



INTEGRACIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN SOCIAL EN LA FORMACIÓN

Manual para educadores que enseñan a alumnos adultos de grupos en riesgo de exclusión

Este manual de formación, destinado a ayudar a los educadores, ha sido creado como parte del resultado de un proyecto de colaboración europeo transnacional. La necesidad de este manual y de las herramientas incluidas se ha hecho evidente a la luz de los últimos acontecimientos, como las migraciones masivas a los países europeos desde fuera de la UE, así como una nueva demanda de enfoques más inclusivos en la enseñanza en general. En particular el elevado índice de la inmigración masiva ha dificultado que los proveedores de educación pudieran seguir el ritmo en la modificación de los contenidos requeridos y la actualización del personal.

Este manual pretende ayudar a los educadores de adultos que trabajan con grupos diversos de alumnos -entre los que se pueden encontrar personas con características protegidas que además están en riesgo de exclusión social- a dotarse de conocimientos y técnicas para impartir el material educativo de la manera más inclusiva posible y lograr los resultados más óptimos. Este manual de formación permite a los educadores -tanto a los principiantes como a los más experimentados- aprovechar el poder multiplicador de la enseñanza sentando las bases para la integración de la diversidad y la inclusión social en el contexto de la educación de adultos. Hemos combinado la experiencia colectiva y el aprendizaje acumulado de seis organizaciones de cinco países para ayudar a ampliar y reforzar los conocimientos y las habilidades de los educadores en la construcción de un entorno educativo abierto, igualitario y amigable.

Si usted, como educador de adultos, desea mejorar el proceso de enseñanza basándose en la igualdad de acceso al conocimiento mediante la inclusión de todos los participantes, este manual puede ayudarle a hacerlo con mayor eficacia.

Para apoyar a los educadores de adultos en el modo de formar a los alumnos adultos con baja cualificación para integrar la diversidad y la inclusión social, hemos incluido en este manual:

- material teórico que describe el tema,
- consejos prácticos,
- ejercicios interactivos que se utilizarán durante la formación,
- pregunta reflexiva,
- herramientas de evaluación.

Esperamos que nuestro manual le ayude en su trabajo y haga que sus clases sean más atractivas, eficaces y beneficiosas para un enfoque humanista de la enseñanza.

"Si realmente intentamos utilizar la educación como una fuerza para el cambio positivo, entonces tenemos que estar constantemente cambiando y desafiándonos a nosotros mismos para ver las cosas que hacemos que excluyen o marginan o desvalorizan a otros".

David Wick

AVENSA



Creative
Learning
Programmes



DIVERSITY
HUB





ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTEGRACIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN SOCIAL EN LA FORMACIÓN	1
PERSONAS CON DISCAPACIDADES	4
MIGRANTES Y REFUGIADOS	4
MUJERES Y MUJERES MIGRANTES	6
GENTE DE ETNIA GITANA.....	7
Pruebe sus conocimientos: INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO I: LA EDUCACIÓN DE ADULTOS.....	9
PREFACIO DEL CAPÍTULO	9
EDUCACIÓN DE ADULTOS Y TEORÍAS DE APRENDIZAJE DE ADULTOS.....	9
LA TEORÍA DEL APRENDIZAJE EXPERIMENTAL DE KOLB.....	12
EL CICLO DE APRENDIZAJE EXPERIMENTAL DE KOLB.....	12
ESTILOS DE APRENDIZAJE DE KOLB	13
APRENDIZAJE DE ADULTOS - MÉTODOS Y TÉCNICAS.....	14
MOTIVACIÓN DE LOS ALUMNOS ADULTOS - MÉTODOS Y TÉCNICAS	17
CÓMO PLANIFICAR UNA CLASE PARA ESTUDIANTES ADULTOS - ESTRUCTURA BÁSICA	18
CÓMO MEJORAR LA MEMORIA DE LOS ALUMNOS: TÉCNICAS, CONSEJOS Y EJERCICIOS.....	21
DIEZ ESTRATEGIAS EFICACES DE MEMORIZACIÓN.....	22
Pruebe sus conocimientos: EDUCACIÓN DE ADULTOS	24
CAPÍTULO II: ENSEÑAR A LOS ADULTOS DE GRUPOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN	25
PREFACIO DEL CAPÍTULO	25
EL PAPEL DE LA EDUCACIÓN COMO INSTRUMENTO DE LUCHA CONTRA LA EXCLUSIÓN SOCIAL	25
CÓMO INTEGRAR A LOS ESTUDIANTES ADULTOS DE GRUPOS MARGINADOS EN LA ELECCIÓN DE SU PROPIO FUTURO	25
BARRERAS PARA EL APRENDIZAJE DE ADULTOS DE GRUPOS MARGINADOS - EJEMPLOS DE SUPERACIÓN DE BARRERAS ...	26
FORMAS DE REDUCIR LA CARGA COGNITIVA Y AUMENTAR LA EFICACIA DEL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	28
FORMAS DE REDUCIR LA CARGA COGNITIVA DE LOS ALUMNOS DE LOS GRUPOS ESTUDIADOS	28
SESGO INCONSCIENTE: MINDFULNESS EN LAS TRAMPAS DEL PENSAMIENTO	30
FOMENTAR LA AUTOESTIMA Y LA CONFIANZA DE LOS ALUMNOS.....	33
Pon a prueba tus conocimientos: ENSEÑAR A LOS ADULTOS DE GRUPOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN.....	34
CAPÍTULO III: EDUCACIÓN INCLUSIVA	35
PREFACIO AL CAPÍTULO	35
¿QUÉ ES LA EDUCACIÓN INCLUSIVA?	35
EL PAPEL DE LOS EDUCADORES QUE TRABAJAN CON REPRESENTANTES DE GRUPOS MINORITARIOS.....	35
¿QUÉ ES LA COMPETENCIA CULTURAL?	35
¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA COMPETENCIA CULTURAL?	36
ALGUNOS EJEMPLOS DE CÓMO LA COMPETENCIA CULTURAL PUEDE AFECTAR EL APRENDIZAJE	36
CLAVES PARA DESARROLLAR RELACIONES EFECTIVAS Y DE COLABORACIÓN EN COMUNIDADES DIVERSAS	36
TOMAR RESPONSABILIDAD	36
CONSTRUYENDO LA ATMÓSFERA DE CONFIANZA Y COMPRENSIÓN	38



LENGUAJE INCLUSIVO	39
CÓMO DAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONDICIONES PARA CADA APRENDIZ ADULTO DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS	41
CÓMO ASEGURAR UN APRENDIZAJE DE CALIDAD PARA TODOS E INCLUIR A TODOS Y CADA ESTUDIANTES EN EL APRENDIZAJE	43
CÓMO CELEBRAR LA DIFERENCIA Y MOSTRAR LOS BENEFICIOS DE LA DIVERSIDAD	44
CÓMO FOMENTAR EL APRENDIZAJE DEPENDIENDO DE LAS HABILIDADES DE LOS ALUMNOS	46
Pon a prueba tus conocimientos: EDUCACIÓN INCLUSIVA	47
CAPÍTULO IV: MEDIACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS	48
PREFACIO DEL CAPÍTULO	48
¿QUÉ ES UN CONFLICTO?	48
DIVERSIDAD Y CONFLICTO	50
MICROAGRESIONES	51
ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR LOS CONFLICTOS	52
LA COOPERACIÓN COMO TÉCNICA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	53
MEDIACIÓN	54
MEDIACIÓN CULTURAL	55
Pruebe sus conocimientos: MEDIACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS	58
CAPÍTULO V: HERRAMIENTAS Y MÉTODOS DIGITALES ÚTILES PARA LOS EDUCADORES QUE TRABAJAN CON ALUMNOS DE GRUPOS DESFAVORECIDOS	59
PREFACIO DEL CAPÍTULO	59
UN SISTEMA DE EDUCACIÓN DIGITAL EXITOSO	59
LA IMPORTANCIA DE LAS HERRAMIENTAS ITC EN LA EDUCACIÓN	62
HERRAMIENTAS PARA ESTUDIANTES DIVERSOS	62
Ponga a prueba sus conocimientos: HERRAMIENTAS Y MÉTODOS DIGITALES ÚTILES PARA LOS EDUCADORES QUE TRABAJAN CON ALUMNOS DE GRUPOS DESFAVORECIDOS	67
CAPÍTULO VI: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LOS EDUCADORES	68
PREFACIO DEL CAPÍTULO	68
ESCUCHA ACTIVA Y SIN PREJUICIOS	68
EMPATÍA	69
INCLUSIVIDAD	70
MOTIVACIÓN PARA EL DESARROLLO	71
HABILIDADES DE COMUNICACIÓN VERBAL Y NO VERBAL	72
INTEGRIDAD	73
RESPECTO	74
APERTURA A LA DIVERSIDAD Y SENSIBILIDAD CULTURAL	76
Ponga a prueba sus conocimientos: HABILIDADES ESPECÍFICAS DE LOS EDUCADORES	77
RESPUESTAS A LAS EVALUACIONES	78
BIBLIOGRAFÍA	79



INTRODUCCIÓN

Los cambios permanentes que vive la sociedad en su conjunto implican la necesidad de estar en un proceso continuo de formación y actualización de conocimientos. La implementación de modalidades de formación que puedan capacitar a los adultos para el desafío permanente de adaptación que requieren los cambios que se producen en la sociedad ha cobrado relevancia. En este capítulo se presentarán enfoques probados de la educación de adultos para reducir las disparidades en el acceso y la participación en la educación formal y no formal, abordando cuestiones como la discriminación y la exclusión, especialmente en relación con los tres grupos definidos en el proyecto IDISI:

- personas con discapacidad (incluidas las personas con problemas de visión y las sordas),
 - mujeres,
 - inmigrantes (incluidos los solicitantes de asilo, los refugiados y personas de etnia gitana),
- con un bajo nivel de cualificación.

Para un uso más eficaz de este manual, a continuación describimos estos grupos particulares en el contexto de la educación.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES



Las aulas inclusivas son cada vez más comunes. La transición de los alumnos con discapacidad de los grupos autónomos de educación especial a la educación general inclusiva no es un proceso que se pueda realizar de un día para otro. Requiere una planificación minuciosa. Antes de integrar a los alumnos en las aulas es necesario que se imparta una formación previa a los docentes, que se proporcionen las adaptaciones necesarias para cada alumno, personal, recursos y un programa educativo individualizado.

Para crear un aula inclusiva en la que se respete a todos los alumnos, es importante utilizar un lenguaje que dé prioridad al alumno como persona por encima de su discapacidad. Las etiquetas de discapacidad pueden estigmatizar y perpetuar falsos estereotipos en los que los alumnos discapacitados son percibidos como no tan capaces como sus compañeros. (Por eso, es crucial que los formadores cambien su propia mentalidad sobre estos estereotipos y que los consideren la par que los demás, teniendo en cuenta únicamente sus peculiaridades en el aprendizaje).

En general, es conveniente hacer referencia a la discapacidad sólo cuando sea pertinente a la situación. Por ejemplo, es mejor decir "El alumno, que tiene una discapacidad" en lugar de "El alumno discapacitado" porque pone la importancia en el alumno, en lugar de en el hecho de que el alumno tenga una discapacidad.

MIGRANTES Y REFUGIADOS



Los migrantes, y en especial los refugiados, han sido uno de los grupos más vulnerables a lo largo de la historia. Aunque la migración puede ser una experiencia positiva y fortalecedora, tanto para los migrantes como para los países por los que transitan o en los que acaban estableciéndose, la realidad es que millones de personas en todo el mundo emigran o tienen que escapar de su propio país para tener la oportunidad de llevar una vida digna o simplemente para sobrevivir.

En este contexto, no es de extrañar que, dada la multitud de razones que llevan a una persona o a familias completas a viajar a través de los continentes, los migrantes y refugiados sean un grupo muy vulnerable. Como cualquier otro grupo, migrantes y refugiados tienen el derecho fundamental a la educación. Sin embargo, para ello hay que poner en marcha una serie de factores y medidas que garanticen que son libres de ejercer su derecho humano fundamental a la educación, independientemente de su estatus político, migratorio o social.



En definitiva, la inclusión equitativa y de calidad en los sistemas educativos de los países de acogida contribuye a la resiliencia de los migrantes. La inclusión social y educativa de los niños y adultos migrantes y refugiados los prepara - especialmente a las generaciones más jóvenes-para participar en sociedades cohesionadas y democráticas y les da un nuevo y muy necesario sentido de pertenencia y un propósito dentro de sus comunidades de acogida.

Las pautas generales a seguir serían las siguientes:





En cuanto a los mecanismos específicos para la inclusión de los refugiados en las comunidades de acogida, encontramos muchas estrategias diferentes para aplicar. Entre ellas encontramos las siguientes:

- Protección de los alumnos refugiados. Fomentar entornos seguros y propicios que apoyen el aprendizaje de todos los alumnos, en todos los diferentes niveles, independientemente de su situación de inmigración, origen, diferencias lingüísticas y culturales, género o discapacidad.
- Vías alternativas de educación, tanto formal como no formal, accesibles y abiertas a todos en las mismas condiciones que para los alumnos nacionales.
- Enfoques de educación en los sectores humanitario y de desarrollo para armonizar la inclusión.
- Establecer y reforzar las relaciones de trabajo institucionales y gubernamentales a nivel local, regional y estatal o nacional.
- Fomentar las innovaciones para ayudar a reforzar los sistemas existentes para que se adapten y satisfagan las necesidades de los refugiados.



MUJERES Y MUJERES MIGRANTES

Uno de los grupos más vulnerables que pueden sufrir desventajas en el ámbito de la educación son sin duda las mujeres, y más aún si hablamos de mujeres migrantes. No obstante, en el Informe de resultados cualitativos "Barreras al aprendizaje para los grupos desfavorecidos", la Encuesta de Participación de 2017 indicó que las mujeres tienen una tasa de participación en la educación significativamente mayor que la de los hombres; en total, el 39% de las mujeres participan en el aprendizaje frente al 35% de los hombres; además, las mujeres son más propensas a participar en la educación cuando son adultas jóvenes, pero a los 50 años la tasa se iguala.

El mayor reto educativo para este grupo objetivo concreto es la integración de las mujeres inmigrantes en el mercado laboral y la vida social de la sociedad de acogida. I-WELCOME, un proyecto de 26 meses para la educación de adultos en línea con la Asamblea del Parlamento en Alemania centrado en "La migración desde una perspectiva de género: empoderar a las mujeres como actores clave para la integración", sugiere algunos de los siguientes objetivos para alcanzar esta integración:





También hay otro capítulo del Informe dedicado al proyecto "Inclusión social de las mujeres inmigrantes a través del arte, la educación cívica deportiva y el coaching de grupo" que resulta muy útil al hablar de las desventajas a las que se enfrentan las mujeres refugiadas: ya que es muy probable que cuando esas mujeres tienen una educación terciaria similar a la de las mujeres nacidas en el país y a la de los hombres inmigrantes, las mujeres inmigrantes se enfrenten a obstáculos adicionales en el proceso de integración laboral, como la discriminación, la falta de redes, la falta de correspondencia entre las necesidades laborales y las cualificaciones, y los compromisos relacionados con la familia. Una de las posibles formas de abordar esta cuestión, además de las soluciones que se han mencionado anteriormente, sería el proceso vinculado a la educación no formal y el aprendizaje permanente.

Tabla "Las niñas y las mujeres tienen oportunidades equitativas de acceso a la educación, el trabajo, la representación comunitaria y el liderazgo":

Principales factores para lograr un sistema educativo exitoso	
Resultados esperados	Las niñas y las mujeres son capaces de:
Las niñas y las mujeres tienen oportunidades equitativas de acceder a la educación, el trabajo, la representación comunitaria y el liderazgo.	Beneficiarse de los programas diseñados en respuesta a los análisis de género integrados en las evaluaciones del sector educativo y los sistemas de seguimiento
	Beneficiarse equitativamente de los programas de educación infantil basados en la comunidad o en la escuela
	Completar la enseñanza primaria y secundaria a la par que los chicos
	Proseguir y completar la educación terciaria en igualdad de condiciones con los hombres en todos los niveles, incluida la educación y formación técnico-profesional (EFTP).
	Estar seguras durante el proceso educativo y dentro de las comunidades
	Participar en las oportunidades del mercado laboral y en la educación, incluso en campos técnicos, profesionales y otros que no están tradicionalmente abiertos a las mujeres
	Ejercer la propiedad sobre la gestión y el control de los recursos del hogar y las intervenciones basadas en el efectivo (CBI)
	Acceder a combustibles sostenibles para apoyar la gestión medioambiental y disminuir las necesidades de recogida de combustible, y donde aún no se disponga de ellos, compartir las tareas de recogida de combustible de forma equitativa con los niños y los hombres durante las horas no lectivas
	Obtener el registro y la documentación individual, directamente o a través del apoyo proporcionado por el ACNUR



GENTE DE ETNIA GITANA

El pueblo gitano está considerado como la mayor minoría étnica de Europa, con unos 11 millones de personas.

La proporción de población romaní estimada en la UE es del 10,3% en Bulgaria, el 9,1% en la República Eslovaca, el 8,3% en Rumanía, el 7% en Hungría, el 2,5% en Grecia, el 2% en la República Checa, el 1,6% en España y menos del 1% en el resto de los países de la UE. Sin embargo, estas estadísticas no pueden ser exactas, ya que existe una falta continua de datos sustanciales sobre la demografía y la distribución de los grupos de gitanos en los distintos países. La razón por la que no disponemos de datos actualizados al respecto es triple: Las familias gitanas suelen ser nómadas; las políticas nacionales rara vez consideran a esta etnia como una minoría en sí misma, lo que les impide disponer de datos oficiales. Además, los gitanos suelen ser objeto de discriminación y desconfianza, tanto por parte de la sociedad como de las instituciones.

Los gitanos suelen dividirse en tres grupos principales: Los sinti o manish, situados mayoritariamente en Europa Central, Francia y Alemania; los grupos de gitanos del Este, que actualmente viven tanto en los países de Europa Oriental como en los del Oeste, debido a las migraciones derivadas del colapso y fin de los regímenes comunistas desde la parte oriental del continente; y por último, los gitanos o kale, también conocidos como "viajeros", que se sitúan principalmente en las partes meridionales de Europa, como España.



A pesar de que los gitanos son la mayor comunidad étnica del continente europeo, la falta de datos oficiales y precisos es sorprendente. Esta es probablemente la principal razón por la que las primeras políticas sociales y educativas que tuvieron en cuenta a la comunidad gitana no fueron inclusivas, sino asimilacionistas. Con el paso de los años, la orientación de estas políticas cambió; pero sin un éxito real y tangible, el problema sigue existiendo en todo el continente: Las comunidades gitanas están formadas en su mayoría por jóvenes, con una esperanza de vida inferior a la media de los europeos, y sus tasas de escolarización son de las más bajas de Europa.

Los alumnos gitanos se encuentran entre los grupos educativos más vulnerables y se enfrentan a múltiples obstáculos: la discriminación, la pobreza, los matrimonios precoces, los estereotipos culturales y lingüísticos (negativos), el escaso o nulo dominio de la lengua oficial del país en el que viven, los materiales didácticos inadecuados y las "escuelas gitanas" son algunos de los obstáculos que dificultan enormemente la integración de los niños y adultos gitanos en la vida cotidiana de los países en los que deciden establecerse.

Algunas estrategias que pueden ayudar a paliar esta situación son: mediadores que ayuden a superar las dificultades lingüísticas, la disposición de los formadores a aprender y aceptar la cultura y las tradiciones de las comunidades romaníes, la enseñanza en la lengua romaní -tomando a Rumanía como ejemplo en este sentido- y el entendimiento intercultural.

Puede encontrar otros aspectos educativos dirigidos a estos colectivos en el capítulo "EDUCACIÓN INCLUSIVA".



Para saber más, visite la [Plataforma IDISI](#).

Pruebe sus conocimientos: INTRODUCCIÓN

1.Cuál es la frase más adecuada:

- a) "el alumno, que tiene una discapacidad";
- b) el estudiantediscapacitado";
- c) "¡Oye, tú!

2. Las niñas y las mujeres no pueden:

- a) cursar y completar la educación terciaria en igualdad de condiciones con los hombres en todos los niveles, incluida la EFTP;
- b) estar seguros en el camino a la escuela, en la escuela y en las familias y comunidades;
- c) ninguna respuesta es correcta.

3. Entre las propuestas para ayudar a aliviar la situación se encuentran:

- a) mediadores para superar las dificultades lingüísticas;
- b) que los profesores estén abiertos a aprender y aceptar la cultura y las tradiciones de las comunidades romaníes, y el desarrollo de la enseñanza en lengua romaní;
- c) opciones a) y b).



CAPÍTULO I: LA EDUCACIÓN DE ADULTOS



PREFACIO DEL CAPÍTULO

Uno de los objetivos de la UE para 2021 en materia de aprendizaje de adultos es que "todos tengan derecho a una educación, una formación y un aprendizaje permanente de calidad e integradores" y, además, "las iniciativas políticas de la UE subrayan la importancia de invertir en las capacidades de los adultos y en el aprendizaje permanente"¹. En el siguiente capítulo, presentamos las características distintivas del aprendizaje de adultos, así como los factores de eficiencia y eficacia del aprendizaje de adultos. Un recordatorio de los métodos para motivar y apoyar a los alumnos adultos para que se desarrollen, la planificación del proceso de aprendizaje, así como las técnicas que facilitan el recuerdo, ayudarán a preparar o verificar las formas de trabajar con los alumnos adultos.

EDUCACIÓN DE ADULTOS Y TEORÍAS DE APRENDIZAJE DE ADULTOS

El concepto de Andragogía de Malcolm Knowles: Seis supuestos

- A medida que los adultos maduran, su autoconcepto pasa de la dependencia a la autodirección.
- Los adultos se incorporan a las actividades educativas con experiencia vital, que es un recurso para el aprendizaje.
- Los adultos están "listos para aprender" cuando experimentan la necesidad de saber algo o de cambiar una situación de la vida.
- El aprendizaje debe ser inmediatamente relevante para los estudiantes adultos.
- Los adultos están internamente motivados para aprender.
- Los adultos necesitan saber por qué están aprendiendo algo.

Además de las teorías clásicas del aprendizaje (principalmente el conductismo, el cognitismo y el constructivismo social), existen bastantes **teorías** diferentes sobre **el aprendizaje de los adultos**, pero las más populares e importantes son:

- Andragogía
- Aprendizaje transformacional
- Aprendizaje experimental

No existe una única teoría del aprendizaje de los adultos y ninguna de ellas es la "correcta", pero todas comparten el mismo principio:

LOS ADULTOS APRENDEN DE FORMA DIFERENTE A LOS NIÑOS

Aprendizaje transformador

Jack Mezirow lo describe como el proceso por el cual transformamos los marcos de referencia problemáticos -conjuntos de suposiciones y expectativas- para hacerlos más inclusivos, discriminatorios, abiertos, reflexivos y emocionalmente capaces de cambiar (Mezirow, 2006, p.26).

¹ En <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/827fcd9c-1a8c-11ec-b4fe-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232128473>, última visita 04/02/2022



He aquí algunas diferencias básicas:²

Estudiantes adultos frente a niños	
Adultos	Niños
Los adultos tienen una base de conocimientos y experiencia vital . Buscan un aprendizaje continuo basado en sus intereses, deseos y necesidades personales.	El aprendizaje orientado a los niños proporciona una base de conocimientos básicos y ayuda a desarrollar la capacidad de pensamiento crítico.
Los adultos entienden por qué están aprendiendo, por lo que sus niveles de motivación son naturalmente altos.	Normalmente, los niños no tienen más remedio que estudiar y pueden perder el entusiasmo si no se interesan por lo que ocurre a su alrededor.
Es beneficioso dejar que los adultos resuelvan las cosas por sí mismos y se organicen.	Es necesario estar al frente del aula.
El papel de " formador " puede ser desempeñado eficazmente por un mentor, un entrenador, un compañero o un experto.	Los formadores desempeñan un papel fundamental a la hora de impartir conocimientos y guiar las actividades de aprendizaje.

Autodirigido: Los adultos pueden tomar sus propias decisiones sobre lo que se centran y aprenden, necesitan saber cómo se pueden aplicar estos nuevos conocimientos y necesitan ver el beneficio directo del aprendizaje.

Orientado a la relevancia: Los adultos están orientados a la relevancia, lo que significa que necesitan ver una razón para aprender algo. El aprendizaje tiene que ser aplicable a su trabajo o a otras responsabilidades de valor para ellos. También significa que las teorías y los conceptos deben estar relacionados con un entorno familiar para los participantes.

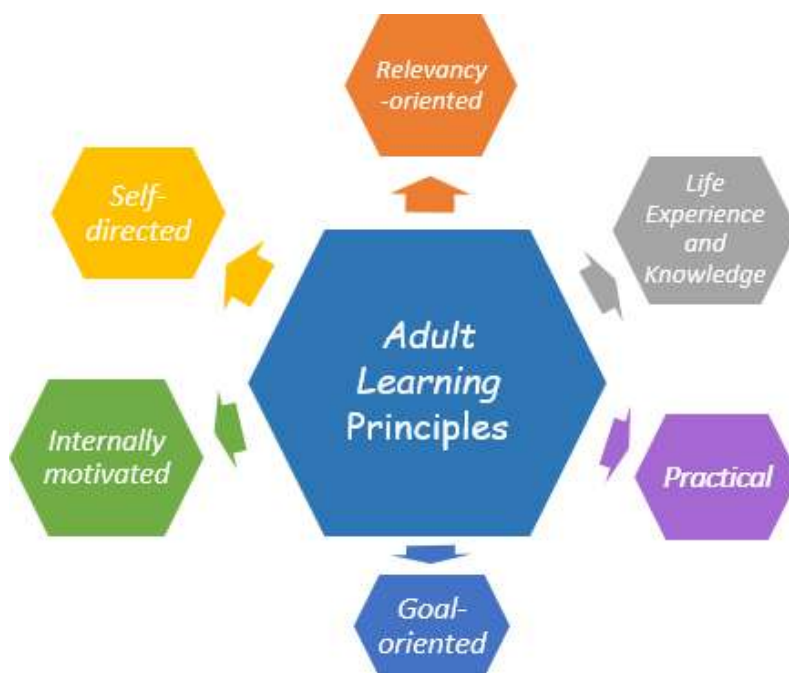
Experiencia vital y conocimientos: A los adultos les gusta que se les dé la oportunidad de utilizar su base de conocimientos y experiencia adquirida en la vida y aplicarla a sus nuevas experiencias de aprendizaje.

²<https://www.ispringsolutions.com/blog/adult-learning-theories>, última visita 01/07/2021



Consejos importantes para los educadores

- Las personas aprenden de forma diferente y utilizan muchas maneras de acceder al conocimiento.
- Cree rutas de aprendizaje que se adapten a las necesidades de sus alumnos, con el fin de prestarles un mejor servicio.
- Utilice los resultados del aprendizaje para demostrar el valor y los beneficios del material didáctico.
- Los materiales de aprendizaje deben construirse con ejemplos prácticos, utilizando escenarios del mundo real y la resolución de problemas que requieran que los alumnos utilicen su experiencia y conocimientos.
- Proporcionar beneficios a corto y largo plazo a los alumnos.
- Demostrar varios tipos de contenido, permitiendo a los alumnos participar en el tipo que consideren más relevante para ellos.
- Destacar el valor de la información. Cuando un alumno puede ver esto al instante, lo aplicará al instante a problemas de la vida real y aprenderá más rápido.
- Desarrollar materiales de formación que puedan aplicarse a situaciones a las que los alumnos podrían enfrentarse en sus funciones cotidianas.
- Permita que los alumnos establezcan su propio ritmo y objetivos, y ofrezca oportunidades para que den su opinión sobre su experiencia.



Motivación interna: Los adultos buscarán oportunidades de aprendizaje debido a algunos motivadores externos, pero los motivadores más potentes, como una mejor calidad de vida, la autorrealización y la autoestima, son internos.

Orientado a los objetivos: Los adultos suelen tener objetivos específicos que intentan alcanzar. El aprendizaje pasa a estar centrado en los problemas y los adultos necesitan saber cuáles serán los resultados del aprendizaje.

Práctico: Los adultos prefieren conocimientos y experiencias prácticas que les ayuden a desarrollar habilidades importantes. Por eso los materiales de aprendizaje deben construirse con ejemplos prácticos, utilizando escenarios del mundo real y la resolución de problemas que requieran que los alumnos accedan a su experiencia y conocimientos.



Reflexión:

Piensa en varias razones por las que los adultos elegirían adquirir nuevas habilidades. Considera la naturaleza de estas razones: ¿se eligieron por libre voluntad o por necesidad?



