



# Fostering Education and Inclusion of Disadvantaged Refugee and Migrant Learners

FORMACIÓN DEL PERSONAL MENTOR





FOSTERING EDUCATION AND INCLUSION  
OF DISADVANTAGED REFUGEE  
AND MIGRANT LEARNERS

FORMACIÓN DEL PERSONAL MENTOR



Cofinanciado por el  
programa Erasmus+  
de la Unión Europea



3STEPS - Outline of Adaptation Needs - Report © 2021 is licensed under CC BY-NC-ND 4.0.  
To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

# ÍNDICE DE CONTENIDO

---

1. INTRODUCCIÓN	7
2. RESUMEN DEL MÉTODO	7
3. RESUMEN DE LA FORMACIÓN	9
4. RESULTADOS DEL APRENDIZAJE	10
5. HORARIO DEL PLAN DE ESTUDIOS	11
6. SEGMENTOS DE FORMACIÓN	14
7. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	27
8. OTRAS LECTURAS	59
9. FUENTES	60
10. ANNEXE - LIGNES DIRECTRICES POUR FAVORISER LA COMPRÉHENSION INTERCULTURELLE ET L'INCLUSION SOCIALE	61
<b>ANTECEDENTES TEÓRICOS</b>	<b>62</b>
1. Un intento de definir la cultura	58
2. Formaciones interculturales en el debate actual	59
3. Recomendación de acción	60
4. Los fundamentos de la inclusividad	66



# I. INTRODUCCIÓN

---

3STEPS es un proyecto cofinanciado por la UE que incluye un programa semipresencial de mentoría con el fin de aumentar las posibilidades de que las personas migrantes y refugiadas permanezcan dentro del sistema educativo y profesional de su país de acogida, proporcionándoles habilidades básicas y una base estable para sus futuros logros personales. Para hacerlo, 3STEPS amplía dos metodologías exitosas implementadas previamente, a saber, «Clases de Educación básica» y «Tandem Now» con el objetivo de prevenir el abandono escolar prematuro de personas con diferentes orígenes culturales.

Este manual del personal mentor introduce a los/-as mentores/-as designados/-as a los principales temas siguientes:

- La definición de mentoría;
- Mentoría tradicional y semipresencial;
- Los riesgos y oportunidades de las redes sociales;
- Cultura y choque cultural;
- Comprensión intercultural e inclusión social;
- Desarrollo positivo y habilidades para la vida;
- Salud emocional y mental;

Las actividades proporcionadas en este manual están estructuradas para una formación presencial de 13 horas combinada con algunas sesiones adicionales en línea que pueden ser implementadas por el propio personal mentor a su propio ritmo.

## 2. RESUMEN DEL MÉTODO

---

Se espera que el personal mentor apoye el desarrollo personal y profesional del alumnado mediante la **combinación** de métodos presenciales y digitales para promover un entorno afectuoso y genuino y proporcionar a su alumnado las habilidades relevantes para su éxito. Para ello, se les formará en diferentes niveles.

El primer enfoque de la formación del personal mentor es comprender lo que se espera del rol de un/-a **mentor/-a** y asegurar una **relación** efectiva con su alumnado: generar confianza, ser capaz de salvaguardar situaciones difíciles, definir límites claros.







El segundo enfoque está dedicado a las habilidades y herramientas necesarias en la formación combinada: habilidades digitales para la comunicación en línea con su alumnado; pensamiento crítico para comprender temas culturales, diálogos interculturales e inclusión social; luego habilidades para la vida para un desarrollo positivo y para apoyar la salud mental y emocional de su alumnado.

### 3. RESUMEN DE LA FORMACIÓN

---

La formación del personal mentor comienza en primer lugar con la introducción de los resultados de aprendizaje de este manual: conocimientos, habilidades y competencias adquiridas por los/-as mentores/-as durante la formación.

En segundo lugar, presenta el horario del plan de estudios a seguir durante dos días de 6 horas y 30 minutos cada uno sobre 11 temas.

Estos temas, también denominados segmento de formación, se describen en una tercera sección, con su duración, objetivos y material necesario. Son los siguientes:

1. Introducción y conocernos
2. ¿Qué es la mentoría?
3. Relaciones eficaces entre personal mentor y alumnado
4. Mentoría semipresencial y herramientas de mentoría en línea
5. Resumen e instrucciones sobre tareas en línea
6. Reflexiones sobre el aprendizaje previo y actividades energizantes
7. Cultura y choque cultural
8. Comprensión intercultural e inclusión social
9. Desarrollo positivo y habilidades para la vida
10. Apoyar la salud emocional y mental a través de la mentoría
11. Conclusiones y próximos pasos

Para cada uno de esos segmentos de capacitación, se presentan diferentes actividades que los mentores pueden utilizar durante su programa de mentoría.

## 4. RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Conocimientos	Habilidades	Competencias
Conocimiento sobre el proyecto 3STEPS y formación de mentores/-as.	Habilidades de comunicación al expresar sus opiniones y presentar hallazgos.	Ser capaz de comprender de qué se trata la mentoría y apoyar al alumnado en las diferentes etapas de su vida..
Conocimientos sobre mentoría tradicional y semipresencial.	Habilidades de mentoría al fortalecer la relación efectiva entre mentor/-a y alumno/-a.	Being aware of safeguarding, why we need safeguarding and what a mentor should do if a disclosure is made.
Conocimientos sobre los riesgos y oportunidades de las redes sociales.	Habilidades digitales al comunicarse con el alumnado a través de las redes sociales.	Being able to self-assess and reflect on own preconceptions, values, abilities and targets.
Conocimientos y desarrollo positivo y habilidades para la vida.	Habilidades de pensamiento crítico al reflexionar sobre el aprendizaje y debatir con iguales.	Being able to support and maintain the emotional and mental health needs of the mentees.
Conocimientos sobre salud emocional y mental y cómo apoyarla.	Habilidades para la vida al participar en actividades de mentoría.	Being aware of migration related factors and global issues
Conocimientos sobre cultura y formación intercultural.	Habilidades para reconocer las diferencias culturales.	Being aware of the cultural self of him/herself and others
Familiaridad con los factores básicos que configuran la migración.	Habilidad para escuchar con paciencia las diferentes opiniones.	Being able to separate the different models of coexistence (from segregation to inclusion).
Conocimiento sobre diversidad, inclusividad, exclusión e inclusión social y valores universales de convivencia intercultural (igualdad, empatía, curiosidad).	Habilidades de observación de patrones de comportamiento que discriminan o segregan y comportamientos con disposición intercultural, como la curiosidad.	Being aware of one's intercultural skills set and his/her weak-nesses regarding it.
Conocimiento sobre los valores europeos, como los derechos humanos, la dignidad, la igualdad y la inclusión.		Being able to respect, accept and value other cultures
Conocimiento sobre modelo de Sensibilidad intercultural (M. Bennett) y Modelo de competencia intercultural (T. Cross)		Being able to evaluate positively different values, behaviours and being adapted to them.
		Being able to apply models of interculturalism.
		Being able to set boundaries against exclusion and discrimination.
		Being able to express interest in people around.
		Being able to connect with curiosity and trust with people with diverse background.

## 5. HORARIO DEL PLAN DE ESTUDIOS

(Horario detallado del plan de estudios, una tabla por día. La capacitación debe consistir en dos días de formación y contenido en línea adjunto para Moodle)

### DÍA I

Duración/tiempo	Tema	Actividades
1 hora	1. Introducción y conocernos	Actividad 1 - ¿Dónde me encuentro?
1 hora y 40 minutos	2. ¿Qué es la mentoría?	Actividad 2 - Definición de mentoría Actividad 3 - Pensar en mi mentor/-a Actividad 4 - Oír para escuchar Actividad 5 - Mi mentor/-a perfecto/-a
1 hora y 40 minutos	3. Relación eficaz personal mentor/alumnado	Actividad 6 - Principios para la relación Actividad 7 - Generar confianza Actividad 8 - Límites Actividad 9 - Salvaguardar las relaciones
1 hora y 50 minutos	4. Mentoría semipresencial y herramientas de mentoría en línea	Actividad 10 - Introducción a las redes sociales Actividad 11 - Uso y riesgos de las redes sociales

20 minutos	5. Resumen e instrucciones sobre tareas en línea	<p>Tareas en línea:</p> <p>Actividad 12 - Autoevaluación y auto percepción</p> <p>Actividad 13 – El alumnado descubre sus objetivos</p> <p>Actividad 14 - Modelos de convivencia</p> <p>Actividad 15 - Oportunidad - Habilidad – Dignidad</p>
------------	--	---

## DÍA 2

Duración/tiempo	Tema	Actividades
20 minutos	6. Reflexiones sobre el aprendizaje previo y actividades energizantes	Actividad 16 - Observación cultural
1 hora	7. Cultura y choque cultural	Actividad 17 - Ejercicio de descentramiento
2 horas y 30 minutos	8. Comprensión intercultural e inclusión social	<p>Actividad 18 - Buena charla</p> <p>Actividad 19 - Entornos de trabajo y aprendizaje multiculturales</p> <p>Actividad 20 - Soy turista</p> <p>Actividad 21 - Ministerio de Todas las Personas</p> <p>Actividad 22 - Responder, no reaccionar</p>
1 hora y 10 minutos	9. Desarrollo positivo y habilidades para la vida	<p>Actividad 23 - Lluvia de ideas para ganarse la confianza</p> <p>Actividad 24 - Habilidades para la vida en la mentoría</p> <p>Actividad 25 - Enseñar habilidades para la vida</p>

1 hora y 30 minutos	10. Apoyar la salud emocional y mental a través de la mentoría.	<p>Actividad 26 - Acerca de la salud mental y emocional</p> <p>Actividad 27 - Mejora de la salud mental y emocional</p> <p>Actividad 28 - Hablar sobre la salud mental y emocional con el alumnado</p>
20 minutos	11. Conclusiones y próximos pasos	<p>Actividades en línea:</p> <p>Actividad 29 - ¿Qué reglas se requieren para una mentoría bien estructurada?</p> <p>Actividad 30 - Mapeo de la comunidad</p> <p>Actividad 31 - Si el mundo fuera una aldea de 100 personas</p> <p>Actividad 32 - Las 6 etapas de Bennett</p>

## 6. SEGMENTOS DE FORMACIÓN

N.º de segmento	<b>Segmento 1</b>
Nombre del segmento	Introducción y conocernos
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas participantes aprenderán sobre el proyecto 3STEPS y la formación del personal mentor.</li> <li>Las personas participantes mejorarán sus habilidades de comunicación mientras se presentan a sí mismas y sus expectativas e inquietudes.</li> </ul>
Duración	60 minutos
Materiales	Ordenador portátil, proyector, rotafolios, notas adhesivas, bolígrafos, hilo o cinta
Actividades	Actividad 1
Descripción	<p>El personal formador da la bienvenida a las personas participantes, se presenta y luego, en círculo, se presenta a su vez cada persona, cuenta algo sobre sí misma y se le invita a escribir en una nota adhesiva sus expectativas, inquietudes y contribuciones con respecto a esta experiencia de formación. A continuación, se coloca en el rotafolio. Recomendamos una agrupación aproximada de las notas para mantener una visión de conjunto uniendo las que son similares. Luego, el personal formador lee los más interesantes para compartir los pensamientos del grupo y obtener su confirmación.</p> <p>Después, el personal formador invita a todas las personas participantes a implementar la «Actividad 1: ¿Dónde me encuentro?» para conocernos mejor a nosotros/-as mismos/-as y a las demás personas.</p> <p>Tras la actividad, el personal formador presenta los temas que se cubrirán durante la formación de 2 días. Se presenta el proyecto 3STEPS, su sitio web, proporcionando una descripción general de las actividades y resultados previstos del proyecto y respuestas a las preguntas de las personas participantes.</p>
Observaciones adicionales	N/A
Otras actividades	N/A

<b>N.º de segmento</b>	<b>Segmento 2</b>
<b>Nombre del segmento</b>	¿Qué es la mentoría?
<b>Objetivos de aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las personas participantes comprenderán y podrán definir la mentoría.</li> <li>• Las personas participantes obtendrán una comprensión de los roles y tareas de un/-a mentor/-a.</li> <li>• Las personas participantes comprenderán las cualidades y habilidades que se pueden utilizar en la práctica de la mentoría.</li> <li>• Las personas participantes tendrán la oportunidad de practicar habilidades de comunicación.</li> </ul>
<b>Duración</b>	100 minutos
<b>Materiales/ Herramientas</b>	Rotafolio, bolígrafos, notas adhesivas
<b>Actividades</b>	Actividades 2, 3, 4 y 5
<b>Descripción</b>	<p>El personal formador explica que en esta parte de la formación se va a explorar el papel de un/-a mentor/-a; consideraremos roles apropiados e inapropiados para los/-as mentores/-as, las cualidades y habilidades involucradas en la mentoría y brindaremos oportunidades para que las personas participantes practiquen habilidades de comunicación efectivas. El personal formador debe comenzar con la «Actividad 2 - Definición de mentoría», que está diseñada para ayudar a las personas participantes a reflexionar y explorar qué es la mentoría.</p> <p>Luego, el personal formador debe implementar la «Actividad 3: Pensar en mi mentor/-a» con los participantes para reflexionar sobre las habilidades y cualidades clave de un/-a mentor/-a.</p> <p>Luego, el personal formador debe pasar a la «Actividad 4: Oír para escuchar» para mostrar lo importante que es la habilidad de escuchar en la mentoría y apoyar a las personas participantes para mejorar su escucha activa.</p> <p>Después de la Actividad 4, el personal formador debe continuar con la «Actividad 5: Mi mentor/-a perfecto/-a» de cierre, que brindaría un espacio para que las personas participantes debatan en grupos sobre las cualidades más importantes de un mentor y reflexionen sobre lo aprendido en este segmento.</p>
<b>Observaciones adicionales</b>	El personal formador debe estar familiarizado con el concepto de mentoría, roles y cualidades de mentor/-a para facilitar los debates y las reuniones informativas con las personas participantes.



