupo una de las seis tarjetas del Anexo 1, que indican algunos factores culturales de fuera del aula que pueden afectar el aprendizaje.
3. Cada grupo debe discutir las posibles cuestiones relacionadas con el factor cultural, presentadas en la tarjeta, que pueden añadir valor al aprendizaje. Luego deben enumerar esas cuestiones en una hoja de papel. Si tienen dificultades para encontrar problemas, puede darles los ejemplos de cada factor que figuran en el Anexo 2.
4. Después, el formador distribuye una nueva tarjeta a cada grupo con un factor cultural diferente. Los estudiantes deben repetir el proceso de discutir las cuestiones de ese factor cultural y anotarlas en una hoja de papel. De esta manera, siempre habrá al menos dos perspectivas sobre el mismo factor cultural.
5. Cuando los grupos terminen esta tarea, deben elegir a un portavoz para compartir sus hallazgos sobre uno de los temas. A continuación, el grupo que recibió el mismo tema debe compartir sus hallazgos. Haga esto para todos los temas distribuidos.
6. Después de la presentación de dos hallazgos diferentes sobre cada factor, puede hacer algunas preguntas a los alumnos y reflexionar con ellos sobre algunos aspectos. Puede hacer las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo crees que puedes integrar este tema en tu plan de formación?
 - ¿Qué estrategias cree que puede utilizar con los alumnos para superar los problemas enumerados?
7. Terminar esta actividad mediante la sensibilización de que la educación multicultural no es una tarea u objetivo por lograr. Es un enfoque de la educación que tiene como objetivo incluir a todos los estudiantes, promover el aprendizaje de otras culturas y enseñar habilidades sociales en un entorno multicultural. Promueve la lluvia de ideas, historias y experiencias que enriquecen la experiencia educativa de maneras imposibles en las clases monoculturales.

Variaciones: Puedes distribuir más de dos tarjetas con factores culturales a cada grupo, dependiendo de tus objetivos específicos y del tiempo que tengas disponible. Si lo encuentras pertinente, añade factores adicionales a las tarjetas que reflejen la realidad de tus alumnos—no dudes en crear tarjetas con tus propios factores.

Referencias:

<https://www.accreditedschoolsonline.org/education-teaching-degree/multicultural-students/>

<https://rm.coe.int/16802fc1c3>

<https://www.coe.int/en/web/language-support-for-adult-refugees/list-of-all-tools>

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806ae621> (opcional)

Anexo 1

Alimentos y dieta	Situación socioeconómica
Idioma	Estructura y valores familiares
Religión	origen étnico

Anexo 2

Alimentos y dieta <ul style="list-style-type: none">• Las personas desnutridas luchan por mantenerse enfocadas y retener información, por lo que es más probable que se queden atrás. Con frecuencia, los migrantes recién llegados tienen un estatus económico que no les permite comer alimentos saludables.• Las personas de diferentes culturas tienen diferentes hábitos de cocina y alimentación.	Situación socioeconómica <ul style="list-style-type: none">• Los migrantes pueden faltar a la formación porque a menudo tienen trabajos adicionales para obtener más ingresos.• Es posible que los jóvenes no puedan pagar los útiles escolares adecuados, lo que les hace tener problemas con algunas actividades porque no tienen las herramientas adecuadas.
Idioma <ul style="list-style-type: none">• Si los miembros de una familia migrante no hablan el idioma del país de acogida en casa, será más difícil desarrollar la formación con fluidez.• Los migrantes cuya lengua materna tiene una raíz diferente a la del país de acogida pueden tener dificultades adicionales para aprender la lengua extranjera.	Estructura y valores familiares <ul style="list-style-type: none">• Los estudiantes pueden provenir de diferentes tipos de hogares. Por ejemplo, en algunas culturas, las familias viven en hogares multigeneracionales.• Los valores pueden influir en la forma en que los alumnos se ven a sí mismos, interactúan con los demás y sus actitudes hacia la escuela.
Religión <ul style="list-style-type: none">• Las personas pueden adherirse a deberes o reglas específicas establecidas por su religión que pueden causar problemas para equilibrar las prioridades.• La gente puede faltar a clases debido a rituales religiosos.	Origen étnico <ul style="list-style-type: none">• Diferentes etnias tienen ideas específicas sobre la educación y pueden argumentar que algunos miembros deben abstenerse de asistir a clases.• Algunas etnias pueden chocar con ideas occidentales de comportamiento en el aula o técnicas de aprendizaje.

Metodologías en contextos multiculturales: Storytelling

La narración de historias es la actividad social y cultural de compartir [historias](#). Cada cultura tiene sus propias historias que se comparten como medio de [entretenimiento](#), educación, preservación cultural o inculcación de valores [morales](#). En esta sección, le proporcionaremos dos herramientas de narración a través de las cuales los alumnos pueden compartir historias individuales con sus compañeros. Ambos son un medio de evaluar las necesidades de los alumnos con respecto a las habilidades de comunicación oral y de promover un entorno de aprendizaje de apoyo.

Actividad A: La historia de mi nombre

Resumen: Un nombre puede revelar mucho acerca de las referencias culturales y el contexto de una persona. Este ejercicio se puede utilizar como rompehielos; es una manera interesante para que las personas se presenten a los demás en grupos culturalmente diversos, ya que compartirán el significado de sus nombres, que están comúnmente relacionados con aspectos culturales. Este ejercicio puede ayudar a construir el intercambio intercultural, la comprensión y el respeto.

Objetivos:

- Explora el significado de los nombres
- Facilitar la comunicación entre individuos en un grupo culturalmente diverso

Tamaño del grupo: 8 – 16 personas

Tiempo requerido: 1 hora de contacto + 2 horas de autoaprendizaje

Recursos: NA

Proceso:

1. Pida a los participantes que se sienten en un círculo.
2. Cada participante debe dirigirse a la pareja a su derecha y explicar el significado y el origen de su nombre. Puede sugerir los siguientes temas para el desarrollo:
 - Quién les puso su nombre
 - Por qué razón
 - Cuál es el origen (etimología) de su nombre
 - Historias sobre su nombre
 - ¿te gusta tu nombre?, y por qué sí o por qué no
3. Si el número de participantes es impar, puede hacer que un grupo de tres alumnos o el facilitador pueda formar un par con uno de los participantes.
4. El socio que escuchó la explicación lo repite con sus propias palabras para que su colega pueda confirmar la comprensión.
5. Los participantes ahora deben intercambiar roles, y el participante que primero explicó su nombre ahora escuchará la explicación del nombre de su colega. Repita el paso cuatro.
6. Por último, pida a cada persona que presente a su compañero al grupo más grande explicando la historia de su nombre.

La mayoría de las personas revelan una sorprendente cantidad de información interesante sobre de dónde provienen sus nombres y lo que significan. Cuanto mayor sea la diversidad cultural en el grupo, mejor tiende a funcionar este ejercicio.

Variaciones: Si algún participante experimenta inquietud acerca de sus nombres, esté abierto a que compartan la historia de los nombres o apellidos de otros con los que se sientan más cómodos. Si lo considera pertinente, la actividad se puede extender a revelar el fondo detrás de otros nombres, como apodosos o el nombre de sus parejas o hijos.

Referencias:

<https://sites.lsa.umich.edu/inclusive-teaching/2017/08/23/name-story/>

<https://www.mynamemyidentity.org/resources/Getting-to-Know-Our-Names-Week.pdf>

Actividad B: Compartir historias sobre la competencia intercultural

Resumen: La mediación intercultural tiene como objetivo ayudar a las personas de diferentes orígenes culturales a entender mejor la mentalidad de los demás para comunicarse de una forma más eficaz. Este tipo de mediación se basa en la "competencia intercultural". Dentro de esta actividad, los alumnos van a utilizar el método inductivo para definir qué es la "competencia intercultural" viendo un vídeo y utilizando la metodología de narración para compartir situaciones reales en las que han utilizado esta competencia (o podrían haberla utilizado).

Objetivos:

- Definir el concepto de competencia intercultural
- Utilizar la narración para ilustrar el uso de la competencia intercultural

Tamaño del grupo: 8 – 16 personas

Tiempo requerido: 1 hora de contacto + 2 horas de autoaprendizaje

Recursos: Pizarra, pizarra digital o rotafolio; bolígrafo para la pizarra o el gráfico; marcador para la pizarra o gráfico; portátil conectado a Internet; hojas de papel; y bolígrafos o lápices.

Proceso:

1. Muestra al grupo el [vídeo https://www.youtube.com/watch?v=PSt_op3fQck](https://www.youtube.com/watch?v=PSt_op3fQck) (subtítulo automático al castellano disponible: configuración – traducción automática - español).
2. Al final de la visualización, pida al grupo cinco palabras o expresiones principales mencionadas en el vídeo que crean que están relacionadas con la competencia intercultural. Si es necesario, vuelva a mostrar el vídeo para que todos puedan seleccionar cinco palabras o expresiones.
3. Enumere las cinco palabras o expresiones más seleccionadas entre el grupo (en la pizarra o en la tabla) y pregunte a las personas acerca de las razones detrás de sus elecciones.
4. En el grupo, cree y escriba (en la pizarra o en el gráfico) una definición de "competencia intercultural".
5. Ahora que todo el mundo es consciente del significado de la "competencia intercultural", introducirá la metodología de narración para que las personas puedan identificar si alguna vez han utilizado esta competencia:

- Pida que se tomen unos minutos para pensar o escribir el esquema de una situación que experimentaron al interactuar con personas de un origen cultural diferente.
- Luego, pídeles que se pongan de pie y se emparejen con alguien de otra parte de la habitación.
- Cada persona en la pareja debe escuchar la historia de su pareja y luego narrar su propia.
- Después, deben encontrar nuevos compañeros y repetir el procedimiento.
- Cada persona debe compartir su historia con al menos tres parejas, forman pequeños grupos (de tres o cuatro personas) y piden a cada grupo que encuentre elementos comunes en las historias que han escuchado. Por ejemplo, ¿dónde se llevan a cabo las situaciones, cuáles fueron las diferencias culturales entre las personas implicadas y lo que lo hizo una experiencia positiva (o negativa).

Al final, recuerde a los participantes que el objetivo de esta actividad es aumentar la conciencia de la importancia de entender la diversidad de las culturas de los demás tratando de ponerse en el lugar de los demás, adoptando su perspectiva cultural. Sólo así podemos dar un paso adelante en el establecimiento de mejores relaciones interculturales.

Variaciones: Si conoces o encuentras más videos que puedan ser adecuados para el objetivo de esta actividad, no dudes en usarlos con tus alumnos.

Referencias:

https://www.youtube.com/watch?v=PSt_op3fQck

<https://adirajan.wordpress.com/2014/10/24/10-interactive-storytelling-activities/>

Resolver conflictos interculturales

Visión general: La formación puede ser una experiencia satisfactoria si los formadores entienden la dinámica de grupo y cómo pueden interferir con el aprendizaje. Siguiendo las recomendaciones del proyecto DIVINT, se reduce la probabilidad de tener conflictos en un grupo de formación, ya que sugerimos técnicas de formación que hacen que el aprendizaje sea atractivo. No obstante, pueden surgir tensiones entre los alumnos, especialmente en grupos con alumnos que tienen diferentes valores y comportamientos, y se puede crear un entorno de aprendizaje desfavorable. Durante esta actividad, daremos orientación sobre cómo gestionar grupos multiculturales, cómo evitar conflictos durante una sesión de formación y cómo resolver conflictos, si estos surgen.

Objetivos:

- Explicar las estrategias para evitar conflictos en un grupo culturalmente diverso
- Aplicar una técnica de resolución de conflictos

Tamaño del grupo: Hasta 16 personas

Tiempo requerido: 2 horas de contacto + 3 horas de autoaprendizaje

Recursos: pizarra, pizarra digital o rotafolio; lápiz o marcador para la pizarra o gráfico; portátil (opcional); tarjetas flash (opcional); papel y bolígrafos o lápices.

Proceso:

1. Comience la actividad preguntando a los alumnos si alguna vez han presenciado un conflicto en una clase, ya sea entre alumnos o formadores. Explore las situaciones haciendo preguntas:
 - ¿Por qué ocurrió la situación?
 - ¿Quiénes eran los implicados?
 - ¿Se resolvió la situación? En caso afirmativo, ¿cómo? Si no, ¿por qué no?
2. Si nadie ha presenciado un conflicto en un aula, explore las posibles razones por las que se producen conflictos en las aulas y las formas de resolverlos.
3. A continuación, proporcione las siguientes técnicas a los alumnos sobre cómo evitar conflictos en el aula. Puede presentarlos por vía oral, utilizando tarjetas de memoria, o utilizando un ordenador portátil y un proyector para mostrarlos. Para cada técnica que presente, pregunte a los alumnos lo siguiente:
 - ¿Puedes dar un ejemplo práctico de cómo puede aplicar esta técnica?
 - ¿Crees que sería eficaz esta medida? ¿Por qué?

Técnicas

Planificar tu formación. Una fuente de problemas puede ser que los estudiantes tengan demasiado tiempo libre. Planifica pequeñas tareas que puedas darles, individualmente o en grupo, en caso de que terminen una tarea mucho antes de lo esperado.

Establecer reglas. Anime a todos a discutir y establecer reglas. Esto evitará la falta de respeto de los alumnos por los demás.

Considerar realizar ejercicios para romper el hielo. Cuanto más se conozcan las personas entre sí, ya estemos hablando de un formador o de un alumno, mejor podrán lidiar lógicamente con diferentes tipos de personalidad.

Escuchar. Escuche atentamente y mire a los alumnos con los que está hablando para evitar malentendidos.

Utilizar la educación entre pares. Cuando enseñamos algo, sentimos la aprobación de nuestros compañeros. De a todos la oportunidad de mostrar lo que pueden enseñar a los demás.

Utilizar el refuerzo positivo. Es útil utilizar el refuerzo positivo para alentar y enganchar.

Reflexionar sobre la formación. Reflexione sobre las oportunidades que brinda la formación y pida a los alumnos que hagan lo mismo.

Actuar inmediatamente. Las interrupciones leves pueden resultar ser un problema, si no se detienen a tiempo.

4. Después de presentar las técnicas, debe indicar que, incluso al seguir estos métodos, todavía pueden surgir conflictos. Por lo tanto, vamos a sugerir una estrategia de tres pasos para resolver conflictos. Una vez más, lo podemos presentar por vía oral o visual.

ESTRATEGIA PARA RESOLVER CONFLICTOS

Dar a los alumnos la oportunidad de refrescarse y reflexionar sobre sus sentimientos. Si las disputas ocurren en medio de la formación, puede separar a los involucrados y proporcionar espacios tranquilos para que se calmen y se centren en las preguntas de reflexión para prepararse para una discusión posterior (vea el enlace "hubspot" a continuación – en inglés). También pueden expresarse escribiendo.

Cuando lo considere apropiado, **reúna a los alumnos y pídale que compartan sus perspectivas sobre la situación**, utilizando las declaraciones "Me siento ... " para discutir sus sentimientos y actitudes, sin buscar una parte culpable. También deben pensar y compartir cómo piensan que sus acciones afectaron a los demás en la clase y en las maneras en las que podrían actuar de manera diferente en el futuro.

Una vez que los alumnos hayan compartido sus perspectivas, es el momento de **negociar una solución**. Puede proporcionarles opciones, o puede preguntar cómo resolverían su conflicto y elegir entre sus propias resoluciones propuestas. La solución debe garantizar que ambos alumnos logren sus objetivos. Deben declarar que están de acuerdo con la resolución y, finalmente, estrecharse la mano o saludarse con el codo para reconocer que el conflicto ha terminado. También pueden agradecerse mutuamente haber resuelto el problema y disculparse.