LA TEORÍA DEL APRENDIZAJE EXPERIMENTAL DE KOLB

Según David Kolb, el aprendizaje implica la adquisición de conceptos abstractos que pueden aplicarse con flexibilidad en una serie de situaciones. En la teoría de Kolb, el impulso para el desarrollo de nuevos conceptos lo proporcionan las nuevas experiencias.

"El aprendizaje es el proceso por el que se crea el conocimiento a través de la transformación de la experiencia". (Kolb, 1984, p. 38).



El modelo de la Teoría del Aprendizaje Experiencial de Kolb describe dos modos de captación de la experiencia relacionados dialécticamente y dos modos de transformación de la experiencia relacionados dialécticamente.

Teoría del Aprendizaje Experiencial - ELT:

- El aprendizaje se concibe mejor como un **proceso**, no en términos de resultados.
- Todo el aprendizaje es **e-learning**.
- El aprendizaje requiere la resolución de conflictos entre modos de **adaptación al mundo** dialécticamente opuestos.
- El aprendizaje es un **proceso holístico de adaptación**.
- El aprendizaje es el resultado de las transacciones sinérgicas entre la **persona** y el **entorno**.

EL CICLO DE APRENDIZAJE EXPERIMENTAL DE KOLB

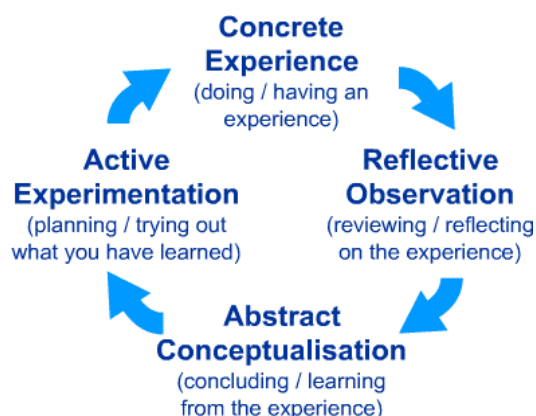
La teoría del estilo de aprendizaje experiencial de Kolb se suele representar mediante un ciclo de aprendizaje de cuatro etapas, en el que el alumno "toca todas las bases". El aprendizaje efectivo sólo se produce cuando un alumno puede ejecutar las cuatro etapas del modelo.

Experiencia concreta - se encuentra una nueva experiencia o una reinterpretación de una situación de experiencia existente

Observación reflexiva de la nueva experiencia -de especial importancia- son las incoherencias entre la experiencia y la comprensión.

Conceptualización abstracta - la reflexión da lugar a una nueva idea, o a una modificación de un concepto abstracto existente (la persona ha aprendido de su propia experiencia).

Experimentación activa: el alumno aplica su(s) idea(s) al mundo que le rodea para comprobarlo.



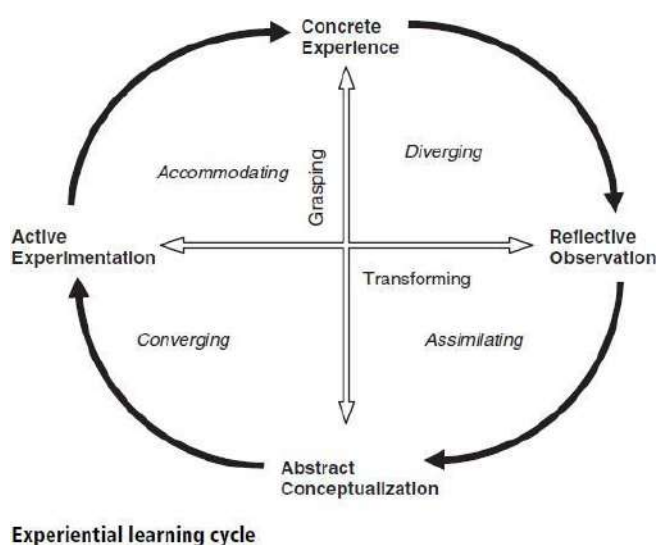


ESTILOS DE APRENDIZAJE DE KOLB

Basándose en un ciclo de aprendizaje de cuatro etapas, Kolb establece cuatro estilos de aprendizaje distintos y sostiene que cada persona prefiere naturalmente un estilo de aprendizaje determinado.

Los estilos de aprendizaje son:

- Divergencia (sentir y observar - CE/RO)
- Asimilar (mirar y pensar - AC/RO)
- Convergencia (hacer y pensar - AC/AE), y
- Acomodar (hacer y sentir - CE/AE)



Divergencia

Las personas con un estilo de aprendizaje divergente prefieren observar en lugar de hacer, y tienden a recopilar información y utilizar la imaginación para resolver problemas. Suelen ser personas sensibles, imaginativas y emocionales. Tienen amplios intereses culturales y son los que mejor ven situaciones concretas desde varios puntos de vista. Por lo general, se interesan por las personas, prefieren trabajar en grupo, escuchar con la mente abierta y recibir retroalimentación personal, y tienden a inclinarse por las artes.

Asimilando

Las personas con un estilo de aprendizaje asimilador se interesan más por las ideas y los conceptos abstractos y se centran menos en las personas; les atraen más las teorías lógicas que los enfoques basados en el valor práctico. En situaciones de aprendizaje formal, las personas con este estilo prefieren las lecturas, las conferencias, la exploración de modelos analíticos y tener tiempo para pensar las cosas a fondo.

Convergencia

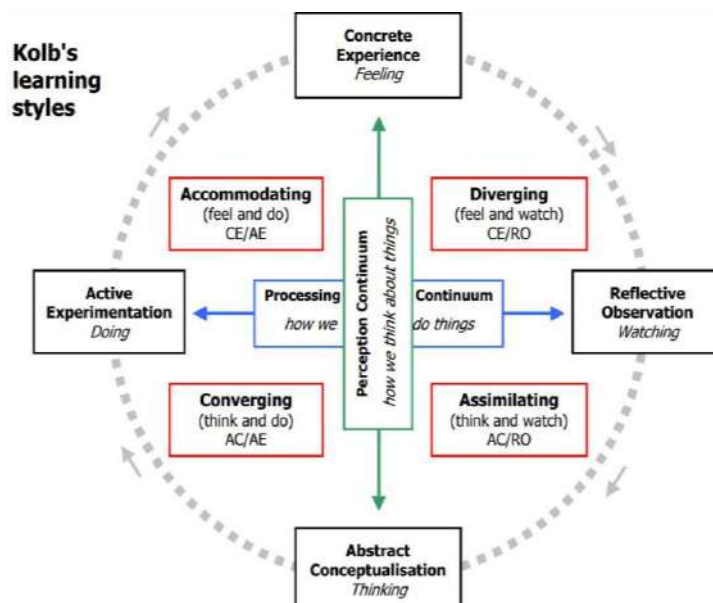
Las personas con este estilo de aprendizaje pueden resolver problemas, encontrar usos prácticos para las ideas y teorías. Suelen sentirse más atraídos por las tareas y los problemas técnicos que por las cuestiones sociales o interpersonales. A las personas con un estilo convergente les gusta experimentar con nuevas ideas, simular y trabajar con aplicaciones prácticas.

Acomodar

El estilo de aprendizaje acomodaticio se basa en la intuición más que en la lógica. Las personas con estilo de aprendizaje acomodaticio tienden a utilizar los análisis de otras personas en lugar de llevar a cabo los suyos propios, prefieren adoptar un enfoque práctico y experimental. Les atraen los nuevos retos y experiencias y la realización de planes. Este estilo de aprendizaje es frecuente en la población general.



El diagrama de colores mejorado, que ilustra tanto el ciclo de aprendizaje de Kolb como los tipos de aprendizaje, es:



¿Qué estilo de aprendizaje prefiere?

Descubra su estilo respondiendo al cuestionario de estilos de aprendizaje de Kolb: <https://bit.ly/3mncpPI>

APRENDIZAJE DE ADULTOS - MÉTODOS Y TÉCNICAS

La educación de adultos requiere el uso de diferentes métodos y técnicas de enseñanza. La formación experiencial es un conjunto de métodos de formación que se utilizan para desarrollar habilidades de comportamiento y capacidades físicas. Los métodos de formación utilizados dependen de la naturaleza del contenido de la enseñanza, la situación y el grupo de alumnos. La combinación de varios métodos puede resultar eficaz, ya que estimula la motivación de los alumnos adultos evitando la monotonía. Algunas de las técnicas de formación más comunes que se utilizan para apoyar la aplicación de estos métodos son

Juego de roles

El juego de roles es una de las técnicas de aprendizaje más utilizadas, que ofrece a los alumnos la oportunidad de actuar y experimentar situaciones reales en un entorno de aprendizaje protegido, en el que se permiten las pruebas, los errores y la práctica. Los alumnos pueden comprender mejor una situación, y el educador suele utilizar sus reacciones para resolver un problema o un conflicto, cuando se requieren habilidades o técnicas de comunicación y comportamientos específicos.

Algunas de las ventajas más importantes de los juegos de rol son: la expresión de sentimientos, la oportunidad de negociar, el desarrollo de habilidades de comunicación y colaboración y el cambio de actitudes.

Por otro lado, alguien puede sentirse incómodo y ansioso durante el juego de rol. En general, su realización depende del estado de ánimo y la creatividad de los alumnos, que pueden encontrar divertida toda la experiencia o pueden ser incapaces de experimentar sentimientos específicos, por ejemplo, fingir estar enfadados o tristes, etc.

Fases del juego de rol:

- Creación de escenarios por parte del educador/facilitador,
- Preparación del grupo de aprendices,
- Selección de los "actores",
- Preparación de los "actores",
- Preparación del público/observadores,
- Juego de roles,
- Desenrollar (salirse del personaje "actuado"),
- Comentarios: Debate y puesta en común de los comentarios.



Simulación



Esta técnica es similar al role-playing, pero en el caso de la simulación los alumnos no entran en modo de juego, por lo que no representan un papel.

Participan en una actuación imaginaria y, a ser posible, realista, tratando de pensar como personas reales afectadas por la situación (por ejemplo, tratan de expresar sus opiniones como si fueran ejecutivos de empresas, diplomáticos, etc.).

Aparte de eso, esta técnica sigue las mismas reglas que los juegos de rol.

El educador, por ejemplo, puede pedir a los alumnos que escriban o discutan con la clase cómo habrían reaccionado si estuvieran a punto de trasladarse a un nuevo país y empezar una nueva vida en el extranjero. ¿Qué sentimientos y pensamientos tendrían?

Estudio de caso

Mediante esta técnica, los alumnos reciben la descripción de un problema, real o hipotético, y se les pide que lo estudien a fondo y propongan el mayor número posible de soluciones a los problemas. Cada solución se presenta y se discute en el aula, centrándose en sus aspectos positivos y negativos.

Si el caso presentado se refiere a un problema real existente, el facilitador puede presentar la solución que se dio realmente a ese problema. Se pide a los alumnos que expresen su opinión sobre la solución y que posiblemente sugieran alternativas. En general, un estudio de caso es un ejercicio complejo que requiere mucho tiempo para su realización.



Algunas de las ventajas más importantes del uso de estudios de casos son: la mejora del pensamiento crítico y analítico de los alumnos, el uso de conocimientos especializados en lugar de generales, el desarrollo de habilidades de comunicación y colaboración entre el grupo; esta técnica también es fácil de planificar y puede ahorrar tiempo de enseñanza.

Por otro lado, cuando hay múltiples soluciones y no podemos evaluar los resultados cuantitativos, es difícil llegar a conclusiones y decidir qué es lo correcto y qué es lo incorrecto para cada escenario. El formador/facilitador debe tener experiencia y estar preparado para afrontar los desacuerdos mientras guía a los alumnos hacia una solución mutuamente aceptada.

Lluvia de ideas



La lluvia de ideas se utiliza sobre todo cuando se buscan diferentes enfoques para un tema. Al principio, el educador proporciona una idea general o un tema y pide a los alumnos que expresen sus ideas y enfoques, de forma libre y espontánea. Por ejemplo, el formador puede pedir a los alumnos que piensen en "¿Cómo sería un día de escuela ideal?", los alumnos tienen que expresar sus ideas, debatir sus puntos de vista y describir cuáles son las cosas más importantes para ellos.

Esta técnica promueve la participación activa de los alumnos en el proceso de aprendizaje, crea un entorno de aprendizaje eficaz, positivo, cooperativo y propicio, fomentando al mismo tiempo la creatividad de los alumnos, su pensamiento crítico, así como el enfoque de diferentes temas desde una nueva perspectiva, lo que lleva a la transformación de ciertas creencias estereotipadas.

La desventaja más importante de esta técnica es que algunos alumnos pueden no participar activamente y toda la actividad puede convertirse en un espectáculo de imaginación más que en una actividad de expresión creativa.



Trabajar en grupo



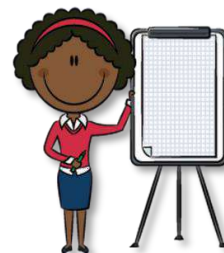
En esta técnica, los alumnos se dividen en subgrupos (de 3 a 5 personas) para realizar algún ejercicio o debatir un tema. Después de trabajar juntos, los miembros del grupo comparten sus conclusiones con el resto de la clase y el educador suele coordinar un debate entre los distintos grupos.

Esta técnica es una forma muy eficaz de abordar un tema o hacer un ejercicio, ya que promueve la cooperación creativa y la comunicación entre los alumnos. Proporciona un entorno de aprendizaje en el que los alumnos pueden expresarse libremente, utilizar el pensamiento crítico, formar percepciones, ideas y creencias comunes. El trabajo en grupo reduce la sensación de fracaso y refuerza los sentimientos de reciprocidad y de ayuda y apoyo mutuos.

La desventaja de esta técnica es que los facilitadores no coordinan todas las actividades, por lo que deben confiar en las capacidades de los alumnos y necesitan permitir que éstos tomen iniciativas, lo que a veces resulta difícil para un formador.

Presentación enriquecida

A pesar de las críticas sobre su idoneidad en la educación de adultos, esta técnica es muy utilizada. No obstante, se recomienda que el formador combine la presentación con otras técnicas más activas y participativas. El formador puede utilizar ejercicios de clarificación, material audiovisual de apoyo o utilizar el humor para atraer la atención de los alumnos. También es importante para una presentación eficaz que el formador interrumpa la presentación de los alumnos y les pida ejemplos o respuestas a preguntas. Al motivar la colaboración de los alumnos, utilizar muchos ejemplos y pedirles su opinión, el formador mantiene a los asistentes interesados e implicados en lo que se está impartiendo.



Preguntas y respuestas - Debate



Se trata de dos técnicas de formación cuyo objetivo es facilitar el aprendizaje mediante el diálogo entre el formador y los alumnos o entre los alumnos. Las preguntas/respuestas no abordan un tema en profundidad y suelen utilizarse en combinación con otras técnicas (por ejemplo, la presentación), se dirigen a todos y son abiertas. Por otro lado, el debate se utiliza para el examen sistemático de un tema y se pide a los alumnos que reflexionen sobre él y consideren diversos aspectos de ese tema. Algunas de las ventajas básicas de ambas técnicas son que ambas promueven la creación de un ambiente participativo y comunicativo en el aula y fomentan la automotivación y el pensamiento crítico de los alumnos.

Las principales desventajas de estos métodos son que: ambos consumen mucho tiempo, es posible que algunas intervenciones se salgan del tema, no se basan en la acción y no garantizan la participación de todos los alumnos. Por lo general, los temas que están abiertos a la interpretación y las opiniones personales son buenos para la discusión en grupo.



MOTIVACIÓN DE LOS ALUMNOS ADULTOS - MÉTODOS Y TÉCNICAS

Hay varias teorías de motivación que se aplican en la educación, por nombrar algunas:

- La teoría de la motivación intrínseca y extrínseca
- La teoría de la autodeterminación (Ryan, 2000)
- El modelo de dinámica motivacional en el contexto escolar (Viau, 2004)
- El modelo ARCS de diseño motivacional (Keller, 2009)
- La teoría social cognitiva -SCT (Bandura, 2008)
- La teoría de las expectativas de la motivación (Vroom)



En cuanto a la educación de adultos, se ha afirmado que, aunque los adultos están motivados para aprender, a veces abandonan el aprendizaje porque se enfrentan a barreras u obstáculos como la falta de tiempo, la distancia, el escaso acceso, los recursos financieros, la inseguridad y el miedo a no ser reconocidos o a no ser comprendidos. En general, se consideran cuatro factores para motivar a los adultos a aprender: éxito, valor, placer, independencia (Włodkowski, 1999).

Técnicas de motivación

Hay muchas técnicas y métodos de motivación que un educador de adultos puede utilizar, independientemente de los enfoques teóricos existentes. Algunos de los más importantes son:

- Crear experiencias de la vida real, utilizando los métodos y técnicas mencionados anteriormente
- Hacer que las experiencias de aprendizaje sean diferentes y fascinantes aportando materiales o información nuevos y diversos
- Utilizar una amplia variedad de métodos, técnicas y materiales de enseñanza
- Vincular la formación con los conocimientos y experiencias previas de los alumnos
- Proporcionar material, recursos y guías que los alumnos puedan leer y consultar tantas veces como sea necesario.
- Explicar los beneficios y los resultados de aprendizaje esperados de la formación.
- Aclarar las expectativas, los objetivos y las necesidades educativas de los alumnos.
- Desglosar el material de formación en trozos manejables.
- Introducir actividades de aprendizaje que promuevan la inclusión de los alumnos desfavorecidos
- Proporcionar un feedback inmediato y constructivo.
- Plantear retos a través de los juegos
- Para adaptarse a los intereses individuales y a los objetivos profesionales
- Para que las lecciones sean visualmente atractivas
- Para facilitar la exploración



Reflexión:

*Piensa en algunos ejemplos de tu experiencia como educador.
¿Sigue algún modelo o teoría de aprendizaje y enseñanza en particular?
¿Cuál de las técnicas mencionadas le parece más eficaz y por qué?
¿Por qué prefiere algunos enfoques, métodos y técnicas y rechaza otros?*



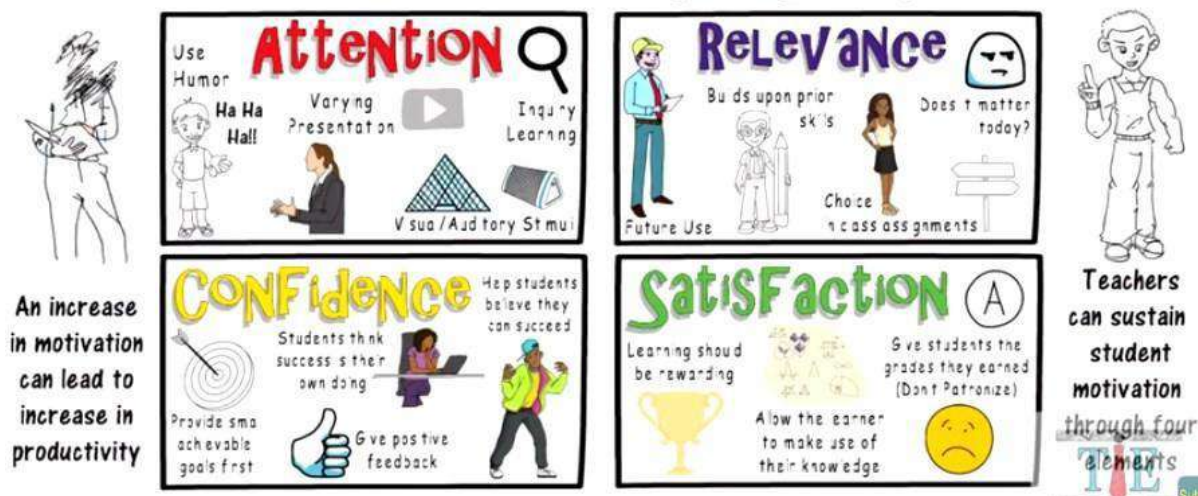
Consejos útiles:

*Es muy importante elogiar a los alumnos, destacar sus puntos fuertes y expresar su alegría cuando obtienen buenos resultados.
Esto es necesario para mantener a los alumnos motivados, comprometidos y felices de aprender.*



ARCS Model to Motivate Learning Credit to John Keller

Build student motivation to learn and participate in your classroom



El papel de los educadores de adultos es crucial para el desarrollo y el éxito académico de los alumnos. Los formadores de adultos deben poseer sólidas habilidades de comunicación, trabajo en equipo, gestión del tiempo, resolución de problemas y organización. Posteriormente, estas habilidades deben ponerse en práctica para educar a sus alumnos.

Algunas cualidades y características importantes de un formador de adultos que puede motivar eficazmente a los alumnos son

- Fijación efectiva de objetivos
- Comunicación clara
- Actuar como modelo de conducta
- Adaptabilidad y flexibilidad
- Preparación
- Autorreflexión
- Aprendizaje permanente
- Fomentar el amor por el aprendizaje



La duración óptima para un aprendizaje eficaz es entre 30 y 60 minutos!



Reflexión:

¿Qué otros factores motivan a los estudiantes adultos?

CÓMO PLANIFICAR UNA CLASE PARA ESTUDIANTES ADULTOS - ESTRUCTURA BÁSICA

Diseñar un buen plan de clases es la primera y más importante tarea para crear una oportunidad efectiva de aprendizaje. En la apertura de cualquier curso de formación para adultos, el formador debe realizar las presentaciones necesarias en el aula, explorar las expectativas de los alumnos y exponer los objetivos y los resultados de aprendizaje esperados del curso. Los pasos básicos para elaborar un plan de clase, diseñado específicamente para alumnos adultos, son los siguientes:



Bienvenida y presentación:

- Presentaciones en el aula: Los educadores se presentan y piden a los participantes que hagan lo mismo
- Actividad: La historia de tu nombre
- Actividad para romper el hielo: Saludos
- Revisión de los objetivos de aprendizaje
- Enumerar las expectativas de los alumnos en notas adhesivas, un rotafolio o una pizarra blanca



Ejercicio: Saludos

Objetivo: El objetivo del ejercicio es dinamizar a los alumnos y desafiarlos con una tarea que requiere una participación espontánea y viva.

La actividad: El ejercicio puede realizarse con un grupo de alumnos que se conocen por primera vez, así como con participantes que ya se han conocido pero a los que se anima a saludarse de una forma distinta a la habitual. Se trata de una actividad que tiene el potencial de generar muchas interacciones divertidas y animadas, por lo que hay que asegurarse de que hay suficiente espacio en la sala y de que todos los participantes están en condiciones de realizar un ejercicio de este tipo. Se trata de un ejercicio breve, un "arranque" que puede durar hasta quince minutos. Una actividad más larga puede dar lugar a que los participantes se limiten a hacer el tonto sin un propósito.

Nota: No se recomienda utilizar la actividad con un grupo que incluya a personas con discapacidades, a menos que éstas se sientan cómodas en el grupo y no se sientan frustradas por las interacciones físicas a su alrededor.

Calentamiento:

- Ejercicios cortos,
- Actividades breves, como juegos, preguntas abiertas, autoevaluaciones o ejercicios para romper el hielo.

Conferencia y/o presentación:

Conferencias cortas (de hasta 20 minutos o menos) o/y presentaciones que incluyan todo el material didáctico y la información de la lección.

Actividad:

Las actividades ayudan a los adultos a practicar lo que acaban de aprender. Los educadores pueden utilizar juegos, juegos de rol, debates en grupos pequeños, lluvias de ideas y otros métodos y técnicas para completar una tarea o debatir un tema, involucrando y motivando a los alumnos al mismo tiempo. Los formadores de adultos pueden elegir las actividades basándose en lo que saben de sus alumnos y en el contenido de su clase.



Actividad: La historia de tu nombre

Objetivo: Esta actividad puede utilizarse específicamente para ayudar a construir el respeto y la comprensión intercultural o para ayudar de forma más general a desarrollar la identidad propia y el respeto y el intercambio abiertos.

La actividad: ¿De dónde viene tu nombre? Comparte la historia del origen de tu nombre y su significado. El nombre de todo el mundo tiene un origen sorprendentemente interesante. Se trata de una forma interesante y novedosa de presentarse a los demás, sobre todo en grupos étnicos diversos.

Proceso: Asegúrese de que se establece un ambiente de grupo adecuado en el que las personas ya han realizado algunas actividades de calentamiento inicial y juegos de nombres.

- Pida a los participantes que se dirijan a un compañero y le expliquen qué significa su nombre (si es que hay algo) y de dónde viene.
- La mayoría de las personas revelan una cantidad sorprendente de información interesante sobre el origen de su nombre y su significado.
- Cuanto mayor sea la diversidad étnica y cultural del grupo, mejor suele funcionar este ejercicio.

Opcional: Pida a cada persona que presente a su compañero al grupo en general y que explique qué significa su nombre y de dónde viene.

Opcional: La actividad puede ampliarse para revelar el trasfondo de otros nombres, por ejemplo, apodos, mascotas, alter ego o "nombres de fantasía", nombres de niños, o cómo llamarías a tus hijos si los tuvieras.

Informe:

Después de una actividad, es importante volver a reunir al grupo y mantener un debate general sobre lo que los alumnos han aprendido durante la actividad. Pida voluntarios que compartan sus reacciones. Solicite preguntas. Esta es su oportunidad de asegurarse de que el material ha sido comprendido. Deje cinco minutos para esta actividad. No debería llevar mucho tiempo, a menos que descubra que no se ha producido ningún aprendizaje.

Evaluación:

Al final del curso, el formador puede utilizar una breve evaluación para determinar si los alumnos han encontrado valioso el aprendizaje y si ha cumplido sus expectativas.



Consejos útiles:

Realice descansos de 10 minutos de comodidad durante las sesiones de más de 60 minutos cada 45-60 minutos



Reflexión / Preguntas sugeridas:

- ¿Se han cumplido sus expectativas?*
- ¿Qué actividad le ha gustado más?*
- ¿Qué fue lo más útil que aprendió?*

Por favor, comparta sus comentarios sobre cualquier aspecto de la jornada.



Actividad: Siete palabras

En las relaciones multiculturales, la diversidad se percibe de forma más acentuada, ya que a las diferencias culturales se suman las diferencias de personalidad, debidas a las características subjetivas. En el encuentro con las diferencias, las divergencias, los desacuerdos y los conflictos serán inevitablemente causados por las percepciones, las emociones, las necesidades, las concepciones, las actitudes, los comportamientos y los valores diferentes.

Objetivo: Llegar a un acuerdo sin sacrificar tus creencias, pero aceptando a los demás cuando sus argumentos sean convincentes. Prepárate para expresar tus ideas de forma convincente.

Progreso: Decide un tema, como por ejemplo cuáles son los siete elementos más importantes en una amistad (o la paz, o la libertad...), y en cinco minutos, todos los participantes deben escribir en una hoja las siete palabras relacionadas con el tema que consideran más importantes. A continuación, en parejas, tienen que ponerse de acuerdo sobre las siete palabras en cinco minutos. En este punto, uniendo dos parejas, hay que formar cuartetos: cada cuarteto tiene siete minutos para decidir las siete palabras comunes. Se continúa (aumentando el tiempo para hacer crecer los grupos) mientras los participantes se dividen en dos equipos: en este punto hay que buscar un acuerdo global para conseguir siete palabras válidas para todos.

Informe: Todos los miembros tendrán la oportunidad de compartir sus pensamientos y sentimientos, de reflexionar sobre la actividad y de debatir diversas cuestiones relativas al uso y la aplicación de estos conocimientos.

Reflexión (15 min.):

¿Cómo llegaron a un acuerdo sobre las palabras que utilizaron?

¿Ha observado alguna norma?

CÓMO MEJORAR LA MEMORIA DE LOS ALUMNOS: TÉCNICAS, CONSEJOS Y EJERCICIOS

Consejos de aprendizaje³

1. Minimizar las distracciones

Evite las distracciones, como los teléfonos móviles, las redes sociales y la televisión. Evitar la multitarea, ya que puede afectar a la memoria a largo plazo y a la de trabajo (a corto plazo).

Educadores: Establecer reglas sobre el uso de la tecnología en el aula; animar a los alumnos a centrarse en una tarea a la vez.

3. Difundir el aprendizaje

Para la retención a largo plazo, espaciar las sesiones de estudio es mucho más eficaz que cuando se aprende la información atiborrada en una sola sesión larga. Repasa con regularidad, ya sea semanalmente o cada día.

Educadores: Repasar periódicamente los temas a lo largo de un trimestre.

5. Combinar el discurso con las imágenes

Las investigaciones han demostrado que el procesamiento simultáneo de imágenes y palabras habladas no tiene ningún efecto negativo en la capacidad de recordarlas.

Educadores: Utilizar imágenes relevantes no textuales como material didáctico, en forma de grandes presentaciones visuales o folletos basados en imágenes.

2. Utilizar las pruebas activas o la recuperación

Hacer pruebas o forzarse a recordar activamente la información está relacionado con una formación más profunda de la memoria que cuando se repasan pasivamente los apuntes.