Otras actividades	Se deben proporcionar lecturas preliminares sobre mentoría a las personas participantes antes de la formación para el estudio individual en línea. Consultar la sección de lectura adicional para obtener sugerencias. Consultar los segmentos 5 y 11 para obtener más actividades en línea.
-------------------	--

N.º de segmento	<b>Segmento 3</b>
Nombre del segmento	Relaciones eficaces entre personal mentor y alumnado
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las personas participantes explorarán los componentes básicos de las relaciones personal mentor-alumnado efectivas y seguras.</li> <li>• Las personas participantes comprenderán la necesidad de establecer reglas básicas y límites cuando asesoren a otras.</li> <li>• Las personas participantes serán conscientes de la protección, por qué necesitamos protección y qué debe hacer un/-a mentor/-a si se hace una divulgación.</li> </ul>
Duración	100 minutos
Materiales/ Herramientas	Rotafolios, papel, bolígrafos
Actividades	Actividades 6, 7, 8 y 9

<p><b>Descripción</b></p>	<p>El personal formador debe comenzar el segmento explicando que en la primera reunión con el alumnado es una buena idea establecer un conjunto de reglas básicas acordadas que tanto el personal mentor como el alumnado puedan cumplir. Ambos podrían volver a consultar las reglas básicas en caso de que surja algún problema. Se recomienda intercambiar estas reglas y llegar a un acuerdo (contrato) sobre ellas, ya que es más vinculante y se pueden evitar malentendidos discutiéndolas en un entorno individual.</p> <p>Las pautas generales para estas reglas serán entregadas por el/la líder del proyecto o la persona coordinadora de mentores/-as antes de la formación y se pueden acordar otras adicionales si ambas partes están de acuerdo con esto.</p> <p>El personal formador debe explicar que el/la mentor/-a y el alumnado también pueden acordar cambiar las reglas básicas en cualquier momento si ambos están de acuerdo.</p> <p>Luego, se debe implementar la «Actividad 6: Principios para la relación» y debatir los principios clave de una relación eficaz entre mentor/-a y alumnado.</p> <p>A continuación, se debe pasar a la «Actividad 7: Generar confianza» para discutir qué puede hacer una persona mentora para ganarse la confianza y establecer una buena relación con su alumno/-a.</p> <p>Más tarde, se debe implementar la «Actividad 8: Límites» sobre los límites o fronteras de una relación personal mentor-alumnado.</p> <p>Finalmente, se debe pasar a la «Actividad 9 - Salvaguardar las relaciones» y discutir con las personas participantes la importancia de salvaguardar y manejar las revelaciones en las relaciones personal mentor-alumnado.</p>
<p><b>Observaciones adicionales</b></p>	<p>N/A</p>
<p><b>Otras actividades</b></p>	<p>Ver los segmentos 5 y 11 para actividades adicionales en línea.</p>

<b>N.º de segmento</b>	<b>Segmento 4</b>
<b>Nombre del segmento</b>	Mentoría semipresencial y herramientas de mentoría en línea
<b>Objetivos de aprendizaje</b>	Las personas participantes aprenderán qué significa la mentoría semipresencial y cómo utilizar las redes sociales para establecer contactos.
<b>Duración</b>	110 minutos
<b>Materiales/ Herramientas</b>	Qué materiales / recursos se requieren, incluidas las herramientas de abajo
<b>Actividades</b>	Actividades 10 y 11
<b>Descripción</b>	<p>El personal formador debe comenzar este segmento introduciendo el concepto de mentoría semipresencial, explicando que significa que, por un lado, se llevan a cabo debates personales entre el personal mentor y el alumnado. Al mismo tiempo, la comunicación se complementa a través de las redes sociales (Facebook, Google plus, etc.) para que se rompan las barreras y sea posible una cooperación continua.</p> <p>Se puede presentar brevemente información sobre la mentoría semipresencial y las redes sociales utilizando el plan de estudios de TANDEM NOW como ejemplo.</p> <p>Luego, se debe implementar la «Actividad 10 - Introducción a las redes sociales» para estimular la discusión sobre las redes sociales y su importancia en la sociedad actual, especialmente la mentoría semipresencial.</p> <p>A continuación, se debe pasar a la «Actividad 11: Uso y riesgos de las redes sociales» para presentarles a las personas participantes cómo lidiar con los riesgos y oportunidades de las redes sociales.</p> <p>El segmento debe concluir con un debate sobre cómo las redes sociales pueden facilitar la mentoría y cómo el personal mentor pueden usar las redes sociales de manera positiva.</p>
<b>Observaciones adicionales</b>	El personal formador debe estar familiarizado con el plan de estudios de TANDEM NOW y el concepto de mentoría semipresencial.
<b>Otras actividades</b>	N/A

<b>N.º de segmento</b>	<b>Segmento 5</b>
<b>Nombre del segmento</b>	Resumen e instrucciones sobre tareas en línea
<b>Objetivos de aprendizaje</b>	Las personas participantes reflexionarán sobre su aprendizaje y mejorarán sus habilidades de pensamiento crítico.
<b>Duración</b>	20 minutos
<b>Materiales/ Herramientas</b>	Notas adhesivas, bolígrafos
<b>Actividades</b>	Actividades 12, 13, 14 y 15
<b>Descripción</b>	<p>Este segmento tiene como objetivo revisar brevemente el aprendizaje de todos los temas que ya se han cubierto y obtener los comentarios de las personas participantes.</p> <p>El personal formador debe pedirle a cada participante que responda a 3 preguntas individualmente y que las escriba en una nota adhesiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué me llevo de este día?</li> <li>- ¿Hay algo de lo que me gustaría saber más?</li> <li>- ¿Qué no me queda claro todavía?</li> </ul> <p>Una vez que las personas participantes hayan reflexionado, el personal formador puede preguntar si alguien quiere compartir en un grupo grande. Se debe permitir que las personas participantes se ofrezcan ellas mismas. Luego, se deben recolectar notas adhesivas para la evaluación. Los comentarios de las personas participantes deben ayudar al personal formador a adaptar los siguientes segmentos en función de las necesidades e intereses del grupo.</p> <p>Una vez que se haya recopilado la retroalimentación, se debe presentar una tarea en Moodle que los/as participantes deben implementar en casa (Actividades 12-15).</p>
<b>Observaciones adicionales</b>	N/A
<b>Otras actividades</b>	<p>Actividades (consultar los módulos en línea del proyecto 3STEPS):</p> <p>Actividad 12 - Autoevaluación y autopercepción</p> <p>Actividad 13 – El alumnado descubre sus objetivos</p> <p>Actividad 14 - Modelos de convivencia</p> <p>Actividad 15 - Oportunidad - Habilidad - Dignidad</p>

<b>N.º de segmento</b>	<b>Segmento 6</b>
<b>Nombre del segmento</b>	Reflexiones sobre el aprendizaje previo y actividades energizantes
<b>Objetivos de aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las personas participantes reflexionarán sobre lo aprendido en la sesión anterior.</li> <li>• Las personas participantes estarán energizadas y motivadas para las próximas actividades.</li> </ul>
<b>Duración</b>	20 minutos
<b>Materiales/ Herramientas</b>	Bolígrafos, papel, objetos para llevar y/o que se puedan intercambiar fácilmente dentro del grupo, proporcionando así más cambios.
<b>Actividades</b>	Actividad 16
<b>Descripción</b>	<p>El personal formador debe comenzar este segmento dando una descripción general de los temas tratados el día anterior. Al pedirles que llenen tarjetas con sus ideas / dudas / preguntas abiertas y agregarlas en 4 áreas que representan los diferentes temas de tareas en línea, el personal formador recopila comentarios.</p> <p>Luego, se debe implementar la «Actividad 16 - Observación cultural» para preparar a las personas participantes para el siguiente segmento y motivarlas en su aprendizaje.</p>
<b>Observaciones adicionales</b>	N/A
<b>Otras actividades</b>	N/A

<b>N.º de segmento</b>	<b>Segmento 7</b>
<b>Nombre del segmento</b>	Cultura y choque cultural
<b>Objetivos de aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas participantes explorarán sus propias ideas preconcebidas y valores sociales profundos relacionados con las culturas que cada individuo porta sin ser plenamente consciente de ellos.</li> <li>Las personas participantes comprenderán e identificarán sus propios valores, creencias y prejuicios.</li> </ul>
<b>Duración</b>	60 minutos
<b>Materiales/ Herramientas</b>	Fotografías impresas, adhesivo azul, hojas de papel, papel de rotafolio / pizarra y bolígrafos / rotuladores
<b>Actividades</b>	Actividad 17
<b>Descripción</b>	<p>El personal formador debe explicar a las personas participantes que el descentramiento se basa en la idea de que los individuos miran el mundo y comprenden todo y a todos los que los rodean desde el punto de vista de su propio «marco cultural». El marco cultural es el conjunto de creencias, normas, valores, prejuicios, modelos y prácticas que adquirimos a lo largo de nuestra vida, y que se convierten en los lentes metafóricos a través de los cuales concebimos el mundo y nos comportamos en él.</p> <p>El ejercicio de descentramiento se utiliza como parte de cursos de formación sobre conflicto e interacción intercultural, fue desarrollado por una organización francesa y está inspirado en la metodología del Incidente Crítico desarrollada por la sociopsicóloga Margalit Cohen Emerique.</p> <p>Se debe guiar a las personas participantes a través de la «Actividad 17 - Ejercicio de descentramiento» y facilitar el debate sobre los estereotipos y la cultura al final.</p>
<b>Observaciones adicionales</b>	El personal formador debe estar listo para facilitar y orientar la discusión de la cual pueden surgir muchos estereotipos relacionados con la cultura.
<b>Otras actividades</b>	Consultar los segmentos 5 y 11 para obtener más actividades en línea.

<b>N.º de segmento</b>	<b>Segment 8</b>
<b>Nombre del segmento</b>	Comprensión intercultural e inclusión social
<b>Objetivos de aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas participantes aprenderán sobre la cultura; comprenderán qué es la formación intercultural y la inclusión social, y cuáles son los modelos de convivencia, sensibilidad Intercultural y disposición.</li> <li>Las personas participantes podrán definir diversidad, inclusión y exclusión.</li> <li>Las personas participantes podrán utilizar un lenguaje inclusivo.</li> </ul>
<b>Duración</b>	150 minutos
<b>Materiales/ Herramientas</b>	<p>Este segmento se puede impartir sin necesidad de ningún material específico, teniendo en cuenta que las personas participantes están preparadas para la sesión y han leído y escuchado el material indicado en las herramientas antes de interactuar con la persona que ejerce de mentora / formadora durante la mentoría / formación.</p> <p>Sin embargo, se recomienda tener conexión a internet y un ordenador o portátil para buscar fuentes adicionales, como música, mapas, etc.</p>
<b>Actividades</b>	Actividad 18, 19, 20, 21, 22
<b>Descripción</b>	<p>Se informa a las personas participantes sobre las complejidades de la comunicación intercultural y sobre cómo fomentar la inclusión social. Se trata de un segmento extenso y su Anexo debe consultarse para mayor detalle.</p> <p>Se recomienda consultar el cronograma dentro del Anexo y adecuar las actividades al perfil de las personas participantes, así como asignar asignaciones en consecuencia.</p>
<b>Observaciones adicionales</b>	Las fuentes han sido elegidas en 2021 y de manera que no estén relacionadas con el tiempo, sin embargo, es responsabilidad del personal formador facilitar el evento de aprendizaje con fuentes actualizadas.
<b>Otras actividades</b>	Consultar los segmentos 5 y 11 para obtener más actividades en línea.