5. Ahora que los alumnos son conscientes de esta estrategia, divídalos en equipos pequeños (tres o cuatro personas) separados entre sí en la clase, y pídale que preparen un juego de rol:
 - Pida a cada equipo que elija dos (o tres) personas que desempeñarán un conflicto en un salón de clases y un mediador (formador).
 - Los participantes que toman los roles conflictivos en cada grupo deben decidir el tema sobre el que discutirán y comenzar a "representar" el conflicto.
 - El mediador debe observar el conflicto e interrumpir cuando lo considere necesario, con el fin de resolverlo utilizando la metodología proporcionada.
 - Los equipos deben resolver sus conflictos hasta un máximo de diez minutos.
6. Para el debate resumen, reúna a todos los grupos y pida a cada grupo que comparta su experiencia, explicando cómo aplicaron la estrategia aprendida, si tuvo éxito y por qué.
7. No olvide subrayar que los formadores deben revisar con los alumnos unos días después del conflicto para asegurarse de que cualquier tensión entre ellos se haya disipado.
8. Terminar esta actividad indicando que el objetivo de crear un proceso claro de resolución de conflictos no es sólo poner fin a las disputas, sino capacitar a los alumnos para que aprendan de sus errores, resuelvan sus propios problemas y contribuyan positivamente en clase.

Variaciones: Otra sugerencia para terminar con posibles fuentes de conflicto en un grupo (como el estrés) es la meditación. Pueden elegir el mejor momento para incorporarlo a la formación, el comienzo de la sesión o tras una pausa son buenas opciones, para mejorar el bienestar de los alumnos (ver el enlace Mediación en las Escuelas a continuación).

Referencias:

<https://www.learnersedge.com/blog/resolving-conflict-in-the-classroom>

<https://cdn2.hubspot.net/hubfs/345105/Blog-Additional-Content/2018%20Blog%20Additional%20Content/Conflict%20Resolution.pdf?hsCtaTracking=5c61763e-41f0-44d7-8871-5a23d65535e0%7C084a5ef6-9b3f-4fe5-8f58-81593eb0adca>

<http://www.meditationinschools.org/wp-content/uploads/2013/06/Five-minute-to-a-calmer-classroom.pdf>

<https://www.trainingsolutions.com/pdf/conflictlg.pdf>

EVALUACIÓN DE LA UNIDAD 2 DEL APRENDIZAJE PREVIÓ Y HABILIDADES DE ESTUDIANTES DE ORÍGENES MULTICULTURALES

Objetivos:

- Explorar estrategias y herramientas de evaluación
- Promover diferentes tipos de evaluación según necesidades específicas (análisis de necesidades)
- Diseñar e implementar las herramientas de evaluación más adecuadas para evaluar el aprendizaje previo y las habilidades
- Identificar y utilizar las herramientas de evaluación de forma crítica
- Proporcionar comentarios útiles y dirigir al alumno al programa de formación más adecuado

Juego de cartas de valor

Visión general: El juego de cartas de valor es un juego para entender las preferencias de opiniones o valores específicos de las personas y dentro de las comunidades.

Objetivos: Visualizar nuestras normas y valores personales a la vez que proporcionamos espacio para concienciarnos y desarrollar nuestras capacidades.

Grupo: Mínimo de 5, máximo de 25

Tiempo requerido: 60 – 120 minutos

Recursos: Tarjetas de moderación, papel y marcadores

Proceso:

Es hora de buscar. Deben prepararse las cartas con antelación, con cada uno con un valor (una creencia profundamente arraigada sobre lo que es bueno y lo que es malo). También debe contener valores y características que no puedan vincularse necesariamente con una comunidad concreta, pero puedan ser consideradas como más individuales, por ejemplo, aspiraciones profesionales. Después de explicar el ejercicio a los participantes, reparta al azar ocho cartas a cada persona. Pida a los participantes que "actualicen" su conjunto de cartas cambiándolas con otros. Este cambio de cartas refleja sus preferencias de valores y características. Al final, todos deberían terminar con al menos dos cartas.

Tiempo para el intercambio. En el siguiente paso, pida a los participantes que comparen su conjunto de cartas con otros, y que se reúnan en grupos que posean conjuntos de tarjetas de valor similares. Deberían discutir lo que tienen en común. Si lo desea, también podría pedirles que se centren en de dónde provienen estos valores y por qué contienen valores similares. Luego, pídeles que trabajen en parejas y encuentren a una persona que tenga valores que sean muy diferentes a los suyos. Deben tratar de formular valores en los que ambos puedan estar de acuerdo, basándose en lo que tienen en sus tarjetas. Aunque los participantes podrían verse tentados a alcanzar compromisos con declaraciones abstractas o muy amplias y casi sin sentido, hay que motivarlos a ser concretos.

Es hora de debatir. Termine el ejercicio cuando la mayoría de las parejas hayan llegado a dos o tres declaraciones de compromiso. Con todo el grupo, realizar una reunión de evaluación. En el debate con el grupo, toda la clase podría hacerse las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se sintieron los participantes con respecto al ejercicio?
- ¿Fue fácil operar con valores?
- ¿Qué lo hizo fácil/difícil?
- ¿Han descubierto algo sobre sus propios valores y de dónde vienen?
- ¿Cuáles son algunos valores comunes en los que todo el mundo puede estar de acuerdo?

Variaciones: Haga sus propias preguntas.

Referencias:

https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-112/t%20kit%20intercultural%20learning.pdf

Modelo de Aprendizaje Intercultural

Visión general: El modelo de aprendizaje intercultural es una herramienta para identificar y comprender mejor los desafíos al encontrarse con nuevas culturas.

Objetivos: El objetivo del modelo es identificar los retos fundamentales que surgen al encontrarse con nuevas culturas, cuestiones de diversidad y aprendizaje intercultural y entornos de trabajo. La simplicidad de la herramienta fomenta muchos niveles de diálogo, reflejando las diversidades culturales.

Grupo: Mínimo de 5, máximo de 15

Tiempo requerido: 60 minutos

Recursos: Bolígrafos y papel

Proceso: El modelo incluye siete etapas primarias que una persona experimenta continuamente, tanto intra como interpersonalmente, cuando está profundamente implicada con otra cultura. En cada etapa, se experimentan diferentes tipos de problemas que deben ser resueltos. Cada etapa se basa en las anteriores. Si las etapas anteriores se dominan bien, es más fácil resolver problemas en las etapas posteriores. Con cada finalización de un ciclo intercultural, se fortalece la capacidad del individuo para adoptar las diferencias culturales.

Para cada etapa del modelo, hay comportamientos asociados para dominar cada técnica, y otros, que son indicadores de que una etapa aún no se domina.

Las etapas del Modelo de Aprendizaje Intercultural son las siguientes:

- Anticiparse a la similitud
- Choque
- Considerar las posibilidades
- Estar abiertos a la cultura
- Perseguir el aprendizaje
- Trascender los límites
- Apreciar la diversidad

Referencias:

https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-233/ToT_ICL_Manual.pdf

Distintas identidades

Visión general: Una identidad es una herramienta de juego de roles para reflexionar sobre las cuestiones de multiculturalidad.

Objetivos: Guiar a los estudiantes hacia el autodescubrimiento y la reflexión sobre las características y circunstancias de la interculturalidad

Tiempo requerido: 90 minutos

Recursos: Pizarra, marcadores, escritura material y red de autoevaluación

Proceso:

1. Haga una breve explicación teórica a la clase sobre prejuicios, estereotipos e identidades controvertidas, incluyendo algunos ejemplos.
2. Pida a los alumnos que se dividan en grupos de tres. A continuación, se les dan instrucciones de juego de roles en las que se les pide que escriban un escenario en el que un alumno diga lo esencial de otro.
3. Los estudiantes actúan en la clase. Para involucrar a la clase durante estas jugadas de rol, los estudiantes de la audiencia pueden anotar cualquier fenómeno lingüístico y de discurso utilizado por los jugadores del rol.
4. Aliente a la clase a analizar los juegos de rol sobre la base de las observaciones de sus compañeros y de los conceptos teóricos proporcionados anteriormente. Ofrezca ejemplos y explicaciones adicionales, si lo considera necesario.
5. Pida a los alumnos que autoevalúen sus resultados utilizando la tabla de autoevaluación.

Tabla de autoevaluación				
<i>Evalúa lo que has aprendido a lo largo de esta herramienta. ¿Qué crees que has aprendido a hacer? Marca las casillas y proporciona ejemplos siempre que sea posible.</i>				
Puedo interactuar con la gente...	Puedo hacerlo sin esfuerzo	Puedo hacerlo a veces	Puedo hacerlo a veces, pero con mucho esfuerzo	Este es un objetivo que me gustaría alcanzar
... teniendo en cuenta que mi identidad y, en general, la identidad de las personas es variada, plural y compleja.				
... teniendo en cuenta que la identidad se construye y negocia, y que yo y otros tenemos múltiples identidades en evolución dependiendo de los interlocutores y contextos.				

<p>... evitando ciertas formas de estereotipos y discriminación (sobre la base de la nacionalidad, etnia, color de piel, género, religión, orientación sexual, etc.).</p>				
---	--	--	--	--

Sociograma

Visión general: Un sociograma es un juego para reflexionar sobre el hecho de que tenemos diferentes perspectivas y formas de ver el mundo.

Objetivos:

- Para reflexionar sobre el significado de las palabras que usamos a diario
- Para darse cuenta de que palabras similares no siempre se usan o se comprenden de la misma manera por personas dentro de una cultura, o entre lenguas y culturas

Grupo: Pequeños grupos de 5 – 6 personas

Tiempo requerido: 20 minutos

Recursos: Papel y rotuladores para cada grupo. Escriba palabras en las que desea que los participantes trabajen (palabras que se utilizan en todos los idiomas, como democracia, liderazgo, tolerancia, integración, escuela, educación, etc.)

Proceso:

1. Diga a los participantes que desea que piensen en el significado de las palabras comunes que usan y en lo que asocian con esas palabras.
2. Divida a los participantes en pequeños grupos de cinco a seis personas. Proporcione a cada grupo una palabra y pídales que creen un sociograma con todos los significados y asociaciones que hacen con esa palabra.
3. Después de diez minutos, pida a cada grupo que presente a los demás su resultado.
4. Para el debate final, puede utilizar las siguientes preguntas:
 - ¿Con qué facilidad encontraste asociaciones para las palabras?
 - ¿Le sorprendieron algunas asociaciones hechas por otras personas?
 - ¿De qué te diste cuenta?
 - ¿Qué podemos decir sobre el lenguaje y la comunicación intercultural?
 - ¿Qué puedes aprender de este ejercicio?

Variaciones: También podría pedir a los participantes que seleccionen las palabras con las que desean trabajar. En el caso de un grupo pluricultural, puedes hacer que las personas con la misma lengua materna trabajen juntas, y luego comparar entre grupos, o mezclar grupos de inmediato y dejar que debatan las diferentes asociaciones. Uno de los aspectos a destacar en el debate final es que el lenguaje como tal es el resultado de una convención

social, y para entenderse, las personas necesitan demostrar paciencia y apertura hacia las diferentes perspectivas sobre la misma palabra o concepto.

Referencias:

"Inventario [de Métodos para el Aprendizaje Intercultural](#)", Euro-Instituto, NovaTris (2005) – en francés

Herramienta de posicionamiento para ayudar a los nacionales de terceros países a entrar en el mercado laboral

Resumen: El perfil de competencias es una herramienta concreta que permitirá a los nacionales de terceros países presentar sus habilidades, cualificaciones y experiencias.

Objetivos: Esta herramienta ayuda a documentar o evidenciar las habilidades, cualificaciones y experiencias de los migrantes de una manera que sea bien entendida por los empleadores, los proveedores de educación y formación y las organizaciones que trabajan con los migrantes en toda la Unión Europea.

Grupo: tarea individual.

Tiempo requerido: 60 minutos

Recursos: Ordenadores

Proceso: "[Herramienta de perfil de competencias de la UE para migrantes](#)" se compone de una serie de preguntas divididas en cuatro secciones:

1. Información personal del migrante/refugiado en cuestión
2. Expectativas como el aprendizaje de idiomas, cursos de integración, ...etc. para encontrar un trabajo o autoempleo
3. Identificación de habilidades: lenguaje, habilidades profesionales, digitales y blandas
4. Evaluación general y próximos pasos recomendados (asesorados y completados por la institución educativa o la agencia de empleo en cuestión)

Referencias:

[Herramienta de perfil de competencias de la UE para migrantes](#)

Diferencias de saludo

Visión general: Esta actividad pretende facilitar la exploración de problemas de pertenencia e identidad.

Objetivos: Explorar cómo las personas negocian las diferencias culturales y cómo se sienten cuando se les pide que cambien las normas

Grupo: 8 – 5 personas

Tiempo requerido: 45 minutos

Proceso:

1. Diferencias de saludo
 - Entregue a cada participante una de las nacionalidades que se enumeran a continuación y dígasles cómo la gente de ese país se saluda.

- Diga a los participantes que se muevan por la sala, que se reúnan con otras personas. Se saludan tanto en su propio estilo como en el de la otra persona.
- Sin usar palabras, los participantes comunican a la otra persona una cosa que les gusta hacer. El otro muestra que han entendido repitiendo lo mismo. Luego se despiden según sus costumbres y saludan a más personas.
- Reúne al grupo. Pida a cada participante que invente su propio saludo. Pida a los participantes que se muevan por la reunión de la sala usando su propio saludo.

Francés: Un beso en ambas mejillas

Bélgica: 3 besos en mejillas alternativas

Irlanda/Gran Bretaña: Agitar las manos

Hombres brasileños: Agitar la mano derecha, mientras que se palmea en el hombro

Ruso: Abrazo caluroso

Japonés: Colocar las manos a los lados e inclinarse hacia delante

Himalaya: Sacar la lengua

Tanzania: Agitar las manos tres veces

2. Preguntas finales

- ¿Fue fácil saludar a su pareja?
- ¿Te sentiste cómodo dando y recibiendo el saludo? Si no, ¿por qué?

3. Vamos un poco más lejos

- Entregue fotografías que muestren diferentes formas de saludo y pregunte a los participantes si los tipos de saludos son comunes en el país anfitrión o en su país de origen.
- Descubra las normas culturales a través del diálogo intercultural (descubra, entienda el sistema del otro y negocie).
- Intentar llegar a compromisos sin herir o insultar a la gente, o sentirse incómodo.

Variaciones: Frente al grupo, el formador imita cada saludo con un alumno. Luego, le pregunta al alumno cómo se utiliza para saludarse según diferentes contextos.

Referencias:

<https://discr.be/wp-content/uploads/02-SalutationsDuMonde.pdf> (en francés)

<https://travesiasdigital.com/cultura/diferentes-formas-de-saludarse-en-el-mundo>

UNIDAD 3 APOYO A ESTUDIANTES DE ANTECEDENTES MULTICULTURALES (FACILITACIÓN)

Objetivos:

- Apoyar a formadores y formadores en la adquisición de habilidades de facilitación en entornos de aprendizaje multiculturales

Niños enseñando a adultos

Visión general: Uno de los objetivos más importantes de aprender una lengua extranjera es dominar el idioma como medio de comunicación. La comunicación entre los compañeros de clase en el aula se puede organizar a través de diálogos. Aunque la comunicación pueda tener lugar con errores morfológicos, léxicos y sintácticos, estos errores a menudo no pueden ser corregidos sólo por el profesor, especialmente cuando los estudiantes están trabajando simultáneamente. Una manera de aumentar el uso activo del idioma por parte de los alumnos es organizar una lección conjunta con hablantes—nativos: alumnos de primaria.