Educadores: Poner a disposición de los alumnos cuestionarios o herramientas de evaluación.

4. Mezclar las cosas

Mezclar la práctica de varias habilidades interrelacionadas puede aumentar el rendimiento a largo plazo. Conocido como "intercalar", este método puede mejorar el aprendizaje motor.

Educadores: Intercalar soluciones trabajadas paso a paso con ejercicios de resolución de problemas, o proporcionar a los alumnos material de repaso que combine preguntas de práctica sobre múltiples temas.

6. Utilizar historias

Recordar un concepto abstracto puede mejorarse con ejemplos concretos o historias. Los mnemotécnicos o ayudas a la memoria y las historias te ayudan a formar asociaciones entre el contenido que quieres recordar y cómo se aplica a la vida en la práctica.

Educadores: Proporcionar contexto, ejemplos del mundo real o historias para los conceptos que se enseñan.

³<https://qbi.uq.edu.au/brain/learning-memory/science-based-tips-improve-learning>, última visita 09/07/2021



DIEZ ESTRATEGIAS EFICACES DE MEMORIZACIÓN

1. Dar instrucciones en múltiples formatos

Los alumnos se benefician de recibir instrucciones tanto visuales como verbales. Los ejemplos de lo que hay que hacer también suelen ser útiles para mejorar la memoria de las instrucciones.



Ejercicio:⁴

Read the 4 sentences listed below. When ready, turn the page to answer the questions based on the sentences.

This morning, Harry bought rainbow trout from a fisherman on the harbor.

Serge was singing in a jazz group that was performing in small concert halls.

Celine forgot to put eggs in the pancake batter!

The city had been recycling paper for several years to protect the environment.

Circle the answers to the questions below based on the sentences you read on the last page.

What ingredient did Celine forget to put in her recipe?

What has the city been recycling for several years?

milk

eggs

flour

water

garbage

paper

2. Pedir a los alumnos que “sobreaprendan” el material

Hay que enseñar a los alumnos la necesidad de "sobreaprender" la nueva información. Se necesitan varias repeticiones sin errores para consolidar la información.

3. Pedir a los alumnos que utilicen imágenes visuales y otras estrategias de memorización

Otra estrategia de memorización es la llamada sustitución de palabras. El sistema de sustitución de palabras puede utilizarse para la información que es difícil de visualizar (abstracta). Estas palabras se pueden convertir en palabras que suenen familiares y que se puedan visualizar. El vocabulario que el alumno trata de recordar se convertirá en la pista (estímulo) para la visualización de la palabra.

4. Dar folletos antes de la clase

Las conferencias o presentaciones en clase y las series de instrucciones orales deben reforzarse con folletos preparados por el formador. De este modo, los alumnos pueden identificar la información más destacada que se ofrece durante las clases y organizarla en sus notas. El uso de notas adhesivas o rotuladores multicolores para anotar la información es útil para recordar las instrucciones.

5. Animar a los alumnos a ser lectores activos

Para mejorar el registro de la memoria a corto plazo y/o la memoria de trabajo cuando se lee, los alumnos pueden beneficiarse de técnicas como subrayar, resaltar el texto o anotar las palabras clave en el margen cuando se leen los capítulos.

6. Escribir los pasos de los problemas matemáticos

Los alumnos no deben confiar en los cálculos mentales cuando resuelven problemas matemáticos. Siempre deben tener la opción de anotar sus cálculos en un papel. Esto puede ayudarles a no perder el hilo de sus pensamientos y olvidar lo que están haciendo.

⁴<https://www.happyneuronpro.com/>, última visita 09/07/2021

22 | I D I S I | INTEGRACIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN SOCIAL EN LA FORMACIÓN -



7. Proporcionar prácticas de recuperación

La memoria a largo plazo mejora cuando los alumnos realizan prácticas de recuperación. Hacer un examen es una forma de práctica de recuperación, es decir, el acto de recordar la información que se ha estudiado de la memoria a largo plazo.

8. Ayudar a los alumnos a desarrollar pistas cuando almacenan información

La información se recupera más fácilmente cuando se almacena utilizando una clave, por ejemplo, un acrónimo que se utiliza cuando se está aprendiendo la información, y recordar la clave al realizar un examen ayudará al alumno a recordar la información.

9. Preparar la memoria antes de enseñar/aprender

Las señales que preparan a los alumnos para el material que se va a presentar son útiles. Esto les permite centrarse en la información más destacada y realizar un procesamiento más profundo y eficaz.

10. Aconsejar a los alumnos que repasen el material al final del día

Las investigaciones han demostrado que la información estudiada de este modo se recuerda mejor.

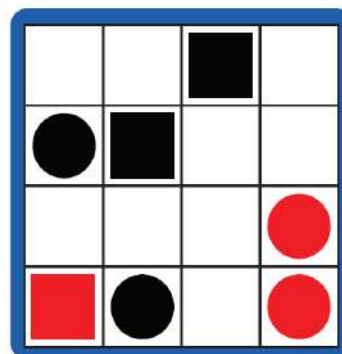


Ejercicios:

Study the 12 words in the grid for 2 minutes. Then, turn the page to continue the exercise.

bongo	cantaloupe	certainty
mandarin	conga	banjo
clarinet	blueberry	cello
fig	lychee	bias

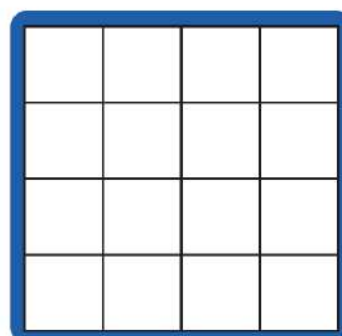
Study the color of the shapes and where they are on the grid. After 1 minute, turn the page to continue the exercise.



Can you find the 12 words from the previous page among the 24 words below?

mandarin	raspberry	viola
bongo	reasoning	imagination
curling	blueberry	sailing
lychee	clarinet	pineapple
pomelo	cello	certainty
cantaloupe	conga	banjo
bias	harp	pike
guppy	fig	mulberry

Using the grid below, place the shapes in their correct spots as shown on the previous page. The total amount of shapes that need to be placed on the grid are shown below.



Para saber más, visite la [Plataforma IDISI](https://www.idisi.org/).



Pruebe sus conocimientos: EDUCACIÓN DE ADULTOS

1. ¿Cuáles son los principios básicos del aprendizaje de adultos?

- a) Tener experiencia de vida y colaboración de conocimientos
- b) Ser autodirigido
- c) Ser relevante
- d) Estar orientado a los objetivos
- e) Ser práctico
- f) Estar motivado por sí mismo
- g) Todo lo anterior

2. ¿Cuáles son las cuatro etapas del ciclo de aprendizaje de Kolb?

- a) Experimentación activa, conceptualización abstracta, observación reflexiva, experiencia concreta
- b) Divergentes, asimilados, convergentes, acomodados
- c) Éxito, Valor, Placer, Independencia

3. ¿Cuáles de las siguientes son técnicas de enseñanza útiles en la educación de adultos?

- a) Lluvia de ideas
- b) Juegos de rol
- c) Discusión
- d) Trabaja en grupo
- e) Estudio de caso
- f) Todo lo anterior

4. ¿Cómo puede un educador de adultos aumentar la motivación de los alumnos?

- a) Hacer que las lecciones sean visualmente atractivas
- b) Asignar tareas que requieran más tiempo
- c) Utilizar diferentes métodos, técnicas y materiales de enseñanza
- d) Dar malos resultados en los exámenes
- e) Todo lo anterior

5. ¿Cómo puede un educador de adultos potenciar la memoria de los alumnos?

- a) Utilice imágenes relevantes no textuales
- b) Proporcionar ejemplos o historias de la vida real
- c) Poner a disposición de los alumnos cuestionarios o herramientas de evaluación
- d) Evitar la multitarea
- e) Todo lo anterior



CAPÍTULO II: ENSEÑAR A LOS ADULTOS DE GRUPOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN



PREFACIO DEL CAPÍTULO

Como se ha mencionado en el capítulo anterior, la educación de adultos tiene sus propias reglas. La formación de adultos procedentes de grupos en riesgo de exclusión plantea nuevos retos a los formadores. Requiere concienciación, comprensión y empatía para superar las barreras a las que se enfrentan ambas partes del proceso de aprendizaje. Ayudar a los alumnos adultos a superar las barreras no es una tarea fácil; exige un apoyo a largo plazo y un entorno de aprendizaje flexible.

Lo que es extremadamente importante para nosotros, como formadores, es que no debemos crear esas barreras. El primer paso es dejar de pensar y hablar con el concepto de "necesidades educativas especiales", porque los alumnos no necesitan etiquetas ni tratamientos especiales. Es mejor ver a tu grupo como una suma de alumnos diversos y actuar dentro de un marco de "educación inclusiva", utilizando estrategias y actitudes adecuadas, como te animamos a hacer en el capítulo siguiente.

EL PAPEL DE LA EDUCACIÓN COMO INSTRUMENTO DE LUCHA CONTRA LA EXCLUSIÓN SOCIAL

La educación de adultos es una herramienta en la lucha contra la exclusión social por varias razones:

— Educación

porque requiere un sistema educativo de calidad accesible a todos. El derecho a la educación como uno de los derechos humanos fundamentales ha sido reconocido en la Unión Europea e incluido en todos los instrumentos creados por ella, desde el principio. El conocimiento impulsa el desarrollo sostenible, y la educación, la investigación, la innovación y la creatividad son elementos de cambio.

— Social

Como la educación contribuye a cambiar las mentalidades, puede ayudar a construir sociedades libres de exclusión, prejuicios y discriminación. La educación y la formación pueden ser instrumentos eficaces en la lucha contra la pobreza y la exclusión social. Los adultos con pocas oportunidades de participar en la sociedad se enfrentan a problemas específicos en su propio entorno. Estos pueden estar relacionados con la educación, su situación socioeconómica y geográfica, o ser el resultado de una discapacidad.

— Economía

porque ayuda a aumentar la competitividad ante los nuevos retos económicos y las nuevas demandas del mercado laboral. La educación y la formación son fundamentales para mejorar el desarrollo económico y la cohesión social de la sociedad.

Según las principales directrices de la UNESCO, la educación inclusiva es un proceso destinado a considerar y responder a las diferentes necesidades de cada alumno, aumentando la participación en la ciencia, la cultura y la comunidad, con el fin de reducir la exclusión social y la pobreza. La educación inclusiva requiere cambiar los contenidos, los enfoques, las estructuras y las estrategias de formación, así como los sistemas de formación de formadores, y asignar más recursos a una visión que abarque a todos los alumnos. En general, el sistema educativo tiene la responsabilidad de educar a todos los ciudadanos. La educación inclusiva está diseñada para responder a las diferentes necesidades de aprendizaje expresadas por los distintos grupos sociales, y puede estar disponible a través de canales formales o informales.

CÓMO INTEGRAR A LOS ESTUDIANTES ADULTOS DE GRUPOS MARGINADOS EN LA ELECCIÓN DE SU PROPIO FUTURO

Más que explorar cómo se puede integrar a algunos alumnos en la educación general, o centrarse exclusivamente en los más pobres, la educación inclusiva es un enfoque que requiere transformar los sistemas educativos y otros entornos de aprendizaje para responder a la diversidad de los alumnos y convertirse en una poderosa herramienta de lucha contra la pobreza. Debe permitir que tanto los formadores como los alumnos se sientan cómodos con la diversidad, y que la vean como un reto y una oportunidad de enriquecimiento del entorno de aprendizaje, en lugar de un problema.



Un **escollo** importante **que hay que evitar es desarrollar estrategias de inclusión que sólo se centren en los pobres, los inmigrantes y los que abandonan la escuela.** Esto aislaría a los participantes en lugar de incluirlos. Una posible alternativa es dejar la puerta abierta a estos sistemas, ya que algunos grupos podrían necesitarlos. Por otra parte, la educación no formal no sustituye a la educación formal, sino que, al reconocer el valor de los conocimientos adquiridos por esta vía, complementa la educación formal en la medida en que los beneficiarios de estas medidas están equipados para volver a entrar en el circuito de la educación formal si lo necesitan y lo desean⁵.

BARRERAS PARA EL APRENDIZAJE DE ADULTOS DE GRUPOS MARGINADOS - EJEMPLOS DE SUPERACIÓN DE BARRERAS

El aprendizaje es un proceso que dura toda la vida. Los estudiantes adultos tienen muchas responsabilidades, a diferencia de los estudiantes de secundaria, y los que pertenecen a grupos marginados experimentan muchas **barreras adicionales** (por ejemplo, algunos de los estudios muestran que muchas mujeres adultas se enfrentan a barreras como el embarazo precoz, el bajo nivel socioeconómico y el cuidado de los hijos, y muchas más).

La mayoría de los adultos son trabajadores a tiempo completo y también padres a tiempo completo. Siempre tienen muchas barreras para aprender. Estas barreras pueden dividirse en varias categorías. Pueden ser una barrera física, una barrera de actitud o una barrera estructural.

Una breve lista de barreras para el aprendizaje de adultos incluye, entre otras, la financiación, la falta de tiempo, el envejecimiento, las barreras emocionales y la falta de motivación. A ello hay que añadir las ya mencionadas que sienten los alumnos desfavorecidos.

Barreras culturales y socioeconómicas

Las barreras culturales son básicamente las relacionadas con la cultura. En algunas culturas existe la creencia de que las mujeres no deben trabajar, por lo que no necesitan seguir estudiando. La creencia de que las niñas deben casarse a una edad temprana puede impedirles cursar estudios superiores. El estatus socioeconómico de la sociedad también jugará un papel importante en el aprendizaje en la edad adulta. Como ya se ha comentado, en algunas sociedades las personas se casan y forman familias a una edad temprana. Esto puede suponer a menudo un obstáculo para que los adultos, especialmente las mujeres, sigan estudiando. Además, las familias numerosas, las malas condiciones económicas y el desempleo también son obstáculos para el aprendizaje de los adultos.

La exclusión social y la discriminación como barrera

Las personas con discapacidad pueden ser condenadas al ostracismo social, especialmente en las sociedades menos desarrolladas. Esto puede deberse a actitudes de miedo, ignorancia, falta de concienciación y prejuicios tradicionales. A menudo se olvida a los estudiantes adultos con discapacidad, lo que acentúa su condición de invisibles en una sociedad rígidamente categorizada. La exclusión social y las actitudes negativas dan lugar a la discriminación social y, por lo tanto, conducen al aislamiento, que produce barreras para la inclusión. Estas barreras son causadas por la sociedad, lo que es más grave que cualquier deficiencia de salud.

Barreras creadas por los formadores

Los educadores sin formación pueden crear barreras. La escasa formación, las capacidades y las actitudes de los formadores pueden ser grandes limitaciones para la educación inclusiva. Algunos formadores pueden no haber recibido una formación adecuada y específica para enseñar a adultos con necesidades especiales. Esto ocurre cuando los regímenes de formación de los educadores de adultos están fragmentados, no están coordinados y son inadecuados, y tienen lugar de forma segregada, es decir, uno para los alumnos con necesidades especiales y otro para los alumnos con capacidades generales. Cuando los educadores no han adquirido competencias, habilidades y actitudes positivas hacia los alumnos con necesidades especiales, es poco probable que el proceso de aprendizaje de estos adultos tenga resultados satisfactorios.

⁵ <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/education-inclusion-tool-fighting-pobreza-y-exclusión-social>



Barreras emocionales

La ansiedad es una barrera **emocional** común para el aprendizaje, que provoca una reacción de aprensión, cuando la autoestima del individuo se ve amenazada. Una situación de aprendizaje puede provocar ansiedad que, por lo general, tiene un efecto debilitador en el rendimiento. Esta influencia puede reducirse en un entorno de aprendizaje caracterizado por el respeto, el interés y el estímulo.

Existe una fuerte relación causal entre la **motivación y el aprendizaje**. Lo que motiva a las personas a aprender es el deseo de reducir las necesidades insatisfechas y el deseo de superación personal. Sin embargo, hay factores como el formador, el material de aprendizaje, el concepto de sí mismo del alumno y su entorno sociocultural que pueden aumentar o disminuir la motivación. Los formadores pueden evitar la disminución de la motivación aplicando los principios del aprendizaje de adultos en su instrucción⁶.

Barreras actitudinales

Las barreras actitudinales están relacionadas con los factores internos o personales que pueden poner una barrera al aprendizaje del grupo estudiado. Estas barreras están relacionadas principalmente con la actitud de los alumnos hacia el aprendizaje. Los alumnos pueden tener una actitud negativa hacia el aprendizaje. Esto puede deberse a factores de edad y/o puede estar relacionado con los malos resultados obtenidos en el pasado. Si una persona no ha obtenido buenos resultados en su educación primaria o secundaria, es más probable que tenga una actitud negativa hacia el aprendizaje en su edad adulta. Esto afectará a sus aspectos psicológicos del aprendizaje.

Barreras académicas

Esta barrera incluye las habilidades necesarias para el aprendizaje. Puede incluir la falta de habilidades lingüísticas, que es muy importante en el proceso de aprendizaje, así como las matemáticas básicas y las habilidades digitales.

Barrera de formación para el empleo

Se trata de barreras en el lugar de trabajo. Entre ellas se encuentran factores como la falta de apoyo por parte del empresario. Además, los empresarios suelen preferir designar a trabajadores bien formados para que realicen presentaciones, talleres y otros programas de formación. Los trabajadores con menos formación se quedan fuera la mayoría de las veces. Muy a menudo, en los lugares de trabajo, las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres de participar en los programas de formación. Esto puede crear una impresión negativa en las mujeres sobre el aprendizaje. Los inmigrantes también tienen menos oportunidades de participar en programas de formación que los locales. La mayoría de los empresarios pueden pensar que la formación de las mujeres y de las personas con menos formación no aportará muchos beneficios económicos a la organización.

Las "necesidades educativas especiales" como "barreras" para la inclusión

Clough y Corbett (2000) creen que el propio concepto de "necesidades educativas especiales" actúa como "barrera" para la inclusión. La identificación de los alumnos con necesidades educativas especiales requiere un etiquetado y un tratamiento especial que de ninguna manera es una contribución productiva a la agenda de hacer la educación inclusiva. Esta discriminación va en contra del propio concepto de inclusión. Para evitarlo, el término "necesidades educativas especiales" debe ser sustituido por el de **"educación inclusiva"**⁷.

Barrera de edad

El envejecimiento es un proceso natural que conlleva ciertos cambios físicos, mentales, psicológicos y de otro tipo que pueden influir negativamente en el aprendizaje de los adultos. Lo que interesa para este estudio es la forma en que la inteligencia y la memoria responden al envejecimiento, y las implicaciones para el aprendizaje. Otras implicaciones para el aprendizaje se derivan de la pérdida de velocidad, el bajo autoconcepto y las desventajas educativas debidas a la

⁶ <https://hydra.hull.ac.uk/resources/hull:6907>

⁷ <https://www.educarepk.com/challenges-and-barriers-to-inclusive-education.html>



edad. Barreras como éstas pueden superarse con instrucciones especialmente diseñadas y con estímulos.

Otros obstáculos

Otra forma de discriminación social es la **exclusión ambiental**, que tiene lugar cuando los servicios públicos, los edificios y los servicios de transporte se diseñan sin tener en cuenta las necesidades de acceso de las personas con discapacidad; en este estudio nos centramos en los factores que dependen de las capacidades de los educadores, no en los factores externos⁸.

¿Cómo superar las barreras?

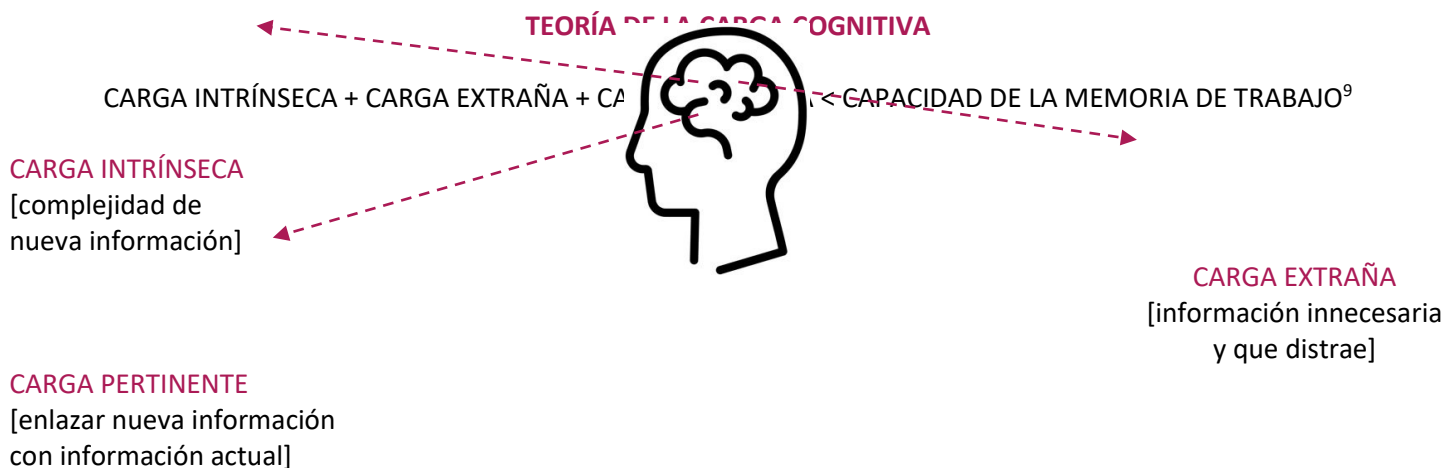
Ayudar a los estudiantes adultos a **superar las barreras** no es una tarea fácil o incluso posible en algunos casos. La eliminación de las barreras a las que se enfrentan los estudiantes adultos no puede producirse de la noche a la mañana. Para superar las barreras, los alumnos necesitan apoyo a largo plazo y cambios en el entorno de aprendizaje.

Los alumnos adultos de **grupos desfavorecidos** y los educadores deben crear **relaciones estrechas**. Las políticas y reglamentos rígidos tradicionales no funcionarán para los alumnos adultos marginados. Las normas y los reglamentos deben **ser** lo suficientemente **flexibles** como para satisfacer los requisitos de los alumnos adultos con necesidades específicas, que requieren más ayuda que los alumnos ordinarios.

La **flexibilidad** para estos alumnos puede incluir el desarrollo de políticas flexibles sobre la puntualidad, la asistencia y el horario que mejor se adapten a los alumnos, de modo que los alumnos adultos puedan comprometerse tanto con su trabajo como con sus familias.

FORMAS DE REDUCIR LA CARGA COGNITIVA Y AUMENTAR LA EFICACIA DEL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Según la siguiente teoría, existen 3 tipos de carga cognitiva;



FORMAS DE REDUCIR LA CARGA COGNITIVA DE LOS ALUMNOS DE LOS GRUPOS ESTUDIADOS

1. Maximizar la relación señal/ruido

Con esta estrategia, piense en la señal como el mensaje que quiere comunicar y en el ruido como la información extraña que distrae del aprendizaje. Al eliminar la complejidad y la distracción innecesarias, se eliminará parte de la carga cognitiva extraña.

Esencialmente, cualquier cosa ajena a la tarea de aprendizaje debe ser transparente para el alumno, de modo que no consuma sus limitados recursos cognitivos. El objetivo es evitar que se promueva el procesamiento incidental que no es relevante para la tarea de aprendizaje.

⁸ https://www.worldwidejournals.com/paripex/recent_issues_pdf/2017/January/January_2017_1484307896_126.pdf

⁹ <https://elearningindustry.com/5-ways-to-reduce-cognitive-load-in-elearning>



2. Fomentar las estrategias generativas

Las estrategias generativas hacen recaer en el individuo una mayor responsabilidad en el aprendizaje. Hay varios tipos de estrategias generativas que se pueden utilizar, una de ellas es la elaboración, en la que los alumnos utilizan sus propias palabras e ideas para ampliar un concepto de forma que se relacione con su experiencia y comprensión (Jonassen, 1988).

Para ello, incluya una petición de "detenerse y pensar" en los conceptos que se acaban de presentar. Pida a los alumnos que generen una frase a partir de una lista de conceptos o vocabulario clave presentados en la formación y que la presenten por escrito o en línea.

3. Escribir de forma concisa

Aunque cuesta más esfuerzo escribir con menos palabras que con muchas, la escritura concisa es una forma sencilla de reducir la carga cognitiva. Las explicaciones prolijas, las instrucciones obtusas y los contenidos irrelevantes exigen recursos cognitivos innecesarios. Una pauta general es utilizar sólo las palabras necesarias para explicar o definir un concepto o principio.

4. Proporcionar andamiaje (estrategias de apoyo)

Otra forma de reducir la carga cognitiva es proporcionar ayuda durante la tarea de aprendizaje y, a continuación, retirar la ayuda cuando el alumno pueda realizar la tarea de forma independiente. Los educadores utilizan la metáfora del andamiaje (un apoyo temporal) para referirse a esta estrategia.

En el aprendizaje de adultos, el andamiaje tiene sentido para aprender a realizar tareas complejas, como la resolución de problemas difíciles. Una forma de conseguirlo en la enseñanza es identificar las partes de una tarea que causan más dificultad. A continuación, incorporar a la lección una asistencia adecuada que los usuarios puedan seleccionar si necesitan ayuda. Una técnica de destete podría ser aplicar pistas en lugar de ayuda explícita.

5. Crear oportunidades de aprendizaje en colaboración

Según la teoría de la carga cognitiva, a medida que aumenta la dificultad del contenido, el aprendizaje individual se vuelve menos eficiente en comparación con el aprendizaje en grupo. La idea es que, en determinadas condiciones, el aprendizaje en grupo divide el procesamiento cognitivo entre varios individuos. Aunque la información tenga que ser reintegrada y el aprendizaje coordinado, se considera que el aprendizaje colaborativo es más eficiente en condiciones que provocan una alta carga cognitiva (Kirschner, Paas, & Kirschner 2009).

Las recomendaciones de esta estrategia suelen incluir la asignación de una tarea en equipo a un grupo de dos a cinco personas. Los tipos de tareas pueden incluir la resolución de un problema difícil, la elaboración de un plan o el desarrollo de una lista de control. La tarea debe incluir la aportación de cada individuo y debe implicar interacciones que promuevan la discusión, el desafío y la defensa de las ideas y la reflexión sobre la tarea de aprendizaje. Los investigadores teorizan que, en condiciones de alta carga cognitiva, este entorno de aprendizaje colaborativo más rico conduce a un procesamiento más profundo y a un aprendizaje más significativo que el individual. En un entorno en línea, se puede lograr esto mediante videoconferencias sincrónicas o plataformas asincrónicas, salas de reunión, etc.

6. Proporcionar ayudas cognitivas

Una ayuda cognitiva es cualquier herramienta o conjunto de materiales que puede descargar algunas de las demandas de la memoria de trabajo. Puede ser cualquier cosa, desde el uso de papel y lápiz como bloc de notas hasta una aplicación móvil que calcule medidas complejas. En el lugar de trabajo, se pueden utilizar herramientas de apoyo al rendimiento como ayudas externas a la memoria. Para reducir la carga cognitiva mientras una persona está en proceso de aprendizaje, puede proporcionar ayudas externas a la memoria como:

- listas de control para completar tareas de instrucción complejas,
- problemas elaborados como ejemplos,
- un glosario de referencia rápida para la nueva terminología
- mapas conceptuales que diagraman las relaciones entre conceptos¹⁰.

¹⁰ <https://thelearningcoach.com/learning/reduce-cognitive-load>



SESGO INCONSCIENTE: MINDFULNESS EN LAS TRAMPAS DEL PENSAMIENTO

Los prejuicios y los sesgos inconscientes son retos importantes para los formadores, tanto desde la perspectiva de su propia práctica, como desde la perspectiva de hacer frente a los sesgos revelados por otros alumnos. Esta sección aborda la cuestión de los prejuicios sólo desde el ángulo de la enseñanza y proporciona información y estrategias para minimizar su impacto como barrera para la educación inclusiva.

Reconocer el sesgo inconsciente

Los prejuicios inconscientes, o implícitos, son las actitudes, preferencias y suposiciones que cualquier persona tiene hacia otro individuo o grupo de personas, aunque no sea necesariamente consciente de tenerlos.

Estas creencias -centradas en una amplia gama de características, desde la raza, la etnia y el género hasta la religión, el acento al hablar, la apariencia física y las habilidades físicas- se forman desde el nacimiento, fuera de la conciencia de la persona. Sin embargo, desempeñan un papel en las percepciones e interacciones con los demás. Aunque los prejuicios son una parte normal del funcionamiento del cerebro humano, a menudo pueden reforzar los estereotipos.