<b>N.º de segmento</b>	<b>Segmento 9</b>
<b>Nombre del segmento</b>	Desarrollo positivo y habilidades para la vida
<b>Objetivos de aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las personas participantes comprenderán el concepto de desarrollo positivo.</li> <li>• Las personas participantes aprenderán cómo se pueden desarrollar las habilidades para la vida.</li> </ul>
<b>Duración</b>	70 minutos
<b>Materiales/ Herramientas</b>	Papel de rotafolio / pizarra blanca y bolígrafos / rotuladores
<b>Actividades</b>	Actividades 23, 24 y 25
<b>Descripción</b>	<p>El personal formador debe comenzar con una actividad de lluvia de ideas «23 - Lluvia de ideas» para ganarse la confianza con el objetivo de sentar las bases para el segmento y debatir sobre lo que la persona mentora puede hacer para establecer una buena relación con su alumno/-a. Se debe informar explicando el concepto de desarrollo positivo y su importancia.</p> <p>Luego, se debe pasar a la «Actividad 24: Habilidades para la vida en la mentoría» para ayudar a las personas participantes a explorar qué habilidades para la vida se pueden desarrollar a través de la mentoría.</p> <p>Al final, se debe facilitar la «Actividad 25: Enseñar habilidades para la vida» para explorar estrategias que podrían implementarse con el fin de enseñar o promover habilidades para la vida.</p> <p>Se debe concluir este segmento pidiendo a las personas participantes que resuman lo que han aprendido.</p>
<b>Observaciones adicionales</b>	N/A
<b>Otras actividades</b>	N/A

<b>N.º de segmento</b>	<b>Segmento 10</b>
<b>Nombre del segmento</b>	Apoyar la salud emocional y mental a través de la mentoría
<b>Objetivos de aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas participantes explorarán cómo los/-as mentores/-as pueden ayudar a apoyar y mantener las necesidades de salud emocional y mental de su alumnado</li> <li>Las personas participantes considerarán la asociación entre la mala salud mental y las posibles consecuencias de los malos resultados académicos y personales en relación con la salud mental.</li> </ul>
<b>Duración</b>	70 minutos
<b>Materiales/ Herramientas</b>	Papel de rotafolio / pizarra blanca y bolígrafos / rotuladores
<b>Actividades</b>	Actividades 26, 27 y 28
<b>Descripción</b>	<p>El personal formador debe comenzar este segmento con una discusión sobre qué entendemos por salud emocional y salud mental. Se puede consultar la «Actividad 26 – Acerca de la salud mental y emocional» para facilitar la discusión.</p> <p>Luego, se debe realizar la «Actividad 27 – Mejora de la salud emocional y mental» para que las personas participantes consideren cómo pueden contribuir a mejorar y mantener la salud mental y emocional del alumnado, incluida la «resiliencia».</p> <p>A continuación, se debe pasar a la «Actividad 28 – Hablar sobre salud emocional y mental con el alumnado» para explorar posibles vías o enfoques para discutir problemas de salud emocional y mental con él.</p> <p>Al final, se debe reforzar el punto de que, como mentores/-as, también pueden necesitar apoyo y que inicialmente deben buscar ese apoyo del personal formador.</p> <p>Finalmente, se debe proporcionar un breve resumen, con referencias a los resultados de aprendizaje clave de este segmento.</p>
<b>Observaciones adicionales</b>	El personal formador debe estar familiarizado con los conceptos de salud emocional y mental, resiliencia y estrategias para ayudar a las personas a mejorar su salud emocional y mental. Se sugieren lecturas adicionales en la sección de lecturas adicionales al final de este documento.
<b>Otras actividades</b>	N/A

<b>N.º de segmento</b>	<b>Segmento 11</b>
<b>Nombre del segmento</b>	Conclusiones y próximos pasos
<b>Objetivos de aprendizaje</b>	Las personas participantes reflexionarán sobre su aprendizaje y evaluarán el proceso, mejorando así sus habilidades de pensamiento crítico.
<b>Duración</b>	20 minutos
<b>Materiales / Herramientas</b>	Papel de rotafolio / pizarra blanca y bolígrafos / rotuladores
<b>Actividades</b>	Actividades 29, 30, 31 y 32
<b>Descripción</b>	<p>El personal formador debe informar sobre los temas que se han tratado durante la formación de 2 días. Para la evaluación final, se debe invitar a las personas participantes a dividirse en grupos de 3 y reflexionar sobre las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Logró el objetivo y los resultados del aprendizaje de la sesión?</li> <li>• ¿Tuvo tiempo suficiente para cubrir el contenido?</li> <li>• ¿Haría algo diferente si estuviera haciendo esa sesión de nuevo?</li> <li>• ¿Necesita algún apoyo adicional para lograr sus objetivos en las sesiones siguientes?</li> </ul> <p>Luego, se debe invitar a todas las personas participantes a compartir sus reflexiones con un grupo grande.</p> <p>Se debe introducir actividades adicionales en línea («Actividad 29 - ¿Qué reglas se requieren para una mentoría bien estructurada?», «Actividad 30 - Mapeo de la comunidad», «Actividad 31 - Si el mundo fuera una aldea de 100 personas», «Actividad 32 - Las 6 etapas de Bennett») y debe alentar a las personas participantes para implementarlo individualmente (o en grupos si están de acuerdo con otros/-as participantes).</p> <p>Se debe concluir la sesión con una descripción general de las próximas actividades del proyecto, control de calidad y compartir con las personas participantes sus datos de contacto para obtener más apoyo.</p>
<b>Observaciones adicionales</b>	El personal formador puede proporcionar a las personas participantes certificados de participación si esto es relevante para el contexto.

## Otras actividades

Actividad 29: ¿Qué reglas se requieren para una mentoría bien estructurada?

Actividad 30 - Mapeo de la comunidad

Actividad 31 - Si el mundo fuera una aldea de 100 personas

Actividad 32 - Las 6 etapas de Bennett

## 7. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

N.º de actividad	<b>Actividad 1</b>
Nombre de la actividad	¿Dónde me encuentro?
Tipo de actividad	Construcción de equipo y romper el hielo
Duración	20 minutos
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas participantes conocerán a otros/-as participantes</li> <li>Las personas participantes reflexionarán sobre sus preferencias y zonas de confort.</li> </ul>
Descripción	<p>El personal formador crea 3 círculos concéntricos en medio de la sala (tener en cuenta la dimensión de la sala, si la actividad se implementa cara a cara).</p> <p>Las personas están de pie fuera del tercer círculo y escuchan al personal formador, que les explica qué significan las 3 áreas de los círculos. El área más externa es el área de «pánico», el segundo círculo de mayor tamaño es el área de «desafío», mientras que la tercera zona más pequeña es el área de «comodidad». El personal formador nombra un tema o actividad, por ejemplo, «Escarar una montaña». Cada participante decide dónde quiere ubicarse en relación a lo que se ha dicho: en el círculo exterior si sienten pánico, en el círculo medio si lo ven como un desafío y en el círculo interior si la idea de escalar una montaña les tranquiliza.</p> <p>Todas las personas tienen que explicar frente a las demás por qué se sienten así con respecto a cada actividad que se propone: cuáles son sus experiencias y compartirlas con los demás miembros del grupo. El personal formador debe asegurarse de que cada participante tenga que expresarse al menos una vez.</p>
Observaciones adicionales	El personal formador debe pensar de antemano qué otras declaraciones adicionales desea incluir en la actividad.

N.º de actividad	<b>Actividad 2</b>
Nombre de la actividad	Definición de mentoría
Tipo de actividad	Actividad por parejas
Duración	30 minutos
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas participantes reflexionarán sobre su comprensión de una mentoría.</li> <li>Las personas participantes mejorarán sus habilidades de comunicación trabajando en parejas y presentando los resultados en un grupo grande.</li> </ul>
Descripción	<p>Para abrir la sesión, el personal formador debe decirle a cada persona participante que reflexione y escriba 4 palabras de acción para describir la mentoría. Luego, deben compartirlo con un/-a compañero/-a y ponerse de acuerdo sobre cuatro de las palabras de acción. A continuación, el personal formador debe decirles a las personas participantes que busquen otro par y se pongan de acuerdo en cuatro palabras de acción. Basándose en estas palabras clave de acción, deben escribir una definición de mentoría. Se deben dar 20 minutos para llevar a cabo este proceso y cada grupo luego da su opinión de su definición de mentoría al grupo grande durante otros 10 minutos.</p> <p>Al final de la actividad, se debe explicar que la investigación sobre mentoría reconoce que la mentoría es un concepto mal definido, ya que las personas participantes pueden acercarse a varias definiciones. El personal formador también puede explicar que la mentoría se lleva a cabo en muchos entornos, incluidos los negocios y la industria, el deporte, la mentoría comunitaria con hogares socialmente excluidos, en las escuelas, la formación profesional y el trabajo informal con jóvenes.</p>
Observaciones adicionales	El personal formador debe estar familiarizado con las diferentes definiciones de mentoría.

N.º de actividad	<b>Actividad 3</b>
Nombre de la actividad	Pensar en mi mentor/-a
Tipo de actividad	Actividad de reflexión
Duración	20 minutos
Objetivos de aprendizaje	<p>Las personas participantes reflexionarán sobre su propia experiencia de tener a un/-a mentor/-a en sus vidas y cuáles creen que fueron las habilidades y cualidades que poseía ese/-a mentor/-a.</p>
Descripción	<p>El personal formador presenta brevemente que la mentoría se usa para trabajar con jóvenes «en riesgo» para abordar comportamientos problemáticos en las escuelas y un compromiso deficiente con la educación. Los/-as mentores/-as también brindan compañía y dirección en los estudios académicos. Los programas de mentoría reúnen a jóvenes con personas con <b>más experiencia</b> para que tengan a quien acudir cuando necesiten asesoramiento.</p> <p>Se pide a las personas participantes que reflexionen sobre un/-a mentor/-a (o una persona a la que admiran o respetan) en sus vidas. Se pide a las personas participantes que escriban sus reflexiones en relación con las siguientes preguntas (10 min):</p> <p><b>¿Cuál fue el papel de</b> la persona mentora en su vida? (es decir, maestro/-a, padre/madre, entrenador/-a deportivo/-a, etc.)</p> <p><b>¿Puede dar ejemplos de cómo fueron eficaces como mentores/-as?</b></p> <p><b>¿Qué cualidades o habilidades clave admiraba más de esta persona? ¿Qué impacto tuvo esta persona en usted?</b></p> <p>Tras 10 minutos, se debe pedir a las personas participantes que compartan su experiencia con el grupo grande. Cuando se trabaja con un grupo grande, podría ser recomendable dividir a las personas participantes en grupos más pequeños para permitir un mejor intercambio de las diferentes respuestas. Al final, es posible que los resultados se fijen en el tablero. Mientras las personas participantes realizan el ejercicio, el personal formador irá dando vueltas, responderá a las preguntas, si las hay, y escuchará.</p>
Observaciones adicionales	El personal formador puede escribir las preguntas en un rotafolio para que las personas participantes lo tengan visible durante toda la actividad.



N.º de actividad	<b>Actividad 4</b>
Nombre de la actividad	Oír para escuchar
Tipo de actividad	Actividad de grupo
Duración	20 minutos
Objetivos de aprendizaje	Las personas participantes desarrollarán sus habilidades de escucha activa, una de las cualidades clave de un/a mentor/a.
Descripción	<p>El personal formador debe pedir a las personas participantes que formen un círculo y debe darles un tema familiar para discutir (puede ser cualquier tema que elijan, es posible que deseen elegir un tema sobre educación o migración; se puede dejar que los/as participantes decidan el tema).</p> <p>Luego, se debe elegir a una persona participante para comenzar a hablar sobre el tema. En el punto elegido, el personal formador debe decir «alto» y la siguiente persona en el círculo debe continuar la oración de la persona a la que se ha interrumpido comenzando con sus últimas palabras. Esto debe hacerse hasta que se complete el círculo.</p>
	<p>Más tarde, se debe pedir a las personas participantes que permanezcan de pie en el círculo. Se nombra a las personas participantes que deben continuar con la siguiente parte de la declaración y se selecciona a las personas del círculo para continuar la declaración. Se les pide a las personas participantes que escuchen con mucha atención lo que los/-as demás están diciendo y no solo la persona anterior a ellas. A continuación, se debe romper el círculo y reflexionar con las personas participantes sobre lo bien o mal que salió la actividad. ¿Fue difícil escuchar y absorber la información?</p> <p>Se debe explicar la importancia de la escucha activa en la mentoría y, en general, presentar la habilidad de escuchar activamente como una de las habilidades blandas más importantes.</p>
Observaciones adicionales	N/A