Los niños de hoy en día tienen un gran déficit en la comunicación con adultos en igualdad de condiciones. La capacidad de comunicarse con los adultos en igualdad de condiciones es una gran motivación para que los niños participen en este tipo de actividades. Por lo general, los niños no tienen una barrera psicológica tan grande para el contacto como los adultos. Si hay dificultades en la comunicación, los niños están dispuestos a improvisar para llegar a un entendimiento; no se molestan y son persistentes.

Es importante destacar que el habla de los niños normalmente no es tan compleja como la de los adultos: los niños usan frases que son de estructura simple con expresiones muy usadas por todos. Los niños se apoyan fácilmente en temas simples y cotidianos que pueden no ser de interés para un hablante nativo adulto. Lo principal es que los niños no conocen otros idiomas a un nivel tal que traduzcan la comunicación a un idioma intermedio. Los estudiantes adultos permanecen en una situación psicológica cómoda y la inmediatez de los niños crea un ambiente emocional positivo.

En una atmósfera así, la comunicación fluye de forma más fácil y con más confianza, y la barrera del idioma se supera mejor. Esta forma de trabajo es adecuada para estudiantes adultos que ya han dominado un idioma en un Nivel A2.

Objetivos: Crear una situación psicológicamente cómoda y emocionalmente rica para fomentar la comunicación y la expresión oral

Tamaño del grupo: 8 – 10

Recursos: Papel y lápiz

Proceso:

1. Mantenga la proporción de participantes alrededor de un niño por cada dos o tres adultos. El número máximo de adultos debe ser de ocho a diez personas.
2. Es aconsejable invitar a los alumnos de nueve a doce años.
3. El tiempo óptimo de la sesión es una hora y media sin descanso.
4. La lección conjunta debe celebrarse durante el horario fuera de la escuela para los niños, y con el consentimiento del niño y sus padres.
5. Hay que organizar la sesión como un juego creando una competencia sana entre equipos. Los niños se activan en las competiciones y pueden motivar incluso a los adultos más inactivos.
6. Proporcione mini recompensas por ganar y participar.
7. Lleve a cabo una breve conversación preliminar con los niños sobre cómo señalar correctamente el error de un adulto cuando habla.

Al planear una sesión, es necesario considerar los objetivos educativos y de desarrollo para cada grupo o participante.

Niños como entrevistadores

Conocerse: Una entrevista

Los estudiantes adultos se asignan aleatoriamente a grupos. Un niño se une a cada grupo. Dentro de cuatro a cinco minutos, los niños y adultos se hacen preguntas sobre diferentes temas: sobre la familia, sobre las mascotas, sobre la escuela, sobre pasatiempos, etc.

Cada participante intenta memorizar la información recibida. Tras cada conversación, el niño va a otro grupo y la entrevista se repite. Después de que todas las entrevistas se hayan realizado, los estudiantes recuerdan la información recibida sobre los niños, y viceversa. La información correcta se confirma con caras sonrientes. El participante con más caras sonrientes gana.

Niños como consultores

Yo digo, tú dibujas

Seleccione un objeto para describirlo. El formador lee la descripción, los alumnos adultos dibujan y los niños explican palabras desconocidas de la manera que elijan. El formador tiene una imagen terminada, que se muestra al final de la actividad. Los propios equipos determinan al ganador. Asegúrese de averiguar qué palabras eran nuevas, y quién ha memorizado estas palabras.

Referencias:

Jelena Naumova para el proyecto DIVINT

Juegos con números

Resumen: El aprendizaje de los números es obligatorio para la educación de idiomas en su etapa inicial. Esto requiere múltiples sesiones que pueden organizarse en una variedad de formas que integran a los estudiantes en la cultura, la vida y la economía del país anfitrión: precios de los bienes esenciales, fechas significativas del calendario, números de teléfono...etc. Dicha formación apoyará a los estudiantes en necesidades tales como establecer el presupuesto familiar o las fechas que son significativas para la comunidad local.

Objetivos:

- Consolidar y repetir la numeración cuantitativa y secuencial
- Apoyar a los estudiantes en su orientación primaria en la economía, la vida y la cultura del país a través de los números y sus valores en la cultura dada

Tamaño del grupo: Varía

El juego de subastas

Recursos: Un conjunto de imágenes

Proceso: El formador muestra una tarjeta con una imagen de un producto: la parte posterior de la tarjeta muestra el precio real del producto en la tienda. A los estudiantes se les pregunta cuánto cuesta el artículo, y a medida que los estudiantes estiman el precio, el

formador responde "demasiado" o "demasiado poco" para ayudar a los estudiantes a determinar el rango de precios. Eventualmente, la tarjeta se da al alumno que dice el precio escrito en la parte posterior.

Variaciones:

- Se puede determinar al ganador del juego cuya "cesta de comestibles" tenga el mayor número de productos.
- Se puede preseleccionar un conjunto de productos, tal vez ingredientes de un plato popular (tradicional) en el país. Al final del juego, se muestra la receta y el producto terminado en la imagen (o cocínelo con los alumnos, si es posible).
- En lugar de productos comestibles, la subasta puede "vender" prendas de vestir que están de moda ahora o estén muy extendidas en la comunidad local durante una cierta temporada.

Números importantes

Recursos: Bolígrafos y papel

Proceso: El formador escribe un número de teléfono válido de una organización del sector de servicios (número de taxi de la ciudad, número de servicio de rescate, una pizzería popular o número de servicio social importante, etc.). El formador muestra cómo es común leer los números de teléfono en la cultura dada. Luego, el formador dice números importantes en voz alta, y los alumnos los escriben en papel. Los números escritos se verifican más tarde, junto con los alumnos.

Juego de fechas de calendario significativo

Recursos: Fragmentos de vídeo sobre la celebración de las fiestas estatales y nacionales

Proceso: El formador muestra fragmentos de un video con la celebración de los días festivos estatales (nacionales). Los estudiantes adivinan la fecha de estas vacaciones (el juego es similar a la "Subasta"), repitiendo la gramática de los números ordinales. Después de adivinar la fecha, el formador escribe el nombre de la fiesta y puede seguir mostrando un pequeño fragmento del video (elegir los rituales de celebración más vívidos). Los alumnos marcan fechas significativas en sus calendarios y firman sus nombres.

Referencias:

Jelena Naumova para el proyecto DIVINT

Internacionalismos

Resumen: En la etapa inicial del aprendizaje de idiomas para adultos, especialmente cuando se estudia el alfabeto y las reglas de lectura, es más eficiente comenzar a conocer el idioma a través de palabras internacionales. En todos los idiomas, siempre hay un grupo considerable de palabras tomadas de otros idiomas. La conciencia de que el idioma que está aprendiendo tiene palabras utilizadas en la lengua materna (o en una lengua extranjera ya aprendida) con el mismo significado léxico y pronunciación similar crea una especie de apoyo para el alumno, y, en algunos casos, la posibilidad de realizar una comunicación primaria muy simple. Los internacionalismos también pueden servir como puentes entre culturas, porque el lenguaje es uno de los componentes de la cultura.

Objetivos:

- Consolidar el alfabeto y las reglas de lectura de los internacionalismos con su posterior activación para la comunicación primaria en el idioma que se está estudiando
- Apoyar a los estudiantes en la comprensión de una cierta similitud de lenguas y culturas a través del descubrimiento de palabras comunes

Tamaño del grupo: Varía

Recursos: Papel

Proceso:

- Encuentra pares de palabras
- Lee palabras y encuentra análogos en tu idioma

Referencias:

Jelena Naumova para el proyecto DIVINT

Acuerdo de aprendizaje

Resumen: Un acuerdo de aprendizaje es una tarea de comunicación específica que el alumno implementa en un entorno de lenguaje natural.

Objetivos: Practicar la comunicación con hablantes nativos en un entorno natural, facilitando la integración

Tamaño del grupo: Principalmente trabajo individual, pero podría implementarse en un grupo pequeño.

Recursos: Tiempo suficiente para la preparación y ejecución de la tarea, que puede variar de acuerdo con el dominio del idioma del alumno y las necesidades de aprendizaje

Proceso: La inscripción al acuerdo tiene lugar antes de la formación o en la etapa inicial de la formación. Esto ayuda al alumno a centrarse en el objetivo de aprendizaje y permite al formador ajustar la sesión a las necesidades del alumno.

Se pregunta al alumno: ¿Con quién, dónde y en qué tema quieres estar listo para hablar en una situación real en el idioma que estás estudiando? Piensa en lo que es importante para ti. Como formador, te ayudaré a prepararte y apoyarte en esta tarea. El alumno establece una meta específica y alcanzable basada en sus necesidades y experiencia de aprendizaje. Si es necesario, el formador ayuda al alumno a establecer y formular el objetivo del acuerdo de aprendizaje.

Ejemplos de acuerdos:

El alumno estaría listo y preparado para:

- tener una conversación o discusión con el maestro de su hijo en la escuela;
- ir de compras a un mercado local;
- ir a una entrevista de trabajo.

La complejidad del aprendizaje depende del dominio del idioma del alumno y las necesidades. Los acuerdos de aprendizaje deben construirse en torno a una situación de comunicación, en la que el alumno supere la barrera del idioma y aplique las habilidades adquiridas. No sustituya el aspecto de comunicación de los acuerdos de aprendizaje por obras escritas, ni siquiera creativas.

El formador debe planificar temas gramaticales, vocabulario y diálogos que deben ser aprendidos y practicados por el alumno con el fin de implementar la tarea. El formador también debe preparar pautas para el trabajo individual. En el caso de la enseñanza individual, esta herramienta representa plenamente un enfoque centrado en la persona.

Crear un acuerdo de aprendizaje también es posible cuando se enseña un grupo. Se requerirá una mayor parte del aprendizaje individual del alumno, y la facilitación cuidadosa y reflexiva de las clases del formador. Es importante calcular bien el tiempo, porque el formador debe estar presente en la finalización de cada contrato, y si es necesario, apoyar al estudiante durante la comunicación.

Recomendamos hacer los acuerdos de aprendizaje una vez para la realización de un curso de idiomas corto o después del final de un módulo de una formación más larga.

Referencias:

Aleksey Razin.

Jelena Naumova para el proyecto DIVINT

Tándem aprendizaje de idiomas

Resumen: El aprendizaje en tándem se basa en los principios del aprendizaje autorregulado en parejas. Ambas partes en tándem se benefician por igual de su trabajo conjunto, aportando habilidades que el otro desea adquirir y utilizando esas habilidades para ayudar a su pareja a aprender.

Objetivos:

- Mejorar el conocimiento de una lengua extranjera (particularmente la expresión oral)
- Desarrollar habilidades interculturales
- Facilitar la integración

Tamaño del grupo: 2 participantes

Recursos: Libros; cuadernos; papelería; software de videoconferencia; y portátiles, etc., dependiendo de los métodos de aprendizaje que los socios en tándem elijan.

Proceso: El aprendizaje de idiomas en tándem se basa en la comunicación entre dos personas. Los socios tándem son expertos en sus respectivos idiomas y culturas. Ambos socios son responsables de su propio aprendizaje, es decir, ambos deciden sobre los objetivos y métodos para su parte del intercambio. Es importante que discutan sus metas y necesidades entre sí, y luego se den la hora de lograrlos en su parte del tiempo en tándem.

Aquí están algunos tipos para el intercambio de idioma en tándem:

- Una vez se elijan los compañeros de tándem, deben decidir juntos los temas a tratar, así como dónde, cómo (cara a cara o en línea) y con qué frecuencia se reunirán.
- Cada reunión tiene que decidirse juntos y por lo general dura una o dos horas. Lo importante es hablar la mitad del tiempo en un idioma y la otra mitad en el otro idioma. Por ejemplo, puede empezar a hablar en un idioma y continuar con el otro, o ambos pueden hablar en el idioma extranjero opuesto.
- Uno de los aspectos más importantes para que el aprendizaje en tándem tenga éxito es que los socios se reúnan tan a menudo como sea posible. Al comienzo de su trabajo juntos, deben reunirse varias veces por semana durante al menos una hora. Aumentar la frecuencia de aprendizaje les ayuda a familiarizarse con el idioma extranjero más rápidamente.

- Cada pareja puedes elegir leer en voz alta, debatir temas particulares que les interesen, corregir errores, sugerir mejoras, practicar conversaciones o emprender cualquier otra actividad.
- Para que las sesiones en tándem sean interesantes para ambas partes, se deben tratar temas que sean de igual interés. En otras palabras, es importante que los socios en tándem encuentren intereses comunes. Si bien los objetivos pueden variar, el aprendizaje del lenguaje en tándem en sí debe ser ante todo una experiencia agradable.

Referencias:

https://www.sinoele.org/images/Revista/10/Monograficos/EPES_2013/escribano_martinez_209-216.pdf

Jelena Naumova para el proyecto DIVINT

UNIDAD 4 APLICANDO MÉTODOS Y TÉCNICAS DE FORMACIÓN INNOVADORAS VINCULADAS A LA DIVERSIDAD Y LA MULTICULTURALIDAD

Objetivos:

- Promover la creatividad y el pensamiento lateral
- Utilizar el arte y la narración para llegar a soluciones creativas
- Seleccionar y aplicar herramientas para un aprendizaje eficaz y entretenido (incluyendo herramientas tecnológicas, plataformas de aprendizaje, aprendizaje colaborativo, WebQuests y redes sociales)
- Promover el pensamiento crítico

Combinación de vídeos y aprendizaje multicultural

Resumen: Este método se basará en la combinación de vídeos y aprendizaje multicultural y mostrará cómo formadores de diferentes orígenes abordan ciertas situaciones.

Este es un método donde los formadores identifican, documentan, reflexionan y comparten buenas prácticas docentes con otros formadores. Este proceso tiene como objetivo fortalecer la conciencia de los formadores sobre sus propios métodos de enseñanza y generar inspiración dentro de una comunidad de aprendizaje profesional.

Este método se transfiere a los alumnos que harán vídeos cortos en grupo, y después de ver cada vídeo producido, se generará un debate dirigido por los formadores sobre las diferencias.

Competencias:

Después de completar esta tarea, se promueven las siguientes competencias:

- Habilidades de presentación
- Habilidades de pensamiento crítico
- Habilidades de trabajo colaborativo
- Habilidades del lenguaje
- Habilidades de creación de vídeo

Objetivos: Los estudiantes, procedentes de diferentes orígenes y necesidades, trabajan juntos para encontrar la manera más adecuada de superar diferencias y malentendidos. Puede ser un desafío, pero al alcanzar un objetivo común, desarrollarán habilidades de lenguaje y comunicación, así como otras habilidades personales.

Tamaño del grupo: Un grupo de 10 – 25 estudiantes

Tiempo requerido: 3 sesiones consecutivas de 2 horas cada una

Recursos: Teléfonos inteligentes; folletos previamente preparados y un PowerPoint sobre el método de práctica entre pares que proponemos.

Proceso:

1. Presentar al grupo el método de práctica entre pares, que generalmente se utiliza por los formadores para actualizar conjuntamente sus competencias. Este método puede motivar aún más a los alumnos, sabiendo que van a usar un método que se ha pensado previamente para los formadores.

