

ALMA
ACCESO A MÉTODOS LINGÜÍSTICOS PARA AUMENTAR
LA CAPACIDAD DE LOS INMIGRANTES PARA CREAR SU PROPIA EMPRESA

GUIA PARA LOS EDUCADORES SOBRE COMO USAR LOS MATERIALES DEL ALMA

ANEXO: MÉTODOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN

Los siguientes métodos pueden utilizarse como parte del programa de formación de ALMA en cualquier etapa del programa. Intente mezclar los métodos para romper las rutinas y fomentar la variedad y la innovación.

Método Nº 1: Actividades para romper el hielo

Las actividades para romper el hielo se recomiendan al comienzo del programa. Ayudan al formador a conocer mejor a todos los participantes y favorecen la creación de equipos. Están pensadas para ser relajadas y divertidas, por lo que es mejor utilizarlas de manera informal. También son buenas para aquellos cuya capacidad lingüística no sea de nivel avanzado, para ayudarles a ganar confianza en un nuevo idioma y contexto cultural. Existen varios recursos en línea de actividades para romper el hielo en muchos idiomas, ofrecidos por muchas organizaciones. A continuación ofrecemos algunas sugerencias a modo de ejemplo y un recurso para buscar más detalles.

Ejemplo: Conectando historias

Resumen de la actividad: conectando historias es una divertida actividad de creación de equipos que consiste en encontrar experiencias o temas comunes entre las personas. Esta actividad funciona mejor en grupos pequeños de 6 a 8 personas. El objetivo del juego es conectar mini-historias de forma interesante. Cada persona debe compartir al menos un elemento que se conecte con las otras mini-historias. Cuanto más larga sea la cadena de items que se pueda crear, mejor.

Anota algunas palabras en una nota adhesiva para llevar la cuenta de cada parte de la historia. Al final del juego, el grupo que tenga la cadena de historias conectadas más larga será el ganador. Puedes pedir al grupo que comparta la historia completa con todo el grupo. Esta actividad es una forma divertida de hacer que la gente comparta historias, a la vez que ayuda a las personas a conocer similitudes o intereses comunes.

Otros [recursos](#) para romper el hielo.

Método Nº 2: Facilitación rotativa

La facilitación ha evolucionado hasta convertirse en una disciplina distinta que se utiliza en todos los niveles de las organizaciones, para ayudar a las personas en las reuniones a alcanzar una decisión, resolver un problema o generar ideas creativas. La facilitación rotativa consiste en que un miembro de los participantes/estudiantes toma la iniciativa de facilitar una sesión y luego cede el testigo a otro miembro de los participantes para que haga lo mismo. Esencialmente, asumen el papel de formador. Esto se recomienda a mitad del programa de formación o al final del programa y sólo para actividades específicas en lugar de una sesión completa. La facilitación rotativa fomenta la participación y genera confianza para aquellos que desean reforzar sus habilidades de presentación y liderazgo. Esto puede no ser para todos, así que trate de animar a los que estén motivados a hacerlo sin presionar a los que no lo deseen.

Ejemplo: facilitación rotativa para discutir lo que la gente aprendió durante una sesión

Resumen de la actividad: el formador pide un voluntario para facilitar la sesión. Un voluntario de los participantes/estudiantes toma la iniciativa y pregunta a los demás estudiantes qué les ha parecido la sesión de hoy. Invita a todos a hablar, escucha atentamente, responde a las preguntas y refleja al final lo que la gente ha dicho, y luego cede el testigo a otro participante/estudiante para que facilite. Esta vez, el nuevo facilitador pregunta qué es lo que más les ha costado entender a los participantes durante esta sesión y cómo se podría mejorar la sesión. Los dos facilitadores reflexionan sobre sus experiencias como facilitadores ante el grupo al final de la sesión. Toda la actividad no debe durar más de 15 minutos.

Otros [recursos](#) para la facilitación.

Método Nº 3: Reflexión en grupo

La reflexión en grupo consiste en que todos los participantes compartan su opinión sobre una sesión abiertamente y delante de todos. Este método puede utilizarse al final de cada sesión para fomentar la confianza y el sentido de identidad del grupo y del trabajo en equipo. Muchos modelos y teorías de reflexión destacan la importancia de la toma de perspectiva. Esto se debe a que imaginar que los demás pueden saber cosas que tú no sabes puede ayudarte a obtener una comprensión más profunda.

Las reflexiones en grupo permiten a los participantes adentrarse en su propia identidad; de este modo, tienen una mayor conciencia de sus propias emociones y sus propios límites. Trabajar en reflexiones de grupo ayuda a construir la propia identidad como parte del grupo. Los participantes también parecen avanzar, ganando valor y fuerza. Este compromiso puede contribuir a mejorar los resultados del aprendizaje.

Otros [recursos](#) para la reflexión.