N.º de actividad	<b>Actividad 5</b>
Nombre de la actividad	Mi mentor/-a perfecto/-a
Tipo de actividad	Actividad de grupo
Duración	20 minutos
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las personas participantes aprenderán sobre las cualidades que debe poseer una persona mentora.</li> <li>• Las personas participantes mejorarán su capacidad de comunicación y trabajo en equipo.</li> </ul>
Descripción	<p>Después de la «Actividad 4 - Oír para escuchar», el personal formador debe dividir a las personas participantes en grupos. Se debe explicar que deben dibujar la figura de una persona o un/-a mentor/-a en una hoja de rotafolio.</p> <p>Las personas participantes deben anotar todos los factores que creen que debe poseer un/-a mentor/-a. Deben acentuar las partes del cuerpo de acuerdo con los factores que creen que debe poseer (p. ej., si una persona mentora necesita ser un buen andador, los/-as participantes deben darle unos pies grandes o un par de botas para caminar y deben agregar comentarios sobre por qué; podrían darle a su dibujo un par de orejas grandes para mostrar que una persona mentora necesita buenas habilidades para escuchar o un corazón para mostrar comprensión). Se debe alentar a las personas participantes a ser creativas. Se dan 20 minutos para el dibujo y el debate en grupo.</p> <p>Luego, cada grupo debe mostrar comentarios sobre los dibujos. El personal formador debe hacer comentarios según corresponda.</p> <p>Este es un ejercicio alegre para cerrar la sesión y el personal formador debe facilitar el debate sobre las habilidades y cualidades clave de un/-a mentor/-a, y reflexionar sobre el aprendizaje de este segmento.</p>
Observaciones adicionales	N/A

N.º de actividad	<b>Actividad 6</b>
Nombre de la actividad	Principios para la relación
Tipo de actividad	<b>Actividad de grupo</b>
Duración	<b>30 minutos</b>
Objetivos de aprendizaje	Las personas participantes comprenderán los principios clave de una relación de trabajo eficaz entre mentor/-a y alumno/-a.
Descripción	<p>El personal formador debe explicar que esta actividad se enfocará en una relación efectiva entre la persona mentora y el alumnado.</p> <p>Se debe colocar papel de rotafolio y rotuladores por el salón. Se les indica a las personas participantes que se dividan en grupos de tres, y que debatan y acuerden una lista de reglas básicas que podrían ser útiles con respecto a las relaciones entre mentor/-a y alumno/-a. Dar 20 minutos para la discusión.</p> <p>Luego, se pide a las personas participantes que realicen comentarios al grupo grande y que expliquen sus elecciones.</p> <p>La discusión relacionada debe incluir algunos de los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las reglas básicas nos brindan una línea de base a la que podemos referirnos en caso de que surja algún problema.</li> <li>- Las reglas básicas proporcionan un entorno de trabajo seguro y eficaz.</li> <li>- Las reglas básicas proporcionan una mayor claridad con respecto a los límites relacionados con las relaciones entre mentor/-a y alumno/-a</li> </ul> <p>Permitir 10 minutos para esta discusión.</p>
Observaciones adicionales	N/A

N.º de actividad	<b>Actividad 7</b>
Nombre de la actividad	Generar confianza
Tipo de actividad	<b>Actividad de lluvia de ideas</b>
Duración	<b>15 minutos</b>
Objetivos de aprendizaje	<p>Las personas participantes aprenderán qué puede hacer un/-a mentor/-a para ganarse la confianza y establecer una buena relación con su aprendiz.</p> <p>El personal formador debe comenzar la actividad con una lluvia de ideas con el grupo grande usando la siguiente pregunta: «¿<b>Qué puede hacer un/-a mentor/-a</b> para ganarse la confianza de su alumno/-a y establecer una buena relación con ella?»</p> <p>Se debe anotar la retroalimentación en el rotafolio y considerar en el contexto de los puntos clave:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Asistir.</b> Asistir a tiempo a cada reunión y demostrar que se está haciendo todo lo posible para que las cosas funcionen demuestra al alumnado que se preocupan y que vale la pena preocuparse por él.</li> <li>- Defender, no disciplinar. El personal mentor es la figura adulta en la vida de su alumnado y está ahí para él, sin tener que decirle qué hacer. Su familia puede sermonearle o disciplinarle; hay que recordar que la persona mentora no es su madre/padre y que a veces a los/-as <b>jóvenes simplemente les gusta divertirse</b>. Se puede utilizar este aspecto y desarrollar la relación con ellos/-as bromeando y divirtiéndose también. Están allí para ayudarles y asesorarles, pero si simplemente se les brinda consejos sin parar, la relación puede ser difícil, ya que se les puede considerar figuras de autoridad.</li> <li>- <b>Actuar como modelo a seguir.</b> Predicar con el ejemplo. Al convertirse en mentor/-a, esa persona demuestra un atributo importante: preocuparse por otra persona, su alumno/-a. Otros aspectos de ser un modelo a seguir positivo incluyen: hacer lo que se dice que se va a hacer, ser puntual, devolver las llamadas telefónicas y los correos electrónicos tan pronto en cuanto se tenga tiempo, tener una actitud y una visión positivas, mostrar imparcialidad y asegurarse de dejar que el alumnado vea que se está haciendo todo lo posible para ayudar a los demás.</li> </ul>
Descripción	

- **Hacer sugerencias sobre actividades:** desde el principio, parte del alumnado tendrá sugerencias sobre lo que puede hacer junto al personal mentor, pero es posible que otras personas no, por lo que un/-a alumno/-a puede requerir alguna orientación inicial. Si el alumnado no está seguro de lo que quiere hacer, se puede comenzar dándole una variedad de opciones de actividades, «Aquí hay algunas cosas que podemos hacer juntos. ¿Cuál te suena bien?»
- **Estar listo/-a para ayudar.** Como mentor/-a, hay que estar ahí para ayudar al alumnado cuando esté luchando con un problema. Es necesario estar ahí cuando lo necesite y dejar en claro que se le quiere ayudar. No hay que solucionar sus problemas; de lo contrario, esto puede convertirse en un hábito. Hacer preguntas y ayudar al alumnado a resolver su propio problema. Como mentor/-a, se debe describir cómo se ha encontrado y superado un problema similar. Asegurarse de que el alumnado participa en la toma de decisiones. Consultar con él para ver cómo le va y si su solución ha funcionado; si no, hay que estar ahí para él/ella y ofrecerle ayuda de nuevo.

Luego, el personal formador debe preguntar a las personas participantes si pueden pensar en algo más que puedan hacer para establecer una buena relación. Permitir 15 minutos para esta actividad.

Observaciones  
adicionales

N/A

N.º de actividad	<b>Actividad 8</b>
Nombre de la actividad	Límites
Tipo de actividad	<b>Actividad de grupo</b>
Duración	<b>25 minutos</b>
Objetivos de aprendizaje	<p>Las personas participantes comprenderán los límites o fronteras de una relación entre mentor/-a y alumno/-a.</p> <p>El personal formador debe consultar los Escenarios 1-4 que se proporcionan a continuación.</p> <p>El capacitador debe decirles a los participantes que se formen en grupos y desarrollen respuestas apropiadas para cada escenario (20 minutos). Pida a los participantes que realicen comentarios al grupo grande. El enfoque de la discusión debe estar en el uso de estos ejemplos para resaltar la importancia de establecer límites claros en las relaciones mentor-aprendiz desde el principio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Escenario 1:</b> <i>su alumno/-a le hace preguntas personales sobre drogas, alcohol y sexo.</i></li> <li>• Ejemplo de respuesta: <i>informe al alumno/-a que esto no tiene nada que ver con la tarea en cuestión y que usted no está aquí para discutir su propia vida personal. (Algunas organizaciones declaran en acuerdos con mentores/-as que no se les permite entablar una historia de amor con su alumno/-a, que esta sería una razón para «despedir» a esa persona del programa).</i></li> <li>• <b>Escenario 2:</b> <i>su alumno/-a se burla constantemente de usted y hace comentarios sobre su apariencia.</i></li> <li>• Ejemplo de respuesta: <i>dígale que está allí para ayudarlo y que no puede tolerar que se burlen de usted. Hágale saber que, si continúa, no tendrá más remedio que informar a una figura de autoridad (maestro/-a, jefe/-a, padre/madre, etc.) y cesar su relación mentor/-a y alumno/-a</i></li> <li>• <b>Escenario 3:</b> <i>su alumno/-a le interrumpe cuando trata de realizar actividades con él/ella y no escucha ninguna instrucción que se le da.</i></li> <li>• Ejemplo de respuesta: <i>dígale que usted está allí para ayudarlo y que su comportamiento es irrespetuoso hacia usted y perjudicial para los demás. Hágale saber que, si continúa, no tendrá más remedio que informar a una figura de autoridad (maestro/-a, jefe/-a, padre/madre, etc.) y cesar su relación mentor/-a y alumno/-a.</i></li> </ul>
Descripción	

<p>Observaciones adicionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Escenario 4:</b> <i>su alumno/-a acosa a otra persona del grupo.</i></li> <li>• Ejemplo de respuesta: <i>infórmele de que cada individuo merece ser tratado con respeto. Hágale saber que, si continúa, no tendrá más remedio que informar a una figura de autoridad (maestro/-a, jefe/-a, padre/madre, etc.) y cesar su relación mentor/-a y alumno/-a.</i></li> </ul>
	<p>Luego, el personal formador debe pedir a las personas participantes que realicen comentarios sobre sus respuestas y las debatan entre el grupo grande. Se debe señalar que, aunque es importante responder de manera efectiva a los Escenarios 1-4, crear reglas básicas junto con el alumnado es una forma efectiva de garantizar una buena relación de trabajo.</p> <p>El personal formador debe informar a las personas participantes de que existe la posibilidad de que una relación entre mentor/-a y alumno/-a se vuelva demasiado personal y debe explicar qué se puede hacer en este caso. Permitir 25 minutos para esta actividad.</p>
	<p>Estos son solo escenarios sugeridos; el personal formador debe sentirse libre de desarrollar escenarios que sean más apropiados para su grupo.</p> <p>Se podrían usar los siguientes puntos para explicar qué debe hacer la persona mentora si la relación se vuelve demasiado personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguir las reglas básicas que se hayan establecido.</li> <li>• Si existe incomodidad con una situación que involucre a la persona mentora y a su alumnado, es necesario recordar los límites que se han establecido y que hay que proteger tanto la integridad de la persona mentora como la del alumnado.</li> <li>• Si la persona mentora no se siente cómoda o está preocupada por la relación con su alumnado, debe informar al establecimiento con el que está trabajando y quizás nombrar a un/-a mentor/-a alternativo/-a.</li> </ul>

N.º de actividad	<b>Actividad 9</b>
Nombre de la actividad	Salvaguardar las relaciones
Tipo de actividad	<b>Actividad de grupo</b>
Duración	<b>30 minutos</b>
Objetivos de aprendizaje	<p>Las personas participantes aprenderán sobre la importancia de salvaguardar y lidiar con las divulgaciones en las relaciones entre mentor/-a y alumnado.</p> <p>Primero, el personal formador debe preguntar a las personas participantes qué creen que es la protección. ¿Por qué necesitamos protección?</p> <p>Luego, se deben presentar los conceptos básicos de la protección a los/-as participantes, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las escuelas u organizaciones que trabajan con jóvenes deben tener una política de protección.</li> <li>• No ofrecer confidencialidad a ningún/-a alumno/-a</li> <li>• Informar de cualquier cosa que dé miedo.</li> <li>• ¡Guardar notas!</li> <li>• Hay que hacer una verificación/investigación de antecedentes penales antes de que se le permita trabajar con jóvenes.</li> </ul>
Descripción	<p>Luego, se deben consultar los Escenarios 5-8 proporcionados a continuación y decirles a las personas participantes que se formen en grupos y desarrollen respuestas apropiadas para cada escenario (20 minutos). Más tarde, se les pide que realicen sus comentarios al grupo grande.</p> <p>El enfoque de la discusión debe estar en el uso de estos ejemplos para resaltar la importancia de salvaguardar y tratar apropiadamente las revelaciones en las relaciones entre mentor/-a y alumno/-a.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Escenario 5:</b> <i>su alumno/-a dice que quiere decirle algo, pero usted debe prometer que no se lo contará a nadie.</i></li> <li>• Ejemplo de respuesta: <i>agradézcale que le confíe información tan delicada. Sin embargo, infórmele de que no puede prometer mantener la privacidad de toda la información. Hágale saber que está obligado/-a a informar a una figura de autoridad (policía, escuela, jefe/-a) si cree que se encuentra en peligro, si es probable que dañe a otras personas o si ha cometido un delito.</i></li> </ul>



- **Escenario 6:** *su alumno/-a le dice que quiere abandonar la escuela y le pide que no se lo cuente a nadie.*
- Ejemplo de respuesta: *agradezca a su alumno/-a por confiar en usted. Se trata de algo que no tiene que informar. Esta información no indicaría que el individuo está en peligro o será perjudicial para otros. Sin embargo, trabaje con esa persona para tratar de alentar el progreso educativo y animarle a discutir el tema con los miembros de la familia o el profesorado.*
- **Escenario 7:** *su alumno/-a le pide que le agregue a las redes sociales. También se toma una foto con usted y la sube a las redes sociales.*
- Ejemplo de respuesta: *nunca acepte una solicitud de amistad de su alumno/-a en ninguna plataforma de redes sociales. Pídale que elimine la imagen. Tome nota del incidente e infórmelo a sus superiores.*
- **Escenario 8:** *su alumno/-a le pide que le lleve a casa en su coche.*
- Respuesta sugerida: *no se ofrezca a llevar a un/-a alumno/-a a casa. No se ponga en una situación vulnerable en la que esté solo/-a con su alumno/-a. Sugiera que puede esperar con hasta que alguien le recoja o suba al autobús.*

El personal formador debe pedir a las personas participantes que realicen comentarios sobre sus respuestas y las debatan en el grupo grande. Se debe explicar que, aunque algunas de estas respuestas pueden parecer incómodas o extremadamente cautelosas, son fundamentales para garantizar la seguridad tanto del alumnado como de las personas mentoras. La discusión relacionada debe incluir (pero no limitarse a):

- Los límites de la confidencialidad
- Conocer los procedimientos de protección dentro de la organización correspondiente e informar cualquier preocupación.
- Mantener un registro escrito preciso de todas las interacciones.