EL esquema para ello se puede encontrar en esta herramienta como Anexo 3:

https://drive.google.com/drive/folders/1Fcge6jx0SsaVAgZeKjB2rdaKuFN1_vt5?usp=sharing

2. En la segunda sesión, divida el grupo en equipos de dos a tres personas. Sobre la base de lo que se ha discutido en la sesión anterior, deje que los grupos decidan la categoría (lectura, escritura, escucha, habla, vocabulario, gramática) en la que trabajarán.

(Se está formando el ESQUEMA [Anexo 3] de cada grupo. En la tercera sesión se hacen, presentan y analizan los vídeos.)

3. En la tercera sesión se realizan vídeos. Después de eso, todo el grupo observa el trabajo del otro juntos. A continuación, se analizan los vídeos.
4. Se recopilan comentarios de los alumnos, reflexionando sobre las siguientes preguntas:
 - ¿Encontraste la actividad atractiva?
 - ¿Tuviste algún conflicto en el proceso de trabajo?
 - ¿Los conflictos se han superado fácilmente?

Variaciones: El método se puede utilizar haciendo vídeos individuales y analizándolo desde un punto de vista cultural. Las preguntas de reflexión en este caso podrían iniciarse con las siguientes preguntas:

- ¿Qué se ha hecho de manera diferente en los videos?
- ¿Qué similitudes se pueden identificar en los videos producidos por los alumnos provenientes del mismo contexto?

Referencias:

Proyecto V-PAL: <https://v-pal.eu/>

Seis sombreros pensantes

Visión general: Seis sombreros pensantes es una buena técnica para observar los efectos de una decisión desde varios puntos de vista diferentes. Esto obliga a las personas a moverse fuera de su estilo de pensamiento habitual, y les ayuda a obtener una visión más completa de una situación.

Competencias:

- El pensamiento creativo, es decir, la capacidad de abordar un problema o problemas desde diferentes puntos de vista, lo que conduce a una comprensión más profunda y completa de la situación, al mismo tiempo que ayuda a identificar formas alternativas de afrontarlo
- Concienciar sobre el proceso y las necesidades de aprendizaje, identificando las oportunidades disponibles y superando obstáculos para aprender con éxito
- Afianzar la motivación y la confianza de los alumnos para perseguir y tener éxito en el aprendizaje a lo largo de la vida

Objetivos: La técnica de los sombreros de pensamiento tiene como objetivo ayudar a los estudiantes a:

- Ver los problemas, decisiones y oportunidades de una forma sistemática;
- Usar el pensamiento paralelo en grupo o en equipo para generar ideas y soluciones más adecuadas;
- Hacer reuniones mucho más cortas y productivas;
- Reducir conflictos entre los miembros del equipo o los participantes de la reunión;
- Estimular la innovación mediante la generación de más y mejores ideas;
- Crear reuniones dinámicas y orientadas a resultados que hacen que la gente quiera participar;
- Ir más allá de lo obvio para descubrir soluciones alternativas eficaces;
- Identificar oportunidades donde otros ven sólo problemas;
- Pensar clara y objetivamente;

- Ver los problemas desde ángulos nuevos e inusuales;
- Hacer evaluaciones exhaustivas;
- Ver todos los lados de una situación;
- Mantener el ego bajo control;
- Obtener resultados significativos y significativos.

Grupo: Este método es mejor usarlo con un grupo de 6 alumnos o más, o un número de alumnos divisible por 6 para habilitar el trabajo en 6 grupos/equipos.

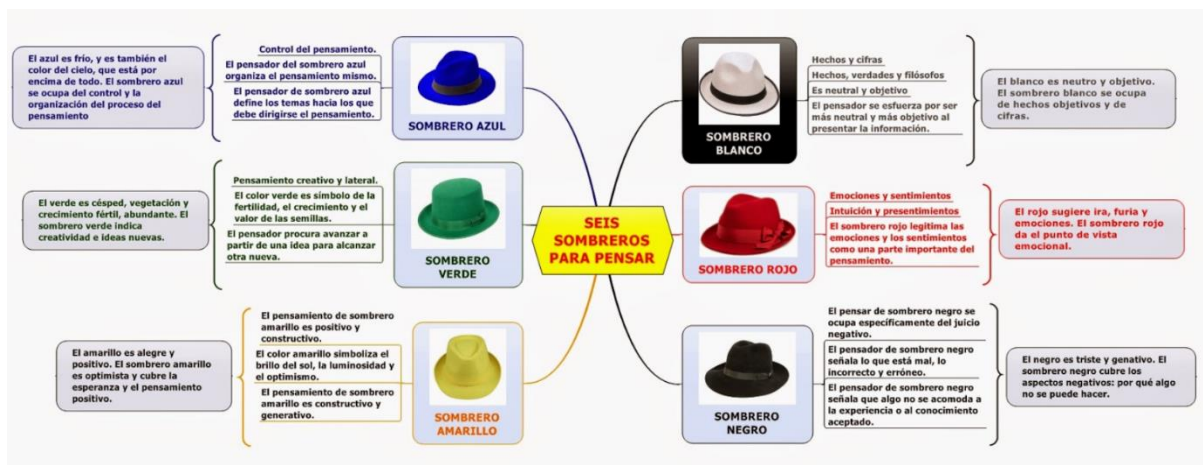
Tiempo requerido: 1 – 2 horas

Recursos: Seis sombreros en diferentes colores (ya sea dibujos o sombreros reales) y pizarra o rotafolio.

Proceso: El formador presenta el método a los estudiantes y explica la idea básica de los 6 Sombreros de Pensamiento. Formadores y alumnos por igual pueden aprender a separar el pensamiento en seis funciones y roles claros. Cada papel de pensamiento se identifica con un sombrero de pensamiento de color simbólico. Al usar mentalmente y cambiar los "sombreros," los miembros del equipo pueden enfocar o redirigir fácilmente los pensamientos, la conversación o la reunión.

El ejercicio se puede implementar de dos maneras diferentes:

1. Los participantes se dividen en seis grupos y cada grupo tiene que debatir durante un tiempo el tema desde el punto de vista de su sombrero (por ejemplo, blanco: los estudiantes debaten sólo los hechos que conocen sobre el tema; verde: tratan de encontrar formas innovadoras de abordar el tema, etc.). Una vez completado este paso, cada grupo presenta los puntos principales de su debate. El formador toma notas en un rotafolio (un mapa mental puede ser una manera adecuada de presentar los resultados de la discusión) y resume los hallazgos.
2. El debate se realiza con todo el grupo y la cuestión se aborda paso a paso desde la perspectiva de cada color. En este caso es mejor comenzar con el sombrero blanco, ya que esto permite que toda la información de base se presente y documente. Una vez que el problema o tema este completamente definido, entonces el sombrero rojo se utiliza para preguntar a los participantes cómo se sienten acerca del problema o situación. Se documentan los sentimientos de los participantes. La tendencia general de algunos participantes, en esta etapa, es presentar los aspectos negativos del problema o situación; sin embargo, en este proceso es mejor alentar el uso del sombrero amarillo para capturar los aspectos positivos del problema o situación de todos los participantes. A veces, podemos identificar los elementos positivos de un problema o problemas. A este paso le sigue el sombrero negro, cuando todo el mundo considera los aspectos negativos del problema o situación. Al sombrero negro le sigue el sombrero verde, donde se anima a todos a utilizar el pensamiento creativo para superar los problemas negativos, pero también a desarrollar nuevas alternativas para resolver el problema o la situación. Podemos usar el sombrero rojo de nuevo para medir los sentimientos de los participantes después de considerar el problema o problemas. Generalmente, la mayoría de los participantes que antes estaban preocupados por el problema o la situación ahora se sienten más positivos después de haber pasado por el proceso de usar los diferentes sombreros. Por último, siempre es apropiado utilizar el sombrero azul, ya que esto permite a los participantes desarrollar conclusiones o evaluar y resumir las soluciones para avanzar en el tema o problema. El sombrero azul también proporciona "control de procesos" para garantizar que los participantes utilicen la técnica o enfoque correcto.



- El Sombrero Blanco requiere información conocida o necesaria. "Los hechos, sólo los hechos. "
- El Sombrero Amarillo simboliza brillo y optimismo. Bajo este sombrero exploras lo positivo y lo constructivo.
- El Sombrero Negro es el juicio negativo, el abogado del diablo, por qué algo puede no funcionar. Su función es detectar las dificultades y peligros, dónde las cosas podrían salir mal. Este es el más potente y útil de todos los sombreros, pero puede ser un problema si se utiliza en exceso.
- El Sombrero Rojo significa sentimientos, corazonadas e intuición. Al usar este sombrero, puedes expresar emociones y sentimientos y compartir miedos, gustos, aversiones, amores y odios.
- El Sombrero Verde se centra en la creatividad, las posibilidades, alternativas y nuevas ideas. Es una oportunidad para expresar conceptos y nuevas percepciones.
- El Sombrero Azul se utiliza para manejar el proceso de pensamiento. Es el mecanismo de control que garantiza que se cumplan las directrices de los 6 sombreros de pensamiento.

Variaciones:

- Una variación es que un grupo actúe como un sombrero. Esta variación es apropiada si los alumnos tienen dificultades de aprendizaje y están sobrecargados al actuar como un sombrero por sí mismos.
- Los Seis Sombreros pensantes también se pueden utilizar para evaluar una sesión de aprendizaje o un tema.
- Hay varios métodos cuando se trata de distinguir y diferenciar. El de los 6 sombreros de pensamiento se destaca porque su forma altamente visual ofrece un método realmente impresionante y muy agradable para afrontar los problema y su resolución o el pensamiento lateral en general, que puede ser beneficioso en un grupo multiétnico de estudiantes. Una vez aprendidos, los símbolos funcionan bien con los estudiantes y les ayudan a considerar diferentes aspectos de un problema con claridad, sin mezclar pensamientos e ideas. También da a todos la oportunidad de hacer una lluvia de ideas y equilibrar los debates, produciendo un flujo de ideas constructivas. Otra ventaja es que aunque puede parecer lento, en realidad puede ahorrar mucho tiempo una vez que las reglas se conocen bien por todos los

estudiantes. Este método fue diseñado para gerentes de empresa, pero también ofrece una gran cantidad de beneficios en la formación.

Referencias:

En inglés:

http://www.debonogroup.com/six_thinking_hats.php

http://www.mindtools.com/pages/article/newTED_07.htm

<http://www.youtube.com/watch?v=cjVxSk1MqO4>

http://www.youtube.com/watch?v=Rwu1YIveU_4

En castellano:

<https://sites.google.com/a/lasallehn.net/eticalasallista/clases-b-learning-ii/testlos6sombrosdelpensamiento>

<https://www.youtube.com/watch?v=Mq7mYdrUOqs>

<https://www.youtube.com/watch?v=ld90MLsUaeg>

Métodos de formación innovadores para practicar la empatía s

Visión general: La empatía, que es la capacidad de comprender y compartir los sentimientos de alguien, a menudo se confunde con la simpatía, que sentir afecto. La empatía es una de las competencias clave necesarias en un ambiente multicultural. Por lo tanto, esta sesión de formación está diseñada para ayudar a aprovechar esos sentimientos de empatía en un esfuerzo por ayudar a mejorar las habilidades de comunicación y establecer una buena relación.

Breve introducción de lo que es la empatía y una visión más profunda de los tres tipos que existen.

Los psicólogos distinguen 3 tipos de empatía: *cognitiva*, *emocional* y *compasiva*.

- La empatía cognitiva, se refiere a ponerse en el lugar de los demás. Sin embargo, no incluye la sensación de lo que otras personas están sintiendo. Se trata más de comprender su posición cognitiva. La empatía cognitiva expande nuestra imaginación social más allá de nuestra propia experiencia directa. Es lo que nos da la voluntad y las herramientas para ser agentes de cambio.
- La empatía emocional, por otro lado, es sentir las emociones de los demás. Compartir su angustia, ansiedad o alegría.
- La sensación compartida puede desencadenar una necesidad de tomar medidas y aquí es donde la empatía compasiva entra. Se siente el impulso de ayudar a los necesitados sin esperar nada a cambio.

La empatía en acción es fundamental en nuestra capacidad para resolver conflictos y tomar decisiones sin precedentes e impulsar cambios positivos.

La actividad que vamos a presentar a continuación se titula *Adquiriendo perspectiva* y se trata de ponerse en la situación de otra persona y empatizar con esa persona, con sus problemas y experiencias.

Aplicado a la enseñanza de idiomas, el ejercicio propuesto puede construirse sobre ciertas construcciones gramaticales. El idioma se convierte en una forma de mostrar a los participantes qué es la empatía y por qué es importante.

Competencias:

El uso del método tiene como objetivo mejorar:

- La comprensión de la empatía es y por qué es importante
- Competencias de toma de perspectiva
- Comunicación
- Habilidades necesarias para el trabajo en equipo
- Las habilidades lingüísticas elegidas

Objetivos:

- Obtener una comprensión más profunda de lo que es la empatía y por qué es importante
- Practicar algunas cualidades relacionadas con la empatía, como las habilidades para tomar perspectiva (empatía cognitiva) y comunicar la empatía.

Tamaño del grupo: Esta actividad es más efectiva con 10 – 25 participantes, divididos en grupos más pequeños.

Tiempo requerido: 40 – 50 minutos, incluyendo lo siguiente:

Para esta actividad el tiempo necesario es de 40 a 50 minutos, estructurados de la siguiente manera:

- Rompehielos “Haciendo conexiones” (5 min) - se puede encontrar como Anexo 2 de la presente herramienta.
- Introducción al objetivo y la justificación de los materiales y contenidos de formación (10 min.)
- Ejercicio 1 - Toma de perspectiva (20 min.)
- Discusión sobre el ejercicio (5 min.)
- Primer Plano (5 min)

Recursos:

- Ordenador con proyector; conexión a internet;
- *Power point* sobre las preguntas que se van a plantear;
- Folletos: se pueden encontrar como un nexo de la presente herramienta;
- Papel y bolígrafo;
- Rotafolio o pizarra con bolígrafos para tomar notas de resumen.

Proceso:

Adquiriendo perspectiva:

- Introduzca a su lección con un rompehielos (ANEXO 2) que también se basa en hacer conexiones, descubrir algún aspecto común entre sí.
- Dé una breve introducción a lo que es la empatía invitando a los participantes a ver el video sobre la empatía de Brené Brown: [https://www.youtube.com / watch? V = 1Evwgu369Jw](https://www.youtube.com/watch?v=1Evwgu369Jw) .
- Explicar los objetivos de este ejercicio, es decir, ponerse en la posición de otro individuo y sentir empatía por ese individuo y el problema que está experimentando. Este ejercicio crea un lugar seguro para sentir empatía con los demás y sentir que los demás se identifican con su problema.
- Divida a los participantes en grupos de tres o cuatro. Haga que se sienten en círculo.
- Asegúrese de que cada alumno tenga papel para escribir.
- Pida a cada miembro del grupo que escriba un problema, asunto, conflicto con el que esté lidiando actualmente en sus vidas.

- Pídeles que coloquen los papeles en el centro en el medio del grupo y luego haga que cada miembro escoja al azar un papel.
- Por turnos, cada miembro del grupo tiene que leer el contenido de cada tarjeta como si el problema fuera suyo.
- Después de leer cada tarjeta, todos los miembros del grupo deben dar consejos y comentarios, incluido el miembro cuyo problema se estaba presentando, a la persona que habla.
- La persona que habla debe actuar como si este fuera su problema durante todo el tiempo que recibe un consejo. Es importante que se perciba que durante la totalidad de este ejercicio es “su problema”. En ningún momento los miembros del grupo deben revelarse como “dueños” de un problema que fue leído por otra persona, ya que se frustraría el propósito de este ejercicio.