Para entender los prejuicios inconscientes, tenemos que relacionarnos con otros dos términos: estereotipos y prejuicios. La capacidad de distinguir entre seguro o inseguro, amigo o enemigo, nos ha ayudado a los humanos a sobrevivir, y la rápida categorización de las personas es fundamental para el funcionamiento de la mente humana. Así pues, aunque necesitamos categorizar para sobrevivir y agrupar a las personas en categorías sociales y de otro tipo para desenvolvernó en el mundo, en ellas se encuentran también los fundamentos de los estereotipos, los prejuicios y, en última instancia, la discriminación.

Por favor, tenga en cuenta: Este capítulo sólo contiene contenidos generales sobre el sesgo inconsciente como un reto importante para los formadores desde la perspectiva del trabajo con el alumno y también desde la perspectiva de tratar con los sesgos revelados por otros alumnos. El tema del sesgo inconsciente es muy complejo para ser presentado aquí en su totalidad.

Para saber más, visite la [Plataforma IDISI](#).



Material adicional

También puede ver un breve vídeo sobre el sesgo implícito en la educación:
<https://www.youtube.com/watch?v=KBZPHE1oPJ0>



Ejemplos de prejuicios

Karen Doss Bowman enumera ejemplos de los prejuicios que pueden manifestarse de diversas maneras en el proceso educativo:

- Un profesor que recurre con más frecuencia a determinados alumnos; por ejemplo, las investigaciones muestran una tendencia de los formadores de todos los niveles a recurrir principalmente a alumnos blancos y de sexo masculino;
- Las lecturas y los materiales multimedia elegidos para una determinada lección no representan ni reflejan la diversidad del grupo;
- Presunción de que los alumnos internacionales/migrantes tienen experiencia o interés en cuestiones relacionadas con su raza, etnia o país de origen;
- Tendencia a equiparar un menor dominio de la lengua hablada con una escasa capacidad de escritura;
- Iniciar un debate sobre un tema como el racismo, sin darse cuenta de que los alumnos internacionales/migrantes en el aula pueden no entender las circunstancias históricas y culturales relacionadas con el tema.



Consejos útiles:

Consejos para identificar, reconocer y trabajar activamente para contrarrestar los prejuicios inconscientes en el proceso de aprendizaje de los adultos:

Sé realista y acepta la incomodidad:

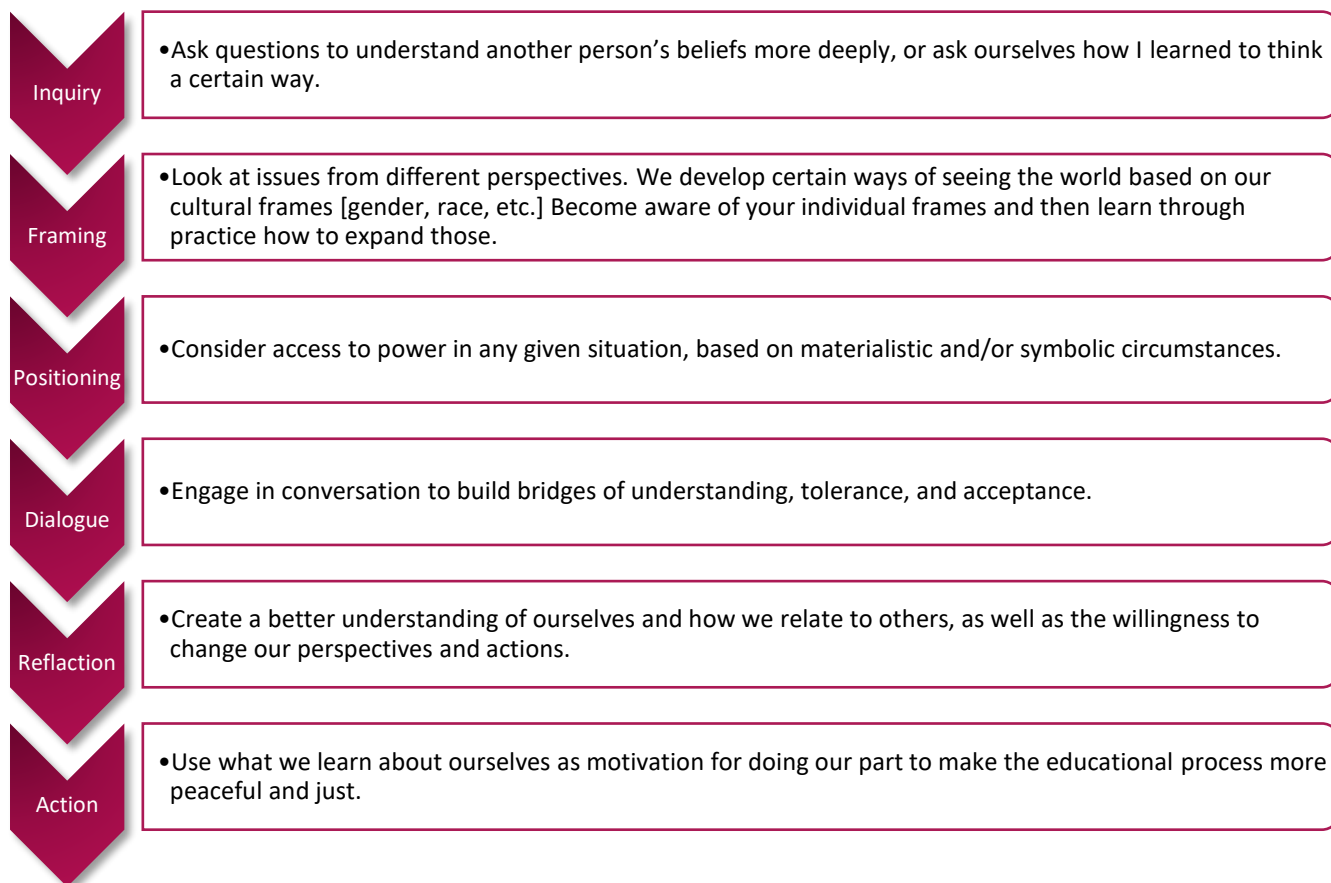
Abordar los prejuicios inconscientes comienza con la concienciación y el reconocimiento, dice la doctora Holly Carter: "Lo primero y más importante es ser conscientes de que estos prejuicios existen, [todo el mundo los tiene], y no te convierten en una mala persona".

Pasa tiempo con personas que no son como tú:

Estar abierto a escuchar las historias de otras personas puede fomentar una comprensión más profunda de la amplia gama de experiencias humanas.

Aplicar técnicas de comunicación inclusiva:

El proceso implica varios pasos:



Los formadores no son los únicos que tienen prejuicios; los alumnos adultos también los tienen. La doctora Christina Yao señala que las investigaciones demuestran que los hablantes no nativos tienden a ser marginados cuando se trata del trabajo en grupo, posiblemente porque tienen dificultades para comprender o hablar en un idioma desconocido o porque no entienden las normas de la colaboración entre compañeros.

Para romper esta barrera y concienciar sobre el funcionamiento de los prejuicios, puedes proponer al grupo el ejercicio de la página siguiente.



Ejercicio: **El juego de la etiqueta**

Objetivo: Este ejercicio es ideal para crear un espacio seguro y sin prejuicios en el que las personas puedan descubrir sus prejuicios y ver cómo afectan a su comportamiento y sus respuestas. Es un gran ejercicio para romper el hielo de los prejuicios inconscientes. Ten en cuenta que se trata de un ejercicio difícil de llevar a cabo, que se recomienda a los educadores avanzados. Requiere conocimiento de los prejuicios inconscientes y madurez en la gestión de los procesos de grupo. Puedes encontrar las instrucciones del ejercicio en la [plataforma IDISI](#).

El juego de la etiqueta consiste en que los participantes se coloquen en la parte superior del cuerpo una serie de insignias de diferentes colores, formas y tamaños. A continuación, se anima al grupo a formar grupos más pequeños. No se permite hablar en esta fase ni se dan instrucciones sobre los criterios que deben utilizarse para formar estos grupos. Una vez formados los grupos, pida a los participantes que se dividan y formen nuevos grupos de cuatro a seis veces más. Lo más frecuente es que los grupos se formen en función de las mismas formas y colores, en lugar de buscar compañeros con distintivos diferentes. En particular, el grupo rara vez utiliza otros criterios aparte de las insignias para formar estos grupos. Nos gusta especialmente esta actividad sobre el sesgo inconsciente, ya que abre de forma natural el debate sobre la categorización social y cómo estamos predispuestos a los sesgos de grupo. A partir de ahí se pueden discutir las experiencias que se han tenido en relación con el grupo y el sesgo inconsciente y hablar de los beneficios de la diversidad y de cómo podría llegar a ser su grupo de formación.



FOMENTAR LA AUTOESTIMA Y LA CONFIANZA DE LOS ALUMNOS

Los alumnos que tienen una alta autoestima suelen trabajar con más eficacia, necesitan menos tiempo para prepararse y se relacionan mejor con los demás. La autoestima y la confianza en uno mismo son de especial importancia en el trabajo y el desarrollo de las personas de grupos en riesgo de exclusión, por lo que es importante que el formador las refuerce durante las clases utilizando los siguientes consejos:



Consejos útiles:

Algunos consejos para aumentar la autoestima y la confianza de los alumnos:

Los formadores no son los únicos que tienen prejuicios; los alumnos adultos también los tienen. La doctora Christina Yao señala que las investigaciones demuestran que los hablantes no nativos tienden a ser marginados cuando se trata de trabajo en grupo, posiblemente porque les cuesta comprender o hablar en una lengua desconocida o porque no entienden las normas de colaboración entre compañeros.

Para romper esta barrera y concienciar sobre el funcionamiento de los prejuicios, puedes proponer al grupo el ejercicio de la página siguiente.

Elogiar y reconocer los logros

Los alumnos que no tienen mucha confianza en sí mismos tienden a centrarse en los aspectos negativos de lo que hacen. Es importante elogiar y reconocer a los alumnos cuando hacen algo correctamente, tanto en privado como delante del grupo.

Crear expectativas realistas

Sea realista sobre lo que sus alumnos pueden lograr. Aunque sería bueno que todos los alumnos alcanzaran grandes logros, no es posible para todos.

Adoptar una mentalidad de crecimiento

Nadie es perfecto, así que los errores son inevitables. Utilice los errores o los fracasos como momentos de enseñanza para los alumnos. Recuérdales que no se definen por sus defectos y ánimales a seguir avanzando en sus estudios. Demuestre que el fracaso de hoy puede convertirse en éxito mañana.

Aumentar el sentido de pertenencia

Insta a sus alumnos a que se apropien de su aprendizaje ofreciéndoles la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas o las normas del aula. Los alumnos se sentirán más orgullosos de su aprendizaje cuando tengan una sensación de control.

No compare a un alumno con otro

Sus alumnos tienen sus propios puntos fuertes, talentos y necesidades. Acepte que algunos alumnos tienen puntos fuertes y otros no y no los trate como un grupo homogéneo.

Considere siempre a su grupo como la suma de la diversidad

El aprendizaje diferenciado puede ayudar a los alumnos a identificar cómo aprenden mejor. Cuando los alumnos sienten que no se satisfacen sus necesidades en el aula, pueden sentir que no son bienvenidos. Tenga en cuenta los diferentes puntos fuertes y estilos de aprendizaje de sus alumnos y cree un entorno de clase que fomente las capacidades únicas de cada uno de ellos.

Cuando los alumnos están en sintonía con lo que mejor les ayuda a aprender, pueden empezar a empatizar entre ellos y a mantener un diálogo abierto en torno a las estrategias de éxito en el aprendizaje.

Para saber más, visite la [Plataforma IDISI](https://www.idisi.es).



Pon a prueba tus conocimientos: **ENSEÑAR A LOS ADULTOS DE GRUPOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN**

1. ¿Cómo puede un formador superar las barreras?

- a) Exigir más a los alumnos
- b) introducir flexibilidad y estrechar las relaciones
- c) convencer a los alumnos de que no se preocupen por las barreras o de que pretendan que no hay barreras
- d) ofrecer ayuda o asistencia todo el tiempo

2. La petición de "pararse a pensar" en los conceptos que se acaban de presentar utilizando las propias palabras de los alumnos está relacionada con:

- a) proporcionar ayuda durante la tarea de aprendizaje
- b) maximizar la relación señal/ruido
- c) proporcionar estrategias generativas
- d) escritura concisa

3. El sesgo inconsciente suele ser la causa:

- a) Mejores condiciones de aprendizaje
- b) Pensamiento estereotipado y prejuicios
- c) adquisición de conocimientos
- d) integración de grupos

4. Utilizar los errores o fracasos como momentos de enseñanza para los alumnos:

- a) no debe utilizarse en absoluto
- b) hace que los alumnos se centren en los aspectos negativos de lo que están haciendo
- c) reduce la confianza en sí mismo
- d) ayuda a aprender de los errores y conduce al desarrollo

5. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones sobre los alumnos no nativos no debería aplicarse?

- a) deben seguir los mismos requisitos que los demás alumnos
- b) pueden tener dificultades para comprender o hablar en una lengua desconocida
- c) pueden no comprender las normas de colaboración entre pares
- d) no tienen necesariamente un nivel de alfabetización más bajo



CAPÍTULO III: EDUCACIÓN INCLUSIVA



PREFACIO AL CAPÍTULO

Las oportunidades educativas equitativas pueden ayudar a promover el crecimiento económico inclusivo y duradero y la cohesión social. Las políticas de educación y habilidades exitosas pueden empoderar a las personas para que alcancen su pleno potencial y disfruten de los frutos de su trabajo, independientemente de sus circunstancias al nacer. Sin embargo, demasiados estudiantes y adultos de entornos socioeconómicamente desfavorecidos se quedan atrás. En muchos países, existen brechas de aprendizaje sustanciales entre los estudiantes en los extremos opuestos de la escala socioeconómica, y estas diferencias tienden a aumentar en la transición a la edad adulta.

Todos los países tienen un amplio margen de mejora para garantizar mejores resultados de aprendizaje para todos. En las escuelas, es necesario un apoyo específico para los alumnos de bajo rendimiento de entornos desfavorecidos y para las escuelas de bajo rendimiento. En cuanto a la población adulta, el aprendizaje debe estar enfocado a mejorar la empleabilidad, a través de una combinación de educación y formación práctica para el trabajo. Es necesario eliminar las barreras a la participación en el aprendizaje y los métodos de entrega deben ser más innovadores y flexibles. Se necesita un apoyo específico para los miembros más vulnerables de la sociedad.

¿QUÉ ES LA EDUCACIÓN INCLUSIVA?

Según la UNESCO, la educación inclusiva es vista como *“un proceso de abordar y responder a la diversidad de necesidades de todos los educandos a través de una mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y reduciendo la exclusión de la educación y dentro de la educación”*. El objetivo es que todo el sistema educativo facilite entornos de aprendizaje en los que los formadores y los alumnos acepten y den la bienvenida al desafío y los beneficios de la diversidad. Dentro de un enfoque de educación inclusiva, se fomentan entornos de aprendizaje donde se satisfacen las necesidades individuales y cada alumno tiene la oportunidad de tener éxito.

EL PAPEL DE LOS EDUCADORES QUE TRABAJAN CON REPRESENTANTES DE GRUPOS MINORITARIOS

Trabajar con estudiantes y familias de orígenes cultural y lingüísticamente diversos plantea desafíos especiales para los educadores. Para satisfacer las necesidades de todos los miembros de la comunidad, se deben hacer esfuerzos para garantizar que el sistema escolar en su conjunto y cada uno de sus componentes (incluidas las aulas individuales) se esfuerce por lograr la "competencia cultural".

COMPETENCE



¿QUÉ ES LA COMPETENCIA CULTURAL?

La competencia cultural es un término que describe lo que sucede cuando se incorporan conocimientos especiales sobre individuos y grupos de personas en estándares, políticas y prácticas. El proceso de lograr la competencia cultural conduce no solo a una apreciación de las familias y sus antecedentes únicos, sino también a un aumento en la calidad y eficacia de los servicios, produciendo mejores resultados. Para que las escuelas se describan como culturalmente competentes, deben:

- Tener un conjunto de valores y principios que reconozcan la diversidad;
- Demostrar comportamientos, actitudes, políticas y estructuras que les permitan trabajar con eficacia en diferentes culturas y valorar la diversidad;
- Llevar a cabo una autoevaluación para garantizar la sensibilidad a las características culturales;
- Comprometerse a gestionar la "dinámica de la diferencia";
- Conocer e incorporar conocimientos culturales en sus prácticas, y
- Adaptarse a la diversidad y los contextos culturales de las comunidades a las que sirven.



¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA COMPETENCIA CULTURAL?

Dentro de un entorno educativo, la competencia cultural significa encontrar formas de infundir el conocimiento y la apreciación de otras culturas en la práctica diaria. Muy a menudo, las aulas están llenas de alumnos de diferentes orígenes culturales y lingüísticos, pero los educadores no entienden bien las características únicas de estas diferentes comunidades culturales y, por lo tanto, no están bien integradas en el aula y en la práctica de toda la escuela. Establecer la competencia cultural es un proceso continuo y de largo plazo que exige entusiasmo y curiosidad por otras culturas y la voluntad de adaptar las prácticas educativas para reflejar los valores y las características especiales de los alumnos y sus familias.

ALGUNOS EJEMPLOS DE CÓMO LA COMPETENCIA CULTURAL PUEDE AFECTAR EL APRENDIZAJE

- En algunas culturas, una determinada expresión facial puede ser suficiente para captar la atención de los alumnos y reducir el nivel de ruido en la sala; en otros, los gritos y las bromas verbales son la norma.
- En algunos hogares, se anima a los alumnos a mirar hacia abajo o hacia otro lado cuando se les habla. Este comportamiento respetuoso específico de la cultura puede confundirse fácilmente con una muestra de desafío si no se comprende en un contexto culturalmente competente.

CLAVES PARA DESARROLLAR RELACIONES EFECTIVAS Y DE COLABORACIÓN EN COMUNIDADES DIVERSAS

Establecer relaciones de colaboración efectivas es un proceso que implica compartir, flexibilidad y un compromiso para construir y mantener líneas abiertas de comunicación y comprensión. Como parte de un sistema de Reconocimiento y Respuesta, estas relaciones se pueden establecer a través de una autorreflexión honesta y teniendo una mente abierta sobre qué factores podrían estar contribuyendo al éxito y las dificultades de un alumno en el aula.

Los siguientes pasos pueden ser útiles:

- Reflexione sobre los valores específicos que están integrados en su comprensión del comportamiento de un alumno y los diferentes factores que podrían contribuir a su desempeño en la escuela.
- Pregúntese si estas características están contribuyendo a su comprensión de qué servicios y apoyos podría necesitar este alumno para tener éxito en la escuela.
- Explore cualquier característica que pueda ser diferente de las de los capacitadores y otros estudiantes, y asegúrese de que complementen (o al menos no interfieran con) la participación total del estudiante en la comunidad de aprendizaje.
- Asegúrese de escuchar con atención, tener una mente abierta y reservar su juicio.

TOMAR RESPONSABILIDAD

Como educadores, es natural querer que nuestras aulas reflejen el éxito de los alumnos. Nos aseguramos de que los alumnos tengan instrucciones y plazos claros para sus tareas, una gran cantidad de recursos para respaldar su aprendizaje y comentarios para guiar su progreso, pero si bien apoyamos el éxito de los alumnos a corto plazo, también debemos tener en cuenta el a largo plazo. Después de todo, cuando los alumnos dejan nuestras aulas, queremos que tengan las herramientas y el impulso para seguir aprendiendo durante toda su vida.

**Responsabilidad
personal**

Automotivación

**Empoderamiento
del alumno**



Responsabilidad personal

Si queremos que nuestros alumnos continúen aprendiendo toda su vida, deben asumir la responsabilidad personal de crear y mantener una mentalidad educativa. Fuera de las paredes del aula, los estudiantes del mundo real descubren lo que quieren saber, establecen sus propios objetivos y se hacen responsables de cada paso del proceso de aprendizaje. Aunque puede ser fácil para los estudiantes de todas las edades poner excusas por el trabajo perdido o el bajo rendimiento, fomentar un sentido de responsabilidad personal ayudará a los estudiantes a volver a encarrilarse.

Para enseñar esta habilidad, se recomienda responsabilizar a los alumnos por su trabajo. Esto significa que además de aceptar la responsabilidad por una mala calificación, los alumnos deben desarrollar un plan para mejorar su trabajo.

Automotivación

Antes de que los alumnos puedan hacerse cargo de su propio aprendizaje, deben verse a sí mismos como socios en su educación. Al final de un curso, los alumnos serán responsables de identificar lo que aún necesitan aprender, buscar nuevas oportunidades educativas y mantenerse motivados para aprender el material. Los estudiantes que están acostumbrados a verse a sí mismos como expertos en sus intereses, fortalezas y necesidades estarán mejor equipados para abordar el aprendizaje.

Los enfoques de aprendizaje personalizados tratan a los alumnos como socios de sus formadores. La idea es que los alumnos trabajen con los educadores, identificando fortalezas y desafíos y creando metas de aprendizaje. Los adultos con la capacidad de identificar y abordar sus propias necesidades educativas estarán en una mejor posición para mantener una vida de aprendizaje.

Empoderamiento del alumno

Quizás el regalo más importante que podemos dar a nuestros alumnos es empoderarlos como aprendices. Con demasiada frecuencia, los alumnos pueden tener dificultades en áreas en las que se sienten deficientes, como la gestión del tiempo o el seguimiento de instrucciones orales. Enseñar a nuestros alumnos cómo trabajar con sus desafíos los empodera para continuar aprovechando nuevas oportunidades.



Ejemplo

La capacitadora escolar Amber Chandler nos muestra que podemos usar tanto la tecnología educativa como el aprendizaje personalizado para ayudar a los alumnos a administrar su propio aprendizaje y, a su vez, a desarrollar las habilidades de administración de proyectos que necesitarán cuando sean adultos. En su artículo **Soluciones de administración de proyectos para el estudiante del siglo XXI**, Chandler comparte cómo usa Google Calendar y recordatorios preestablecidos para ayudar a los estudiantes a realizar un seguimiento del trabajo escolar y las actividades. Además, estructura su salón de clases de la misma manera que un espacio de trabajo para adultos: las tareas se aceptan dentro de un rango de fechas límite y los roles en el salón de clases pueden duplicarse como títulos de trabajo (Gerente de Proyecto, Coordinador de Tecnología y Presentador Principal, por nombrar algunos). Los alumnos de la clase de Chandler no solo se benefician de un espacio de clase más independiente y flexible, sino que también se preparan para las responsabilidades de la vida adulta.



CONSTRUYENDO LA ATMÓSFERA DE CONFIANZA Y COMPRENSIÓN

Los entornos de aprendizaje positivos y productivos son clave para el éxito académico, emocional y social de los alumnos. Desafortunadamente, los entornos de aprendizaje positivos no ocurren por sí solos, deben crearse. A continuación, exploraremos la estrategia de acción positiva y varios consejos simples que los educadores pueden usar para crear un entorno de aprendizaje positivo y productivo para los alumnos.

Paso 1 - Haz que el aprendizaje sea relevante

Cuanto más relevante sea un tema o tema para el éxito y la felicidad de los alumnos, más comprometidos estarán en el proceso de aprendizaje. En general, cuando enseñe matemáticas, ciencias, estudios sociales e incluso historia, busque formas de adaptar la lección o conferencia a los intereses de los alumnos. También es útil descubrir los intereses, talentos y estilos de aprendizaje de cada alumno, si es posible. Según lo permitan los recursos, ajuste los métodos y estrategias de enseñanza para satisfacer las necesidades de los alumnos de forma individual y verá que estarán más atentos y comprometidos.

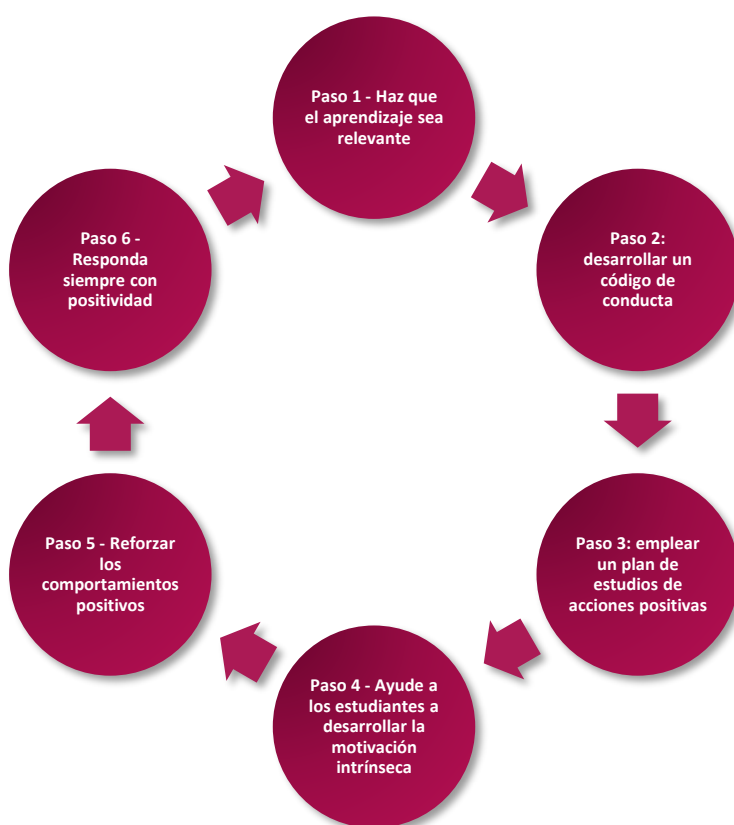
Paso 2: desarrollar un código de conducta

Si los alumnos no tienen una comprensión clara y acordada de los comportamientos positivos y negativos, es difícil crear un entorno de aprendizaje positivo en el aula. El primer paso para establecer un código de conducta es preguntar a los alumnos cómo les gusta que los traten. A partir de esta pregunta, los alumnos deberían poder generar una lista de comportamientos que creen que son respetuosos, amables, justos y apropiados. En este punto, los alumnos y los formadores deberían estar de acuerdo en que tratar a los demás de la forma en que cada uno quiere que nos traten es el mejor código de conducta, y debería sentar las bases para los comportamientos apropiados en el aula.

Paso 3: emplear un plan de estudios de acciones positivas

Si bien sería ideal si todos los alumnos compartieran la misma comprensión de los comportamientos positivos; por lo general no lo hacen. Los estudiantes provienen de diversos entornos familiares, culturales y socioeconómicos. Todos estos factores, además de muchos más, dan forma a la perspectiva de los alumnos sobre lo que es apropiado y lo que no lo es. Es importante que a los alumnos se les enseñen comportamientos positivos de manera consistente y sistemática en el centro de aprendizaje y en el salón de clases. Desarrollar un currículo de Acción Positiva es una de las formas más efectivas de enseñar e inculcar comportamientos positivos en los estudiantes. El plan de estudios de acción positiva debe enseñar a los alumnos:

- Que las acciones positivas conducen a un buen sentimiento y una autoimagen positiva.
- Las acciones positivas son acciones como la resolución de problemas, la toma de decisiones y el pensamiento.
- Las acciones positivas como la amabilidad y el respeto nos permiten llevarnos bien con los demás.
- Las acciones positivas como la gestión del tiempo y la gestión de nuestras emociones nos ayudan a gestionar mejor nuestros propios asuntos.
- Las acciones positivas como admitir errores y asumir la responsabilidad de nuestras acciones nos permiten ser honestos con los demás y con nosotros mismos.
- Las acciones positivas, como el establecimiento de metas, conducen al crecimiento y la mejora personal.
- Las acciones positivas conducen a comportamientos positivos, que ayudan a los alumnos a sentirse bien consigo mismos y con los demás.





Paso 4: ayudar a los alumnos a desarrollar una motivación intrínseca

Sentirse bien con ellos mismos es un motivador intrínseco para los alumnos y puede ayudarlos a sentirse bien consigo mismos. Entonces, ¿cómo podemos ayudar a los alumnos a participar constantemente en acciones positivas? En primer lugar, las acciones siempre van precedidas de pensamientos. En segundo lugar, las acciones y los comportamientos suelen ser coherentes con los pensamientos. En tercer lugar, los sentimientos y la experiencia de los alumnos sobre sí mismos se basan, en gran parte, en sus acciones. Ayudar a los alumnos a aprender que al cambiar un pensamiento negativo por uno positivo, pueden producir acciones positivas, y que las acciones positivas los ayudarán a sentirse bien consigo mismos es un poderoso motivador intrínseco.