El personal formador debe reforzar que si un/-a alumno/-a revela información confidencial a una persona mentora, entonces ésta última debe sentirse privilegiada de que el/la joven se sienta cómodo/-a al hacerlo, pero que debe cumplir con las reglas de salvaguarda e informar de cualquier cosa que le preocupe respecto a la seguridad del alumnado.

Permitir 30 minutos para esta actividad.

## Observaciones adicionales

Estos son solo escenarios sugeridos; el personal formador debe sentirse libre de desarrollar escenarios que sean más apropiados para su grupo.

Las reglas de salvaguardia diferirán en los diferentes países: se debe verificar lo que dice la ley en su país sobre la protección e informar a las personas participantes.

N.º de actividad	<b>Actividad 10</b>
Nombre de la actividad	Introducción a las redes sociales
Tipo de actividad	<b>Actividad individual</b>
Duración	<b>20 minutos</b>
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas participantes reflexionarán sobre su propio uso de las redes digitales en su vida diaria.</li> <li>Las personas participantes aprenderán cómo lidiar con las redes digitales (especialmente Facebook) y aprenderán a usarlas de manera constructiva y evaluar los riesgos.</li> </ul>
Descripción	<p>El personal formador debe explicar que, en las publicaciones, a las personas que no han crecido con los nuevos medios se les suele llamar migrantes digitales. Por regla general, tienen poco conocimiento de lo que sucede en las redes sociales, no les interesa o han desarrollado una actitud crítica hacia lo que sucede en la Web 2.0. No obstante, desde hace mucho tiempo, las redes sociales no han sido solo una actividad de ocio; han estado desempeñando un papel cada vez más importante en la vida pública. El objetivo general de esta actividad es, por tanto, encontrar una forma crítica y constructiva de manejar las redes sociales.</p> <p>Se deben elegir unas imágenes y fotografías de Internet que hagan referencia al tema de las redes sociales y colocarlas en el suelo. Luego, se pide a las personas participantes que elijan una imagen y hablen sobre sus experiencias con la red social.</p> <p>Se debe dar tiempo a cada participante para hablar sobre su experiencia.</p> <p>Al final de la actividad, se explican los pros y los contras de las redes sociales.</p>
Observaciones adicionales	<p>Alternativamente, en lugar de imágenes, también se puede mostrar un video en las redes sociales y comenzar una discusión al respecto a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Por ejemplo, ¿qué son las redes sociales? <a href="https://www.youtube.com/watch?v=Dy4XmEh4k0k">https://www.youtube.com/watch?v=Dy4XmEh4k0k</a> SOCIAL MEDIA 2013: STATISTICS AND TRENDS: <a href="http://www.youtube.com/watch?v=5yxuljHX09I">http://www.youtube.com/watch?v=5yxuljHX09I</a> (solo en inglés; 2:16 min.)</li> </ul>

N.º de actividad	<b>Actividad 11</b>
Nombre de la actividad	Uso y riesgos de las redes sociales
Tipo de actividad	<b>Actividad de grupo</b>
Duración	<b>90 minutos</b>
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas participantes aprenderán sobre los riesgos y oportunidades de las redes sociales; al mismo tiempo, aprenderán a utilizar Internet.</li> </ul>
Descripción	<p>El personal formador debe explicar que los riesgos y el uso de las redes sociales son múltiples. Para tomar conciencia de ambos aspectos, las personas participantes primero investigarán en Internet y recopilarán información relevante.</p> <p>Se debe dividir a las personas participantes en grupos (de aproximadamente 3 a 4 personas). La primera tarea es investigar los riesgos y oportunidades vinculados a Facebook (30 min.). Posteriormente, cada grupo debe presentar sus resultados al resto de personas.</p> <p>Después, se debe presentar el debate a favor y en contra e informar a las personas participantes para que inicien una discusión utilizando los argumentos que los grupos pequeños han preparado anteriormente y convencer al resto del grupo de los riesgos y ventajas (30 min.).</p> <p>Tras el debate, se debe presentar el juego Frame y que las personas participantes deben encontrar los resultados utilizando el método del juego. Se entrega a cada grupo un sobre en el que se escriba una pregunta. Luego, el grupo relevante responde la pregunta, escribir las respuestas en tarjetas y ponerlas en el sobre. 2ª ronda: el sobre debe pasarse al siguiente grupo. Cada grupo recibirá un nuevo sobre con una pregunta. A continuación, el grupo deberá responder de nuevo conjuntamente a la nueva pregunta del sobre. El resultado se escribe de nuevo en tarjetas y se introduce en el sobre. Debe haber 4 rondas en total (dependiendo del tamaño del grupo). Después de la ronda 4, cada grupo tiene un sobre que abrirá y su tarea es resumir los resultados y presentarlos al grupo grande (30 min.).</p>
Observaciones adicionales	<p>Las posibles preguntas que pueden incluirse en los sobres del juego Frame son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>¿Por qué son tan populares las redes sociales como Facebook?</b></li> <li><b>¿Cómo puede protegerse contra el ciberacoso?</b></li> <li><b>¿Sobre qué riesgos en Internet informan los medios de comunicación con más frecuencia?</b></li> <li><b>¿Cómo puede proteger su privacidad en Facebook?</b></li> <li><b>¿Qué razones existen para no configurar una cuenta en Facebook?</b></li> </ul>

N.º de actividad	<b>Actividad 16</b>
Nombre de la actividad	Observación cultural
Tipo de actividad	Ejercicio energizante
Duración	20 minutos
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas participantes mejorarán sus habilidades de observación y aumentarán su conciencia sobre los aspectos culturales.</li> </ul>
Descripción	<p>El personal formador divide a las personas participantes en dos grupos y procede con los siguientes pasos: reúnen al primer grupo frente al segundo grupo. El segundo grupo tiene que mirar al primero durante 5 minutos, centrándose en cómo sus miembros están vestidos y en los detalles de su apariencia.</p> <p>Después de 5 minutos, el segundo grupo debe salir de la habitación. Una vez fuera de la habitación, los miembros del primer grupo tienen que cambiar diez cosas que tienen encima, pero no pueden cambiar las cosas que están fuera de la vista.</p> <p>Cuando el segundo grupo regresa, sus miembros deben observar durante 5 minutos al primer grupo y anotar los cambios.</p> <p>Alternativamente, para ahorrar tiempo, las personas participantes pueden colocarse una detrás de la otra en parejas y tener que describir la ropa y la apariencia de la otra persona.</p> <p>Los dos grupos cambian de roles y siguen los mismos pasos.</p>
Observaciones adicionales	N/A

N.º de actividad	<b>Actividad 17</b>
Nombre de la actividad	Ejercicio de descentramiento
Tipo de actividad	Actividad individual y grupal
Duración	60 minutos
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas participantes explorarán su propio marco cultural, valores y normas.</li> </ul>
Descripción	<p>En primer lugar, el personal formador debe presentar el ejercicio a las personas participantes y pedirles que no miren todavía las fotos de las paredes. También pueden colocarse en varios tableros de anuncios a los que se les dará la vuelta más tarde.</p> <p>Luego, se pide a las personas participantes que miren las fotos y elijan la que provoque la reacción emocional más fuerte en ellas. La reacción puede ser positiva o negativa; solo buscamos la fuerza de la reacción. Es importante alentar a tomar decisiones basadas en «intuiciones» en lugar de una reflexión profunda.</p> <p>Es vital permitir que miren las fotos y elijan una. Una vez realizada la selección, deberán permanecer junto a la foto que hayan elegido.</p> <p>Luego, se pide a las personas participantes que tomen la foto seleccionada y se sienten en una mesa. Se les proporciona papel y bolígrafos. Si más de una persona ha seleccionado la misma foto, pueden sentarse a la mesa como un grupo pequeño, pero deben trabajar individualmente.</p> <p>Hay que responder a las siguientes preguntas en las hojas de papel, trabajando en silencio e individualmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>¿Cuáles son los elementos de la foto que provocaron su reacción?</b></li> <li><b>Describe la foto (no interprete, no haga hipótesis, simplemente describa lo que puede ver de manera objetiva);</b></li> <li><b>¿Qué emociones ha provocado en usted la foto? ¿Qué siente cuando la mira?</b></li> <li><b>¿Qué valores / normas cuestiona la foto? Los valores deben expresarse de manera positiva (por ejemplo, si piensa en «desigualdad», entonces hay que escribir «igualdad», ya que ese sería su valor).</b></li> </ul> <p>Más tarde, las personas participantes deben regresar al grupo grande y deben presentar sus respuestas a las preguntas. Seguir la secuencia correcta es clave para el éxito del ejercicio.</p>

## Observaciones adicionales

Mientras responden, se toman notas en el rotafolio de acuerdo con las tres columnas. El personal formador debe ayudar a las personas participantes a identificar otras emociones, y especialmente los valores, y ayudarles a ir más allá del nivel superficial. Otras personas que no habían elegido la foto que se está discutiendo también pueden agregar a lo que dice la persona que presente después de que se haya presentado cada columna.

Se debe facilitar el debate foto a foto, y, al final del debate sobre cada una de las fotos, se pide a las personas participantes que intenten adivinar cuáles pueden ser los valores de la persona en la foto.

Al final, se pide la opinión de las personas participantes sobre la actividad. ¿Qué han aprendido sobre sí mismas? ¿Qué han aprendido sobre los estereotipos de género en esta actividad? Es importante fomentar una reflexión sobre el aspecto cultural de los estereotipos.

El personal formador debe imprimir las fotografías seleccionadas y colgarlas en las paredes de la sala de reuniones. Se explican las instrucciones del ejercicio antes de que las personas participantes comiencen a mirar las fotos. De antemano, se prepara un rotafolio, escribiendo en la pizarra las siguientes 3 columnas: a. descripción objetiva de la foto; B. sus sentimientos y emociones; C. valores y normas.

N.º de actividad	<b>Actividad 18</b>
Nombre de la actividad	Buena charla
Tipo de actividad	Debate en parejas / grupo
Duración	30 minutos
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las personas participantes comprenderán el concepto de lenguaje inclusivo.</li> <li>• Las personas participantes aumentarán sus habilidades en el uso de un lenguaje inclusivo y serán capaces de identificar frases y palabras inapropiadas que pueden discriminar y son inaceptables.</li> <li>• Las personas participantes mejorarán sus habilidades comunicativas y aumentarán su práctica empática.</li> </ul>
Descripción	<p>El personal formador debe explicar a las personas participantes que el lenguaje refleja nuestros pensamientos, ideas, creencias, conceptos y sentimientos. Hay expresiones y modismos que se utilizan para caracterizar a diversos grupos de forma negativa y discriminatoria. Estas palabras se basan principalmente en estereotipos.</p> <p>Entonces, el personal formador debe invitar a las personas participantes a crear un círculo con el grupo o parejas de figuras. Se debe alentar a las personas a hablar entre ellas con amabilidad, compasión y honestidad y sin estereotipos o clichés. Es importante explicar que elogiar un encanto especial da valor a los demás, pero las personas participantes también pueden decir otras cosas que ayuden a conectarse con los demás. P.ej. «Cuando hablaste de tu familia antes, me di cuenta de lo similares que eran nuestros padres.»</p>
Observaciones adicionales	N/A