Complete este ejercicio discutiendo con el grupo lo siguiente:

- *¿Cómo te sentiste al asumir el problema de otra persona como propio?*
- *¿Cómo te sentiste al escuchar a otra persona hablar de tu problema?*
- *¿Cómo te sentiste al dar consejos sobre tu propio problema?*

Variaciones: El ejercicio se puede hacer sin dividir el grupo en equipos más pequeños, pero se tardará mucho más tiempo.

Referencias:

Proyecto Know-Hubs, escrito por Zsofia Pal y Andrea Hitter-Kovacs. El título de la sesión: Empatía.

<https://www.open.edu/openlearn/ocw/mod/oucontent/view.php?id=74279§ion=3.1>

<https://www.psychologytoday.com>

<https://warwick.ac.uk/study/cll/courses/professionaldevelopment/wmcett/resources/practitionerarea/mentoring/skills/empathy/>

<http://cultureofempathy.com/References/Experts/Others/Files/Marieke-Kingma-Empathy-Training-Manual.pdf>

<http://nrchealth.com/wp-content/uploads/2017/11/Q4-Empathetic-Communication-Training-Toolkit.pdf>

Promover el pensamiento crítico y creativo mediante el uso del arte

Visión general: Proponemos una técnica que cultiva el pensamiento crítico y creativo mirando el arte o imágenes procedentes de la literatura, películas, etc...

Competencias atendidas:

- Pensamiento creativo—la capacidad de abordar un problema o problemas desde diferentes puntos de vista, lo que conduce a una comprensión más profunda y completa de la situación, al mismo tiempo que ayuda a identificar formas alternativas de afrontarla/s
- Capacidad para concentrarse durante períodos prolongados y reflexionar de forma crítica sobre los propósitos y objetivos del aprendizaje
- Capacidad para organizar el propio aprendizaje, incluso a través de una gestión eficaz del tiempo y la información, tanto individualmente como en grupos

- Capacidad de adquirir, procesar y asimilar nuevos conocimientos y habilidades, así como de buscar y hacer uso de la orientación

Objetivos: hacer un uso extensivo de "rutinas de aprendizaje. Las rutinas de aprendizaje son estructuras simples, como un conjunto de preguntas que se pueden utilizar en varios contenidos que según la discusión sobre obras de arte

Las rutinas de aprendizaje tienen algunas características básicas:

- Son fáciles de aprender y enseñar, consisten en sólo unos pocos pasos
- Se dirigen a tipos específicos de pensamiento (críticos y creativos)
- Se pueden utilizar en una variedad de contextos (por ejemplo, observación de obras de arte)
- Pueden ser utilizados en grupo o individualmente

Grupo: 10 – 25 estudiantes

Tiempo requerido: 2 – 3 horas

Recursos: Una clase y obras de arte

Proceso:

1. Comience por guiar la atención de los alumnos a la obra de arte que se analizará y dando a los alumnos unos momentos para considerarla.
2. Trabajar con toda la clase o en grupos pequeños.
3. Asegúrese de dar tiempo adecuado entre cada pregunta para que los alumnos piensen y articulen sus ideas.
4. En algunos casos, es posible que desee que los alumnos sigan la rutina de aprendizaje individualmente, en papel o mentalmente, antes de compartir sus ideas en la sesión plenaria.
5. Lluvia de ideas.
6. Mantenga un registro visible de las ideas de los alumnos utilizando uno de los siguientes métodos:
 - Si está trabajando en grupo, pida a los alumnos que compartan algunos de sus pensamientos y recopilen una amplia lista de ideas sobre la obra de arte en un papel usando una tabla.
 - Los alumnos pueden escribir sus respuestas individuales en notas Post-it y luego agregarlas a una lista general de ideas en clase.
7. Los alumnos pueden, en la primera lista, incluir ideas y preguntas aparentemente simplistas. Incluya estos en la lista de la clase, pero presione a los alumnos a pensar en cosas que son verdaderamente desconcertantes o interesantes.
8. Intente conectar sus experiencias de vida con las obras de arte.
9. Trate de abrir un debate crítico sobre los dilemas o temas controvertidos que suelen surgir en su clase a través de la observación de las obras de arte.

Variaciones:

- Este método se puede implementar ya sea en clase o en museos, galerías, etc., donde los participantes tendrán la oportunidad de ver la obra de arte en su entorno.

Como la obra de arte es sólo un detonante para el debate, ni usted ni los participantes necesitan ser un experto en arte. Sin embargo, siempre es útil a la hora de elegir una obra de arte, recopilar antes cierta información sobre el artista y la obra para presentarla si los estudiantes preguntan, o para conectar la obra de arte con un cierto período histórico que tiene sentido con el tema que está explorando.

- Las imágenes, tanto pinturas como fotos, son una gran estimulación para los estudiantes. Desafían diferentes sensibilidades, dependiendo de los alumnos y su edad. Trabajar con imágenes puede ofrecer a los estudiantes la experiencia del descubrimiento y, en última instancia, el autodescubrimiento, a través de una comprensión más profunda no sólo del mundo del arte, sino también de su propio mundo. Del mismo modo, aprender sobre diferentes perspectivas puede ser una experiencia enriquecedora. Las pinturas bien elegidas con preguntas cuidadosamente construidas también pueden resolver posibles conflictos entre los estudiantes abriendo formas de entender el trasfondo del que uno proviene o simplemente la forma en la que piensan.

Referencias:

Tishman, S., Perkins, D., & Tay, E. (1995). *El aula de pensamiento: Aprender y enseñar en una cultura del pensamiento*. Londres: Allyn & Bacon.

Perkins D. (2003), *Making Thinking Visible*, New Horizons for Learning, USA. www.newhorizons.org

Cultivar una cultura de pensamiento en los museos Ron Ritchhart, "Cultivando una cultura de pensamiento en los museos", *Journal of Museum Education* 32, No. 2 (Verano 2007): 137-54.

Inteligencia en el Salvaje David N. Perkins y otros, "Inteligencia en la Naturaleza: Una visión disposicional de los rasgos intelectuales", *Educational Psychology Review* 12, No. 3 (2000): 269–93.

¿Por qué enseñar hábitos mentales? Shari Tishman, "Why Teach Habits of Mind?" en *Discovering and Exploring Habits of Mind*, ed. Arthur L. Costa y Bena Kallick (Alexandria, VA: ASCD, 2000), 41-52.

En inglés:

<http://pz.harvard.edu/projects/artful-thinking>

<https://www.pypresources.com/resources/toolsstrategies/visible-thinking>

<https://pz.harvard.edu/thinking-routines>

En castellano:

<https://mx.unoi.com/2016/06/15/artful-thinking-haciendo-visible-el-pensamiento/>

<https://www.youtube.com/watch?v=TqIb9V8Vbi8>

<https://www.realinfluencers.es/2017/12/04/art-thinking-maria-acaso/>

Uso de Recursos Educativos Abiertos relacionados con la enseñanza de idiomas en entornos multiculturales

El uso de WebQuests

Visión general: Los WebQuests promueven una forma de enseñanza en la que el aprendizaje experimental y el trabajo del proyecto tienen un papel principal. Los formadores no brindan las respuestas a los estudiantes, sino que los ayudan a investigar e identificar las preguntas correctas y a encontrar las mejores respuestas.

Además, el principal beneficio de la estructura de aprendizaje de WebQuest es que los alumnos utilizan sus conocimientos previos y trabajan en colaboración para completar una tarea determinada. Además, el enfoque de WebQuest es beneficioso para los alumnos, ya que no implica solo tareas de investigación. Los alumnos desarrollan sus pensamientos individuales y los traducen en conocimiento más refinados, basado en el acceso a la información online.

Competencias:

El uso de WebQuests tiene como objetivo mejorar:

- Las habilidades de pensamiento crítico (comparar, clasificar, inducir, deducir, analizar errores, construir apoyo, abstracción, analizar perspectivas)
- La comunicación, las habilidades de presentación
- El trabajo en equipo, las habilidades sociales (trabajar en pequeños grupos colaborativos)
- El Aprendizaje Basado en Proyectos (APB)
- Competencias tecnológicas y de acceso a recursos en línea
- El auto-empoderamiento
- Una mayor concentración en un tema determinado

Objetivos: A medida que más alumnos acceden a Internet, aumenta la presión sobre los formadores para que ayuden a sus alumnos a utilizar este valioso recurso como una herramienta de aprendizaje eficaz. Se puede lograr una mayor participación de los alumnos a través de este método, que puede utilizarse no solo en la enseñanza de idiomas, sino también de forma transdisciplinar.

Grupo: El número ideal para usar WebQuests en la enseñanza de idiomas para lograr los mejores resultados puede variar de 10 a 25 alumnos, divididos en grupos más pequeños de 2 a 4, o también puede ser completado individualmente.

Tiempo requerido: El período de tiempo requerido para implementar WebQuests debe ser de al menos dos sesiones de 2-3 horas cada una. No obstante, las WebQuests se pueden implementar de dos formas: a corto o largo plazo, a largo plazo en este caso refiriéndose a más clases consecutivas.

Recursos: Portátiles, smartphones, acceso a Internet, rotafolios, bolígrafos, publicaciones.

Proceso: En caso de que aún no se esté familiarizado con las WebQuests, a continuación, se puede encontrar una breve introducción de la estructura de las WebQuest. Para comenzar, en el Anexo 1- *FOLLETO - Guía y evaluación del profesor* puede encontrar un ejemplo de WebQuest.

Estructura de una WebQuest

Las Web Quests no tienen una estructura claramente definida. Lo que se propone se debe considerar como una guía básica. Se recomienda diseñar cada actividad para que se adapte a las necesidades y estilos de aprendizaje de sus alumnos. Por lo general, hay cuatro secciones principales en una Web Quest:

- La etapa de **Introducción** se utiliza normalmente para presentar el tema general de la WebQuest. Implica proporcionar información básica sobre el tema y, en el contexto

del aprendizaje de idiomas, a menudo presenta vocabulario y conceptos clave que los alumnos deberán comprender para completar las tareas.

- La sección de **Tareas** de la WebQuest explica de forma clara y precisa lo que los alumnos tendrán que hacer mientras avanzan. La tarea debe ser muy motivadora e intrínsecamente interesante para los alumnos, y debe estar relacionada con una situación de la vida real (juego de roles).
- El **Proceso** incluye un conjunto de actividades y tareas de investigación, utilizando un conjunto de recursos predefinidos. Estos recursos, en el caso de una WebQuest, se basan principalmente en la web y, por lo general, se presentan como links de un documento en el que se explican las tareas. Se pueden introducir listas de vocabulario o puntos gramaticales que son esenciales para la Tarea. La etapa de proceso de la se relaciona con una serie de "productos" que se espera que los participantes presenten al final. Estos 'productos' a menudo constituirán la base para la Evaluación.
- La etapa de **Evaluación** puede implicar a los participantes en un ejercicio de autoevaluación, comparando y contrastando lo que han producido con lo que otros participantes han encontrado dando retroalimentación sobre lo que sienten que han aprendido, logrado, etc. También implicará la evaluación del formador.

Produciendo una WebQuest,

Producir una WebQuest no implica ningún conocimiento técnico detallado. Se puede hacer usando cualquier procesador de textos moderno. El conjunto de habilidades para producir una WebQuest podría definirse de la siguiente manera:

Habilidades de investigación

Es fundamental poder buscar en Internet y encontrar recursos de forma rápida y precisa.

Capacidad de análisis

También es muy importante aplicar nuestra capacidad crítica para dilucidar los recursos online más válidos.

Habilidades de procesamiento de textos

También deberá usar un procesador de texto que combine texto, imágenes y enlaces web en un documento terminado. Este conjunto particular de habilidades se puede adquirir en aproximadamente diez minutos.

Consejos útiles:

Antes de sentarse a planificar una WebQuest, siempre vale la pena buscar en Internet para ver si alguien ha producido algo que se ajuste a sus necesidades. Hay muchos 'repositorios' de WebQuests en Internet, por lo que no tiene mucho sentido "reinventar la rueda".

En el caso de tener que diseñar y producir tu propia WebQuest, puedes consultar el Manual de *Train of Trainers*, desarrollado dentro del [proyecto T-Challenge](#) que ofrece pautas detalladas al respecto.

Esencialmente, los siguientes pasos deberían ayudar a comenzar:

- Definir el área temática y el 'producto final' (fases de Introducción y Tarea)
- Debe definir recursos web que sean adecuados desde el punto de vista del contenido y lingüísticamente (Procesos)
- Agrupar los recursos según las etapas de la Tarea
- Estructurar el proceso: tareas, recursos, áreas léxicas, áreas gramaticales
- Diseñar las etapas y conceptos de Evaluación

Las preguntas sugeridas que se pueden utilizar para que los alumnos las consideren en caso de que aplique la autoevaluación, pueden incluir:

- ¿Fue mi contribución interesante para el grupo?
- ¿Qué aprendí sobre los temas que investigamos?
- ¿Mejoró mi idioma al realizar este proyecto?

- ¿Qué aprendí sobre el uso de Internet?

Una vez que se hayan realizado estas tareas, se puede compilar el resultado como un simple documento (agregue imágenes y enlaces a todos los recursos que los alumnos necesitarán) o como una página web.

Variaciones: Las WebQuests se pueden implementar a corto o largo plazo. Se pueden utilizar para complementar los materiales de un curso breve mientras que las WebQuests de larga duración son quizás más adecuadas para cursos más largos. Al desglosar una WebQuests para utilizarla en varias sesiones de clase, asegúrese de que sus alumnos sean conscientes de lo que están haciendo, de por qué lo hacen y de los beneficios que reporta.

Independientemente de cómo decida trabajar con WebQuests, debe encontrar temas motivadores de interés para los alumnos, sitios web actualizados y el acceso a una gran cantidad de material en Internet, hará que las clases sean animadas, interesantes y enriquecedoras para el formador y los alumnos.

Referencias:

Manual T-Challenge ToT <https://t-challenge.eu/en/home/sub-135/scroll-subcontentportscroll>

British Council, Enseñanza del Inglés <https://www.teachingenglish.org.uk/article/webquests>

WebQuests: Una guía y recursos introductorios:

<http://www.opencolleges.edu.au/informed/teacher-resources/webquests/>

Enlaces a lectura más útil y WebQuests en línea se pueden encontrar en:

<https://www.uis.edu/ion/resources/instructional-activities-index/webquest/>

https://www.educationworld.com/a_tech/tech/tech019.shtml

En castellano:

<http://www.isabelperez.com/webquest/ejemplos.htm>

<https://marcoele.com/descargas/6/hernandez-tareas-webquest.pdf>

<https://sites.google.com/site/modelowqcastellano/home>

<http://platea.pntic.mec.es/~jferna5/recursos/1sesion/ejemplos.htm>

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA UNIDAD 5 RELACIONADOS CON LA DIVERSIDAD Y EL MULTICULTURALISMO

Objetivos:

- Explorar estrategias de evaluación y seguimiento, métodos y técnicas apropiadas para entornos multiculturales y diversos
- Promover una cultura de garantía de calidad a través de la medición de los resultados que sea consciente de audiencias diversas, multiculturales y globales
- Diseñar sistemas e implementar modelos de evaluación 360 para audiencias diversas, multiculturales y globales
- Registrar los roles y las responsabilidades de todos aquellos implicados en la evaluación y el seguimiento de la formación en entornos multiculturales

Una herramienta cuantitativa para evaluar la eficacia de una sesión de formación

Visión general:

El poder de medir los resultados:

- Si no mides los resultados, no puedes distinguir el éxito del fracaso
- Si no puedes ver el éxito, no puedes recompensarlo
- Si no puedes recompensar el éxito, probablemente estés recompensando el fracaso.
- Si no puedes ver el éxito, no puedes aprender de él.
- Si no puedes reconocer la falla, no puedes corregirla
- Si puedes demostrar resultados, puedes ganar reconocimiento

Fuente: Adaptado de *Osborne & Gaebler*, (1992)

Objetivos: Diseñar y redactar una miniencuesta que tenga como objetivo registrar, presentar y analizar los comentarios de los participantes sobre la efectividad de una sesión.