Paso 5 - Reforzar los comportamientos positivos

Reconocer y reforzar los comportamientos positivos es una de las formas más efectivas de producir acciones positivas en los alumnos, fortalecer la motivación intrínseca y crear un ambiente de aprendizaje positivo y productivo. Sin embargo, también es importante ayudar a los alumnos a establecer la conexión entre el comportamiento positivo y la buena sensación que crea (no solo la recompensa física). A medida que los alumnos establezcan esa conexión entre el comportamiento positivo y los buenos sentimientos, y sigan produciendo acciones positivas, se sentirán bien consigo mismos, se fortalecerá la motivación intrínseca y seguirán produciendo más acciones positivas y exhibiendo comportamientos positivos.

Paso 6 - Responda siempre con positividad

La positividad es un componente clave de un entorno de aprendizaje productivo. Interactuar con los alumnos de manera positiva, exhibir comportamientos positivos y mantener una actitud positiva es uno de los pasos más importantes para crear un entorno de aprendizaje positivo y capacitar a alumnos adultos exitosos. Independientemente de la situación o las circunstancias, siempre hay una manera de responder e interactuar con los alumnos de manera positiva. Enseñar a los alumnos cómo comunicarse e interactuar entre ellos de manera positiva también es clave para fomentar un entorno de aprendizaje positivo en el aula.

LENGUAJE INCLUSIVO

El lenguaje inclusivo es una forma de comunicación que evita el uso de palabras, expresiones o suposiciones que puedan estereotipar, degradar o excluir a las personas. Los capacitadores y facilitadores se comunican de numerosas maneras no verbales, incluidas las expresiones faciales, el lenguaje corporal, la postura, la proxémica, etc., pero el lenguaje verbal siempre será una parte esencial de la relación entre el capacitador y el alumno. El intercambio de palabras es y debe seguir siendo central en el proceso de aprendizaje. Sin duda, incluso cuando está claro que una clase no está prestando mucha atención a una lección o conferencia en particular, los alumnos están intrínsecamente tomando nota mental tanto de las palabras que un capacitador elige usar como de las palabras que un capacitador elige no usar. . No importa qué tan acogedor se comporte un capacitador (comunicación no verbal), si no usa un lenguaje inclusivo, los alumnos no se sentirán seguros.



Al usar un lenguaje inclusivo, es útil tener en cuenta estos principios:

La gente primero- Muchos de los principios generales proporcionados en esta guía implican ver primero a la persona como un individuo y tomar conciencia de las diversas audiencias.

<https://breezy.hr>

Las palabras importan: los términos y las expresiones no solo permiten que las personas o los grupos se sientan excluidos, sino que también pueden transmitir o incorporar estereotipos, expectativas o limitaciones.



Cambios de idioma - Todos los idiomas cambian para reflejar los valores de la sociedad. A medida que cambia el lenguaje, también lo hacen las normas que consideran lo que es social y gramaticalmente aceptable.

La mentalidad importa: es importante mantener una mentalidad curiosa y empática. La mayoría de los idiomas han evolucionado para reflejar los valores y las normas de la cultura predominante o dominante, y si una persona es miembro de esa cultura, ha tenido el privilegio de sentirse incluida la mayor parte del tiempo. Aunque, ese no es el caso para todos.

Términos inclusivos: trate de que su lenguaje y su mensaje sean lo más inclusivos posible. Por ejemplo, cuando le hable a una audiencia, asegúrese de que su discurso se relacione con todos sus oyentes y use un lenguaje inclusivo de género.

Generalizaciones o uso de estereotipos: sin importar cuál sea tu audiencia, ten cuidado al hacer declaraciones generales sobre cualquier grupo social. Esto incluye hacer suposiciones personales basadas en género, cultura, ascendencia, edad y otras categorías.

Uso de lenguaje prejuicioso : tómese el tiempo para informarse sobre qué palabras, frases o perspectivas pueden ofender a sus oyentes.



Autorreflexión

Trae autoconciencia a los momentos en que usas palabras y expresiones por escrito. Piensa en tus intenciones al usar una frase, si tiene algún origen y si hay una forma más inclusiva de expresar lo que estás tratando de decir.

También puede ser útil preguntar:

- ¿El individuo o grupo tiene términos preferidos?
- ¿Refleja el lenguaje la diversidad de la audiencia prevista?
- ¿Es relevante la referencia al género, cultura, etnia, edad, etc. de una persona?
- ¿Me mantengo abierto y curioso, y animo a otros a hacer lo mismo?



CÓMO DAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONDICIONES PARA CADA APRENDIZ ADULTO DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS



Diseñar un entorno de aprendizaje en el aula en el que se atienda a todos los alumnos (incluso a los que no parezcan estar comprometidos) puede parecer una tarea imposible cuando se encuentra en un aula de veinte. Afortunadamente, hay una gran cantidad de estrategias de enseñanza que fomentan este tipo de entorno de aprendizaje. A veces, estas estrategias se denominan "**estrategias de enseñanza equitativas**" o enseñanza para que todos los alumnos tengan las mismas oportunidades de aprender y prosperar. Aquí es donde los capacitadores enseñan a todos los alumnos,

no solo a los que parecen estar involucrados en la lección. **Aquí hay algunas estrategias de enseñanza específicas que los capacitadores pueden usar para promover la participación del alumno y fomentar la equidad en el aula.**

La estrategia de dar la vuelta

La estrategia WhipAround es simple. El formador plantea una pregunta a los alumnos y les da a todos la oportunidad de tener voz y responder a la pregunta. La mecánica del látigo es simple, cada alumno tiene unos 30 segundos para responder a la pregunta y no hay una respuesta correcta o incorrecta. Luego, el capacitador "da vueltas" por el aula y le da a cada alumno la oportunidad de expresar sus pensamientos sobre el tema dado. Durante el látigo, se anima a los alumnos a usar sus propias palabras para explicar su opinión sobre el tema establecido. A menudo, los alumnos pueden compartir la misma opinión que sus compañeros de clase, pero cuando se expresan con sus propias palabras, pueden descubrir que sus ideas son en realidad un poco diferentes de lo que pensaron al principio.

Trabajo en grupos pequeños



Muchos capacitadores han descubierto que la integración del trabajo en grupos pequeños es una forma efectiva para que los alumnos compartan sus pensamientos de manera equitativa mientras se mantienen involucrados en la lección. Cuando los educadores estructuran oportunidades que requieren que los alumnos trabajen junto con sus compañeros, les están brindando la mejor oportunidad posible de un entorno de aprendizaje igualitario. Cuando los alumnos se colocan en un grupo pequeño de 5 o menos personas, tienen el potencial de aportar su experiencia y sus pensamientos a la mesa en una atmósfera discreta. Muchos educadores han descubierto que la

técnica del rompecabezas es una estrategia de enseñanza eficaz cuando se trabaja en grupos pequeños. Esta estrategia permite a los alumnos apoyarse unos a otros para completar su tarea. Esta interacción en grupos pequeños permite que todos los alumnos colaboren y se sientan incluidos.

Enfoques Variados

Todo estudiante no aprende igual ni de la misma manera. Esto significa que para llegar a todos los alumnos, los capacitadores deben utilizar una variedad de enfoques y técnicas. La mejor manera de enseñar equitativamente a un gran número de alumnos es utilizar múltiples estrategias. Esto significa que el antiguo enfoque de enseñanza singular está fuera de la puerta y se debe utilizar una variedad de materiales y estrategias para satisfacer las necesidades de todos los alumnos. La forma más fácil de hacer esto es diferenciar el aprendizaje. Esto significa tomar la información sobre el estilo de aprendizaje de cada alumno y usarla para proporcionarles el mejor resultado de aprendizaje posible. Los estudios han demostrado que el uso de diferentes estrategias y técnicas para llegar a diferentes alumnos es la mejor manera posible en que los capacitadores pueden cultivar un aula de equidad y participación.



This Photo by Unknown Author is licensed under [CC BY-SA](#)



Cuestionamiento efectivo

Se ha descubierto que el cuestionamiento es una estrategia eficaz para promover la equidad y asegurarse de que todos los alumnos participen activamente. El uso de preguntas abiertas es una forma atractiva de llegar a todos los alumnos. Si bien las preguntas abiertas requieren algo de tiempo para desarrollarse por parte del capacitador, a la larga, vale la pena cuando los capacitadores ven que todos los alumnos pueden participar activamente y por igual en las discusiones en el aula. Un enfoque efectivo al usar esta estrategia es dar a los alumnos suficiente tiempo para pensar en su respuesta y escucharlos pacientemente sin interrupciones. Si encuentra que las respuestas de los alumnos son deficientes o inadecuadas, plantee una pregunta de seguimiento y continúe preguntando a los alumnos hasta que esté seguro de que han entendido el concepto.

Llamada aleatoria

Cuando un capacitador plantea una pregunta para que los alumnos la respondan, y los mismos alumnos levantan la mano constantemente, ¿cómo se supone que todos los alumnos tienen las mismas posibilidades de aprender? Si el capacitador establece un ambiente de clase de una manera no amenazante donde los alumnos pueden ser elegidos para responder una pregunta en cualquier momento, entonces el capacitador ha creado un aula de igualdad. La clave del éxito de esta estrategia es asegurarse de que los alumnos no se sientan presionados o amenazados para responder de ninguna manera. Una forma en que los entrenadores efectivos usan esta estrategia es usar palos de artesanía para llamar a los alumnos al azar. La mejor manera de hacer esto es escribir el nombre de cada alumno en un palo y colocarlos en un vaso transparente. Cuando quiera hacer una pregunta, simplemente seleccione 2 o 3 nombres y pregúntelos. La razón por la que elige a más de un alumno es para minimizar la sospecha de que la única razón por la que se llama al alumno es porque se estaba portando mal o no estaba prestando atención en clase. Cuando tenga que llamar a más de un alumno, aliviará el nivel de ansiedad de todos los alumnos.

Aprendizaje cooperativo



Las estrategias de aprendizaje cooperativo son quizás una de las formas más simples que los capacitadores pueden usar para mantener efectivamente a sus alumnos comprometidos mientras promueven la equidad en el aula. La razón es que les da a los alumnos la oportunidad de compartir sus pensamientos en un formato de grupo pequeño y de una manera no amenazante ni sesgada. Estrategias como pensar-par-compartir, donde cada alumno asume un rol específico para completar una tarea para su grupo y turnos rotativos donde los alumnos pueden compartir su opinión y escuchar la opinión de

los demás por igual, brinda a los alumnos la oportunidad perfecta para compartir sus pensamientos y escuchar las opiniones de los demás. Al integrar este tipo de actividades grupales cooperativas y colaborativas en sus lecciones diarias, está promoviendo la participación de una manera colaborativa versus competitiva. Los alumnos se darán cuenta, lo que ayudará a convertir su salón de clases en uno que cultive la igualdad.

Hacer cumplir un aula de apoyo

Una manera en la que los formadores pueden cultivar un aula de igualdad es establecer unas normas. Una forma sencilla de hacer esto es dirigirse verbalmente a los alumnos al comienzo del curso y hacerles saber en qué cree. Por ejemplo, puede decir "Todos los alumnos son tratados con respeto" y "Cuando comparta ideas en clase, será tratado con respeto y no será juzgado". Al hacer cumplir un aula de apoyo donde todos los alumnos se sientan libres de decir lo que piensan sin sentirse ni ser juzgados, creará un aula donde los alumnos se sientan bienvenidos y respetados.

Mediación Cultural

La esencia de la Educación Inclusiva es promover la tolerancia, la inclusión, la unidad y el respeto a la diversidad; fomentar la paz y el desarrollo de una sociedad más cohesionada a través de experiencias de aprendizaje de niños y adultos, en diferentes entornos educativos. Comunicarse de manera efectiva a menudo no es una tarea fácil; nuestras interacciones cotidianas están llenas de malentendidos y situaciones frustrantes, incluso cuando compartimos antecedentes lingüísticos y culturales con nuestros homólogos. Estas diferencias a menudo darán como resultado relaciones conflictivas y fallas en la comunicación.



Las barreras socioeconómicas e informativas, sumadas a la prevalencia de estereotipos y prejuicios dentro del sistema, pueden dificultar el acceso a los servicios locales para muchas familias. La mediación cultural es necesaria cuando la falta de conciencia cultural y comprensión del sistema es el principal impedimento para que la población migrante acceda y se beneficie de los servicios locales. Facilitan una relación constructiva entre locales e inmigrantes, además de fomentar el entendimiento mutuo y la competencia intercultural.



Además, los mediadores culturales juegan un papel importante en el empoderamiento, al informar y alentar a las personas a expresar sus necesidades y preocupaciones. Cuando intervienen varios servicios, los mediadores culturales también pueden actuar como punto de contacto y enlace entre las instituciones y los inmigrantes. Es responsabilidad de los mediadores culturales crear un espacio de diálogo entre ellos, con el fin de establecer relaciones efectivas y respetuosas.

Para obtener más información sobre la mediación cultural, lea el capítulo “MEDIACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS”.

CÓMO ASEGURAR UN APRENDIZAJE DE CALIDAD PARA TODOS E INCLUIR A TODOS Y CADA ESTUDIANTES EN EL APRENDIZAJE

Es nuestra responsabilidad colectiva asegurarnos de que cada alumno reciba una educación de alta calidad diseñada para maximizar su potencial; una educación que refleje y amplíe sus habilidades e intereses. Este es un derecho de todos a aprender y constituye la base de una enseñanza y un aprendizaje equitativos.



Existen algunos métodos que los capacitadores pueden implementar para mejorar la calidad de su enseñanza en el aula:

Introducir la tecnología en el aula.— Un formador actualizado que busque nuevas formas de interactuar con los alumnos debe ser innovador y explorar el uso de tecnologías que sean atractivas y viables para los alumnos. Esto no significa necesariamente grandes inversiones en pantallas y aplicaciones. En

cambio, los capacitadores pueden usar videos, juegos digitales, recursos en línea gratuitos y herramientas digitales que se pueden implementar fácilmente en su salón de clases.

Personalice la experiencia de aprendizaje para los alumnos: - Una de las formas más efectivas de enseñar es personalizar la experiencia de aprendizaje para satisfacer las necesidades de cada alumno individual. Si bien la instrucción uno a uno orientada hacia las fortalezas y los desafíos de cada alumno ha sido el objetivo de enseñanza más idílico a lo largo de los años, los diversos avances tecnológicos finalmente han permitido que se convierta en una realidad fácilmente alcanzable en el aula. El aprendizaje personalizado combina la enseñanza presencial con la instrucción asistida por tecnología y la colaboración de los alumnos para aprovechar el estilo de aprendizaje y los intereses de cada alumno.

Empoderar a los estudiantes para que sean estudiantes activos: — Una de las mejores formas de mejorar la calidad de la enseñanza en el aula es que el formador guíe a los participantes para que sean aprendices activos en lugar de simples espectadores. El aprendizaje activo se puede describir mejor como un proceso cuando los alumnos se involucran con el material, participan en la clase y colaboran entre sí como parte del proceso de aprendizaje. Por lo tanto, los capacitadores deben buscar formas de facilitar el pensamiento independiente, crítico y creativo mediante el uso de técnicas de aprendizaje activo. Estos incluyen la colaboración de los alumnos, pidiéndoles que analicen estudios de casos, debates y discutiendo nuevas ideas tanto durante las conferencias como durante la tarea.



CÓMO CELEBRAR LA DIFERENCIA Y MOSTRAR LOS BENEFICIOS DE LA DIVERSIDAD

Fomentar la inclusión y la conciencia en torno a la educación multicultural y adoptar un enfoque culturalmente sensible a la enseñanza beneficia a todos los alumnos. La creación de una mayor inclusión no solo ayuda a los estudiantes con diferentes antecedentes y necesidades a tener éxito, sino que fomenta la aceptación y los ayuda a prepararse para prosperar en un mundo exponencialmente diverso.

¿Cómo se gestiona la diversidad en el aula?

Hay varias formas en que los capacitadores pueden garantizar que tanto el entorno del aula como el plan de estudios respondan a la creciente diversidad cultural de nuestra sociedad. Estas estrategias fomentarán la conciencia cultural de todos los alumnos, mejorarán el sentido de identidad de cada alumno y fomentarán la inclusión en la comunidad del aula.

Conozca a sus alumnos

Garantizar que se promueva la conciencia inclusiva en el aula comienza cuando el capacitador conoce a cada alumno individualmente. Tómese el tiempo para conocer los antecedentes culturales, los pasatiempos, los estilos de aprendizaje y lo que los hace únicos de cada alumno. Demostrar un interés genuino en aprender sobre cada alumno y su cultura ayudará a establecer confianza y permitirá que el capacitador forme un vínculo con ellos para que se sientan valorados. Si los alumnos se sienten apreciados y cómodos con el capacitador, hay más posibilidades de que se sientan cómodos hablando y respeten a sus compañeros en la clase, y la comunicación es el núcleo de un aula culturalmente consciente e inclusiva.

Mantener una comunicación constante

Además de conocer a los alumnos, los capacitadores también deben continuar manteniendo una comunicación constante durante la duración del curso. Programar reuniones individuales con los alumnos para "controlarse" de vez en cuando permitirá mejorar constantemente la accesibilidad del aula para todos. Los alumnos pueden hablar sobre si se sintieron incluidos en la cultura del aula. Esto puede ayudar a identificar problemas o formas de mejorar la experiencia general. También es una oportunidad para discutir su progreso en la clase y ofrecer orientación sobre cómo pueden mejorar, en función de sus necesidades individuales como estudiantes.

Reconocer y respetar a cada alumno.

También es importante que los alumnos celebren y respeten sus propios orígenes diversos, así como los de los demás. Cuando corresponda, los capacitadores deben alentar a los alumnos a investigar y aprender sobre sus propios antecedentes. Esto les permite comprender mejor su propia cultura, así como las diferencias y matices con sus compañeros. Como beneficio adicional, esta puede ser una gran tarea para romper el hielo, ya que permite a los alumnos hacer presentaciones sobre sus tradiciones y cultura familiares para ayudar a exponer a la clase a conceptos fuera de su propia zona de confort familiar. Reconocer estas diferencias y crear un espacio seguro para el debate ayuda a promover la comprensión en el aula y más allá.

Practica la sensibilidad cultural

Si bien es importante mantener un diálogo abierto entre los alumnos, es igualmente importante asegurarse de ser sensible a las preocupaciones sobre la cultura, las creencias y el idioma de todos. Tómese el tiempo para comprender los matices culturales de cada alumno, desde los estilos de aprendizaje hasta el idioma que utilizan, y utilice estos conocimientos para diseñar sus planes de lecciones. Por ejemplo, brinde a los estudiantes de inglés recursos apropiados y relevantes que los ayuden a mejorar sus habilidades de comprensión del inglés, en lugar de enseñar con un estilo de conferencia tradicional, cree experiencias de aprendizaje que sean más interactivas y requieran colaboración. Estas consideraciones ayudarán a garantizar que cada alumno se sienta incluido, tenga el espacio para aprender a su manera y tenga la oportunidad de tener éxito.





Incorporar la diversidad en la programación

El entorno del aula es importante para fomentar la conciencia cultural, pero también debe asegurarse de que la diversidad esté representada en su programación. Use referencias y analogías con otras culturas en sus lecciones y tareas para ayudar a los alumnos con diversos antecedentes a conectarse personalmente. Otra gran estrategia es traer diversos oradores para agregar diferentes puntos de vista y contexto de la vida real a diferentes temas. Independientemente del tema, siempre trate de presentar y conectar las lecciones con problemas del mundo real. Es más fácil promover la conciencia cultural dentro de sus lecciones cuando hay un ejemplo real con el que los alumnos se relacionan.

Dar libertad y flexibilidad a los alumnos

Los capacitadores a menudo sienten que deben adoptar un enfoque estricto y autoritario cuando se trata de administrar sus aulas. La forma más concreta de aprendizaje generalmente ocurre a través de las propias experiencias del alumno, por lo que darles cierta libertad en el curso fomenta una mayor conexión con el plan de estudios. Permita que los alumnos lean y presenten sus propios materiales relacionados con el tema principal, para que puedan abordar el tema desde su propia perspectiva. Como capacitador, puede actuar como facilitador y fomentar la conversación y el debate saludable entre opiniones diversas. Las asignaciones grupales también son una excelente manera de exponer a los alumnos a diversas perspectivas, lo que les permite trabajar juntos para explorar y resolver un problema. Esto también los ayudará a prepararse para una fuerza laboral diversa en la que tendrán que asociarse con una variedad de personas para lograr sus objetivos profesionales.

¿Por qué es importante enseñar diversidad en el aula?

Es importante recordar por qué la diversidad, la conciencia cultural y social es tan crucial en el aula y los beneficios que puede tener para los alumnos a corto y largo plazo. Estas estrategias de enseñanza culturalmente receptivas lo ayudarán a promover la diversidad en el aula.

Los alumnos se vuelven más empáticos- Promover la conciencia y crear una conexión personal con diversas culturas en el aula puede evitar que los alumnos desarrollen prejuicios más adelante en la vida. Les permite empatizar con personas diferentes a ellos, ya que son más conscientes de las experiencias que alguien de una raza o grupo cultural diferente puede enfrentar.

Los alumnos obtienen una mejor comprensión del tema y de las personas.- Al trabajar y aprender con personas de diferentes orígenes y culturas, los alumnos obtienen una comprensión más completa del tema. También muestra a los alumnos cómo usar sus propias fortalezas y puntos de vista para contribuir en un entorno de trabajo diverso.

Los alumnos se vuelven más abiertos- Naturalmente, al exponer a los alumnos a una amplia gama de opiniones, pensamientos y antecedentes culturales, los está animando a tener una mente más abierta más adelante en la vida. Esto hará que se abran a nuevas ideas y sean capaces de lograr una mayor comprensión sobre un tema asimilando diferentes puntos de vista.

Los estudiantes se sienten más confiados y seguros.- Los alumnos se sienten más cómodos y seguros con estas diferencias más adelante en la vida. Esto les permite interactuar en una gama más amplia de grupos sociales y sentirse más seguros de sí mismos y de sus interacciones con los demás.



CÓMO FOMENTAR EL APRENDIZAJE DEPENDIENDO DE LAS HABILIDADES DE LOS ALUMNOS

Alentar a los estudiantes a ser independientes, no solo los beneficiaría significativamente, sino que también es una forma comprobada de alto impacto y bajo costo para progresar. En otras palabras; El aprendizaje independiente autorregulado tiene un impacto considerable en el progreso de los alumnos a un costo muy bajo.

¿Qué es el aprendizaje independiente?

El aprendizaje independiente es cuando los alumnos establecen objetivos y supervisan y evalúan su propio desarrollo académico, para que puedan gestionar su propia motivación hacia el aprendizaje.

¿Por qué es tan importante?

Los estudiantes que exploran por sí mismos es el núcleo mismo del aprendizaje. Hacer descubrimientos a partir de una tarea que el capacitador establece en la que están genuinamente interesados y encuentran desafiantes, y la sensación que obtienen de la autodirección, es maravillosamente gratificante para los alumnos, además de ser una herramienta increíble para la vida.

En el informe, *¿Qué es el aprendizaje independiente y cuáles son los beneficios para los estudiantes?* (2008), se encontró que los beneficios del aprendizaje independiente para los estudiantes incluyen:

- Rendimiento académico mejorado
- Mayor motivación y confianza.
- Mayores posibilidades de ser creativo e intelectualmente creativo
- Fomentó la inclusión social y contrarrestó la alienación de los compañeros.
- Mayores oportunidades para completar tareas diferenciadas, establecidas por el entrenador



Consejos útiles:

9 consejos para alentar a los estudiantes a convertirse en estudiantes independientes:

1. Proporcionarles Oportunidades de autogestión

2. Utilizar el cuestionamiento como andamiaje para el aprendizaje independiente

3. Ofrecer modelos de comportamiento

4. Desarrollar comunicación que incluya un lenguaje centrado en el aprendizaje

5. Proporcionar comentarios sobre el trabajo en clase y los deberes

6. Animar a la cooperación

7. Ofrezcales la posibilidad de elegir y anímelos a establecer sus propios objetivos de

8. Involucrar a los alumnos en la planificación de las clases

9. Anime a sus alumnos a ser reflexivos

Para obtener más información, visite [la Plataforma IDISI](#).



Pon a prueba tus conocimientos: EDUCACIÓN INCLUSIVA

1. ¿Cómo puede un formador crear un aula culturalmente competente?

- a) Demuestra comportamientos, actitudes, políticas y estructuras que permiten a los alumnos trabajar eficazmente en diferentes culturas y valorar la diversidad.
- b) Tener un conjunto de valores y principios que reconozcan la diversidad.
- c) Conocer e incorporar conocimientos culturales en sus prácticas.
- d) Todo lo anterior

2. Entornos de aprendizaje positivos

- a) Sucede por su cuenta
- b) Debe ser creado

3. ¿Qué es la “educación inclusiva”?

- a) Proceso de abordar y responder a la diversidad de necesidades de todos los alumnos
- b) Aumentar la participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades,
- c) Reducir la exclusión de la educación y desde dentro de la educación
- d) Todo lo anterior

4. ¿La técnica Jigsaw es parte de qué enfoque?

- a) La estrategia de dar la vuelta
- b) Cuestionamiento efectivo
- c) Trabajo en grupos pequeños
- d) Llamada aleatoria

5. ¿Todos los alumnos comparten la misma comprensión de los comportamientos positivos?

- a) Sí
- b) No

6. Los beneficios del aprendizaje independiente para los estudiantes incluyen

- a) Rendimiento académico mejorado
- b) Mayor motivación y confianza.
- c) Mayores posibilidades de ser creativo e intelectualmente creativo
- d) Todo lo anterior
- e) Ninguna de las anteriores



CAPÍTULO IV: MEDIACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS



PREFACIO DEL CAPÍTULO

Siempre que un grupo de personas participa en cualquier actividad, el conflicto es inevitable, algunos dirían que incluso necesario. Ocurre en todas las escuelas. Si se aborda y gestiona con eficacia, el conflicto puede crear una buena experiencia de aprendizaje. Si se maneja de manera ineficaz, el conflicto puede escalar a la violencia física y emocional y dejar efectos negativos en el aprendizaje de los participantes, el bienestar personal de los educadores y los alumnos, y la productividad profesional.

Los conflictos son endémicos de la sociedad en su conjunto. Están directamente relacionados con la escasez de recursos, la división de funciones y tareas, el poder de las relaciones y la diferenciación y organización de roles en la sociedad. Los individuos y las organizaciones se enfrentan diariamente a conflictos debidos a fricciones internas y externas. Todos los sistemas vivos están formados por unidades que interactúan, cada una con sus propios roles definidos interdependientes y que deben operar en un entorno estructurado. En cualquier contexto de este tipo, el conflicto se hace inevitable.

Por lo tanto, la necesidad de desarrollar habilidades de gestión de conflictos es primordial para garantizar que estos conflictos inevitables se resuelvan con éxito. El conflicto puede ser un obstáculo o un catalizador del cambio social e individual. El equilibrio entre los resultados positivos y negativos es fino, las soluciones deben ser buscadas activamente por cada parte, o por un tercero.

Este módulo ilustra las causas y la naturaleza de los conflictos, así como las estrategias para su gestión y mediación. Es importante comprender la teoría y los métodos para la mediación y la gestión, a fin de que cualquier conflicto fomente el crecimiento y la satisfacción, en lugar de la animosidad. Contiene el principio de estas ideas, ejercicios, estudios de casos y medidas que se pueden tomar.

¿QUÉ ES UN CONFLICTO?

El conflicto es un choque entre individuos/grupos que surge de una diferencia en el proceso de pensamiento, las actitudes, la comprensión, los intereses, los requisitos e incluso a veces las percepciones.

Es único en el sentido de que, aunque puede causar agitación, sin él, la gente tiende a volverse complaciente. Si no hay variación de ideas, es difícil seguir avanzando. La vida necesita desafíos para crecer. Otro aspecto único del conflicto: genera ideas. Las mejores ideas surgen de la búsqueda de las mejores soluciones a los problemas existentes.

Las características más comunes por las que un desacuerdo se convierte en un conflicto son

- Algún elemento de comunicación: un entendimiento compartido de que hay un desacuerdo;
- El bienestar de las personas implicadas tiene que depender de alguna manera de los demás;
- Las personas implicadas perciben que sus objetivos son incompatibles y no pueden cumplirse ambos;
- Competir por los recursos;
- Percibir que el otro interfiere en la consecución de sus



Ejercicio: **Esperanzas y temores**

A lo largo del módulo, hay varios ejercicios para que usted y sus alumnos apoyen el aprendizaje. Éste es para abrir la mente al conflicto y sus resultados:

Has tenido problemas con alguien. Quieres resolver el conflicto y mejorar tu relación con esa persona, así que has decidido sentarte con ella para intentar solucionarlo. Imagina que te vas a reunir con esa persona dentro de unos minutos".

A la mitad del grupo:
¿Qué espera que ocurra?

A la otra mitad del grupo:
¿Qué espera que no ocurra?

Informe:
Discuta los **puntos clave**. ¿Las personas tienen perspectivas similares?



objetivos.