N.º de actividad	<b>Actividad 19</b>
Nombre de la actividad	Entornos de trabajo y aprendizaje multiculturales
Tipo de actividad	<b>Preguntas de autoevaluación o debate en parejas / grupo</b>
Duración	40 minutos
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las personas participantes aprenderán a trabajar más allá de las fronteras culturales.</li> <li>• Se motivará a las personas participantes a buscar equipos de trabajo diversos.</li> <li>• Las personas participantes fortalecerán sus habilidades de autoconciencia y autorreflexión.</li> </ul>
Descripción	<p>El personal formador debe explicar a las personas participantes que cada lugar de trabajo tiene su manera de hacer las cosas y su cultura.</p> <p>Se debe invitar a las personas participantes a verificar la siguiente lista y lo acertadas que son estas declaraciones de sus ideas (mucho / sí / de alguna manera / nada).</p> <p>Es importante explicar que es una herramienta de autoevaluación y que aquí no les evalúa ninguna persona u organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Me interesa conocer personas de diferentes lugares y culturas.</li> <li>- Estoy feliz de trabajar en un entorno diverso.</li> <li>- No me interesa socializar con personas con diferentes antecedentes culturales.</li> <li>- Actualmente trabajo en un entorno multicultural.</li> <li>- Me gustan y aprendo idiomas extranjeros.</li> <li>- Viajar es una gran oportunidad para conocer otras personas y culturas.</li> <li>- Cuando alguien expresa una opinión opuesta a la mía, me enfado o me frustró.</li> <li>- Puedo encontrar fácilmente mi camino con personas de diversos antecedentes en la vida profesional y privada.</li> <li>- A veces / solía ser voluntario/-a en organizaciones que apoyan a personas migrantes / minorías.</li> <li>- Me dicen que tengo el «talento» para comunicarme fácilmente con todo tipo de personas.</li> </ul> <p>Después de la autoevaluación, se invita a las personas participantes a reflexionar en un grupo grande basándose en las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuáles son sus conclusiones?</li> <li>- ¿Qué / quién le motiva? Discuta esto con su grupo y reflexione sobre las diferencias</li> <li>- Dé ejemplos de sus experiencias personales a lo anterior.</li> </ul> <p>Finalmente, se invita a las personas participantes a crear una red o comunicarse más con personas con antecedentes diversos.</p>
Observaciones adicionales	N/A

N.º de actividad	<b>Actividad 20</b>
Nombre de la actividad	Soy turista
Tipo de actividad	<b>Presentación y debate en parejas / grupo</b>
Duración	50 minutos
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las personas participantes podrán cambiar su perspectiva y ver el país / la ciudad / el pueblo anfitrión con «ojos de turista», aumentando su optimismo.</li> <li>• Las personas participantes fortalecerán habilidades como la curiosidad, la observación, la planificación, la gestión y las habilidades interculturales,</li> <li>• Las personas participantes profundizarán el conocimiento sobre el patrimonio cultural y ambiental de su país y comunidad anfitriones.</li> </ul>
Descripción	<p>El personal formador debe explicar a las personas participantes que, a veces, estamos atrapados/-as en nuestras propias preocupaciones y pensamientos y, por lo tanto, no podemos ver y apreciar a las personas y las cosas agradables o aprovechar las oportunidades que ya forman parte de nuestra vida diaria.</p> <p>Hacer de turista de repente significa que estamos en el país voluntariamente, nuestra movilidad no fue forzada, tuvimos tiempo para preguntar o leer sobre el país, sus sitios históricos, arqueológicos, museos, gentes, tradiciones. Estamos aquí para divertirnos, conocer gente nueva y conocer nuevos lugares y relajarnos. Tal vez ya hayamos recopilado consejos culinarios de amistades o de Internet. Es posible que tengamos la oportunidad de visitar un evento deportivo (por ejemplo, Maratón clásico en Grecia).</p> <p>Se debe explicar a las personas participantes que se preparen: solo tienen un día para aprovecharlo al máximo y recorrer su ciudad / pueblo / distrito como turistas. Pueden hacer planes junto con amigos/-as también. Luego deben hacer una presentación al grupo.</p>
Observaciones adicionales	<p><b>Otras opciones para jugar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar un viaje en autobús a algún lugar en un radio de 150 km de su hogar actual</li> <li>• Planificar un viaje diario con actividad deportiva</li> <li>• Planificar un programa de ciudad cultural</li> <li>• Planificar un programa turístico a pie de 4 horas que cueste menos de 10 euros.</li> </ul>

N.º de actividad	<b>Actividad 21</b>
Nombre de la actividad	Ministerio de Todas las Personas
Tipo de actividad	<b>Presentación y debate en parejas / grupo</b>
Duración	20 - 40 minutos dependiendo del tamaño del grupo
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las personas participantes tomarán conciencia de los derechos humanos personales y las oportunidades que se derivan de ellos.</li> <li>• Las personas participantes profundizarán en el conocimiento sobre la diversidad, impulsarán la creatividad y desarrollarán habilidades investigadoras.</li> </ul>
Descripción	<p>El personal formador debe explicar el siguiente escenario a las personas participantes: Se acaba de establecer un nuevo ministerio en su país anfitrión. Su nombre puede ser «Ministerio de Todas las Personas» o puede pensar en un nombre más interesante. Se le asigna para trabajar como ministro/-a o asesor/-a del/de la ministro/-a en él (su elección)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Quién trabajaría en él?</li> <li>- ¿Cuál sería la principal responsabilidad de este Ministerio?</li> <li>- ¿Dónde estaría?</li> <li>- ¿Qué idioma(s) se utilizaría(n) en el Ministerio?</li> <li>- ¿Por qué sería mejor que los ministerios existentes?</li> <li>- ¿Puede nombrar a los ministerios responsables de la migración o la inclusión en su país de acogida?</li> <li>- ¿Podría nombrar otras oficinas u organizaciones que apoyan a las personas migrantes o la inclusión de las personas?</li> </ul> <p>El personal formador debe facilitar el debate.</p>
Observaciones adicionales	Antes de implementar la actividad, el personal formador debe volver a leer lo que se incluye en Diversidad.

N.º de actividad	<b>Actividad 22</b>
Nombre de la actividad	Responder, no reaccionar
Tipo de actividad	<b>Debate en parejas / grupo</b>
Duración	20-40 minutos dependiendo del tamaño del grupo
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas participantes aprenderán sobre el sistema de valores y los valores universales y que los derechos humanos no son relativos a la cultura.</li> <li>Las personas participantes comprenderán que hay personas difíciles en todas partes, pero se puede permanecer siempre tranquilo/-a y educado/-a; esto, a su vez, hará a la persona más <b>fuerte</b> y más <b>resistente</b>.</li> </ul>
Descripción	<p>El personal formador debe explicar a las personas participantes que no todo el mundo es tolerante o está dispuesto a cooperar. Si está con alguien que está siendo difícil, no tiene motivación o es peligroso/-a, es importante mantener la calma, mantener la autoestima. Responder al enfado con enfado no ayuda. <b>Ser cortés no tiene fronteras y es universal y no tiene nada que ver con nuestro trasfondo cultural.</b> Es importante darse cuenta de que <u>no todos los conflictos o desacuerdos están relacionados con el yo cultural de una persona</u>.</p> <p>Se explica que es importante usar la calma, los hechos y la lógica para afirmar la propia posición.</p> <p>Se invita a las personas participantes a probar esta estrategia: alguien finge enfado con usted y cada participante debe probar tres (3) respuestas diferentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- enfadarse</li> <li>- sentirlo mucho y con lágrimas en los ojos</li> <li>- usar la lógica, ser educado/-a y exponer el propio caso</li> </ul> <p>El personal formador invita a las personas participantes a notar las diferencias que sienten. Luego, que recuerden un momento en el que podrían haber sido educadas o tranquilas con alguien y ¿qué hubieran hecho de otra manera (La otra cara de la misma moneda).</p>
Observaciones adicionales	N/A

N.º de actividad	<b>Actividad 23</b>
Nombre de la actividad	Lluvia de ideas para ganarse la confianza
Tipo de actividad	Actividad de lluvia de ideas
Duración	20 minutos
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas participantes aprenderán lo que un/-a mentor/-a puede hacer para ganarse la confianza y establecer una buena relación con su alumno/-a.</li> </ul>
Descripción	<p>El personal formador debe facilitar la actividad de lluvia de ideas con el grupo grande mediante la siguiente pregunta: «¿Qué puede hacer una persona mentora para ganarse la confianza y establecer una buena relación con su alumnado?»</p> <p>Se debe anotar el feedback en un rotafolio.</p> <p>Se resumen y explican los puntos tratados, así como también cualquier otro punto relevante que no haya sido tratado.</p>
Observaciones adicionales	<p>Ejemplo que el personal formador puede presentar a las personas participantes como inspiración:</p> <p>- Asistir. Asistir a tiempo a cada reunión y demostrar que se está haciendo todo lo posible para que las cosas funcionen demuestra al alumnado que se preocupan y que vale la pena preocuparse por él.</p>

N.º de actividad	<b>Actividad 24</b>
Nombre de la actividad	Habilidades para la vida en la mentoría
Tipo de actividad	Actividad de grupo
Duración	20 minutos
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas participantes explorarán qué habilidades para la vida se pueden desarrollar a través de la mentoría.</li> </ul>
Descripción	<p>En primer lugar, el personal formador debe preguntar a las personas participantes qué creen que se entiende por el término «habilidades para la vida». Después de una breve discusión, es necesario referirse a las definiciones en el contexto del debate anterior.</p> <p>Luego, se colocan hojas de rotafolios y rotuladores por la sala y se divide a las personas participantes en grupos para discutir y responder a la siguiente pregunta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué habilidades para la vida se desarrollan a través de la participación en la mentoría?</li> </ul> <p>Luego, las personas participantes deben comentar sus respuestas al grupo grande. Las preguntas para otros puntos de consulta durante la actividad pueden incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Considere qué beneficios se pueden derivar (físicos, mentales, emocionales, sociales) de participar en la mentoría.</li> <li>Considere los beneficios que se derivan de ser parte de un equipo</li> <li>Considere los beneficios que se derivan de lidiar con desafíos o fracasos</li> </ul>
Observaciones adicionales	<p>Los debates sobre qué habilidades para la vida se pueden desarrollar a través de la mentoría pueden incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Autorregulación - Ética laboral</li> <li>Habilidades sociales - Control emocional</li> <li>Liderazgo - Perseverancia</li> <li>Respeto - Independencia</li> <li>Asumir la responsabilidad - Resolución de problemas</li> <li>Trabajo en equipo - Disciplina</li> </ul>

N.º de actividad	<b>Actividad 25</b>
Nombre de la actividad	Enseñar habilidades para la vida
Tipo de actividad	Actividad de grupo
Duración	30 minutos
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas participantes explorarán estrategias que podrían implementarse para enseñar o promover habilidades para la vida.</li> </ul>
Descripción	<p>El personal formador primero debe dividir a las personas participantes en grupos más pequeños (4-5 participantes) y pedirles que reflexionen individualmente, debatan juntas y respondan la siguiente pregunta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué estrategias se pueden utilizar para enseñar / fomentar habilidades para la vida a través de la mentoría?</li> </ul> <p>Después, las personas participantes deben dar feedback o retroalimentación al grupo grande.</p> <p>Las preguntas para otros puntos de consulta durante la actividad pueden incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Piense en los beneficios y las habilidades que ha adquirido al participar en la mentoría. ¿De qué manera la desarrolló estas habilidades la mentoría?</li> <li>Piense en los beneficios que ha observado en otras personas. ¿Cómo contribuyó la mentoría a esto?</li> <li>¿Qué factores cree que podrían influir en la transferencia de habilidades para la vida de la mentoría a otros aspectos de la vida de una persona?</li> </ul> <p>Luego, el personal formador debe informar sobre las respuestas de las personas participantes y debe señalar que esta no es una lista exhaustiva ni definitiva, sino solo un ejemplo de cómo se pueden desarrollar las habilidades para la vida en el contexto de la mentoría.</p>

## Observaciones adicionales

Las discusiones sobre qué estrategias podrían ayudar con el desarrollo de habilidades para la vida podrían incluir:

- Fomento de la autonomía y la toma de decisiones
- Ofrecimiento de roles de responsabilidad
- Ofrecer oportunidades para demostrar habilidades
- Elogio de las demostraciones de habilidades para la vida y hacer uso de «momentos de enseñanza»
- Modelar un buen comportamiento (por ejemplo, respeto por el árbitro)
- Vinculación entre el deporte y la vida siempre que sea posible (p. ej.: ética profesional en el deporte y ética profesional en la vida)
- El establecimiento de metas
- Debates de equipo



N.º de actividad	<b>Actividad 26</b>
Nombre de la actividad	Acerca de la salud mental y emocional
Tipo de actividad	Actividad de grupo
Duración	20 minutos
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas participantes explorarán la distinción entre salud emocional y mental y proporcionarán una justificación para tener un enfoque específico en las necesidades de salud emocional y mental de su alumnado.</li> </ul>
Descripción	<p>El personal formador debe dividir el grupo en parejas y entregar a cada pareja un papel de rotafolio. Las personas participantes, divididas en parejas, deben (i) escribir sus propias definiciones de salud emocional y mental; y (ii) proporcionar la justificación para tener un enfoque específico en las necesidades de salud emocional y mental del alumnado.</p> <p>Deben proporcionar retroalimentación y debatir las respuestas dentro del grupo grande.</p> <p>Luego, se les explica cuáles son las definiciones oficiales de salud emocional y mental, así como la razón fundamental para tener un enfoque específico en las necesidades de salud emocional y mental del alumnado y discutir en el contexto de las propias respuestas de los/-as participantes.</p> <p>Se debe concluir esta actividad haciendo hincapié en el papel potencialmente importante que las personas mentoras pueden desempeñar en el apoyo a las necesidades de salud emocional y mental del alumnado dentro del contexto más amplio de enfoques de buenas prácticas para involucrar a las personas mentoras y al alumnado en torno a la salud emocional y mental.</p>
Observaciones adicionales	N/A