Grupo: Una clase de tamaño medio (8 – 12 estudiantes)

Tiempo requerido: Aproximadamente 6 – 8 horas

El diseño de la herramienta incluye dos fases distintas:

1. La primera implica el diseño de las partes de la encuesta (por ejemplo, preguntas, secciones, etc.). Esta primera fase requiere aproximadamente 2 horas.
2. La segunda incluye el análisis cuantitativo y cualitativo de las respuestas y la presentación de los hallazgos. Esta segunda fase (dependiendo del tamaño de la muestra y el número de preguntas) oscila entre 4 y 6 horas.

Recursos: Hay dos tipos de recursos necesarios para la producción de esta herramienta.

- Una herramienta electrónica (por ejemplo, encuesta online)
- bibliografía sobre el diseño de los instrumentos de investigación

Nota: para obtener más información sobre el punto 2 puede consultar la documentación adjunta que se utilizará en clase con fines formativos

Proceso: En clase, los alumnos están expuestos a herramientas de medición seleccionadas (por ejemplo, cuestionarios y encuestas) y pasan por sus etapas y características clave. Luego, se les pide que diseñen su propio instrumento.

Variaciones: En función del instrumento diseñado, se pide a los alumnos que lo adapten siguiendo diferentes escenarios (por ejemplo, necesidades de investigación, audiencia, propósito, etc.)

Una herramienta para evaluar la preparación para la formación

Resumen: La mayoría de los modelos de Seguimiento y Evaluación (SyE) existentes comienzan por dirigirse directamente a la construcción de un sistema basado en resultados,

sin siquiera saber dónde se encuentra un país o una institución en relación con varios factores críticos, incluidos

1. *roles organizacionales,*
2. *responsabilidades y capacidades*
3. *incentivos y demandas del sistema*
4. *capacidad de una organización para mantener el sistema*

La mayoría de los expertos analizan las preguntas de "qué":

1. *¿cuáles son las metas?*
2. *¿cuáles son los indicadores?*

y no las preguntas de "por qué":

1. *¿Por qué queremos medir algo?*
2. *¿Por qué es necesario que un país o institución piense en estos temas?*
3. *¿Por qué queremos embarcarnos en la construcción de sistemas de SyE sostenibles basados en resultados?*

Hay 5 preguntas clave a considerar:

1. *¿Qué impulsa la necesidad de crear un sistema de SyE: requisitos legislativos o legales, demanda ciudadana, etc.?*
2. *¿Quiénes son los defensores de la construcción y el uso de un sistema de SyE: el gobierno, la sociedad civil, los donantes? ¿otros?*
3. *¿Qué motiva a quienes defienden la construcción de un sistema de SyE: ¿una agenda de reformas políticas, directivas políticas?*
4. *¿Quiénes se beneficiarán del sistema: administradores, sociedad civil, ciudadanos?*
5. *¿Quiénes no se beneficiarán de la construcción de un sistema de SyE: administradores, sociedad civil, donantes, ciudadanos?*
6. *¿Hay quienes realizan contrarreformas dentro o fuera del sistema de formación?*

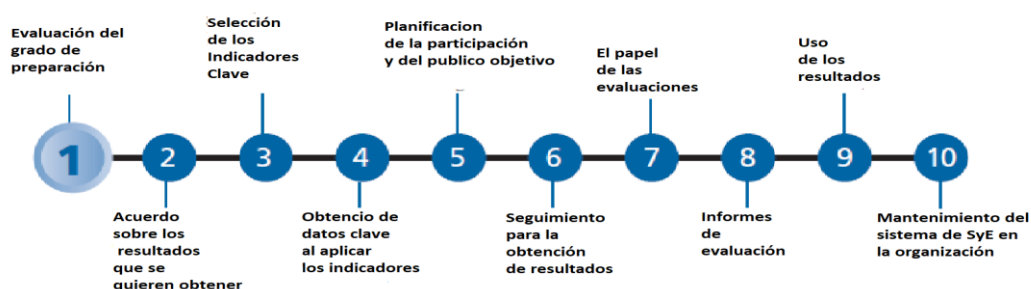
Objetivos:

- Gestionar y facilitar a personas de diferentes orígenes culturales ayudándoles a trabajar juntos de forma eficaz y sin problemas.
- Gestionar proyectos de SyE en contextos multiculturales.
- Diseñar y evaluar planes de contingencia para acciones correctivas en sistemas de SyE
- Seleccionar y capacitar al personal con habilidades relevantes para involucrarse en proyectos de SyE
- Facilitar y promover la interacción, el entendimiento y la colaboración entre diferentes partes interesadas en un entorno de aprendizaje multicultural.

Grupo: Una clase regular de tamaño medio (8 – 12 estudiantes)

Tiempo requerido: La herramienta requiere aproximadamente 6 horas para completarse.

Recursos: Los alumnos pueden utilizar la siguiente plantilla para iniciar un debate entre los miembros del grupo y obtener una visión global de todo el proceso de seguimiento y evaluación.



Proceso:

Los alumnos se dividen en cuatro parejas y a cada pareja se le pide que responda preguntas seleccionadas:

Pareja 1

1. ¿Qué presiones potenciales están fomentando la necesidad del sistema de SyE dentro de una institución y por qué?
2. ¿Quién es el defensor de un sistema de SyE?

Pareja 2

3. ¿Cuál es la principal motivación para apoyar el esfuerzo?
4. ¿Quién será el propietario del sistema? ¿Quién se beneficiará del sistema? ¿Cuánta información realmente quieren?

Pareja 3

5. ¿Cómo se apoyará directamente el sistema para que realice una mejor asignación de recursos y lograr las metas del programa?
6. ¿Cómo reaccionarán la organización y el personal a la información negativa generada por el sistema de SyE?

Pareja 4

7. ¿Dónde reside la capacidad para respaldar un sistema de SyE basado en resultados?
8. ¿Cómo se vincula el sistema de SyE con el proyecto, el programa, el sector y las metas nacionales?

Una herramienta para informar de los hallazgos

Resumen: Para que los hallazgos de la SyE tengan sentido y ofrezcan sugerencias prácticas, deben ser transmitidas a las partes interesadas. Los informes generalmente implican una descripción clara de un problema y la metodología de investigación, junto con los resultados, la interpretación y el análisis de los datos y una conclusión. La naturaleza de los informes a menudo difiere para los estudios cuantitativos y cualitativos. En estudios

cuantitativos, los resultados y la discusión de los hallazgos pueden combinarse en una sección o presentarse en diferentes secciones.

La sección de resultados debe incluir una descripción clara de los datos recopilados y los resultados de cualquier procedimiento estadístico. Los análisis, a menudo se organizan según las preguntas o hipótesis de investigación pertinentes para que quede claro si las hipótesis se confirman o se rechazan. En las secciones de discusión, los autores presentan su interpretación de los resultados. Además, deben abordar las implicaciones que los resultados tienen para la formación y el curso en general, junto con las limitaciones existentes (si las hubiera) y cualquier sugerencia que pueda haber para el futuro.

En resumen, estas son las etapas de un informe:

1. Resumen de resultados
2. Explicación de las posibles razones de los resultados
3. Comparación de los resultados obtenidos en otros estudios similares
4. Comentario sobre la importancia o implicaciones de los resultados
5. Discusión de limitaciones (si las hubiera)
6. Áreas de mejora

Objetivos: En el marco de un sistema de SyE, los resultados pueden ser una herramienta utilizada para determinar si un programa ha cumplido con los resultados y expectativas iniciales. Su objetivo es ayudar y beneficiar a las instituciones y a las personas para obtener una cultura de garantía de calidad. La herramienta proporciona una lista de verificación de áreas seleccionadas que deben ser consideradas y exploradas para determinar si el programa de formación ha sido eficaz y productivo.

Grupo: Una clase de tamaño medio (8 – 12 estudiantes)

Tiempo requerido: La herramienta requiere aproximadamente 6 horas para completar

Recursos: Los estudiantes pueden utilizar las siguientes áreas para iniciar la discusión entre los miembros del grupo y ayudarlos a obtener una visión general holística de todo el proceso de conclusión e informes.

Área 1: Las cuestiones planteadas

Área 2: Los alumnos

Área 3: El diseño

Área 4: La logística

Área 5: Los participantes

Área 6: Recopilación de datos y análisis

Área 7: Debate y conclusiones

Proceso: A los alumnos se les asigna el mismo tema y luego se dividen en tres grupos. Se pide a cada grupo que aborde las áreas seleccionadas y presente preguntas pertinentes para cada área. Por último, los grupos se reúnen e intentan resumir el informe en un documento coherente.

Grupo 1

Área 1: Las cuestiones planteadas

Área 2: Los alumnos

Grupo 2

Área 3: El diseño

Área 4: La logística

Área 5: Los participantes

Grupo 3

Área 6: Recopilación de datos y análisis

Área 7: Debate y conclusiones

Una herramienta cualitativa para monitorear la comprensión de los estudiantes

Resumen: El análisis cualitativo está asociado a una serie de métodos, perspectivas y enfoques, que en la mayoría de los casos no constituyen un conjunto unificado de técnicas e instrumentos. Sin embargo, existen elementos comunes que definen el análisis cualitativo basado en datos descriptivos que no hacen un uso sistemático de los procedimientos estadísticos.

Los elementos comunes suelen incluir lo siguiente:

- Descripción rica y detallada
- Captura natural y holística de lo que se está investigando
- Pocos participantes seleccionados
- Procesos y observaciones cíclicos y abiertos
- Entrevistas, encuestas y grupos focales

En los datos cualitativos, las cuestiones como la credibilidad, la transferibilidad, la posibilidad de confirmación, la fiabilidad, la triangulación y la cuantificación deben abordarse utilizando tres etapas distintas:

1. exhaustividad, que implica investigar todos los aspectos posibles de un contexto específico (por ejemplo, los resultados de aprendizaje de curso);
2. orientación hacia el tema concreto en el que se centra la evaluación, incluyendo un análisis preliminar y la recopilación de datos
3. y la orientación de la hipótesis, basada en los datos disponibles.

Objetivos: En el marco de un sistema de SyE, el análisis cualitativo de los datos procedentes de un programa de formación o curso es un complemento necesario e importante para todos los procedimientos cuantitativos que han tenido lugar antes de esta etapa. A través del diseño y la implementación del análisis cualitativo, la eficacia de un programa de SyE se consolida mejorando el conocimiento de quienes participan en la evaluación.

La herramienta proporciona los pasos necesarios para el diseño de instrumentos cualitativos como entrevistas y grupos focales.

Grupo: Una clase regular de tamaño medio (8 – 12 estudiantes)

Tiempo requerido: La herramienta requiere de aproximadamente 6 horas para completarse y se desarrolla en dos fases:

La Fase I (aproximadamente 3 horas) incluye la redacción de los escenarios que se utilizarán para la recopilación de datos cualitativos, la selección de participantes, la arquitectura y la metodología de preguntas y respuestas, así como la recopilación y el registro de los resultados.

La fase II (aproximadamente 3 horas) incluye la preparación para la entrega real del instrumento y, posteriormente, la codificación, el análisis y la discusión de los resultados.

Recursos: Los estudiantes pueden utilizar las siguientes etapas clave para preparar y entregar herramientas cualitativas para el análisis de datos. Las etapas de una entrevista y/o grupo focal son las siguientes:

1. Muestreo
2. Instrucciones
3. Preguntas
4. Proceso de Grabación
5. Método de transcripción
6. Análisis y presentación
7. Organización del lugar donde se celebra el grupo
8. Roles de los participante y turnos de palabra

Proceso: A los alumnos se les asigna un mismo tema y luego se dividen en tres grupos. Se pide a cada grupo que aborde las áreas seleccionadas y produzca escenarios de acción pertinentes para cada área. Por último, los grupos se reúnen e intentan sintetizar trabajo en un documento coherente.

Grupo 1

1. Muestreo
2. Instrucciones

Grupo 2

1. Preguntas
2. Proceso de Grabación
3. Método de transcripción

Grupo 3

1. Análisis y presentación
2. Organización del lugar donde se celebra el grupo
3. Roles de los participante y turnos de palabra

Nota: Para obtener más información: <https://psicologiaycomunicacion.com/focus-group-que-es-para-que-sirve/>.

Redacción de variables de evaluación válidas y fiables

Resumen: Para implementar cualquier tipo de evaluación o medición, hay que pensar en variables o características, que varían de persona a persona, de texto a texto o de objeto a

objeto. En otras palabras, las variables son características o cualidades que pueden cambiar.

Hay dos tipos principales de variables: independientes y dependientes:

Variable dependiente: La variable que depende de otros factores que se miden. Se espera que estas variables cambien como resultado de una manipulación experimental de la variable o variables independientes. Es el supuesto efecto.

Variable independiente: La variable que es estable y no se ve afectada por las otras variables que está tratando de medir. Se refiere a la condición de un experimento que es manipulado sistemáticamente por el investigador. Es la presunta causa.

Objetivos: En un esfuerzo por comprender cómo funcionan las variables y su importancia para sacar conclusiones basadas en hechos medibles, es importante que los estudiantes aprendan a desarrollar escalas de medición.

La herramienta analiza los componentes necesarios de una lista de verificación de validez que garantiza la precisión y relevancia en la investigación, lo que a su vez conduce a la precisión y calidad tanto en productos como en servicios. En otras palabras, una vez completado un estudio, debemos asegurarnos de que los resultados reflejen lo que queremos y que sean significativos, no sólo para los grupos objetivo en los que se probaron, sino también para un público más amplio.

Grupo: Una clase regular de tamaño medio (8 – 12 estudiantes)

Tiempo requerido: La herramienta requiere aproximadamente 6 horas para completarse y se desarrolla en dos fases:

La fase I (aproximadamente 3 horas) incluye el examen de parámetros que afectan a la validez como el contenido, los métodos, la construcción, los criterios...etc.

La Fase II (aproximadamente 3 horas) incluye la evaluación de los parámetros de validez y la selección de los más adecuados según el contexto y la finalidad del estudio.

Recursos: Los alumnos utilizan los siguientes parámetros que afectan a la validez y fiabilidad e intentan determinar sus funciones y aplicaciones prácticas:

1. Validez interna y externa
2. Participantes
3. Recopilación de Datos, lugar y persona responsable
4. Equivalencia entre pre y post evaluación
5. Muestreo
6. Fiabilidad de los datos

Proceso: Los estudiantes se dividen en dos grupos. Se pide al primer grupo que aborde la validez de un estudio, mientras que el segundo grupo evalúa la fiabilidad en función de escenarios específicos. Se espera que cada grupo presente sus hallazgos y los redacte de forma coherente.

Grupo 1

Validez interna y externa

Grupo 2

Fiabilidad de los datos

UNIDAD 6 COMPETENCIAS DIGITALES RELACIONADAS CON LA DIVERSIDAD Y EL MULTICULTURALISMO

Objetivos:

- Explorar recursos multimedia y utilizar plataformas colaborativas
- Promover la cooperación en línea y el uso de las redes sociales
- Identificar y utilizar herramientas digitales de forma segura y crítica
- Utilizar diferentes medios en actividades educativas (uso responsable de Internet, derechos de autor, etc.)