Tipos de conflicto

- **Los conflictos personales o relacionales** suelen versar sobre la identidad o la imagen de uno mismo, o sobre aspectos importantes de una relación como la lealtad, el abuso de confianza, la percepción de traición o la falta de respeto.
- **Los conflictos instrumentales** tienen que ver con los objetivos, las estructuras, los procedimientos y los medios: algo bastante tangible y estructural dentro de la organización de para el individuo.
- **Los conflictos de intereses** se refieren a la forma en que se distribuyen los medios para alcanzar los objetivos, como el tiempo, el dinero, el espacio y el personal. También pueden referirse a factores relacionados con éstos, como la importancia relativa o los conocimientos y la experiencia. Un ejemplo sería el de una pareja que no se pone de acuerdo sobre si gastar la paga extra en unas vacaciones o en reparar el tejado.

El conflicto puede ser destructivo, ya que lleva a las personas a desarrollar sentimientos negativos hacia los demás y a malgastar energía peleando. También puede ahondar en las diferencias y llevar a los grupos a polarizarse en diferentes posiciones.

Sin embargo, un conflicto bien gestionado también puede ser constructivo, ya que ayuda a "despejar el aire", a liberar las emociones y el estrés y a resolver las tensiones, especialmente si los implicados lo utilizan como una oportunidad para aumentar la comprensión y encontrar juntos una salida a la situación de conflicto.

El conflicto parte de la vida; lo importante es aprender a manejarlo.



Ejercicio:

¿Qué significa para usted el conflicto?

Escribe individualmente 4 palabras que definan el conflicto para ti.

Formen parejas y elijan 4 palabras entre ustedes (de sus listas anteriores). Seguid doblando hasta que haya 4 palabras acordadas por todo el grupo.

Informe:

¿Cuáles son las palabras resultantes y qué significan para el grupo?

¿Cómo negoció hasta que la clase llegó a una conclusión unificada?



Beneficios de la diversidad

La diversidad es un concepto esencial para crear una sociedad mejor, basada en la justicia social y la equidad.

La exposición a grupos diversos ilumina y educa a las personas. También fomenta la exploración de formas alternativas de desarrollar las relaciones interpersonales. Aprender sobre diferentes formas de vivir nuestras vidas nos permite ver que hay múltiples maneras de hacer las cosas, ¡esto puede ser liberador!

Además, en el lugar de trabajo, la diversidad puede ampliar eficazmente su base de clientes, generar nuevas ideas y ampliar horizontes. Numerosos estudios han demostrado que una plantilla diversa aumenta la productividad y los beneficios.

La diversidad atraviesa todas las facetas de nuestra vida y desempeña un papel importante, tan importante como ayudarnos a sobrevivir.

Cómo la diversidad puede generar conflictos

La identidad puede ser una fuente de conflicto, siendo causas comunes los problemas de discriminación relacionados con la raza, el género, la sexualidad, la clase, la edad y la capacidad. Por otra parte, las tensiones sobre el nivel educativo, la cultura, las camarillas, el comportamiento aceptable y las diferencias religiosas pueden dar lugar a conflictos.

Muchos de estos problemas tienen sus raíces en las desigualdades históricas y las divisiones sociales que siguen existiendo en la actualidad. Otros se deben a malentendidos, desconfianza y divergencia de preferencias.

La diversidad nos lleva a cuestionar por qué hacemos las cosas como las hacemos. Obliga a cuestionar los valores y las creencias, lo que puede provocar conflictos.

El conflicto de la diversidad suele ser un microcosmos del conflicto en la sociedad en general.

Soluciones

La diversidad de perspectivas, experiencias y habilidades tiene un valor incalculable para el crecimiento y el éxito de cualquier organización. Aunque se predica la creación de un entorno de diversidad e inclusión, puede ser difícil de poner en práctica.

Es importante empezar a resolver este tipo de conflictos antes de que hayan comenzado. Esto significa crear una cultura inclusiva en la que todos se sientan bienvenidos y contar con líderes bien formados que puedan tratar estos temas. Es fundamental contar con políticas organizativas claras, como la de exigir responsabilidades y la de ofrecer formación a todos. Para un individuo es importante estar abierto a nuevas ideas y culturas, escuchar temas difíciles y aceptar las diferencias.

Las personas deben apoyarse mutuamente con respeto para crecer y aprender.

Fatiga por la diversidad

Es el fenómeno de sentirse abrumado, desanimado, inseguro o incluso temeroso cuando se habla de diversidad e inclusión, o se trabaja en este espacio. A pesar del tiempo y los recursos adicionales dedicados al tema, no se perciben avances en el desarrollo de equipos que sean inclusivos. El interés de la gente por la diversidad y la inclusión empieza a evaporarse. Esto puede crear conflictos y retrasar el proceso.

Por ello, es vital poseer los conocimientos y el compromiso necesarios para gestionar adecuadamente estas situaciones, a fin de que las personas comprendan y aprovechen los enormes beneficios que aportan los espacios inclusivos y diversos.

La diversidad y la inclusión no se dan por sí solas, sino que necesitan un apoyo eficaz.



MICROAGRESIONES

Las microagresiones son los desprecios, indignidades, menosprecios e insultos cotidianos que sufren las personas marginadas en sus interacciones diarias con los demás. Aunque son ofensas aparentemente pequeñas y a veces inocentes, pueden esconder prejuicios de mayor calado y pueden tener un coste psicológico real en la salud mental de sus destinatarios. Pueden provocar ira y depresión e incluso disminuir la productividad laboral y la capacidad de resolver problemas.

Es menos probable que los fanáticos declarados afecten directamente al nivel de vida de alguien que los individuos bienintencionados -educadores, empleadores, proveedores de atención sanitaria- que no son conscientes de sus prejuicios.

La gente suele utilizar las microagresiones de forma inconsciente, pero aún así pueden ser perjudiciales. Es importante escuchar cuando las microagresiones incomodan a una persona. Somos humanos. Cometemos errores, y lo más importante es aprender de nuestros errores. Las personas que experimentan microagresiones a menudo sienten la carga de educar a los demás sobre lo que son, y esa no es una carga que deban llevar. Es increíblemente importante que la gente se eduque a sí misma sobre las microagresiones en lugar de confiar en que otros lo hagan por ellos.



Ejemplos:

Elogiar a un asiático-americano por su habilidad para hablar inglés cuando el inglés es su primera lengua.

Preguntar a un negro de dónde es "realmente".

Decir lo que sientes por alguien en una silla de ruedas.

Dar un trato preferencial a una persona bonita.

Diciendo algo como "oh, eso es tan gay".

Cómo hacer frente a las microagresiones

Reacción	Evasión
Discernir. Determine el grado de inversión que desea hacer para abordar las microagresiones. No te sientas presionado a responder a cada incidente; más bien, siéntete capacitado para hacerlo cuando decidas que debes hacerlo.	Esté atento. Sé constantemente consciente de tus propios prejuicios y miedos y trata de abordarlos cuando puedas. Si existe la posibilidad de que un chiste ofenda a alguien, quizá sea mejor no contarlo.
Desarme. Si decides enfrentarte a una microagresión, prepárate para desarmar a la persona que la ha cometido. Explica que la conversación puede resultar incómoda para ellos, pero que lo que acaban de decir o hacer es incómodo para ti.	No te pongas a la defensiva. Si alguien cuestiona lo que has dicho, no te pongas a la defensiva ni te pongas agresivo con la persona que te lo señala. Más bien, aprovecha la oportunidad de aprendizaje para entender de dónde vienen y cómo puedes mejorar en el futuro. Recuerda que la intención no sustituye al impacto.
Desafiar. Desafía al agresor para que aclare su declaración o acción. Utiliza una pregunta de sondeo, como "¿Qué quieres decir con eso?". Esto da a las personas la oportunidad de comprobar su identidad y su intención.	Sé un aliado. Defiéndase personalmente contra toda forma de prejuicio y discriminación. Cree a los que tienen experiencia cuando deciden compartir sus ideas.
Decide. Tú controlas lo que este incidente significará para tu vida y tu trabajo: lo que sacarás de la interacción y lo que permitirás que te quite.	Cuestiona tus creencias. Está abierto a discutir sus propias actitudes y prejuicios y cómo pueden haber perjudicado a los demás o haber revelado en algún sentido un prejuicio por su parte.



ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR LOS CONFLICTOS

1. Lucha o huida

Esta es la clásica situación de ganar/perder, en la que la fuerza y el poder de una persona gana el conflicto.

Una estrategia que crea un perdedor. Si ese perdedor no tiene una salida para expresar sus preocupaciones, se verá abocado a tener malos sentimientos. Probablemente, esta estrategia sólo se utilice cuando no sea necesario ningún contacto posterior entre las personas o los grupos afectados.



2. Colaboración



Este es el resultado ideal: una situación en la que todos ganan.

Sin embargo, requiere esfuerzo y tiempo por parte de los implicados, para superar las dificultades y encontrar una forma de resolver el problema que sea aceptable para todos. Puede ser un trabajo duro, sobre todo si las posturas ya están arraigadas, pero el trabajo extra merecerá la pena cuando todos se sientan escuchados y satisfechos.

3. Compromiso o negociación

Es probable que el resultado sea mejor que el de ganar/perder, pero no es del todo ganar/ganar. Se podría decir que es un empate sin goles.

Ambas partes renuncian a algo en favor de una solución intermedia acordada. El resultado es una solución que no agrada a nadie, pero que, con suerte, no ofende ni molesta demasiado a nadie. Lleva menos tiempo que la colaboración, pero es probable que el compromiso con el resultado sea menor porque no es la opción preferida de nadie.



4. Negación o evasión



Aquí es donde todo el mundo finge que no hay ningún problema. Esta estrategia se utiliza sorprendentemente a menudo y puede ser bastante eficaz. Resulta especialmente útil si las personas en conflicto necesitan tiempo para "calmarse" antes de cualquier discusión, o si el conflicto carece de importancia y simplemente se resolverá por sí solo si se le da tiempo.

Sin embargo, no puede utilizarse si el conflicto no se calma. En estas circunstancias, el uso de esta estrategia creará una situación de pérdida: seguirá habiendo malos sentimientos, pero no se despejará el aire mediante la discusión. Esto puede provocar un gran estrés y amargura en los implicados.

5. Suavizar el problema

En la superficie se mantiene la armonía, pero en el fondo sigue habiendo conflicto. Probablemente una de las personas esté de acuerdo con esta suavización, mientras que la otra sigue en conflicto, creando de nuevo una situación de ganar/perder. Puede funcionar cuando preservar una relación es más importante que lidiar con el conflicto en este momento. Sin embargo, no es muy útil si una persona, u otras ajenas al conflicto, sienten que la situación debe resolverse.



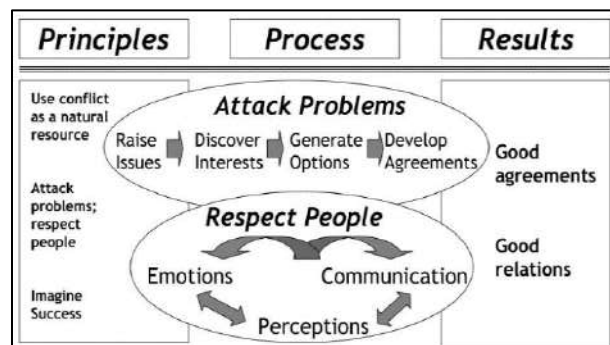


LA COOPERACIÓN COMO TÉCNICA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

La resolución cooperativa de problemas (SCP) es un método para encontrar soluciones que permite a ambas partes sentirse escuchadas, comprendidas y satisfechas. Permite que los usuarios se unan y logren resultados positivos en todos los sentidos, lo que es mejor que los procesos de lucha o retroceso que inevitablemente acaban con ganadores y perdedores.

Cuatro pasos de la resolución cooperativa de problemas:

1. **Plantee la cuestión** a la otra persona de forma que invite a la cooperación. No te precipites, sé sincero y respetuoso, y asegúrate de invitarle a hablar y ser escuchado.
2. **Escuchar al otro** para descubrir sus intereses. Sepan que la comunicación es una vía de doble sentido y que ambas partes deben ser escuchadas. Practique la escucha activa y tenga paciencia, respeto y espíritu de indagación. Intente descubrir el interés de la otra persona más allá de su posición, y encontrará muchos puntos en común. Aprecia la percepción de los demás y desafía la tuya.
3. **Crear opciones:** posibles formas de resolver el problema. Ahora que os habéis entendido, es posible trabajar juntos para encontrar una solución en la que todos salgáis ganando. Generen ideas y discúntalas juntos.
4. **Desarrolla un acuerdo** que satisfaga el mayor número posible de intereses mutuos. Escríbalo si es complicado y multifacético, o simplemente póngase de acuerdo para un problema más sencillo, y podrá empezar a trabajar en lo que hay que hacer.



Ejercicio: La naranja Ugli

Divida el grupo en dos. Los grupos A y B representan a empresas farmacéuticas rivales que necesitan una naranja rara en particular cultivada por un solo productor (usted) - hay 5000 disponibles. Buscan comprar todo el suministro de naranjas Ugli para crear un tratamiento específico. El dinero no es problema.

Ambos equipos deben elaborar una propuesta conjunta antes de ir a hablar con el agricultor. Da estas instrucciones *de forma confidencial* a cada grupo:

- El Grupo A necesita la cáscara de la naranja para tratar una nueva enfermedad contraída por las mujeres embarazadas que perjudica al feto.
- El Grupo B necesita la pulpa de la naranja para crear un gas sintético que contrarreste los efectos de un gas nervioso que se está filtrando.

En parejas, una de A y otra de B, dales de 5 a 10 minutos para que se pongan de acuerdo sobre cómo van a repartir las naranjas. Transcurrido este tiempo, vuelvan a reunirse y discutan las propuestas.

Informe:

Discutir:

- **La importancia de una comunicación bidireccional eficaz para la resolución de conflictos.**
- **La importancia de entender la diferencia entre posiciones e intereses.**
- **Enfoque adversario frente a enfoque colaborativo para la resolución de problemas.**



MEDIACIÓN

En algunos conflictos, resulta imposible que las partes resuelvan el problema por sí mismas. En este caso, la mediación se convierte en la única vía para encontrar un terreno común. La mediación es un proceso en el que una tercera persona imparcial ayuda a las personas implicadas en un conflicto a comunicarse eficazmente entre sí y les proporciona información útil para encontrar una solución. La mediación puede ayudar a menudo a resolver conflictos que han superado la fase de negociación.

Un aspecto clave de la mediación es que el mediador no "resuelve las cosas" ni toma ninguna decisión por las partes implicadas. En cambio, el mediador ayuda a las partes implicadas a trabajar juntas para desarrollar su propio acuerdo.

Se trata de:

- Participación voluntaria.
- Discusiones directas entre las partes en conflicto.
- Un mediador imparcial sin poder de decisión que ayuda a los implicados a entender el punto de vista de cada uno y a llegar a un acuerdo.
- Igualdad de oportunidades para que todos los participantes hablen y expliquen su perspectiva.
- Toda la información relevante compartida.
- Un acuerdo compartido entre las partes.
- Negociación.



Ejercicio: Piensa con originalidad

1. Dibuja el siguiente puzzle en la pizarra.
2. Indique a los alumnos que conecten los 9 puntos con sólo cuatro líneas rectas, sin levantar el bolígrafo.

Puzzle: 

Solución:



Informe:

¿Lo ha resuelto todo el mundo? ¿Cómo?

Etapas de la mediación

1. Preparación

Deberá establecer las "reglas básicas" del proceso de mediación.



2. Reconstrucción y comprensión del conflicto

Su tarea en esta fase es escuchar las historias de los participantes, ya sea juntos o por separado, y aclarar lo que quieren conseguir del proceso.



3. Definir los puntos de acuerdo y de disputa

Durante esta etapa, tu papel es ayudar a los participantes a avanzar hacia una posición en la que empiecen a entender el punto de vista del otro y puedan empezar a resolver un problema compartido.



4. Creación de opciones de acuerdo

Un punto de partida útil para esta etapa es identificar el área más sencilla, o en la que haya más acuerdo, y sugerir que se resuelva primero, para obtener una "victoria rápida".



5. Desarrollar un acuerdo

Al igual que los objetivos, un acuerdo debe ser **SMART**, es decir, específico, medible, alcanzable, realista y limitado en el tiempo.



MEDIACIÓN CULTURAL

La esencia de la Educación Intercultural es promover la tolerancia, la inclusión, la unidad y el respeto a la diversidad; fomentar la paz y el desarrollo de una sociedad más cohesionada a través de experiencias de aprendizaje de niños y adultos, en diferentes entornos educativos. Los mediadores culturales están formados para ayudar a las personas de otros países a acceder y utilizar los servicios locales, así como para mediar en situaciones de conflicto. Comunicarse eficazmente no suele ser una tarea fácil; nuestras interacciones cotidianas están llenas de malentendidos y situaciones frustrantes, incluso cuando compartimos antecedentes lingüísticos y culturales con nuestros interlocutores. Estas diferencias suelen dar lugar a relaciones conflictivas y rupturas de la comunicación.

Sin embargo, las diferencias culturales no son el único motivo de conflicto. Las barreras socioeconómicas y de información, sumadas a la prevalencia de estereotipos y prejuicios dentro del sistema, pueden dificultar el acceso de muchas familias a los servicios locales. La mediación cultural es necesaria cuando la falta de conciencia cultural y de comprensión del sistema es el principal impedimento para que la población inmigrante acceda a los servicios locales y se beneficie de ellos. Facilitan una relación constructiva entre la población local y los inmigrantes, además de fomentar el entendimiento mutuo y la competencia intercultural.

Los mediadores culturales desempeñan un importante papel en la capacitación de las personas, informando y animando a los individuos a expresar sus necesidades y preocupaciones. Cuando hay varios servicios implicados, los mediadores culturales también pueden actuar como punto de contacto y enlace entre las instituciones y los inmigrantes. Es responsabilidad de los mediadores culturales crear un espacio de diálogo entre ellos, para establecer relaciones eficaces y respetuosas.

Los mediadores culturales se asemejan a los intermediarios culturales que pueden tender un puente entre dos visiones diferentes de la vida. Se convierten así en una herramienta para prevenir conflictos y en un vehículo para informar a los servicios de las necesidades de los distintos grupos de población (Giménez, 1997).



Estudio de caso Grandes Lagos, Ruanda y Burundi

En Ruanda y Burundi se está formando a las mujeres como mediadoras (Abunzi y Bashingantahe, en las lenguas locales respectivamente) para abordar los conflictos de tierras.

Los mediadores locales suelen tener una relación más estrecha con los ciudadanos. Gracias a una comunicación eficaz, la escucha activa, la imparcialidad y la empatía, ahora pueden resolver complejas disputas familiares y de tierras de larga duración.

Su valor añadido radica en su capacidad para encontrar un terreno común y descubrir soluciones con las que ambas partes se sientan de acuerdo. Su servicio también capacita a los ciudadanos para participar activamente en el debate y la aplicación de las políticas territoriales.

Las mediadoras han animado a otras mujeres de su comunidad a presentarse a las elecciones Abunzi, mediadoras tradicionales de Ruanda, de 2015, lo que ha elevado la proporción de mujeres Abunzi al 44% en la actualidad, un 14% más que la cuota establecida.

Lea más:

https://www.sfcg.org/wp-content/uploads/2017/04/Great-Lakes_Women-in-Land-Mediation-032817-1.pdf





En cualquier momento, la interacción entre las partes es compleja. Esta complejidad se multiplica, por supuesto, con el número de partes implicadas. Para mantener la sesión centrada y productiva, el mediador debe actuar también como facilitador.

Ayudar a cada una de las partes a ponerse en el lugar de la otra y entender su punto de vista. También debe tratar cuestiones emocionales como la frustración y la ira.

El mediador debe desarrollar y perseguir una dirección que ayude a las partes a avanzar hacia un acuerdo. Esto incluye la generación de opciones para seguir avanzando y, finalmente, dividir los recursos de manera justa.



La resolución de problemas es una forma de romper un impasse y aumentar la cooperación. Suele ser prudente que el mediador espere a tener un conocimiento firme del conflicto y a haberse ganado la confianza antes de sugerir soluciones de conciliación, y que además confíe en que las partes tienen la capacidad de rechazar las que sean inaceptables.

Para entender el caso, un mediador debe hacer una investigación intensiva. Esta exploración, que suele consistir en una serie de preguntas planteadas en reuniones conjuntas y privadas, desvela las capas del conflicto y ayuda a identificar qué información, intereses y sentimientos son pertinentes para resolver el caso. Estas exploraciones permiten al mediador hacerse una idea de los acuerdos posibles.

Un mediador no debe tomar partido, ni ser visto como alguien injusto. Por lo tanto, deberá reconocer los puntos planteados por ambas partes y dedicar el mismo tiempo a cada persona o a sus problemas. Comprender todas las realidades.

Los mediadores culturales deben desarrollar conocimientos específicos, así como habilidades de comunicación y mediación. Deben adquirir un buen conocimiento del modo en que la cultura y los factores contextuales afectan a la forma en que los locales interactúan con los extranjeros. Los mediadores culturales también deben tener la actitud adecuada para tratar de capacitar continuamente a los inmigrantes y esforzarse por facilitar el diálogo. Además, los mediadores culturales deben estar capacitados para trabajar bajo mucha presión. Al igual que los intérpretes, los mediadores culturales deben atenerse a un código de prácticas que debe incluir, como mínimo, los elementos de confidencialidad, imparcialidad y profesionalidad.

La imparcialidad del mediador cultural es una característica clave que diferencia a los mediadores culturales formados de los intermediarios sin formación. Los amigos y familiares pueden acompañar a los inmigrantes porque tienen experiencia con el sistema, hablan mejor el idioma o simplemente se sienten con derecho a interferir. Estos intermediarios suelen acabar complicando más la situación y haciéndola más conflictiva. Los mediadores culturales suelen tener que dar explicaciones culturales para explicar una barrera o quizás la falta de voluntad del paciente para participar.



Ejercicio:
Nada. Algo. Cualquier cosa.

En parejas, a la cuenta de tres nombra cualquier cosa al azar.

Dedica 2 minutos a argumentar que el objeto que has elegido es mejor, por la razón que sea, que el que ha elegido tu compañero al azar.

A continuación, tómate dos minutos para discutir y comparar los dos elementos.

Informe:

¿Qué conversación fue más productiva y preferible? ¿Por qué?



Ejercicio:
Retroalimentación eficaz en el modo "I"

La actitud defensiva es una de las causas principales de la falta de comunicación e incluso del conflicto. No siempre estamos preparados para recibir y aprender de las críticas, sobre todo cuando se hacen de forma insensible. Este ejercicio introduce los enunciados "yo", que describen el comportamiento de los demás de forma objetiva y permiten al interlocutor expresar el impacto en sus sentimientos. Los participantes pueden trabajar en parejas o solos, y necesitarán una hoja de trabajo con escenarios imaginarios (ejemplos en el ejercicio siguiente, o crear los suyos propios). Pueden crear declaraciones "yo" sobre cómo les hace sentir el escenario imaginario. Si lo hacen en parejas, pueden practicar la retroalimentación mutua sobre el "significado de lo que dicen" sin provocar una actitud defensiva en el otro.

Informe:

¿Qué ocurrió cuando los participantes se centraron en el diálogo en lugar de la defensa?



Ejercicio:
Juegos de rol de mediación

A continuación se presentan cinco escenarios de ejemplo que los alumnos pueden representar en pequeños grupos (3-4) para intentar resolverlos. Por favor, sigan los pasos adecuados y traten de encontrar un acuerdo con el que todos puedan estar satisfechos:

- Minzi y Sasha han pensado individualmente en la forma de diseñar el próximo concierto de su banda. Sin embargo, no se ponen de acuerdo sobre qué estrategia utilizar y el concierto debe ser pronto.
- Matt ha hecho varias bromas y referencias a Jesse sobre su ascendencia africana, lo que a Jesse le resulta incómodo. Cuando se enfrenta a ello, Matt se pone a la defensiva y le dice a Jesse que "tenga sentido del humor".
- Eleni tiene problemas con sus vecinos, ya que ponen música a todo volumen a altas horas de la noche, antes de que ella tenga que trabajar, y han tirado basura en la entrada que comparten.
- Alexa y Mike trabajan juntos, y en casi todas las interacciones él la toca o coquetea inapropiadamente con ella. Alexa le ha dicho a Mike que se detenga varias veces, pero él la ignora y sigue adelante.
- Riyadh llega constantemente tarde al trabajo, también tiene una excusa para su tardanza pero Lisa, su jefa, se está enfadando.

Extra:

Pida a sus alumnos que diseñen y ejecuten sus propios escenarios de mediación para una experiencia de aprendizaje más profunda.

Para saber más, visite la [Plataforma IDISI](#).



Pruebe sus conocimientos: MEDIACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS

1. ¿Qué estrategia de resolución de conflictos da lugar a un beneficio para todos?

- a) Lucha
- b) Colaboración
- c) Compromiso
- d) Pensar

2. La mediación es...

- a) un proceso en el que una tercera persona imparcial ayuda a las personas implicadas en un conflicto a comunicarse eficazmente y a encontrar una solución.
- b) un conjunto de técnicas que pretenden fomentar un estado de conciencia elevado y una atención concentrada.
- c) un conflicto en el que intervienen tres personas.
- d) cuando un tercero dice a dos personas en un conflicto lo que deben hacer

3. ¿Qué es lo que suele estar en el origen de las microagresiones?

- a) Fatiga en el trabajo
- b) Exceso de confianza
- c) Estructuras de supervisión
- d) Categorías de identidad social

4. ¿Cuándo se necesitan específicamente mediadores culturales?

- a) Cuando alguien tiene opiniones discriminatorias sobre un determinado grupo.
- b) Si las prácticas culturales de dos grupos son diferentes.
- c) Si dos personas tienen un conflicto y no pueden hablar el mismo idioma.
- d) Cuando la falta de concienciación y comprensión cultural provoca conflictos y falta de acceso a los servicios.

5. ¿Cuál de las siguientes no es una característica que necesita un mediador?

- a) Empatía
- b) Imparcialidad
- c) Obediencia
- d) Investigador

6. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones se refiere a la resolución cooperativa de problemas?

- a) Es una forma de interacción social en la que un grupo de entidades autónomas trabajan juntas para lograr un objetivo común.
- b) En función de tus instintos, lánzate directamente a poner en marcha una solución antes de investigar o probar.
- c) Deje que alguien más cualificado resuelva su problema.
- d) Competir con un rival para resolver un problema y determinar quién tiene la mejor solución



CAPÍTULO V: HERRAMIENTAS Y MÉTODOS DIGITALES ÚTILES PARA LOS EDUCADORES QUE TRABAJAN CON ALUMNOS DE GRUPOS DESFAVORECIDOS

► PREFACIO DEL CAPÍTULO

En un mundo interconectado y tecnológico como el que vivimos, la necesidad de desarrollar habilidades y herramientas para hacer frente a las actividades y acontecimientos del día a día es extremadamente importante. Con la tecnología avanzando casi a diario en todos los aspectos de nuestra sociedad, necesitamos adaptarnos y avanzar con ella. Una de las principales áreas que obtiene grandes beneficios de esta integración tecnológica es el campo de la educación. Esto se debe a que los diferentes países y sociedades del mundo han experimentado muchos acontecimientos diferentes, como el desarrollo acelerado de las zonas urbanas, que hace que las ciudades y las áreas metropolitanas estén superpobladas, frente a las zonas rurales que se van quedando desiertas; las crisis económicas, políticas y climáticas que obligan a las personas a abandonar su país de origen para salvar sus vidas y las de sus familias en busca de un futuro mejor; las desventajas económicas, sociales y educativas que hacen que ciertas personas tengan dificultades para acceder a cualquier oportunidad de servicios educativos eficaces y completos, o a las oportunidades de trabajo, especialmente en los países no totalmente desarrollados.



En este contexto, parece obvio que una de las diferentes soluciones para ayudar a atajar la disparidad de oportunidades sociales y laborales entre los ciudadanos es invertir en educación. La educación es una herramienta increíblemente poderosa que aporta un enorme valor añadido a los individuos, y a la sociedad en su conjunto. Es un derecho fundamental para todos, independientemente de su origen, nacionalidad, cultura, religión, género o color de piel. Sin embargo, todavía no es accesible para todos, ya sea por falta de recursos y herramientas, o por falta de motivación e interés de los gobiernos e instituciones para invertir en una educación de buena calidad y disponible para cualquier ciudadano.