N.º de actividad	<b>Actividad 27</b>
Nombre de la actividad	Mejora de la salud mental y emocional
Tipo de actividad	Actividad de grupo
Duración	20 minutos
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas participantes reflexionarán y considerarán cómo pueden contribuir a mejorar y mantener la salud mental y emocional del alumnado, incluida la «resiliencia».</li> </ul>
Descripción	<p>El personal formador debe dividir a las personas participantes en grupos de 3 y entregar a cada grupo un papel de rotafolio. En grupos, las personas deben reflexionar sobre su aprendizaje hasta el momento, particularmente en relación con el Desarrollo Positivo, y discutir cómo estas estrategias podrían usarse para apoyar la salud emocional y mental de su alumnado. Se debe facilitar la retroalimentación y el debate sobre las respuestas dentro del grupo grande. Luego, se presenta el concepto de «resiliencia» y cómo se puede construir.</p>
	<p>Finalmente, se recuerda a las personas participantes sus límites en su rol como mentoras y adherirse a las pautas de protección.</p> <p>Las pautas de protección pueden incluir, entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Verificar con el establecimiento para el que se está trabajando cuáles son sus reglas de protección antes de emprender cualquier trabajo de mentoría.</li> <li>Tener un registro de antecedentes penales / verificación de antecedentes para trabajar con jóvenes.</li> <li>No ofrecer confidencialidad a ningún/-a alumno/-a.</li> <li>Informar de cualquier cosa que dé miedo.</li> <li>Mantener notas: incidente, hora y fecha.</li> </ul>
Observaciones adicionales	

N.º de actividad	<b>Actividad 28</b>
Nombre de la actividad	Hablar sobre la salud mental y emocional con el alumnado
Tipo de actividad	Actividad de grupo
Duración	30 minutos
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas participantes explorarán posibles vías o enfoques para debatir problemas de salud mental y emocional con su alumnado.</li> </ul> <p>El personal formador debe dividir a las personas participantes en grupos de 4 a 5 y proporcionar a cada grupo un escenario de estudio de caso diferente (se proporcionan ejemplos a continuación, pero también pueden presentarse sus propias propuestas). Deben aplicar el Marco de las 7 preguntas a la práctica de la mentoría en temas de salud emocional y mental.</p> <p>Marco de 7 preguntas</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b><i>¿Cómo van las cosas?</i></b></li> <li><b><i>¿Qué va bien?</i></b></li> <li><b><i>¿Qué no va bien?</i></b></li> <li><b><i>¿Hay algo que deba hacer?</i></b></li> <li><b><i>¿Necesita algún tipo de apoyo?</i></b></li> <li><b><i>¿Qué paso podría dar?</i></b></li> <li><b><i>¿Qué podría cambiar este paso?</i></b></li> </ol> <p>El personal formador debe proporcionar 30 minutos para el trabajo en grupos pequeños y luego 20 minutos para el debate en un grupo grande. Para comenzar el debate en el grupo grande, tiene dos opciones: Preguntar cuáles fueron los desafíos para analizar el caso y qué fue bastante fácil <b>y qué destacó</b>, o pedir a cada grupo que presente brevemente su «hallazgo» sobre cada caso. Indicar al grupo lo que debe presentar antes de comenzar trabajo en grupos pequeños.</p>
Descripción	

## Observaciones adicionales

### ESTUDIO DE CASO 1

David es un participante de 16 años en un programa extracurricular. A pesar de estar bien en la escuela, se plantea no realizar sus exámenes. Tiene problemas en casa y pasa mucho tiempo con su Xbox. Participa de forma eficaz en las actividades extraescolares si están presentes sus dos amigos cercanos. Usted notado que recibe acoso por parte de dos chicos mayores del grupo, que lo presionan para que intimide a otros.

- Puntos importantes: confianza, conexión, carácter
- Ejemplo de habilidades para la vida: manejo del estrés / ansiedad, interacción social, independencia y conciencia social
- Estrategias de ejemplo: (I) Vinculación entre la mentoría y la vida (lidiar con situaciones de presión); (II) asignarlo a grupos que incluyan a uno de sus amigos y chicos con intereses similares para fomentar la interacción social; (III) discusiones en equipo sobre el acoso y la importancia de defender lo que es correcto

### ESTUDIO DE CASO 2

Lisa es una participante de 15 años en un programa de laboratorio científico y se considera la «bromista» de la clase. Participa bien en todas las actividades, pero le cuesta dominar las tareas. Ella parece indiferente ante cualquier plan a largo plazo y lucha por concentrarse incluso en las metas a corto plazo. Dice que no está segura de lo que quiere hacer cuando termine la escuela.

- Puntos importantes: competencia, carácter
- Ejemplo de habilidades para la vida: establecimiento de metas, mantenerse enfocada, responsabilidad
- Estrategias de ejemplo: desarrollar una estrategia de establecimiento de objetivos; discusión en equipo sobre la importancia del establecimiento de objetivos en la mentoría y en la vida; reducir la complejidad de las tareas y el tiempo asignado para concentrarse en las tareas, aumentando gradualmente con el tiempo a medida que comienza a tener más éxito; ofrecer roles de responsabilidad que sean alcanzables.

## Observaciones adicionales

### ESTUDIO DE CASO 3

Sam es un participante de 17 años en un programa de desarrollo de habilidades de costura y es muy propenso a tener arrebatos emocionales. Le cuesta aceptar cualquier comentario o crítica. Muestra un comportamiento perturbador y sigue haciendo comentarios cuando los líderes están hablando. Está intimidando a David y presionándolo para que intimide a otros.

- Puntos importantes: cuidado; carácter
- Ejemplo de habilidades para la vida: control emocional; aceptar comentarios; respeto; compañerismo
- Estrategias de ejemplo: vincular la importancia del control emocional en la mentoría y en la vida; reforzar el punto de criticar el comportamiento, no a la persona, ofreciendo oportunidades para criticar a los demás aprendiendo así el valor de la retroalimentación; destacar que todas las personas merecen ser respetadas, de ahí la importancia de tratar a los demás con respeto; destacar la importancia del trabajo en equipo, que también incluye tratar a los/as compañeros/-as de equipo de manera justa y con respeto.

## 8. OTRAS LECTURAS

---

Burns, T. and F. Gottschalk (eds.) (2019), *Educating 21st Century Children: Emotional Well-being in the Digital Age*, Educational Research and Innovation, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b7f33425-en>.

Bennett, Janet M. (2009). *Transformative Training. Designing Programs for Culture Learning*. In: Moodian, M.A. (Ed.): *Contemporary Leadership and Intercultural Competence: Exploring the Cross-Cultural Dynamics Within Organisations*. Los Angeles, CA: Sage. S. 95-106.

Chong, J.Y., Ching, A.H., Renganathan, Y. et al. *Enhancing mentoring experiences through e-mentoring: a systematic scoping review of e-mentoring programs between 2000 and 2017*. *Adv in Health Sci Educ* 25, 195–226 (2020). <https://doi.org/10.1007/s10459-019-09883-8>

MENTOR. (2014). *Start A Program*. Available from: Mentor - National Mentoring Partnership: <http://www.mentoring.org/>

Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. Broadway Books.

Seligman, M. E. P. (2003). *Authentic Happiness*. London: Nicholas Brealey Publishing.

Shea, G. F. (1992). *Mentoring: A Guide to the Basics*. Kogan Page Ltd. University of Washington. (2015). *DO-IT Mentors*. Available from: DO-IT (Disabilities, Opportunities, Internetworking, and Technology): <http://www.washington.edu/doi/do-itmentors>

Bennett, M.J. (1986). *A developmental approach to training for intercultural sensitivity*.

*International Journal of Intercultural Relations* 10 (2), 179-95.

Bennett, M.J. (1993). *Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity*.

In M. Paige (Ed.), *Education for the intercultural experience*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.

*Las etapas de DMIS son un continuo que va desde etnocéntrico a altamente etnorelativo (Cushner, McClelland y Safford, 2012, p. 155). El DMIS fue diseñado por la teoría de que la conciencia cultural va acompañada de una mejora en la sofisticación cognitiva (Cushner, McClelland y Safford, 2012, p.155). Este modelo es aceptable tanto para niños/-as como para personas adultas a medida que avanzan a través de la sensibilidad intercultural.*

*Geography Expert, M.A., (2004) Geography, California State University – Northridge, B.A., Geography, University of California – Davis (Source: <https://www.thoughtco.com/matt-rosenberg-1433401>)*

*UNESCO, (2006), Section of Education for Peace and Human Rights, Division for Promotion of Quality Education, Education Sector: UNESCO Guidelines on Intercultural Education, Paris*

*Vidali, Eva & Adams, Leah D. (2006). Challenges of Globalization: Changes in Education Policy and Practice in the Greek Context, The Childhood Education*

*Noriss, J and Watanabe, Y. (2007). Understanding and assessing intercultural competence: A summary of theory, research and practice*

## 9. FUENTES

---

*TANDEM NOW Curriculum for mentors training. Disponible en: <https://cesie.org/en/resources/tandem-now-curriculum-for-mentors-training/>*

*SUPEER Booklet Collection on Concepts and Methodologies. Disponible en: <https://supeer.eu/>*

*SSams - Sports Students as Mentors for Boys and Young Men - TRAIN THE TRAINER materials. Disponible en: <https://sportsmentors.eu/>*

## 10. ANEXO: DIRECTRICES PARA FOMENTAR EL ENTENDIMIENTO INTERCULTURAL Y LA INCLUSIÓN SOCIAL

---

*«Cuando todo esté hecho y dicho, mires a tu alrededor y todos se vean iguales, lo hiciste mal».*

*Rosado*

Las **Directrices para fomentar el entendimiento intercultural y la inclusión social** reconocen el concepto de que la sociedad es diversa y **la diversidad es una oportunidad** y no un obstáculo. Como proyecto inclusivo, **3STEPS** celebra la singularidad humana y todo tipo de diversidad<sup>1</sup>. Una mentalidad intercultural es imprescindible para todos en nuestro mundo interdependiente y multicultural<sup>2</sup>. Las Directrices proporcionan una guía práctica y proactiva para personas mentoras **sobre temas relacionados con la diversidad y la interculturalidad**.

### Nota para las personas mentoras

El objetivo del Proyecto 3STEPS es brindarle **conocimientos** y **empoderarle**. Desarrollará y fortalecerá su **competencia intercultural**, **aprenderá sobre los prejuicios** (suyos y ajenos) y ganará experiencia en **facilitar procesos de aprendizaje interactivo**, que pueden pasar a formar parte de su perfil profesional. Sin embargo, como mentor/-a intercultural, ya se espera que esté motivado/-a, emocionado/-a y comprometido/-a para ser parte del cambio social y trabajar con jóvenes que necesitan apoyo y orientación para su inclusión. ¡El cambio comienza con usted!

---

1 Este documento está diseñado para apoyar a las personas jóvenes de origen migrante y minoritario. Sin embargo, la comprensión de la diversidad por parte del consorcio de 3STEPS no se basa únicamente en la diversidad étnica. El consorcio cree que la cultura de cada persona es compleja y única y refleja (además de los rasgos culturales) su visión del mundo, sus normas, sus valores, sus capacidades, etc.

2 **¿Qué es el multiculturalismo?** Según Rosado, C. (1986) El multiculturalismo es un sistema de creencias y comportamientos que reconoce y respeta la presencia de todos los grupos diversos en una organización o sociedad, reconoce y valora sus diferencias socioculturales, y alienta y permite su contribución continua dentro de un contexto cultural inclusivo que empodera a todos dentro de la organización o sociedad. Fuente: [https://www.academia.edu/279610/What\\_Makes\\_a\\_School\\_Multicultural](https://www.academia.edu/279610/What_Makes_a_School_Multicultural)



Durante su mentoría:

- Utilice un lenguaje inclusivo.
- Modele un comportamiento socialmente inclusivo.
- Tenga una actitud sin prejuicios.
- Encuentre un terreno común para su alumnado.
- Dé espacio y tiempo para las ideas y preguntas de las personas participantes / del alumnado.
- Celebre el éxito y las fortalezas del alumnado.
- Deje claro a su alumnado que esta mentoría es para apoyarle tanto en la vida profesional como personal.
- Para cada herramienta se añade una descripción sobre cómo implementarla. Sin embargo, es libre de modificarlas o simplificarlas parcialmente, según sus experiencias y las necesidades de su grupo / alumnado.