Creando Información con Twitter

Visión general: Introducir nuevas formas de comunicación a través de las redes sociales puede ser muy útil porque abren una amplia variedad de opciones educativas. En este sentido, proponemos usar Twitter en el aula. Hoy en día, Twitter es una de las principales fuentes de noticias para adultos. Mediante el uso de Twitter, podemos fomentar la interacción de los estudiantes, buscar contenido e información, fomentar la comunicación, la participación y la motivación para plantear preguntas en línea, etc.



Objetivos: El uso de Twitter en el aula puede ser muy interesante cuando se trata de temas complejos o muy específicos como temas políticos, personajes o etapas históricas.

Tamaño del grupo: 20 – 25 estudiantes

Tiempo requerido: Aproximadamente 1 hora

Recursos: Tiempo suficiente para la preparación e implementación de la tarea; ordenadores o portátiles; acceso a Internet y teléfonos móviles.

Proceso: El siguiente es un ejemplo de cómo se puede utilizar Twitter en el aula:

1. Al realizar una clase sobre un tema específico dentro del plan de estudios, se anima a los estudiantes a usar Twitter bajo un *hashtag* previamente acordado (por ejemplo, #MegustaAprenderIdiomas). Los estudiantes deben retuitear con comentarios o información relacionada con el fin de crear diferentes puntos de vista y generar debate.
2. Los estudiantes también pueden hacer preguntas directas o expresar dudas al formador a través de Twitter. El formador, una vez finalizada la sesión, puede revisar y responder usando el *hashtag* #MegustaAprenderIdiomas. De esta manera, los estudiantes no interrumpen al formador mientras está hablando, y, lo que es más importante, los estudiantes que no están presentes en la sala de clases también pueden participar.
3. A continuación, se diseña un “momento” (a través de Twitter [Moments](#)) en su perfil de Twitter, se recopila la información más interesante que se ha retuiteado y se añade el contenido relacionado con el tema.
4. Al final de la clase, el formador puede evaluar la sesión mediante la realización de una prueba usando Twitter con una o más preguntas, donde cada estudiante responde y recibe una puntuación.

Referencias:

M. Begoña Arenas para el Proyecto DIVINT

Gamificación para aprender con QuizUp

Descripción general: QuizUp es un juego básico de preguntas y respuestas. Tiene categorías ilimitadas que van desde hechos básicos a idiomas o a nuestras películas favoritas. La puntuación se basa en la precisión y la velocidad. Los estudiantes pueden jugar y responder a diferentes preguntas, y pueden jugar por sí mismos, con un compañero

de clase o incluso con personas de todo el mundo. Pueden responder a muchas preguntas y alcanzar diferentes niveles.

Objetivos: El objetivo es motivar a los estudiantes de una manera entretenida mientras trabajan el conocimiento y el contenido dentro del plan de estudios. Mediante el uso de QuizUp podemos establecer un medio cercano y lúdico, motivar a los estudiantes, recompensarlos y evaluarlos con el desarrollo positivo de los juegos promoviendo la participación y la comunicación social con personas de otros países.



Tamaño del grupo: 20 – 25 estudiantes

Tiempo requerido: Aproximadamente 1 – 1,5 horas

Recursos: Tiempo suficiente para la preparación y la preparación de la tarea (que puede variar según el dominio del idioma del alumno y las necesidades de aprendizaje); ordenadores o portátiles; acceso a Internet y teléfonos móviles.

Proceso: QuizUp permite al formador y a estudiantes adultos poner sus conocimientos a prueba en casi cualquier tema. Esto significa que hay categorías de cuestionarios para todos en la clase. Ya sea que tengas en clase un estudiante muy interesado en geografía o a una alumna obsesionada con Harry Potter, a todos les encantará competir entre sí y retarse con jugadores de todo el mundo.

Independientemente de la categoría, cada cuestionario se cronometra y tiene siete preguntas de opción múltiple. Los usuarios tienen unos diez segundos para responder a cada pregunta. QuizUp tiene muchas preguntas, pero los jugadores más experimentados pueden notar que algunas se repiten si solo juegan en una categoría durante mucho tiempo. Por lo tanto, anime a sus alumnos a jugar con distintas categorías.

QuizUp permite una actividad muy interesante y atractiva:

1. Vaya a <https://www.quizup.com/> y establezca su idioma
2. Explique a los estudiantes lo más importante acerca de QuizUp
3. Pídales que creen un perfil
4. Los estudiantes comparten sus nombres de usuario con el formador
5. Explicar cuáles son las reglas del juego (en nuestro caso, jugar "aprendizaje de idiomas" cuestionarios para alcanzar el máximo nivel posible y logros)

El formador puede seguir y comparar los resultados visitando la historia del juego y la progresión de cada alumno. El objetivo es que los estudiantes obtengan una puntuación extra a la puntuación total de la asignatura, dependiendo de las diferentes puntuaciones, y así motivarlos en su aprendizaje.

Referencias:

M. Begoña Arenas para el Proyecto DIVINT

Recurso innovador de evaluación en línea: ¡Kahoot!

Resumen: Kahoot! es una plataforma de aprendizaje basada en juegos utilizada como tecnología educativa en escuelas y otras instituciones educativas. Sus juegos de aprendizaje son cuestionarios de opción múltiple que permiten la generación de usuarios y que se puede acceder a través de un navegador web (<https://kahoot.com/>) o la App Kahoot!. Kahoot! se puede utilizar para revisar los conocimientos de los estudiantes, para la

evaluación formativa o como un descanso de las actividades tradicionales en el aula. ¡Kahoot! .



Objetivos: Su objetivo es motivar a los estudiantes utilizando una herramienta en línea para evaluar sus conocimientos adquiridos usando el juego. Kahoot! se puede utilizar en cualquier momento de la experiencia de aprendizaje: al comienzo de la clase para ver los conocimientos previos de los estudiantes, en medio de la clase para despertar el interés de los estudiantes o al final para cerrar algún tema de una manera atractiva.

Tamaño del grupo: 20 – 25 estudiantes

Tiempo requerido: Aproximadamente 1 hora

Recursos: Tiempo suficiente para la preparación y la ejecución de la tarea (incluida la creación del cuestionario), y teléfonos móviles con conexión a Internet

Proceso: El formador debe continuar con los siguientes pasos:

1. Iniciar sesión en <https://kahoot.com/>
2. ¡Crear un Kahoot! juego que se utilizará como instrumento de evaluación. Las preguntas se basarán en los indicadores de evaluación elegidos por el formador. Puede ver tutoriales en línea sobre cómo crear un Kahoot! (por ejemplo: <https://www.youtube.com/watch?v=pANtMqNWBek>)
3. Proporcionar a los alumnos el pin del juego y las instrucciones para acceder a la sala de juegos en <https://kahoot.it/>
4. Explicar que las respuestas se basan en colores y las respuestas correctas más rápidas serán medidas por el sistema
5. Jugar, revisando todas las preguntas preparadas, y dando retroalimentación a las respuestas incorrectas
6. Felicitar al ganador o ganadora
7. Pida a los alumnos que califiquen la herramienta de evaluación y den ideas para mejorar el método

Al final, puede realizar una mesa redonda con la clase en su conjunto sobre los puntos cubiertos anteriormente.

Referencias:

M. Begoña Arenas para el Proyecto DIVINT

Hacer una experiencia de aprendizaje sincrónico con ZOOM

Descripción general: *Zoom Video Communications* es una empresa con sede en San José, California (EE. UU.) que proporciona servicios de conferencias remotas utilizando computación en la nube. Zoom ofrece un software que combina videoconferencias, reuniones en línea, chat y colaboración móvil. La comunicación sincronizada significa que dos o más personas intercambian información en tiempo real. En este caso estamos hablando de aprendizaje sincronizado.



Objetivos: Proporcionar a los formadores la oportunidad de ofrecer sesiones en línea incluyendo la posibilidad de invitar a un profesional o un experto en un campo específico para ofrecer una presentación de 15-20 minutos en su tema. Se puede animar a los estudiantes a hacer preguntas utilizando el chat y colaborar en línea.

Tamaño del grupo: 15 – 20 alumnos

Tiempo requerido: Una hora (1) para la preparación y 40 minutos para la implementación

Recursos: Ordenadores portátiles, teléfonos inteligentes, acceso a Internet. El formador debe registrarse y familiarizarse con la plataforma y preparar la presentación o invitar al profesional o experto. Todos los participantes necesitan cámaras web y altavoces, ordenadores o teléfonos móviles con conexión.

Proceso: Los formadores deberán:

- Iniciar sesión gratis en <https://www.zoom.us/join>

Nota: la cuenta gratuita básica para uso individual a mayo de 2020 incluye: hasta 100 participantes, reuniones de grupo con duración máxima de 40 minutos, Reuniones 1 a 1 ilimitadas. (encriptación Secure Socket Layer (SSL) y cifrado AES de 256 bits)
- Tutorial para principiantes: <https://support.zoom.us/hc/es/articles/206618765-Tutoriales-de-Zoom-en-video>
- Abra su cliente de Zoom e inicie sesión en Zoom.
- Haga clic en el icono Programar: Esto abrirá una ventana.
- Seleccione la configuración de su reunión.
- Haga clic en Programar para finalizar y abra el servicio de calendario seleccionado para agregar la reunión.
- Proporcione a los alumnos el enlace y dígales que deben hacer clic en el enlace del correo electrónico (unirse a través de PC, Mac, iOS o Android) para participar en la reunión. Aconseje a todos los participantes que descarguen y participen a través de la aplicación ZOOM.
- Al final, puede realizar una charla con los estudiantes con preguntas y respuestas.

Consejos para los formadores:

1. **Tenga una agenda clara que incluya los objetivos o resultados de aprendizaje.** Una reunión con un propósito vago a menudo genera confusión y una gran cantidad de tiempo perdido. Nunca celebre una reunión en línea sin una agenda clara. También mencione claramente qué papel espera de cada participante en la reunión. Envíe esta agenda al menos 24 horas antes de la reunión y solicite confirmación de recepción de todos los participantes.
2. **Conviértase en el moderador de la reunión:** No se puede hablar sin su permiso. Esto es particularmente importante en las reuniones en línea, ya que existe una alta probabilidad de falta de comunicación debido a la conectividad a Internet y problemas de calidad de audio o video.
3. **Prepare su sistema con anticipación:** Pida a todos los participantes que reinicien sus ordenadores al menos 15 minutos antes de que comience la reunión. Asegúrese de que su cámara y micrófono estén funcionando y que la habitación esté abierta.
4. **Establece un tiempo:** por ejemplo, puede ajustar la duración de la reunión en 40 minutos y asignar 25 minutos a una presentación, 10 minutos de preguntas y 5 a la

evaluación. De esta forma, los participantes se mantendrán concentrados y la reunión no se desviará.

5. **Minimice las distracciones:** pueden causar fácilmente problemas de comunicación en las reuniones en línea. Para evitarlas, asegúrese de que todos los alumnos estén sentados en una habitación cerrada y bien iluminada con un fondo claro. Además, es mejor utilizar los auriculares con micrófono incorporado en lugar del micrófono del ordenador para garantizar una comunicación clara.

6. **Concluye de manera clara:** Concluya con el resumen de lo que se ha hecho, incluyendo los temas clave y las preguntas. Cierre la sesión de una forma amistosa pero sencilla de comprender.

(Adaptado de la entrada editorial de Business.com: <https://www.business.com/articles/7-powerful-tips-for-highly-productive-online-meetings/>)

Referencias:

M. Begoña Arenas para el Proyecto DIVINT

Digital storytelling utilizando Animaker para la diversidad y el multiculturalismo



Resumen: El poder de la narración como herramienta pedagógica ha sido reconocido desde el comienzo de la humanidad, y en tiempos más recientes, para el e-Learning (Neal, 2001). La narración digital es simplemente la aplicación de la tecnología a la antigua experiencia de compartir narrativas personales (Armstrong, 2003). Según la investigación, la narración digital es una herramienta poderosa para integrar mensajes instructivos con actividades de aprendizaje para crear entornos de aprendizaje más atractivos y emocionantes y proporcionar mejores resultados educativos para los alumnos (Smeda, Dakich & Sharda 2014).

Objetivos:

- Ofrecer habilidades de alfabetización digital a alumnos de orígenes diversos y contextos multiculturales, y desarrollar la capacidad de esas personas para contar sus historias.
- Construir una comunidad de muchas culturas dentro de una clase.
- Fomentar la participación de los estudiantes de orígenes diversos y contextos multiculturales para que la comunidad en general los escuche.
- Utilizar la narración digital para integrar mensajes pedagógicos con actividades de aprendizaje para crear entornos de aprendizaje más atractivos y emocionantes y proporcionar resultados educativos más significativos para los alumnos.

Tamaño del grupo: El número ideal puede variar de 20 a 25 alumnos. Los alumnos se pueden dividir en grupos más pequeños de 5 (ver proceso) para discutir preguntas específicas o implementar tareas específicas, o también se puede completar individualmente.

Tiempo requerido: El proceso constar de 7 a 15 sesiones de al menos 1 hora cada una

Recursos: Ordenadores portátiles, teléfonos inteligentes, acceso a Internet. El formador debe registrarse y familiarizarse con Animaker e invitar a los estudiantes. Es necesario que todos los participantes tengan ordenadores o teléfonos móviles con conexión.

Proceso: Proponemos un proceso de 6 pasos para implementar la narración digital que se puede adaptar a diferentes grupos de edad y antecedentes de los estudiantes:

1. **Lluvia de ideas con los alumnos sobre las historias:** la duración esperada de este paso es de 1 a 3 días. Los formadores dividen a los estudiantes en grupos y asignan temas para se debatan entre ellos, compartan sus ideas entre sí y hagan una lluvia de ideas sobre la historia desde distintas perspectivas. Los alumnos discuten ideas y escriben la narración inicial de la historia en un tema en particular que les había dado el formador.
2. **Storyboarding:** el propósito de este paso es crear el storyboard. La duración estimada es de 2 a 4 días. Los formadores ayudan a sus alumnos a escribir el guion gráfico para organizar las secuencias de la historia. También ayudan a los alumnos a aclarar las ideas principales de la historia. Los alumnos, por otro lado, crean el guion gráfico y seleccionan los elementos necesarios. También pueden comenzar escribiendo un borrador de su guion gráfico. Esto ayuda a planificar los materiales visuales en el orden correcto y a pensar en cómo hacer coincidir imágenes o videos con la voz en off y la música.
3. **Búsqueda del material:** recopilación del material necesario para crear la historia digital en un período de 2 a 4 días. Los formadores demuestran a sus alumnos cómo buscar imágenes de diferentes fuentes, como libros, revistas e Internet. También explican los problemas de derechos de autor y derechos digitales relacionados con los materiales utilizados. Además, los formadores muestran a los alumnos cómo utilizar la cámara digital o el teléfono inteligente. Es responsabilidad de los alumnos elegir elementos que coincidan con su historia digital, como fotos, videos y música.
4. **Creación de la historia digital:** el objetivo es utilizar el software Animaker (<https://www.animaker.es/>) para crear una historia digital. Puede usar estos videos para aprender a usarlo: <https://www.meetup.com/es-ES/Animaker/>. Animaker permite crear animaciones, infografías, presentaciones o carteles. Los formadores pueden administrar las cuentas de los estudiantes desde un solo tablero, organizar y recuperar los archivos de los estudiantes en un solo lugar, agrupar a los estudiantes en múltiples grupos de trabajo (por ejemplo, en grupos más pequeños de hasta 5) y compartir proyectos y obtener retroalimentación instantánea. Los formadores pueden revisar y ayudar al alumno a hacer la historia más atractiva, ajustando la longitud de cada elemento visual para asegurarse de que coincida con la narración, y esto se hace en toda la historia digital.
5. **Edición y comentarios:** después de que el alumno haya creado su primera versión, la fase de edición y comentarios dura de 1 a 3 días. Los formadores brindan algunos comentarios para incorporar mejoras adicionales antes del borrador final de la historia digital. Los alumnos revisan y editan los borradores basándose en los comentarios y retroalimentación de los formadores. Luego, discuten los borradores finales con el formador y otros participantes. La forma final de la historia se prepara basándose en estos comentarios y retroalimentación.
6. **Presentación y evaluación:** El paso final de la creación de una historia digital consiste en presentar y evaluar las historias digitales finalizadas durante 1 o 2 días. Los formadores asisten a la presentación de los alumnos y los evalúan en función de los elementos de la historia, la creación y la presentación de la historia. La única responsabilidad de los alumnos en esta lección es presentar la historia digital a los formadores, compañeros de clase y padres.