Método Nº 4: El entorno del pensamiento

El entorno del pensamiento es una filosofía de la comunicación, basada en la obra de Nancy Kline. Se trata de una serie práctica de aplicaciones basadas en valores que son útiles en la vida comunitaria y organizativa, además de constituir la base de una pedagogía de la enseñanza y un enfoque de coaching. Puede utilizarse en cualquier momento a lo largo del programa, pero no con demasiada frecuencia. Este método permite la equidad en la participación, el procesamiento más lento de la información y la reflexión, y el respeto por los demás. Para llevar a cabo una sesión de entorno de pensamiento, deberá tener en cuenta sus diez componentes, que promueven la equidad, la inclusión, la apertura y el pensamiento lento pero profundo.

Más [recursos](#) para el entorno de pensamiento.

Método Nº 5: Dar y recibir feedback

Dar y recibir feedback de forma eficaz puede reforzar la construcción y el apoyo del equipo y crear un sentimiento de ofrecer consejos positivos y constructivos. Ayuda a construir un equipo más fuerte y utiliza la inteligencia emocional para crear un entorno de apoyo al equipo.

La palabra "feedback" parece tener connotaciones negativas para algunas personas: se ve como un eufemismo para que te arranquen una opinión. En realidad, el feedback tiene dos funciones muy positivas: la motivación y el desarrollo. La motivación y el reconocimiento -elogios por un trabajo bien hecho- es un motivador principal para todos nosotros. Cuando se identifica y reconoce un buen trabajo, la persona que lo recibe tiene más probabilidades de sentirse motivada y, por tanto, de trabajar mejor (el objetivo es ayudar a los demás a trabajar mejor, no más). Todo el mundo puede mejorar y el trabajo de un directivo es ayudar a los demás a alcanzar su máximo potencial. El desarrollo consiste sobre todo en aprovechar lo que ya se ha hecho bien. Sin embargo, también habrá ocasiones en las que sea necesario el "desarrollo" porque la persona se está desviando del camino o está rindiendo menos de lo esperado.

Puede parecer difícil para algunas personas ofrecer opiniones a otros participantes abiertamente en la sala, sobre todo al principio del programa de formación, cuando las personas no se conocen tan bien. Por lo tanto, se recomienda utilizar pequeñas cajas y dejarlas en el fondo de la sala para que todos los participantes puedan dar y recibir comentarios. Debe haber una caja para cada participante con su nombre e, idealmente, una foto suya, ya que el primer día la gente no sabrá el nombre de todos. El formador/facilitador puede animar a todos los participantes a que escriban un mensaje privado para otro colega (ofreciendo sólo un comentario positivo) y luego lo pongan en la caja para ese participante. Esto ayuda a la motivación y al desarrollo, a la vez que apoya el trabajo colegiado manteniendo la privacidad.

Otros [recursos](#) para dar y recibir feedback.

Método Nº 6: Juegos de rol y simulación

Los juegos de rol y la simulación son formas de aprendizaje experimental. Los alumnos adoptan diferentes papeles, asumiendo el perfil de un personaje o personalidad, e interactúan y participan en escenarios de aprendizaje diversos y complejos. Los juegos de rol y la simulación funcionan como herramientas de aprendizaje para equipos y grupos o individuos mientras juegan en línea o cara a cara. Alteran las relaciones de poder en la enseñanza y el aprendizaje entre estudiantes y educadores, ya que los estudiantes aprenden a través de sus exploraciones y los puntos de vista del personaje o personalidad que están articulando en el entorno. Este espacio centrado en el alumno puede permitir una evaluación orientada al aprendizaje, en la que el diseño de la tarea se crea para el aprendizaje activo del alumno. Los estudiantes participan activamente en la autoevaluación y en la evaluación por parte de sus compañeros y obtienen una retroalimentación formativa sostenible.

Este método tiene muchas ventajas:

Es un excelente medio de evaluación de la toma de decisiones.

Es útil para los estudiantes que operan en un entorno profesional tenso.

Puede adaptarse a diferentes niveles de complejidad según el nivel de competencia de los alumnos.

Ayuda a los alumnos a evaluar su capacidad para trabajar bajo presión y con los demás.

Otros [recursos](#) para el juego de rol y la simulación.

Método Nº 7: Coaching y tutoría

El coaching y la tutoría pueden ser enfoques eficaces para el desarrollo de los empleados. Ambos han crecido en popularidad, con muchos empleadores y entre los empresarios que los utilizan para mejorar las habilidades, el conocimiento y el rendimiento de su gente en torno a habilidades y objetivos específicos. Durante el programa de formación, los educadores podrían actuar como entrenadores o utilizar a otros colegas o modelos locales como entrenadores y mentores de los estudiantes, normalmente en una relación uno a uno fuera del aula.

Otros [recursos](#) para el coaching y la tutoría.

Método Nº 8: Sketchnoting

El sketchnoting, también conocido como toma de notas visual, es el proceso creativo y gráfico mediante el cual una persona puede registrar sus pensamientos con el uso de ilustraciones, símbolos, estructuras y textos. La información y las ilustraciones trabajan en conjunto para crear comprensión y claridad. Las ilustraciones están ahí para ayudar a entender el texto, y el texto está ahí para ayudar a entender las imágenes. Este método puede utilizarse cuando las personas no tienen un nivel de lenguaje muy avanzado y se conforman con utilizar imágenes con algunas palabras para ilustrar sus pensamientos y presentar sus ideas.

Otros [recursos](#) para el sketchnoting.