Aunque se trata, como decimos, de un derecho humano fundamental para absolutamente todo el mundo, existen ciertas limitaciones (como las que hemos mencionado anteriormente) que dificultan el acceso a los servicios educativos, o su mantenimiento. Aquí es donde la tecnología juega un papel muy importante. Hay una necesidad imperiosa de mejorar los métodos y herramientas de enseñanza mediante el uso eficaz de soluciones innovadoras y tecnologías digitales. Promoviendo alternativas digitales e innovadoras a los métodos y materiales de enseñanza tradicionales, damos una oportunidad real a los alumnos, formadores y demás personal de apoyo al sistema educativo de crecer y desarrollar su intelecto, mejorar sus vidas y devolver a sus comunidades. Debido a la propia naturaleza de las tecnologías de la información y las herramientas digitales, tiene el potencial de ayudar a millones de personas a alcanzar sus objetivos porque desafía la dispersión de las zonas rurales, los horarios conflictivos y la falta de recursos económicos y de transporte. Un buen conocimiento del mundo digital debería formar parte de la educación formal y no formal que se imparte en todas las instituciones de educación y formación.



UN SISTEMA DE EDUCACIÓN DIGITAL EXITOSO

Con la pandemia de Covid-19, aumentaron los problemas de equidad y las disparidades entre los alumnos desfavorecidos en el acceso a la educación, los materiales de enseñanza y aprendizaje y otros recursos. La crisis del Covid-19 ha obligado a los educadores a ser más creativos con sus planes de enseñanza, y ha forzado a los sistemas educativos de todo el mundo a encontrar alternativas a la enseñanza presencial.

Como resultado, la enseñanza y el aprendizaje en línea se han convertido en la norma, mientras que antes se dejaban para raras ocasiones. La enseñanza en línea se ha convertido en una herramienta muy importante para mantener la fluidez y la accesibilidad de los materiales educativos, así como la dinámica del educador y el alumno, especialmente con los cierres de las escuelas.



Se ha producido un uso rápido y generalizado sin precedentes de materiales y clases remotas de enseñanza y aprendizaje en línea, y no parece que vaya a desaparecer pronto. Independientemente de las continuas medidas de vacunación y seguridad para combatir la pandemia, es probable que el sector educativo siga sufriendo alteraciones. Por ello, es aún más urgente promover y reforzar la colaboración fuera de las aulas, y explorar diferentes herramientas en línea para apoyarla.

Sin embargo, hay que centrarse en la pedagogía y el aprendizaje. Es cierto que la tecnología es parte de lo que ayuda a los educadores a que la rueda de la enseñanza siga girando, más aún en esta nueva era con la crisis de Covid-19. Pero precisamente por ello, la pedagogía y el aprendizaje deben seguir siendo el foco principal de los educadores. Además, todas las herramientas deben requerir la experiencia y las habilidades del formador; e incluir varios enfoques y técnicas multiangulares que normalmente no se utilizarían. En este sentido, podemos extraer los principales factores que hay que abordar para conseguir un sistema de educación digital exitoso:

Principales factores para lograr un sistema educativo digital exitoso

Interacción y compromiso. La preocupación real por la soledad, el bienestar y la falta de interacción y compromiso que conlleva el aprendizaje a distancia ha aumentado con la pandemia mundial. Las plataformas que ayudan a aliviar estas preocupaciones deberían ser una prioridad y formar parte del nuevo sistema de educación. De hecho, se trata más del impacto de la plataforma que de la plataforma en sí.

Promover tanto el trabajo individual como el colaborativo. Dar a los alumnos una vía por la que puedan navegar cuando realicen la teleformación desde casa o desde donde se encuentren, pero al mismo tiempo darles la suficiente autonomía como para que no dependan demasiado de los formadores para desarrollar determinados temas o áreas.

Apoyar a los alumnos cuyas familias o incluso ellos mismos tienen un dominio limitado de la lengua de enseñanza del servicio o programa educativo.

Asociaciones con medios de comunicación educativos locales, regionales y nacionales; y recursos de aprendizaje en línea gratuitos para llegar al mayor número posible de alumnos.

Establecer mecanismos y sistemas de apoyo para los alumnos que sufren violencia en casa.

Establecer y desarrollar sólidas habilidades de comunicación, tanto para las necesidades interpersonales como de presentación.

Reforzar y hacer fácilmente accesibles las herramientas y requisitos informáticos para todos.

Apoyar la educación de los alumnos con discapacidades y de los grupos desfavorecidos.

Garantizar la prestación de servicios de apoyo social a los alumnos que puedan necesitarlos.

Proporcionar un acceso equitativo e inclusivo a los recursos digitales de aprendizaje.

Garantizar la continuidad del aprendizaje académico de los alumnos.

Apoyar la educación de los alumnos con necesidades especiales.

Educación inclusiva en todos los niveles.

Comprensión intercultural.

Atraer a personas de grupos de difícil acceso.

Desarrollar la responsabilidad personal y social.

Atender las necesidades emocionales de los alumnos.

Garantizar el bienestar de los alumnos.



Por e-learning se entiende el uso de dispositivos electrónicos y de Internet o de herramientas informáticas para ofrecer las soluciones necesarias para permitir el aprendizaje y mejorar el rendimiento. El desarrollo de programas de e-learning es realmente más caro que el de los materiales tradicionales de las aulas o la formación de los formadores.

No obstante, los costes de impartición del e-learning son menores que los de los centros o instalaciones educativas, la impresión de material didáctico, etc. El e-learning tiene una ventaja añadida, ya que tiene la capacidad de llegar a miles de personas en todo el mundo, mientras que la enseñanza presencial tradicional tiene una capacidad y un alcance limitados, lo que la convierte en un método menos rentable a medio y largo plazo que la enseñanza y el aprendizaje a distancia. El e-learning llega a un público

más amplio que la enseñanza presencial porque permite incluir a personas de diferentes ciudades o países, diferentes zonas horarias y horarios de trabajo. De hecho, es una forma fantástica para que los proveedores de educación puedan atender las necesidades educativas de todos los alumnos. Porque para cada alumno o estudiante que tenga dificultades para acceder a los servicios educativos, o que no progrese o no demuestre su potencial, los proveedores de educación y los centros deberían ser capaces de poner en común los recursos y las soluciones necesarias para ayudarles en su viaje educativo. Los formadores deben ser capaces y estar dispuestos a intervenir cuando sea necesario con apoyo y comprensión adicionales.

Las insignias digitales atraviesan ahora múltiples campos y se utilizan en entornos de aprendizaje informal, corporativos, etc. Los requisitos de certificación e insignias abiertas están estrictamente relacionados con las nuevas políticas de recursos humanos, las instituciones educativas y la educación formal/informal en todo el mundo. Los esfuerzos por mejorar la enseñanza de la informática requieren un enfoque de colaboración, en el que participen la enseñanza superior, la educación no formal, incluidas las bibliotecas, así como la industria y la investigación.

Clare Mullaney, profesora adjunta de retórica de la discapacidad en la Universidad de Clemson, compartió algunos consejos sobre cómo diseñar cursos en línea para garantizar que sean accesibles a los alumnos discapacitados.

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">— Asignar a los tomadores de notas de la clase designados para la sesión en vivo— Dar a los alumnos la oportunidad de mostrar diferentes conocimientos en el curso— El acceso es una negociación continua entre alumnos e instructores— Inicie el curso distribuyendo una encuesta en la que se pregunte qué ayuda y qué dificulta el aprendizaje de sus alumnos— Comprobar con los alumnos a mitad de curso lo que funciona bien y lo que no.— Inicie pequeños debates pragmáticos sobre el aprendizaje en línea y las mejores formas de gestionar este entorno de clase. | <ul style="list-style-type: none">— Considere el acceso desde el principio del diseño de su curso— Garantizar que todas las lecturas digitales puedan ser objeto de búsqueda OCR— Incorpore plazos flexibles en sus programas de estudio (un plazo de dos días para presentar el material del curso, por ejemplo).— Ofrezca a los alumnos múltiples formas de relacionarse con el material del curso— Amplíe su comprensión de lo que constituye la participación— No se limite a exigir a los alumnos que hablen en voz alta en una llamada de Zoom. En su lugar, utilice la función de chat de Zoom, los foros en línea y las plataformas de medios sociales. |
|---|--|



LA IMPORTANCIA DE LAS HERRAMIENTAS ITC EN LA EDUCACIÓN

La necesidad de mejorar y promover el uso de soluciones innovadoras y de tecnologías y herramientas informáticas es evidente. Los grupos desfavorecidos que presentamos en este documento son sólo algunos ejemplos de las razones que justifican la necesidad de invertir en educación. La creación de servicios educativos de calidad, proporcionando a los formadores y al resto del personal de apoyo a los servicios y centros educativos alternativas innovadoras y digitales, así como herramientas y habilidades completas y eficaces para relacionarse con los alumnos, debería ser siempre una prioridad. La educación es un derecho fundamental, tanto como un valor esencial y un pilar de nuestra sociedad. La tecnología tiene la capacidad de ayudar a cualquier formador o alumno a proporcionar y acceder a los materiales educativos independientemente del lugar del mundo en el que se encuentre o de sus ingresos.

Por ello, iniciativas como el proyecto IDISI (Integración de la Diversidad y la Inclusión Social) son de gran valor para absolutamente todo el mundo, tanto a nivel individual como colectivo, porque tiende puentes entre las comunidades promoviendo la diversidad cultural y lingüística y la inclusión social a través de la inversión en educación. Introducir a los alumnos en la informática desde una edad temprana, a través de enfoques innovadores y motivadores de la enseñanza, tanto en entornos formales como no formales, puede ayudar a desarrollar las habilidades de resolución de problemas, creatividad y colaboración. La investigación actual explora cómo aprovechar adecuadamente el uso informal de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la educación formal, además de intentar comprender mejor el papel que desempeña el uso informal de las TIC en la mejora de las competencias de los alumnos en este ámbito.

HERRAMIENTAS PARA ESTUDIANTES DIVERSOS

Los nuevos descubrimientos sobre el funcionamiento del cerebro que aprende han convergido con los avances de la tecnología educativa para hacer finalmente posible los tipos de entornos de aprendizaje flexibles que los alumnos necesitan para prepararse para su futuro.

La neurociencia ha revelado que los alumnos muestran una gran variabilidad en tres áreas clave: en lo que encuentran motivador (el "por qué" del aprendizaje), en cómo son capaces de asimilar y procesar la información para darle sentido (el "qué" del aprendizaje) y en cómo demuestran su comprensión (el "cómo" del aprendizaje).

Los alumnos pueden ser fuertes en un área (recordar la información que leen) y tener dificultades y necesitar apoyo en otras (mantener la concentración o expresar sus pensamientos). Para abordar esta variabilidad es necesario un enfoque más flexible de la enseñanza que adapte el plan de estudios a las necesidades variables de los alumnos, y no al revés.

Las plataformas de e-learning son un sencillo sistema en línea para proporcionar recursos de aprendizaje como artículos, vídeos pregrabados y enlaces de YouTube. El tiempo de clase en línea se utiliza entonces para profundizar en la comprensión a través del debate. Es una forma muy eficaz de fomentar habilidades como la resolución de problemas, el pensamiento crítico y el aprendizaje autodirigido. Las plataformas de aulas virtuales como las videoconferencias (**Google Hangouts Meet, Zoom, Slack, Cisco, WebEx**) <https://meet.google.com/>, <https://hangouts.google.com/>, <https://zoom.us/>, <https://slack.com/>, <https://www.cisco.com/>, <https://www.webex.com/> y las plataformas de gestión del aprendizaje en la nube personalizables como:

- **Moodle** es un LMS gratuito basado en la web que los profesores pueden utilizar para crear un portal de aprendizaje privado, llenarlo de cursos dinámicos y hacerlos accesibles a los alumnos en cualquier momento y lugar. El software proporciona un conjunto completo de entornos de aprendizaje colaborativo y características centradas en el alumno que pueden motivar tanto a los instructores como a los estudiantes. Moodle cuenta con el apoyo de un grupo de socios certificados, desarrolladores a tiempo completo y una comunidad global activa. El proyecto se mejora con una colaboración abierta, y los desarrolladores de Moodle implementan mejoras y correcciones de errores rápidamente y también actualizan la plataforma cada seis meses.

<https://moodle.org/>

- **Canvases** el LMS que facilita la enseñanza y el aprendizaje (y la implementación y la adopción y el soporte al cliente y el éxito de los estudiantes y el alarde ante los compañeros que no usan Canvas).

<https://www.instructure.com/canvas>



- **Google Classroom** es una herramienta de Google Apps for Education que ayuda a los profesores a crear y organizar tareas rápidamente, a proporcionar comentarios de forma eficiente y a comunicarse fácilmente con sus clases.
<https://classroom.google.com/u/1/>
- **Blackboard Learn** es una base escalable y fiable para una experiencia de aprendizaje de primera clase. Nuestra plataforma de aprendizaje flexible le permite ampliar el aprendizaje en línea, aumentar el compromiso y optimizar los resultados del aprendizaje.
<https://www.blackboard.com/teaching-learning/learning-management/blackboard-learn>
- **TalentLMS** es un LMS en la nube superfácil para formar a tus empleados, socios y clientes.
<https://www.talentlms.com/>
- **Schoology** ha redefinido el LMS para que el aprendizaje en línea y combinado sea un esfuerzo colectivo y para aumentar el impacto general de todos los involucrados en la educación de un estudiante. Schoology garantiza que el aula virtual sea tan sólida o más que los entornos de aprendizaje tradicionales.
<https://www.schoology.com/>
- **Chamilo** es una aplicación web de e-learning y gestión de cursos, y software libre bajo la licencia GNU/GPLv3+. Está traducido a más de 30 idiomas, es compatible con SCORM, ligero y flexible.
<https://chamilo.org/en/>
- **Tovuti LMS** es una plataforma de gestión del aprendizaje que puede ayudarle a compartir sus ideas con el mundo. Disponemos de servicios de desarrollo de contenidos de e-learning y de diseño web.
<https://www.tovutilms.com/>
- **Showbie** proporciona todo lo esencial para la participación en el aula, incluyendo la asignación, la retroalimentación y la comunicación en una sola plataforma.
<https://www.showbie.com/a-lighter-lms-preview/>
- **Gurucan** es una plataforma 7 en 1 para negocios digitales. Con Gurucan los creadores lanzan cursos online, realizan sesiones en directo y seminarios web, venden membresías o incluso crean sus propias aplicaciones móviles. Todo en una interfaz sencilla y fácil de usar.
<https://www.gurucan.com/>

Estas son algunas de las mejores herramientas de respuesta para estudiantes:

- **Nearpod**. Esta aplicación permite al profesor transmitir una presentación con encuestas y cuestionarios integrados. Puede controlar el ritmo de la presentación y, a medida que los alumnos responden desde sus dispositivos, puede ver los resultados en tiempo real y ajustar la lección en consecuencia.
<http://www.nearpod.com/>
- **Peardeck**. Esta herramienta funciona de forma similar. Los alumnos pueden seguir la presentación del profesor y responder a preguntas interactivas desde cualquier dispositivo que pueda conectarse a Internet.
<https://www.peardeck.com/>
- **Socrative**. Esta herramienta permite crear evaluaciones rápidas en cualquier dispositivo con acceso a Internet. A diferencia de Nearpod, Socrative no tiene un componente de presentación.
<http://www.socrative.com/>
- **Plickers**. Este sistema es único porque no requiere que los alumnos tengan dispositivos para responder. Solo tienen que levantar una tarjeta con un código especial que puede ser leído por una aplicación en el dispositivo del profesor para recoger las respuestas.
<https://www.plickers.com/>



Aquí hay un par de nuestras herramientas de almacenamiento en la nube más populares:

- **Google Drive.** Esta herramienta web/aplicación móvil proporciona un entorno colaborativo de fácil acceso en el que los estudiantes pueden crear y compartir información relacionada con sus actividades de PBL. Drive proporciona una solución de almacenamiento de archivos y admite la creación de documentos, hojas de cálculo, presentaciones, dibujos y formularios (para la recopilación de datos) que se almacenan en línea, siempre con una copia de seguridad y a los que se puede acceder desde cualquier navegador web o a través de aplicaciones dedicadas en dispositivos iOS y Android. Los alumnos pueden colaborar en estos documentos en tiempo real e incluso chatear entre ellos mientras aportan ideas y realizan cambios en el contenido.
<http://drive.google.com/>
- **Dropbox.** Esta aplicación de almacenamiento de archivos en línea, similar a Google Drive, permite a los estudiantes almacenar documentos y acceder a ellos desde cualquier dispositivo mientras trabajan en proyectos colaborativos.
<https://www.dropbox.com/>

Herramientas que facilitan la lectura en la web:

- **Lector de Safari.** Esta opción integrada en el navegador web Safari de los Mac y los dispositivos iOS permite a los alumnos eliminar la navegación, los anuncios y otros elementos visuales de una página web para centrarse mejor en el contenido. El Lector de Safari tiene opciones para personalizar el tamaño del texto, el color de fondo y la fuente para una experiencia de lectura personalizada. Con iOS 11 y Mac OS High Sierra, los alumnos pueden incluso configurar el Lector de Safari para que se active automáticamente en las páginas web que admiten esta función.
<https://www.apple.com/safari/>
- El navegador web **Chrome** no tiene una opción nativa para eliminar el desorden de las páginas web, pero los alumnos pueden elegir entre una variedad de extensiones gratuitas que realizan una función similar: **Mercury Reader, Just Read y Easy Reader.**
<https://chrome.google.com/webstore/detail/mercury-reader/oknpjjbpmndlpnmhmekipocelpnlfid?hl=en>
<https://chrome.google.com/webstore/detail/just-read/dgmanlpmmkibanfdgjocnabmcacikmod?hl=en>
<https://chrome.google.com/webstore/detail/easyreader/boamfheepdiallipieadpmnklbhadhc?hl=en>
- **OneNote Web Clipper.** Los alumnos pueden utilizar el Web Clipper gratuito para guardar artículos en su cuenta de OneNote y acceder a ellos desde cualquier dispositivo que admita ese servicio. Una vez que el artículo está en OneNote, los alumnos pueden activar la función Immersive Reader para ver una versión del artículo sin desorden y utilizar la conversión de texto a voz para escucharlo mientras siguen el resaltado de palabras. Immersive Reader es altamente personalizable e incluye una serie de temas de visualización, así como opciones para ajustar el tamaño del texto y el interlineado, la visualización de las partes del discurso y mucho más.
<https://www.onenote.com/clipper>

He aquí algunas herramientas que utilizan estrategias visuales para ayudar a los alumnos a dar sentido a las ideas:

- **Draw.io.** Este software gratuito te permite dibujar y crear casi todo lo que quieras, incluidos los mapas mentales. Puedes añadir formas, enlaces, texto e imágenes. Puedes utilizar líneas y cambiar los colores. Puedes acceder a él directamente desde tu navegador sin necesidad de iniciar una cuenta o descargar la versión de escritorio.
<https://zapier.com/blog/best-mind-mapping-software/#drawio>
- **Popplet.** Esta herramienta, disponible en la web y como aplicación para iOS, facilita la elaboración de mapas conceptuales sencillos, lo que constituye una forma estupenda de activar los conocimientos previos del alumno. Pídeles que creen un mapa conceptual al principio de una lección, y luego haz que hagan uno nuevo al final de la unidad que se base en su primer mapa. Popplet tiene una versión "lite" gratuita para probar la aplicación con un solo mapa conceptual.
<http://popplet.com/>



Estas aplicaciones para tomar notas, por ejemplo, les permiten capturar y organizar fácilmente la información en diversos formatos:

- **Google Keep.** Esta herramienta gratuita permite a los estudiantes almacenar notas en línea para que puedan acceder a ellas desde cualquier dispositivo con conexión a Internet, y les ofrece múltiples formas de guardar la información, como hacer fotos, escribirla o grabarla con la voz.
<https://keep.google.com/>
- **Notability.** Esta aplicación para iOS graba el audio mientras los alumnos toman notas mediante texto, fotos, enlaces web y escritura a mano. Las notas se sincronizan con el audio para que los alumnos puedan encontrar rápidamente un punto específico en la grabación tocando en la sección correspondiente de las notas.
<http://www.gingerlabs.com/>
- **Creador de libros. Book Creator** ofrece un lienzo en blanco en el que los alumnos pueden reunir todos sus medios para demostrar su comprensión mediante la publicación de un libro electrónico ePub. Cada libro puede incluir texto, imágenes (con descripciones para las tecnologías de apoyo), audio y vídeo. La versión gratuita de Book Creator para el iPad es totalmente funcional y puede utilizarse para crear un solo libro. La actualización a la versión de pago no sólo desbloquea la publicación ilimitada, sino que también añade algunas plantillas de cómic. También está disponible una versión web de Book Creator que funciona en Chromebooks. Los profesores pueden crear hasta 40 libros de forma gratuita con esa versión.
<https://bookcreator.com/>

Algunas de las herramientas de vídeo y screencasting más populares son:

- **Clips.** Como su nombre indica, esta aplicación gratuita para iOS de Apple está pensada para crear vídeos cortos que puedan compartirse más fácilmente a través de las redes sociales y los servicios de mensajería. Una característica destacada de Clips es la posibilidad de añadir automáticamente subtítulos a los vídeos que crea para hacerlos más accesibles.
<https://www.apple.com/clips/>
- **iMovie.** Los estudiantes que estén preparados para dar un paso más allá de Clips pueden utilizar la aplicación gratuita iMovie para iOS para grabar y editar un documental o un cortometraje que capture las ideas clave sobre un tema con clips de vídeo, fotos, música y narración de audio.
<https://www.apple.com/ios/imovie/>
- **TouchCast Studio.** Esta aplicación gratuita para el iPad tiene todo lo que los alumnos necesitan para crear vídeos interactivos que incluyan puntos de acceso que enlacen con diversos contenidos de la Web. Los alumnos pueden utilizar una serie de aplicaciones de vídeo (vApps) para enlazar con investigaciones de apoyo en la Web, hacer preguntas a través de encuestas, enlazar con un guión de su vídeo para la accesibilidad y mucho más. La aplicación cuenta con una serie de funciones avanzadas, como un teleprompter incorporado, capacidades de pantalla verde para permitir a los alumnos situarse en diferentes escenarios y soporte multicámara a través de un iPhone conectado.
<https://itunes.apple.com/us/app/touchcast-studio/id603258418?mt=8>
- **WeVideo.** Los usuarios de Chromebook tienen menos opciones para el vídeo debido al limitado hardware incorporado en sus dispositivos, pero pueden realizar ediciones básicas con esta aplicación de Chrome. WeVideo está disponible con una serie de planes de suscripción (dependiendo de las características y el espacio de almacenamiento necesario) que comienzan en 4,99 € al mes para los individuos (con precios por volumen para las escuelas).
<https://www.wevideo.com/>



Estas son las herramientas de conversión de texto a voz más utilizadas:

- **SpeakSelection and SpeakScreen- Hablar Selección y Hablar Pantalla.** Estas dos funciones de texto a voz integradas en iOS incluyen el resaltado de palabras y frases y el tipo de voz de alta calidad que antes sólo estaba disponible en el Mac. Con SpeakScreen, un gesto especial (deslizar desde la parte superior de la pantalla con dos dedos) activará un movimiento de lectura automático que también pasará las páginas de un libro electrónico o se desplazará por una página web larga. SpeakScreen también muestra controles en pantalla para ajustar la velocidad de habla.
<https://www.youtube.com/watch?v=6Eyo1ObNRws>
- **VoiceDream Reader.** Este completo gestor de documentos amplía las capacidades del texto a voz integrado con aún más opciones de personalización, como colores totalmente personalizables para el resaltado de palabras y frases, enmascaramiento para mostrar solo unas pocas líneas de texto a la vez, compatibilidad con fuentes aptas para la dislexia y mucho más. Los documentos pueden importarse desde varias fuentes, como Google Drive, Dropbox y **Bookshare**, un servicio que proporciona acceso gratuito a libros en formatos accesibles para estudiantes con discapacidades de impresión cualificadas.
<http://www.voicedream.com/>, <https://www.bookshare.org/>
- **Announcify - Anuncie.** Esta extensión gratuita de Chrome también puede leer una página web en voz alta. Aunque no proporciona un resaltado de palabras, difumina la mayor parte de la página y muestra solo una pequeña sección enfocada para dirigir la atención.
<https://chrome.google.com/webstore/detail/announcify/mmiolkfamcbpoandjpnefigekcpeoan?hl=en>
- **TextHelpRead&Write.** Esta extensión de Chrome ofrece una serie de ayudas para el lenguaje y los símbolos, como la conversión de texto a voz, la traducción, un diccionario de imágenes y el resaltado. La extensión gratuita está disponible para cualquier educador con una dirección de correo electrónico escolar válida, y una prueba de 30 días completamente funcional da a todos acceso a las características de texto a voz incluso después de que la prueba termine.
<http://www.texthelp.com/north-america/readwriteforgoogle/>
- **QuillsoftWordQ para Chrome.** Esta aplicación ofrece un espacio de escritura fácil de usar (compatible con Google Docs) para Chromebooks que incluye predicción de palabras, retroalimentación de voz y escritura por voz de Google. Las funciones de predicción de palabras de WordQ también funcionan sin conexión, lo que supone una gran ayuda para los centros educativos y los estudiantes con acceso irregular o limitado a Internet. La licencia perpetua de la aplicación es transferible y elimina los costes de renovación anual.
<https://www.quillsoft.ca/wordqchrome/>

Para los alumnos que tienen problemas para leer en las pantallas, pruebe estas herramientas básicas de lectura de pantalla:

- **VoiceOver.** Es el lector de pantalla integrado en iOS. Utiliza voz sintetizada o braille (con una pantalla braille conectada) para describir lo que hay en la pantalla a una persona ciega.
<https://www.apple.com/accessibility/ios/voiceover/>
- **TalkBack.** TalkBack, el lector de pantalla integrado en los dispositivos Android, es similar a VoiceOver, pero no incluye soporte para braille desde el principio. Sin embargo, lo soporta cuando se instala un componente separado llamado BrailleBack.
<https://support.google.com/accessibility/android/answer/6007100?hl=en>
- **ChromeVox.** Puedes utilizar este lector de pantalla gratuito, que está disponible en los Chromebooks y como extensión del navegador web Chrome, para proporcionar un mejor acceso a los contenidos a los estudiantes ciegos o con baja visión.
<http://www.chromevox.com/>



En lugar de un vídeo completo, los estudiantes pueden utilizar estas herramientas sólo de audio:

- **GarageBand**. Esta aplicación gratuita para dispositivos iOS facilita a los estudiantes la captura y edición de audio y la creación de podcasts y otras grabaciones de audio que resuman su comprensión al final de una lección. También es genial para las reflexiones de audio.
<http://www.apple.com/ios/garageband/?cid=wwa-us-kwg-features-com>
- **Audacity**. Esta popular herramienta gratuita y multiplataforma ofrece funciones básicas de grabación y edición, pero los estudiantes tendrán que encontrar bucles libres de derechos en sitios como **incompetech.com** si quieren añadir una banda sonora.
<https://www.audacityteam.org/>, <http://incompetech.com/>

✓ Ponga a prueba sus conocimientos: **HERRAMIENTAS Y MÉTODOS DIGITALES ÚTILES PARA LOS EDUCADORES QUE TRABAJAN CON ALUMNOS DE GRUPOS DESFAVORECIDOS**

1. **¿Cuál de estos factores no es adecuado para lograr un sistema educativo digital exitoso?**
 - a) interacción y compromiso;
 - b) promover tanto el trabajo individual como el colaborativo;
 - c) hacer que las herramientas y los requisitos informáticos sean más accesibles para todos.
2. **¿Cuál de las siguientes opciones no es una ventaja del estudio por Internet?**
 - a) capacidad de llegar a miles de personas en todo el mundo;
 - b) aprendizaje presencial;
 - c) método rentable a medio y largo plazo que la enseñanza y el aprendizaje a distancia.



CAPÍTULO VI: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LOS EDUCADORES



PREFACIO DEL CAPÍTULO

Los educadores y formadores de adultos deben crear una atmósfera de inclusión en sus aulas. La clave para crear un aula inclusiva que fomente la participación, el trabajo en equipo y la cohesión es la gestión de la diversidad, que anima a las personas a interactuar y compartir ideas. Por lo tanto, los educadores y formadores necesitan desarrollar una serie de habilidades para lograr aulas inclusivas, que se concretan en los siguientes puntos: escucha activa y sin prejuicios, empatía, inclusividad, motivación para el desarrollo, habilidades de comunicación verbal y no verbal, integridad, respeto y apertura a la diversidad y sensibilidad cultural.

ESCUCHA ACTIVA Y SIN PREJUICIOS

a) Revisión de la literatura

Hope (2006) define la escucha activa como la capacidad y la voluntad de una persona de escuchar y comprender. En concreto, se refiere a la escucha activa como prestar una atención plena y cuidadosa a la otra persona, evitando los prejuicios y reflejando comprensión. Mostrar una atención plena a lo que el emisor transmite conducirá a una sensación de comprensión por parte del receptor, y es más probable que la persona se muestre abierta.