Nota: La narración digital se puede implementar con software diferente. Aquí proponemos Animaker, pero hay otros programas y aplicaciones gratuitos disponibles que los formadores pueden decidir utilizar.

Referencias:

Armstrong S. (2003). El poder de contar historias en la educación. En instantáneas editadas por: Armstrong S. 2003, 11–20.

Neal L. (2001). Cuentacuentos a distancia. eLearn Mag 2001, 5: 4. 10.1145/566970.566979

Smeda, N., Dakich, E. & Sharda, N. (2014). La eficacia de la narración digital en las aulas: un estudio integral. Aprendizaje inteligente. Environ. 1, 6 (2014).

<https://doi.org/10.1186/s40561-014-0006-3>

Adaptado por M. Begoña Arenas para el Proyecto DIVINT

UNIDAD 7 COMPETENCIAS TRANSVERSALES VINCULADAS A LA DIVERSIDAD Y EL MULTICULTURALISMO

Objetivos:

- Identificar datos básicos sobre los países de origen de los estudiantes
- Explorar la gestión de conflictos y la resolución de problemas
- Explora el pensamiento lateral y creativo
- Comprender la competencia social
- Identificar estrategias sobre cómo alcanzar una meta

Pensamiento creativo

Resumen: Este es un ejercicio grupal de estrategias de pensamiento creativas. ¿Eres una persona creativa? Ser creativo es resolverte a ti mismo a partir de viejas soluciones y verdades y encontrar nuevas soluciones y formas de manejar situaciones y resolver problemas. El desafío del malvavisco (*Marshmallow challenge* en inglés) es una actividad grupal en la que el alumno utilizará el pensamiento creativo de una manera divertida y desafiante. El desafío fue diseñado originalmente por Tom Wujec.

Objetivos:

- Practicar el pensamiento lateral y creativo
- Promover la colaboración, el trabajo en equipo, y la innovación

Grupo: 4 – personas por grupo

Tiempo requerido: Aproximadamente de 45 minutos a 1 hora (incluyendo preparativos, un desafío de 18 minutos y discusión))

Recursos: Para cada grupo: 20 palitos de espagueti, un metro de cinta, un metro de hilo y un malvavisco (o nube), también puedes poner un sobre o bolsa de papel para cada grupo para poner el material por sorpresa. Una cinta métrica. Algo para el equipo ganador. Música si quieres. Cada equipo debe sentarse alrededor de una mesa.

Proceso:

1. Dividir a los alumnos en grupos
2. Dar las instrucciones. Sea claro y conciso sobre los objetivos y las reglas del desafío: el equipo ganador es el que tiene la estructura más alta y esta debe tener un malvavisco entero en la cima; la estructura debe estar compuesta de los materiales que se han proporcionado, medida desde la superficie de la mesa o desde el suelo hasta la parte superior del malvavisco. Eso significa que la estructura no se puede suspender de una estructura más alta, como una silla, techo o lámpara de araña. Todo el malvavisco debe estar en la parte superior de la estructura. Cortar o comer parte del malvavisco descalifica al equipo. Use el kit como sea necesario: los equipos pueden usar los 20 palitos de espagueti como consideren necesario, y la cuerda o cinta, según la necesiten. El equipo no puede usar la bolsa de papel o sobre como parte de su estructura. Los equipos pueden romper los malvaviscos, espaguetis o cortar la cinta y la cuerda para crear nuevas estructuras. El desafío dura 18 minutos: los equipos no pueden sujetar la estructura cuando se acabe el tiempo. Quienes toquen o apoyen la estructura al final del ejercicio quedan descalificados. Asegúrese de que todos comprendan las reglas: repita las reglas si es necesario y pregunte si alguien tiene alguna pregunta antes de comenzar.
3. Inicie el reloj de cuenta atrás y la música al comienzo del desafío.
4. Recuerde a los equipos del tiempo: inicie una cuenta atrás visible del tiempo. Puede resultar eficaz indicar el tiempo en 12 minutos, 9 minutos (a la mitad), 7 minutos, 5 minutos, 3 minutos, 2 minutos, 1 minuto, 30 segundos y una cuenta atrás de diez segundos. Diga cómo están los equipos: informe a todo el grupo cómo están progresando cada equipo. Menciónelo cada vez que un equipo construya una estructura permanente. Construya una rivalidad amistosa. Anime a los participantes a mirar a su alrededor y no tema aumentar la energía y las apuestas. Recuerde a los equipos que los titulares serán descalificados: La estructura ganadora debe ser estable.

5. Mida las estructuras desde la estructura de pie más corta hasta la más alta y elija al ganador.
6. Después del desafío tiene lugar la discusión. A continuación, se sugieren preguntas de reflexión para el grupo.
 - ¿Cómo trabajamos como grupo?
 - ¿Qué papel asumí? ¿Cómo contribuí? ¿Hay algo que me haya abstenido de hacer? ¿Por qué?
 - ¿Quién tomó el liderazgo en el grupo? ¿Cómo se manifestó en diferentes momentos?
 - ¿Qué aprendí sobre mí y mi comportamiento? ¿Sobre otras personas y su comportamiento? ¿Sobre el comportamiento de los grupos?
 - ¿Qué conocimientos puedo extraer de esta experiencia que podría aplicar en otros contextos?
7. Opcional, puede finalizar con el video TED sobre esta metodología Tiene subtítulos en castellano.

https://www.ted.com/talks/tom_wujec_build_a_tower_build_a_team/transcript?language=en

Referencias:

YouTube tiene muchos clips y registros.

Aclaración de valores

Resumen: La clarificación de los valores es una herramienta para fomentar el diálogo sobre los valores personales, así como los valores de una organización y la sociedad.

Objetivos:

- Visualizar normas y valores personales
- Proporcionar espacio para sensibilizar, desarrollar y cambiar

Grupo: 4 personas por grupo

Tiempo requerido: Variará dependiendo de cuántas declaraciones se vayan a utilizar

Recursos: Se pueden utilizar una serie de declaraciones, como, por ejemplo:

- La familia es más importante que los amigos.
- Solo se es más fuerte.
- Las mentiras piadosas están bien.
- El amor de toda la vida es el mejor amor.
- Una sola persona puede cambiar el mundo.
- Los humanos nacen siendo buenos.
- Todos los humanos tienen los mismos valores.
- Hay cosas que no se pueden perdonar.
- Para ciertos crímenes, debería aplicarse la pena de muerte.

Proceso: Coloca sillas en un círculo, con una silla adicional. El formador lee una frase. Si están de acuerdo, los estudiantes cambian de asiento, y si no están de acuerdo se quedan sentados. El formador debe hacer preguntas para ayudar a motivar las decisiones de los alumnos.

Variaciones: Haga sus propias declaraciones.

La importancia de la valentía

Visión general: Las cinco características de la valentía son el coraje, la conciencia, los objetivos a largo plazo y la resistencia, la resiliencia (que incluye el optimismo, la confianza y la creatividad) y la excelencia.

Objetivos: Entender la importancia de la valentía y medir su nivel

Grupo: Se puede hacer en grupo o individualmente

Tiempo requerido: 1 – 1, 5 horas

Recursos: Computadoras o smartphones; un proyector; el video de TED Talk; y la Escala de la valentía

Proceso: Introducir el concepto de "valentía" viendo el TED Talk (poner subtítulos en castellano). Discutir en grupos y luego probar su propio valor individualmente, seguido de otro debate, tal vez comparando los resultados.

https://www.ted.com/talks/angela_lee_duckworth_grit_the_power_of_passion_and_perseverance?utm_campaign=tedsread&utm_medium=referral&utm_source=tedcomshare

<https://angeladuckworth.com/grit-scale/>

Referencias:

Más información: <https://www.forbes.com/sites/margaretperlis/2013/10/29/5-characteristics-of-grit-what-it-is-why-you-need-it-and-do-you-have-it/>

Método de estudio

Visión general: Una de las formas de tener éxito en sus estudios es utilizar técnicas eficaces. Planificar y tener rutinas de estudio. Pomodoro es una herramienta de gestión del tiempo creada por Francesco Cirillo en Italia en la década de 1980. Es un método para lograr ser más efectivo y organizar el tiempo para estudiar sin distracciones. El trabajo se divide en 25 min y luego se concentra en fases: hay una pausa de cinco minutos para descansar de la tarea y hacer otra cosa durante cinco minutos, mover tu cuerpo. Después de cinco Pomodoros, haga una pausa más larga durante al menos 25-30 min.

Objetivos: Esta experiencia puede ayudar a los alumnos:

- En el uso de técnicas de estudio
- A centrarse en las tareas que tienen que desarrollar
- A organizar su tiempo
- A ser más eficaces

Grupo: No es importante—en grupo o individualmente

Tiempo requerido: 15 minutos para la preparación y 2 horas para el estudio

Recursos: un temporizador o una aplicación medidora del tiempo.

Proceso:

1. Anota las tareas que planea hacer en un futuro cercano, por ejemplo, esta semana.
2. Elige las tareas que vas a hacer hoy y decide cuántos pomodoros necesitarás. Por ejemplo: escribir un artículo en un blog: 2 pomodoros.
3. Elige una de las tareas y configura un temporizador. Utiliza una aplicación pomodoro (Clockwork Tomato) o un temporizador. Concéntrate solo en esta tarea. Cierre las notificaciones en tu ordenador o teléfono, etc. No te distraigas con el mundo exterior.
4. Cuando se acabe el tiempo, traza una línea junto a la tarea para marcar que se completó.
5. Tómate un descanso de cinco minutos cuando deje su escritorio para hacer otra cosa.
6. Después de la pausa, continúa con la tarea si no la has terminado o no has comenzado una nueva tarea.

Después de cuatro pomodoros, debes tomarte un descanso más largo para comer o dar un paseo de 30 minutos.

Variaciones: Puede variar el número de "Pomodoros" que elija completar.

Estrategia para la resolución de conflictos

Resumen: La estrategia de resolución de conflictos proporciona una manera para que dos o más partes encuentren una solución pacífica a un desacuerdo entre ellas.

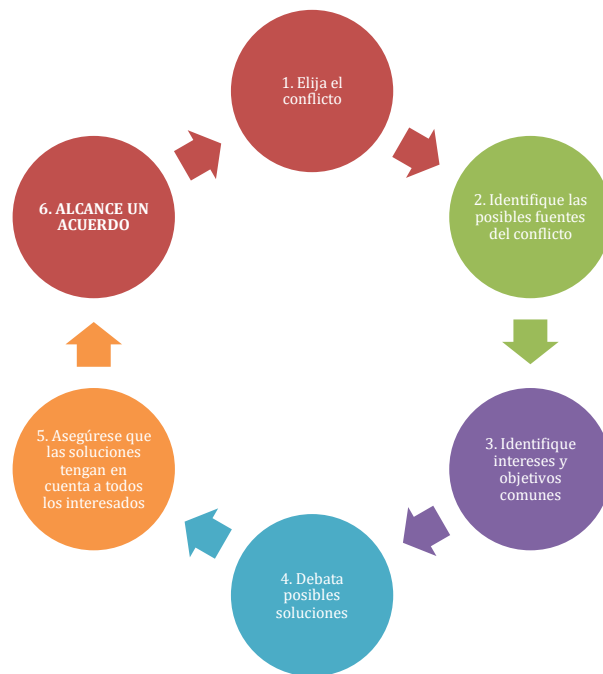
Objetivos: Aprender a usar un modelo de resolución de conflictos

Grupo: En grupo con un máximo de 20 participantes

Tiempo requerido: Aproximadamente 1 hora (20 minutos para la introducción, 20 minutos para la actividad grupal y 20 minutos para la discusión del grupo final)

Recursos: El Modelo de resolución de conflictos y ejemplos

Proceso: Utilice el Modelo de resolución de conflictos del Dr. Vasuprada Kunrtic para resolver conflictos en un grupo.



Como ejemplo de un conflicto relacionado con la discriminación, imagine a un estudiante que es parte de una minoría y que siempre a la hora de asignar el trabajo en un grupo constantemente se le asignan las tareas más sencillas. Este estudiante comienza a sentirse cada vez peor y, eventualmente se provoca un conflicto.

Un conflicto común suele ser clientes insatisfechos que se sienten personalmente defraudados por un vendedor concreto. Por ejemplo, si un vendedor de coches vende un coche usado sin una garantía y el coche se estropea, el comprador se puede enfrentar al vendedor y exigir el reembolso u otro coche.

Consejos para gestionar y resolver conflictos

Puede asegurarse de que el proceso de gestión y resolución de conflictos sea lo más positivo posible siguiendo estas instrucciones:

Intenta escuchar tanto lo que se siente como lo que se dice. Cuando realmente escuchas, te conectas más profundamente con tus propias necesidades y emociones, y con las de otras personas. Escuchar también fortalece, informa y hace que sea más fácil para otros escucharte cuando es tu turno de hablar.

Haga que la resolución de conflictos sea la prioridad en lugar de ganar o tener razón. Mantener y fortalecer la relación, en lugar de "ganar" el argumento, siempre debe ser la prioridad. Sea respetuoso con la otra persona y su punto de vista.

Concéntrese en el presente. Si se aferra a rencores basados en conflictos pasados, su capacidad para ver la realidad de la situación actual se verá afectada. En lugar de mirar al pasado y culpar, concéntrese en lo que puede hacer en el aquí y ahora para resolver el problema.

Elije sus batallas. Los conflictos pueden ser agotadores, por lo que es importante considerar si el problema vale nuestro tiempo y energía. Tal vez usted no quiere renunciar a su estacionamiento si ha estado dando vueltas durante quince minutos, pero si hay decenas de lugares vacíos, discutir sobre un solo espacio no vale la pena.

Estar dispuestos a perdonar. Resolver conflictos es imposible si no estamos dispuestos a perdonar a los demás. La resolución consiste en liberar el impulso de castigar, que sólo puede servir para agotar y drenar nuestra vida.

Saber cuándo dejar pasar algo. Si no se puede llegar a un acuerdo, acepta no estar de acuerdo. Se necesitan dos personas para mantener una discusión. Si un conflicto no va a ninguna parte, se puede optar por desconectarse y seguir adelante.

Película para explicar de otra manera: <https://www.youtube.com/watch?v=f8TGaPINoPw>

Variaciones: cree su propio ejemplo de conflicto para resolver.

Referencias:

<https://www.helpguide.org/articles/relationships-communication/conflict-resolution-skills.htm>