## ANTECEDENTES TEÓRICOS

### I. Un intento de definir la cultura

En las disciplinas académicas, existen muchas definiciones diferentes de cultura. Sin embargo, no siempre se basan en un término cultural abierto y flexible. Nieke ofrece una definición útil de cultura al describirla como «la totalidad de los patrones interpretativos colectivos del mundo de la vida». Esta definición no limita la cultura ni a la etnia, el idioma o la noción de nación ni tampoco a las fronteras de un país. Más bien, existen muchas culturas diferentes dentro de una nación o un estado que pueden describirse como culturas parciales, subculturas, medio o mundo de la vida. Leiprecht señala el carácter híbrido de la cultura y afirma que:

*«Las culturas en general no representan entidades estáticas u homogéneas, sino que son más bien inacabadas, procesuales y heterogéneas. Por tanto, los límites que delimitan las formas especiales de vida de un grupo o sociedad no son del todo claros, sino más bien difusos. Las culturas son sistemas abiertos que permiten cambios, adaptaciones y superposiciones3».*

En este sentido, la identidad cultural se convierte en un desafío de por vida por el que hay que luchar individual y colectivamente una y otra vez.

*«Los individuos se reconcilian con ellos mismos y con sus condiciones de vida, se definen a sí mismos y a los demás una y otra vez y, de esta manera, crean su identidad remodelando sus “mapas de significado” y el material cultural ya creado de acuerdo con las condiciones de vida actuales4».*

Este concepto de cultura considera al ser humano como una creación cultural y un creador cultural al mismo tiempo. Aquí, la cultura se describe como un plan de orientación y un mapa mediante el cual las personas se orientan en su entorno. Sin embargo, este mapa no solo consta de significados que atribuir a acciones y cosas, sino también a ideas básicas del mundo y cómo debe ser.

A continuación, se examinan más de cerca los conceptos de formación intercultural para luego dar recomendaciones sobre cómo llevar a cabo los módulos de formación intercultural.

## 2. Formaciones interculturales en el debate actual

La creciente globalización está afectando a las personas y se refleja en la creciente complejidad y variedad de las personas. Las formaciones interculturales tradicionales no han cumplido los requisitos de este cambio desde hace mucho tiempo, ya que tienen como objetivo impartir una sensación de seguridad en los encuentros interculturales. Las competencias interculturales<sup>5</sup> son la «cura» que resuelve situaciones de conflicto. Estas competencias incluyen el conocimiento teórico de la cultura y la enseñanza de las diferencias culturales. Con frecuencia, se utilizan los modelos<sup>6</sup> de Hall, Hofstede, Trompenaars y Thomas aquí<sup>7</sup>, que se basan en tres supuestos esenciales<sup>8</sup>. Las culturas se distinguen claramente entre sí, muestran la estructura de una cebolla y, por lo tanto, es difícil cambiarlos en el núcleo.

3 Traducido de la versión alemana, véase Leiprecht 2004, p. 15.

4 Traducido de la versión alemana, véase Hinz-Rommel, p. 48.

5 Las dimensiones objetivo de la competencia intercultural son de naturaleza cognitiva, afectiva y conductual (Sama 2012, p. 43).

6 Debido a la brevedad de este documento, no se puede hablar de modelos individuales.

7 Compárese con Sarma 2012, p. 43.

8 Compárese con Breidenbach/Nyiri 2008.

Aquí, queda claro que la base de los modelos de teoría común es un antiguo concepto de cultura que no toma en consideración los cambios en el mundo y el impacto en la sociedad, como ya se mencionó al comienzo del capítulo. Leiprecht (2004) también critica estos modelos ya que aquí se está produciendo una simplificación de cuestiones complejas. Además, considera problemática la idea de eliminar los prejuicios contra «otros» mediante la adquisición de conocimientos. En este caso, no se cuestiona la propia percepción y la estructura de pensamiento de uno, sino más bien la «alteridad» de los demás. Las formas culturales de comportamiento siempre deben analizarse en su contexto social<sup>9</sup>. Por otro lado, conceptos como transculturalidad o hibridez describen las culturas como un proceso que solo puede emerger a través del encuentro y la mezcla con el «otro».

Estos conceptos se basan en una noción constructivista de cultura. En el caso de este último, se hace referencia a la afiliación múltiple (por ejemplo, nación, región, religión, trabajo, ciudad, áreas rurales, clase social, subcultura, etc.) que debe reflejarse en conceptos interculturales<sup>10</sup>.

Aquí, surge la pregunta de hasta qué punto es posible y/o cuánto sentido tiene impartir una seguridad ostensible en situaciones transculturales si el supuesto es que la cultura es dinámica y cambiante. Lo que se requiere es más bien «competencia en no tener competencia»<sup>11</sup> en este caso; o tal vez la falta de conocimiento se pueda definir como un momento constructivo para emprender acciones exitosas. Según Mecheril, los pasos en falso o las inseguridades no se pueden evitar a través de las formaciones<sup>12</sup>. Friedmann y Berthoin Antal<sup>13</sup> van un paso más allá y ven un enorme potencial de aprendizaje en «Momentos embarazosos». Partiendo del enfoque de «negociar la realidad», son necesarias múltiples estrategias de acción para dominar con éxito las interacciones interculturales. Esto requiere un cierto grado de sensibilidad y conocimiento de las características culturales de la otra persona, lo que implica una autorreflexión cultural activa y la capacidad de relacionarse con los demás. Además, se necesita valor para explorar nuevos caminos y ver las cosas con otros ojos y cuestionar continuamente la propia forma de ver las cosas<sup>14</sup>.

---

9 Compárese con Kalpaka/Räthzel 1990, p. 49s. 15 Compárese con Sarma 2012, p. 46

10 Motakef 2000.

11 Mecheril 2010

12 Compárese con Sarma 2012, p. 57

13 Friedmann/Berthoin Antal 2005

14 Ibid, p. 69 ff.

### 3. Recomendación de acción

Como conclusión de la discusión teórica anterior, en el diseño de formaciones interculturales, es importante que la base sea un concepto de cultura abierto, dinámico y flexible que tome en cuenta los crecientes procesos de globalización, la complejidad de los individuos y sus múltiples afiliaciones<sup>15</sup>. Por tanto, no debe ser el objetivo general de la formación intercultural impartir seguridad en la interacción intercultural, sino adquirir técnicas (de observación) que permitan comprender e interpretar las acciones culturales y crear conciencia sobre la propia afiliación cultural. Además de los «valores» y los «estereotipos», el tema del «poder y las asimetrías de poder» es otro módulo importante para la formación intercultural.

Una y otra vez, son solo las personas de otras esferas culturales las que sufren la discriminación y el racismo de la sociedad en general en Europa. Aquí, se debe desarrollar cierta conciencia de las diferentes dimensiones del poder.

Por medio del **Modelo de Desarrollo de Sensibilidad Intercultural**<sup>16</sup>, se pueden seleccionar métodos adecuados de acuerdo con el grupo objetivo relevante. La base de la teoría de Bennett es la experiencia subjetiva del individuo al formar e interpretar su realidad. El modelo se divide en etnocentrismo y etno-relativismo.

## MODELO DE DESARROLLO DE SENSIBILIDAD INTERCULTURAL

Experiencia de diferencia					
Etapas etnocéntricas			Etapas etno-relativas		
Negación	Defensa	Minimización	Aceptación	Adaptación	Integración

Es recomendable planificar al menos 2 horas o incluso media o una jornada completa de formación sobre los temas de cultura, enfoques interculturales y cómo se percibe. Generalmente, se debe asumir que el proceso de aprendizaje intercultural es un **proceso de por vida**. Los ejercicios descritos solo pueden ser un primer impulso para modos de acción culturalmente sensibles.

<sup>15</sup> Compárese con Koch 2008

<sup>16</sup> Bennett, Milton J. 1998, p. 26.

Para las formaciones avanzadas, es recomendable lidiar también con los estereotipos, el poder y el racismo. Los temas mencionados no pueden ser tratados en este Currículo, aunque somos conscientes de su importancia.

## 4. Los fundamentos de la inclusividad

**Palabras clave:**

***Migración, diversidad, igualdad/desigualdad, inclusión/exclusión, identidad, dignidad, diferencias culturales, derechos humanos, pertenencia, comunidad, sociedad, xenofobia, resiliencia, Unión Europea***

Cuando se habla de ***factores que afectan a la migración***, en primer lugar, se deben considerar las tendencias globales. Los cambios y la transición afectan a todos, sin embargo, algunas personas están más desfavorecidas (ancianas, jóvenes, migrantes, mujeres, familias no tradicionales o la combinación de estos), por lo que son más vulnerables a los cambios actuales que el mundo está viendo ahora. Los **principales tipos de transición** se pueden enumerar de la siguiente manera: (1) económica, (2) demográfica, (3) espacial, (4) conocimiento y TIC.

La transición y el traslado de la población han sido fenómenos desde el comienzo de la existencia humana y han dado lugar a una diversidad global. ***La diversidad se refiere a la amplia gama de cualidades humanas, dentro de un grupo, organización o sociedad e incluye capacidad, edad, ascendencia, cultura, etnia, género, identidad de género, dinámica familiar, idioma, raza, religión, orientación sexual y estatus socio-económico.*** La diversidad tiene dos dimensiones: la primaria (principalmente biológica y generalmente visible: edad, género, raza, etnia, clase social, discapacidades) y la secundaria (sociocultural y generalmente invisible: idioma, educación, valores, ocupación, cultura, estilos de aprendizaje, etc.). Tomando como punto de partida que nuestra sociedad es diversa, es importante conocer los diferentes modelos de convivencia, mostrando cuánto (o nada) la mayoría comparte recursos, oportunidades y poder con las minorías. Para ello se utiliza un modelo de 4 «burbujas» divididas en (1) Exclusión, (2) Segregación, (3) Integración (4) Inclusión.

La **exclusión social** es un proceso complejo y multidimensional que no se limita solo a la pobreza, la privación material y el acceso a los recursos económicos. La ***exclusión impulsada por la identidad*** está aumentando tanto a nivel mundial como en Europa y puede incluir raza, religión, etnia,

género, edad, discapacidad, nacionalidad/estatus migratorio (personas refugiadas, migrantes sin documentación, migrantes no deseadas).

En un intento por sentar las bases de la **inclusión social**, ha sido reconocida tanto en el mundo empresarial como en el individual, incluida la investigación, la educación y el espíritu empresarial, como uno de los tres pilares principales del desarrollo sostenible:

1. Economía (crecimiento, eficiencia)
2. Medio ambiente (recursos, desechos)
3. Sociedad (**inclusión social**, empoderamiento, integración)

Entonces, ¿**qué** es la inclusión social? ¿Y por qué es importante? La inclusión social se puede definir de la siguiente manera: el proceso de mejora de las condiciones para que las personas y los grupos participen en la sociedad. El proceso de mejora de la **capacidad, las oportunidades y la dignidad** de las personas desfavorecidas sobre la base de su identidad<sup>17</sup>. Es importante para todas las personas, ya que solo mediante la inclusión podemos eliminar la pobreza y los conflictos a nivel mundial, europeo y local.

Al responder a la pregunta: ¿**Incluir en qué?** La respuesta tiene que ser concreta y compleja, referida a la **vida económica, social, política y cultural** y a **todos los niveles** de la sociedad (individual, familiar, grupal, comunitario, nacional, global). Hay tres (3) dominios principales de inclusión: **(1) espacios, (2) servicios y (3) mercados**. Los espacios pueden ser físicos, políticos, culturales, los servicios están relacionados con la información, la protección social, la educación, la salud y los mercados incluyen el acceso a la vivienda, el trabajo, la tierra y el crédito.

Otra pregunta crucial que debe responderse es: ¿**Cómo incluir?** **Los derechos humanos** son una dimensión extremadamente importante de la inclusión social. Debido al espacio y tiempo limitados, este material de formación no puede entrar en detalles sobre el tema; su función es más bien crear conciencia de que los «derechos de las personas migrantes» o los «derechos de las minorías» son derechos humanos universales. Todas las personas deben ser tratadas por igual y con respeto, asegurándose de que tengan la **capacidad, la oportunidad y la dignidad** al ser incluidas.

Es importante señalar que el consorcio de 3STEPS comparte y apoya la idea de la **autoidentificación**: cada persona tiene derecho a identificar su propia cultura e identidad.

<sup>17</sup> Kamur, A.



Cofinanciado por el  
programa Erasmus+  
de la Unión Europea

The 3STEPS project 'Fostering education and inclusion of disadvantages refugee and migrant learners' (project number 612176-EPP-1-2019-1-AT-EPPKA3-IPI-SOC-IN) is an Erasmus+ Programme KA3 'Support for Policy Reform' started on 15 January 2020 and funded for three years by the European Commission - DG EACEA.

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

# Socios



Organización coordinadora  
**Asociación Caminos / España**  
[www.asoccaminos.org](http://www.asoccaminos.org)



**CESIE / Italia**  
[cesie.org](http://cesie.org)



**ALDA / Francia**  
[www.alda-europe.eu](http://www.alda-europe.eu)

**symplexis**

**Symplexis / Grecia**  
[symplexis.eu](http://symplexis.eu)



**Mozaik / Turquía**  
[www.mozaik.org.tr](http://www.mozaik.org.tr)



3STEPS - Outline of Adaptation Needs - Report © 2021 is licensed under CC BY-NC-ND 4.0.  
To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Cofinanciado por el  
programa Erasmus+  
de la Unión Europea

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores. Asimismo, la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la publicación.