Bodie, Janusik y Valikoski (2008) consideran que el acto de escuchar implica un esfuerzo ético por adquirir el punto de vista de la otra persona. Según estos autores, este tipo de escucha se manifiesta en su forma más pura y menos egocéntrica, como una forma de comprender y no juzgar a la otra persona.

Según Segura (2016), la escucha activa es importante para la integración porque escuchar ayuda a los educadores a comprender mejor las circunstancias de sus alumnos. Esto permite conocer sus expectativas y creencias, pudiendo ayudarles en estas y ganando seguridad por ambas partes. Además, dar a una persona la oportunidad de hablar de sus problemas o situaciones puede ayudarle a aclarar sus ideas, al tiempo que le proporciona una sensación de alivio emocional.

b) Ser un oyente activo y sin prejuicios significa:

- Aprenda a interrogar a la otra persona si las cosas no están claras durante una conversación y reaccione a las señales no verbales.
- Aprender a expresar la comprensión del contenido y de los mensajes no verbales durante las conversaciones a través de las reacciones.
- Aprenda a resumir regularmente durante las conversaciones, compruebe si ha entendido a la otra persona y si está dispuesto a ser corregido.
- Aprenda a mostrar interés por lo que dice la otra persona durante las conversaciones y anímela a seguir hablando mediante el contacto visual y las expresiones faciales.
- Aprende a dejar que los demás terminen lo que están diciendo durante las conversaciones, dales espacio y utiliza el silencio en los momentos adecuados.

c) Ejercicios-Estudio y ejemplos de cómo desarrollar esta habilidad

La escucha activa puede mejorarse mediante el uso de recursos, ejercicios y elementos. Las siguientes medidas son esenciales cuando se trata de una comunicación eficaz:

- Elegir el momento y el lugar ideal, buscando un lugar cómodo y tranquilo para evitar distracciones.
- Conocer y comprender el estilo de comunicación de nuestro interlocutor: adaptarse a su forma de comunicación.
- Autogestión: Ser neutral, no interferir ni juzgar a nuestro interlocutor.
- Actitud positiva: mostrar interés con nuestra actitud y comunicación no verbal, posición corporal, expresiones faciales y palabras.
- Curiosidad: estar abierto e interesado en el tema.



Se pueden utilizar ejercicios de grupo como "el hombre ciego" y ver vídeos sobre la escucha activa. "La gallina ciega" consiste en dividir un grupo en dos equipos y cada uno de ellos elige a una persona, que hará el papel del ciego con los ojos vendados. La idea es que los demás le ayuden a cruzar la habitación de un extremo a otro sin tropezar con ningún obstáculo en el camino.

d) Preguntas de autorreflexión basadas en los criterios

1. ¿Soy capaz de hacer preguntas si las cosas no están claras durante una conversación y reaccionar a las señales no verbales?
2. ¿Soy capaz de comprender el contenido y los mensajes no verbales durante las conversaciones y expresarlo a través de mis reacciones?
3. ¿Soy capaz de resumir regularmente durante las conversaciones, comprobar si he entendido a la otra persona y estar dispuesto a que me corrijan?
4. ¿Soy capaz de mostrar interés por lo que dice la otra persona durante las conversaciones y animarla a seguir hablando mediante el contacto visual y los modales?
5. ¿Soy capaz de dejar que los demás terminen lo que están diciendo durante las conversaciones, darles espacio y utilizar el silencio en los momentos adecuados?

EMPATÍA

a) Revisión de la literatura

Según Singer &Lamm (2009, p. 82), la empatía es "una respuesta efectiva al estado de sentimiento directamente percibido, imaginado o inferido de otro ser". Singer &Steinbeis (2009, p. 43) consideran que la empatía es "una distinción entre uno mismo y los demás y una conciencia de que uno está sintiendo indirectamente con alguien pero que no es su propia emoción."

La empatía es la capacidad de ver las situaciones desde la posición de otra persona. Es la intención de comprender los sentimientos y las emociones, tratando de experimentar objetiva y racionalmente lo que siente otro individuo. Está estrechamente relacionada con el altruismo -el amor y la preocupación por los demás- y la capacidad de ayudar. El desarrollo de la empatía puede ser una poderosa herramienta para fomentar la inclusión y la cultura de la paz en la educación y la formación, especialmente porque ayuda a los alumnos a comprender mejor las necesidades y circunstancias de los demás y les permite actuar y reaccionar teniendo en cuenta los sentimientos y las necesidades de otras personas. También contribuye a mejorar las relaciones sociales y a aceptar que todos somos diferentes.

b) Ser empáticosignifica:

- Aprender a llegar a la información relevante, los sentimientos y las necesidades tácitas de otras personas.
- Aprender a ayudar a las personas en sus necesidades o peticiones y a conseguir que los alumnos se ayuden entre sí.
- Aprender a mostrar comprensión por las opiniones y sentimientos de los demás y a aceptar a los demás tal y como son.
- Aprender a centrarse en comprender el cómo y el por qué: cómo se siente la persona y por qué se siente así.

c) Ejercicios-Estudio y ejemplos de cómo desarrollar esta habilidad

En el aula, la empatía se puede trabajar viendo vídeos que muestren la importancia de la empatía en el desarrollo personal y profesional. También se puede escribir un ensayo de autorreflexión relacionado con los objetivos de aprendizaje y los criterios de esta habilidad. Además de fomentar el trabajo en equipo, la cooperación entre compañeros, ejercicios de grupo que incluyan juegos de rol, generar debates y entrevistas con personas con diversidad para ponernos en su lugar y en su día a día.



Por ejemplo, UNICEF (2019) presenta un ejercicio de grupo sobre la empatía: "la silueta". Consiste en que el educador ponga la clase en grupos y reparta a cada grupo 3 tiras grandes de papel continuo, cinta adhesiva y rotuladores. A continuación, se extienden los papeles en el suelo y una persona se tumba sobre ellos. El grupo traza la silueta. Después, el grupo comienza a escribir dentro de la silueta y en cada parte del cuerpo para qué sirve cada parte. Por ejemplo, las manos son para recoger cosas o las piernas son para correr. Al final, en el exterior de la silueta, se escriben los nombres de los objetos que las personas suelen llevar consigo y para qué los utilizan. Por último, cada grupo tiene que recortar con las manos el papel que rodea el borde de la silueta. El objetivo de esta actividad es que los alumnos sean conscientes del impacto que supone para una persona tener que desprenderse de sus pertenencias materiales si tiene que abandonar su país o lugar de origen.

d) Preguntas de autorreflexión basadas en los criterios

1. ¿Soy capaz de acceder a la información relevante, a los sentimientos y a las necesidades tácitas de otras personas?
2. ¿Puedo ayudar a los alumnos en sus necesidades y hacer que los alumnos se ayuden entre sí?
3. ¿Soy capaz de mostrar comprensión por las opiniones y sentimientos de los demás y de aceptar a los demás tal y como son?
4. ¿Soy capaz de centrarme en comprender el cómo y el porqué: cómo se siente la persona y por qué se siente así?

INCLUSIVIDAD

a) Revisión de la literatura

Según la UNESCO (2003, p.3.) "La inclusión se considera un proceso para abordar y responder a la diversidad de necesidades de todos los alumnos mediante la participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y para reducir la exclusión en y de la educación. Implica cambios y modificaciones en los contenidos, enfoques, estructuras y estrategias (...)". La inclusión incluye a todos los alumnos, tratándolos a todos de forma justa y equitativa y haciéndolos sentir bienvenidos.

La inclusión es importante para la integración porque:

- Fomenta la interacción social entre individuos que se perciben como diferentes.
- Fomenta el aprendizaje de valores.
- Todos los alumnos aportan algo a los demás, lo que aumenta la sensación de unión en el grupo.
- Aumenta los niveles de autoestima.
- Se asimila el compromiso social con los demás.
- Aumenta el intercambio de emociones en clase, lo que ayuda a entenderse mejor a sí mismo y a los demás.
- Fomenta una sociedad adulta más consciente, tolerante, colaboradora, comprometida, madura y empática.

b) Ser inclusivo significa:

- Aprender a crear un entorno de apoyo, colaboración y respeto que potencie la participación y la contribución de todos los alumnos.
- Aprender a identificar, describir y comprender las concepciones y las diversas perspectivas de la inclusión en la educación.
- Aprender a distinguir y valorar las diferencias de los alumnos.
- Aprender a apoyar a todos los alumnos y tenerlos en cuenta a la hora de planificar, orientar y evaluar el aprendizaje.
- Aprender a identificar y comprender la importancia de un enfoque de trabajo colaborativo para la educación inclusiva.
- Aprender a responsabilizarse de su propio desarrollo profesional y de su aprendizaje permanente.
- Aprender a garantizar la igualdad de oportunidades para todos los alumnos.



c) Ejercicios-Estudio y ejemplos de cómo desarrollar esta habilidad

Colegium, empresa multinacional líder en el desarrollo e implantación de sistemas de gestión educativa, propone 5 formas de promover la diversidad y la educación inclusiva en el aula. Los formadores deben:

1. Fomentar el respeto a la diferencia: Los formadores deben fomentar una dinámica sana entre todos los miembros del grupo y proponer metodologías como ejercicios que permitan la inclusión de cada una de las características de los miembros, promoviendo así una participación más responsable y potenciando los valores y características inherentes a cada alumno.
2. Promover un ambiente sano en el aula: Es importante hacer que los alumnos se sientan bienvenidos en clase independientemente de su procedencia, esto aumentará sin duda su sentido de pertenencia y, en consecuencia, el ambiente y la dinámica serán más saludables entre formadores y alumnos.
3. Transmitir y fomentar la confianza en cada uno de los alumnos: Promover la confianza de los miembros del grupo es vital, ya que mejora las competencias de cada uno, refuerza su autoestima y permite una mejor expresión de las habilidades, mayor seguridad y confianza.
4. Invite a los alumnos a participar en actividades sociales y culturales: De este modo, los alumnos tendrán una integración positiva a través del trabajo en equipo y el desarrollo personal, los alumnos desarrollarán más tolerancia y aceptación de las diferencias de los demás.
5. Dedicar más tiempo a educar: Los formadores deben adoptar herramientas digitales para la automatización o simplificación de las tareas administrativas y académicas en las instituciones educativas y de formación, dejando así más tiempo para la participación en el aula.

d) Preguntas de autorreflexión basadas en los criterios

1. ¿Puedo crear un entorno de apoyo, colaboración y respeto que potencie la participación y la contribución de todos los alumnos?
2. ¿Soy capaz de identificar, describir y comprender las concepciones y las diversas perspectivas de la inclusión en la educación?
3. ¿Soy capaz de distinguir y valorar las diferencias de los alumnos?
4. ¿Puedo apoyar a todos los alumnos y tenerlos en cuenta a la hora de planificar, orientar y evaluar el aprendizaje?
5. ¿Soy capaz de identificar y comprender la importancia de un enfoque de trabajo en colaboración para la educación inclusiva?
6. ¿Puedo responsabilizarme de mi propio desarrollo profesional y aprendizaje continuo?
7. ¿Soy capaz de garantizar la igualdad de oportunidades para todos los alumnos?

MOTIVACIÓN PARA EL DESARROLLO

a) Revisión de la literatura

Esta habilidad puede entenderse como la capacidad de animar a los alumnos a alcanzar los objetivos de aprendizaje mediante el desarrollo de sus conocimientos, competencias y talentos.

La motivación es un conjunto de factores internos que, junto con los estímulos externos de la situación, determinan la dirección e intensidad de la conducta de un sujeto en un momento dado. Los motivos son los factores que originan, dirigen y mantienen un determinado comportamiento. La motivación es, por tanto, un proceso muy complejo que engloba una serie de motivos que van desde los más primarios hasta los más básicos (Tierno Jiménez, 1997).

La motivación es el proceso que inicia, guía y mantiene un comportamiento orientado a objetivos. Por lo tanto, la motivación para el desarrollo apoya la inclusión social porque es esencial para que las instituciones educativas y de formación adopten las medidas o estrategias metodológicas necesarias para la plena integración de los alumnos. Los formadores necesitan mantener la motivación del desarrollo para alcanzar los objetivos fijados para la inclusión y la integración.



b) Ser motivador significa:

- Aprender a promover un aprendizaje cómodo y accesible.
- Aprender a proporcionar regularmente una retroalimentación constructiva a lo largo del proceso de aprendizaje/trayecto.
- Aprender a adaptarse a las diferentes preferencias de aprendizaje para satisfacer las necesidades personales de los alumnos.
- Aprender a entrenar el pensamiento de los alumnos para mejorar su perseverancia y paciencia.
- Aprender a enriquecer a los alumnos fomentando el desarrollo de la autoestima y la confianza en sí mismos.

c) Ejercicios-Estudio y ejemplos de cómo desarrollar esta habilidad

Para mejorar la motivación de los formadores, es necesario seguir una serie de pautas:

- Un primer paso es satisfacer las necesidades de seguridad mejorando la comunicación y la claridad en la organización educativa/de formación.
- El segundo paso es trabajar en el clima emocional de la escuela mejorando la cordialidad y la confianza mutua.
- El tercer paso es el análisis y la aplicación del enriquecimiento del trabajo mediante la mejora de la calidad y el establecimiento de objetivos exigentes.
- Un cuarto paso consiste en satisfacer la autorrealización asumiendo una mayor responsabilidad y adquiriendo una mayor autonomía.

Se ha demostrado que la motivación también es contagiosa, por lo que resulta bastante eficaz que el formador transmita su propio interés por el tema a los alumnos. Los alumnos saben detectar la pasión en un formador, así como la falta de interés y la desgana. Por lo tanto, los formadores tienen que desarrollar ellos mismos su propia motivación y, a través de las pautas mencionadas anteriormente, transmitir esta motivación a sus alumnos, y llevar a cabo tareas o actividades educativas que fomenten la motivación en los alumnos. Por ejemplo, presentando información nueva o sorprendente, planteando problemas y preguntas, y variando y diversificando la tarea.

d) Preguntas de autorreflexión basadas en los criterios

1. ¿Soy capaz de hacer que el aprendizaje sea cómodo y accesible para los alumnos?
2. ¿Soy capaz de proporcionar regularmente una retroalimentación constructiva a lo largo del proceso/trayectoria de aprendizaje?
3. ¿Soy capaz de apelar a las diferentes preferencias de aprendizaje para adaptarme a las necesidades personales de los alumnos?
4. ¿Soy capaz de entrenar el pensamiento de los alumnos con el objetivo de mejorar su perseverancia y paciencia?
5. ¿Soy capaz de enriquecer a los alumnos fomentando el desarrollo de la autoestima y la confianza en sí mismos?

HABILIDADES DE COMUNICACIÓN VERBAL Y NO VERBAL

a) Revisión de la literatura

La comunicación verbal se refiere a la parte del proceso de comunicación humana que se produce a través de mensajes verbales, incluidos los orales y los escritos. Un mensaje verbal implica la creación de un significado en la mente del receptor, implica la percepción e interpretación por parte de una persona o un grupo de personas.

Una parte del mensaje consiste en la comunicación no verbal, como los gestos y las actitudes. Lo importante es cómo se entrelazan los mensajes de forma explícita e implícita.

Según Argyle (1978), sobre la funcionalidad de la comunicación no verbal, existen dos formas diferentes: La comunicación de actitudes y emociones y el apoyo a la comunicación verbal.



Autores como Díaz (2004) y Moreno (2011) consideran que la comunicación y la inclusión están vinculadas. La comunicación es un proceso multimodal, en el que cualquier emisión, gesto o reacción corporal debe ser atendida por los interlocutores. Al mismo tiempo, el emisor debe percibir que es escuchado y comprendido, ya que esto le motivará hacia producciones más complejas. El proceso de comunicación posibilita, a través del discurso conversacional, el desarrollo de la interacción social, ya que el habla implica una actividad social cuyo desarrollo surge del intercambio lingüístico, derivado de múltiples encuentros sociales.

b) Ser capaz de comunicarse verbal y no verbalmente significa:

- Aprender a preparar nuestro discurso oral teniendo en cuenta los objetivos marcados, el público al que va dirigido, el contexto y el tiempo disponible.
- Aprender a transmitir las ideas que queremos desarrollar en el aula y su comprensión por parte de todos los alumnos.
- Aprender a utilizar el lenguaje correctamente: volumen, ritmo, entonación, pausas.
- Aprender a utilizar correctamente la comunicación no verbal: postura y gestos adecuados.
- Aprender a captar el interés de los alumnos.

c) Ejercicios-Estudio y ejemplos de cómo desarrollar esta habilidad

Es importante mejorar las habilidades de comunicación verbal y no verbal:

- Transmitir un mensaje claro, coherente y sincero. Es fundamental que el emisor sepa qué quiere decir, por qué y para qué.
- Tener en cuenta a quién va dirigido el mensaje. Para una comunicación eficaz, el emisor debe conocer, al menos mínimamente, las características del receptor: posición social, edad, profesión, etc. En el caso de que sea su primer contacto, será el contexto el que proporcione las pautas para una comunicación eficaz.
- Seleccionar el mejor canal de comunicación. No todos los medios son buenos para la transmisión de determinados mensajes. En función de la intención, las características del receptor y el contenido del mensaje, el emisor debe seleccionar el que mejor se adapte a la situación.
- Tener en cuenta el lenguaje no verbal. Si la situación es cara a cara, es aconsejable que el emisor acompañe lo que dice con gestos faciales, movimientos, posturas corporales, miradas, que refuercen, acentúen y complementen el discurso.
- Desarrollar de la empatía. Tiene que ver con saber "leer" las situaciones y motivaciones del interlocutor. Esto permitirá al emisor dirigir el discurso de las formas que considere más convenientes para lograr una mayor eficacia en la transmisión de su mensaje.

d) Preguntas de autorreflexión basadas en los criterios

1. ¿Soy capaz de preparar mi presentación oral teniendo en cuenta los objetivos, el público al que va dirigida, el contexto y el tiempo disponible?
2. ¿Soy capaz de transmitir las ideas que quiero desarrollar en el aula y que sean comprendidas por todos los alumnos?
3. ¿Soy capaz de utilizar el lenguaje correctamente: volumen, ritmo, entonación, pausas?
4. ¿Soy capaz de utilizar correctamente la comunicación no verbal: postura y gestos adecuados?
5. ¿Soy capaz de captar el interés de los alumnos?

INTEGRIDAD

a) Revisión de la literatura

La integridad es la capacidad de ser honesto y tener fuertes principios morales y éticos. La ética es una disciplina de la filosofía que estudia el comportamiento humano y su relación con las nociones de bien y mal, los preceptos morales, el deber, la felicidad y el bien común.



La integridad es un valor y una cualidad de quien tiene integridad moral, rectitud y honestidad en su conducta y comportamiento. En general, una persona íntegra es alguien en quien se puede confiar. La integridad moral se define como la cualidad de una persona que la condiciona y le da autoridad para tomar decisiones sobre su comportamiento y para resolver problemas relacionados con sus acciones. Esta capacidad está relacionada con los pensamientos, comportamientos, ideas, creencias y formas de actuar de un individuo.

Esta capacidad es importante para la integración porque la integridad insta a las instituciones educativas o formativas a comprometerse con una enseñanza que consolide los principios éticos y deontológicos propios de los diferentes marcos profesionales. Por otro lado, estas instituciones asumen la obligación de proporcionar una educación que potencie los valores personales y sociales (Arratia Figueroa, 2008).

b) Criterios de esta competencia:

- Aprenda a tratar con discreción y cuidado la información confidencial o sensible sobre las instituciones educativas y los actores.
- Aprenda a prevenir los conflictos de intereses o, si es posible, a disolverlos a tiempo.
- Aprender a mantener los valores y los principios morales propios de forma coherente, incluso bajo presión.
- Aprende a admitir abiertamente los errores y a asumir la responsabilidad de los mismos.
- Mantener la veracidad en la comunicación, las acciones y el intercambio de información.

c) Ejercicios-Estudio y ejemplos de cómo desarrollar esta habilidad

Para desarrollar esta habilidad, los formadores tienen que proponer situaciones cotidianas de dilemas éticos y analizar el proceso de toma de decisiones éticas de sus alumnos. También se pueden utilizar vídeos que muestren la integridad y los valores éticos en diferentes situaciones, y se pueden celebrar debates entre los alumnos.

Además, es importante que los formadores tomen una serie de medidas para promover la integridad:

- Definir claramente el concepto y la importancia de trabajar la integridad en el aula.
- Asegurarse de que se adhieren a los principios institucionales de integridad educativa en su plan de estudios y hacer hincapié en ellos en cada lección.
- Establecer una relación positiva con los alumnos. Se puede crear una comunidad fomentando el trabajo en equipo.
- Dar a los alumnos los resultados de todas las tareas y mantenerlo interesados y curiosos sobre el tema que se presenta.

d) Preguntas de autorreflexión basadas en los criterios

1. ¿Soy capaz de tratar con discreción y cuidado la información confidencial o sensible sobre la institución y los agentes educativos?
2. ¿Soy capaz de evitar el conflicto de intereses o, si es posible, de disolverlo a tiempo?
3. ¿Soy capaz de mantener mis valores y principios morales de forma coherente, incluso bajo presión?
4. ¿Soy capaz de tratar con discreción y cuidado la información confidencial o sensible sobre los alumnos?
5. ¿Puedo admitir abiertamente mis errores y responsabilizarme de ellos?
6. ¿Soy capaz de ser veraz en mi comunicación, mis acciones y mi intercambio de información?

RESPECTO

a) Revisión de la literatura

El respeto es el reconocimiento del valor inherente y de los derechos innatos de las personas y de la sociedad. El respeto es un valor que permite a los seres humanos reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades de los demás y sus derechos (Montoya, 2019). Es la capacidad de tratar a las personas por igual teniendo en cuenta sus fortalezas, debilidades, intereses, valores y ambiciones.



El respeto, al igual que la honestidad y la responsabilidad, es un valor fundamental para hacer posible la convivencia y la comunicación efectiva entre las personas, ya que es una condición esencial para el surgimiento de la confianza en las comunidades sociales (Macías & Suárez, 2015).

El respeto es esencial en la integración y la inclusión porque sentirse respetado podría considerarse un derecho humano básico. Todos debemos aceptar a las personas tal y como son, sin juzgarlas por sus actitudes, comportamientos, pensamientos, capacidades o diferencias. La diferencia entre las personas es positiva porque crea nuestra identidad. Respetar a los demás es ser capaz de comprender y aceptar que existen diferencias individuales, pero, sobre todo, entender que como miembros de una sociedad somos iguales. El respeto se debe a todas las personas por el simple hecho de ser personas.

b) Ser respetuoso significa:

- Aprende a hablar con educación a la gente, a no usar apodosos, a no menospreciar a las personas o sus ideas.
- Aprende a escuchar a los demás y a valorar sus mensajes y opiniones.
- Aprender a mostrar interés y aprecio por las perspectivas, conocimientos, habilidades y capacidades de los demás.
- Aprender a expresar aprecio y gratitud por los esfuerzos y contribuciones de los demás.
- Aprender a reaccionar a las ideas de los demás de forma constructiva durante los conflictos y aceptar a los demás tal y como son.
- Aprender a tratar con diplomacia los desacuerdos con los demás, evitando el conflicto.

c) Estudio y ejemplos de cómo desarrollar esta habilidad

Para fomentar el respeto en el aula, los alumnos pueden participar en actividades de reflexión, debates, visionado de vídeos sobre el tema a trabajar y dinámicas de grupo.

Por ejemplo, se pueden utilizar las siguientes actividades y trabajos en grupo para fomentar el respeto:

1. Dar ejemplo. Una de las actividades para fomentar el respeto en el aula es dar ejemplo. Una forma muy común de falta de respeto es gritar, evite gritar si quiere que sus alumnos no griten, otra forma de falta de respeto es el insulto, no utilice nombres inapropiados.
2. Fomentar el trabajo en equipo. Es una de las mejores actividades para fomentar el respeto en el aula. El trabajo en equipo ayuda a la integración de todos los alumnos, permite que éstos se conozcan mejor y sean capaces de aceptar sus puntos fuertes y débiles.
3. Trabajar la autoestima. A menudo la causa de que los alumnos ataquen y falten al respeto a los demás se debe a la falta de amor a sí mismos, este sentimiento es tan importante porque ayuda a valorar y considerar a los demás. Puedes preparar pequeñas sesiones de clase en las que puedas enseñar este valioso tema.
4. Establecer con ellos las reglas o normas de convivencia. Una buena forma de fomentar el respeto en el aula es hacer que los alumnos respeten sus propias normas. Puedes realizar esta actividad durante los primeros días de clase, pídeles que cada uno establezca una norma de convivencia, imprímelas y colócalas donde todos puedan verlas.

d) Preguntas de autorreflexión basadas en los criterios

1. ¿Soy capaz de respetar a la gente, de evitar el insulto, el menosprecio o la desvalorización de las personas o de sus ideas?
2. ¿Soy capaz de escuchar a los demás y valorar su mensaje y sus opiniones?
3. ¿Puedo mostrar interés y aprecio por las perspectivas, conocimientos, habilidades y capacidades de los demás?
4. ¿Soy capaz de expresar aprecio y gratitud por los esfuerzos y las contribuciones de los demás?
5. ¿Puedo reaccionar a las ideas de los demás de forma constructiva durante los conflictos y aceptar a los demás tal y como son?
6. ¿Soy capaz de tratar con diplomacia los desacuerdos con los demás, evitando el conflicto?



APERTURA A LA DIVERSIDAD Y SENSIBILIDAD CULTURAL

a) Revisión de la literatura

La apertura a la diversidad se ha definido como una actitud de conciencia y aceptación tanto de similitudes y diferencias que existen entre las personas (Lauring&Selmer, 2012).

Cuando estás abierto a la diversidad y a las diferencias de los demás, estás abierto a interactuar con ellos. Estás dispuesto a iniciar y desarrollar relaciones con personas de diferente raza, etnia, edad, nivel educativo, género, orientación sexual, origen nacional, etc. Es necesario suspender el juicio sobre los que son diferentes a ti. La apertura significa aceptar estilos de vida y creencias que difieren de los propios. La apertura se produce cuando no hacemos comparaciones desfavorables de las diferencias de los demás con lo que nosotros pensamos o preferimos individualmente basándonos en nuestro propio grupo de diversidad.

"Sensibilidad cultural" es saber que hay diferencias entre culturas, pero sin darles un valor (mejor o peor, correcto o incorrecto). Aquí es fácil que surjan conflictos, sobre todo si una costumbre o creencia va en contra de la idea de multiculturalidad.

Es importante trabajar el respeto para promover la diversidad porque, para que los alumnos se desenvuelvan en este mundo cada vez más globalizado, necesitan estar expuestos a actitudes, creencias y culturas diferentes a las suyas, y ayudarles a desarrollar un sentido de tolerancia y aprecio por la diferencia.

b) Estar abierto a la diversidad y a los medios culturalmente sensibles:

- Aprender a aceptar las similitudes y desemejanzas entre los individuos.
- Aprender a estar dispuesto a iniciar y desarrollar relaciones con personas de diferente edad, sexo, cultura o formación.
- Aprender a entender cómo las personas pueden diferir en su pensamiento, creencias y valores.
- Aprender a identificar los valores que son importantes para los miembros de un entorno diverso.
- Aprender a demostrar apertura a nuevas perspectivas y a la diversidad de los demás.
- Aprender a interactuar de forma respetuosa y adecuada con personas de diversos orígenes.
- Aprender a reconocer y reflexionar críticamente sobre los propios prejuicios (conscientes e inconscientes) en relación con la edad, el género, la discapacidad y el origen cultural.

c) Ejercicios-Estudio y ejemplos de cómo desarrollar esta habilidad

Para trabajar la apertura a la diversidad y la sensibilidad cultural, se pueden realizar actividades en las que los alumnos tengan que reaccionar intencionadamente de forma adecuada para responder a las necesidades diferenciadas de los individuos, independientemente de sus circunstancias personales, sociales, culturales, étnicas o religiosas, por ejemplo, dinámicas de grupo, juegos de rol. Además, invitar a expertos en inclusión al aula contribuye en gran medida a transformar la visión de las personas con diversidad.

He aquí algunos consejos para adoptar la diversidad cultural y promover una enseñanza culturalmente sensible:

1. Utilizar recursos visuales. En las aulas donde hay una gran diversidad, el lenguaje puede convertirse en una barrera. Los alumnos pueden tener distintos niveles de fluidez, utilizar un vocabulario diferente o tener una comprensión distinta de los términos y conceptos abstractos. Sin embargo, el uso de recursos visuales puede ayudar a superar estas dificultades. De hecho, nuestro cerebro es capaz de procesar las imágenes 60.000 veces más rápido que el texto.
2. Promover la colaboración en el aula. Una de las formas más eficaces de ayudar a los alumnos a sentirse más cómodos en su entorno es establecer vínculos efectivos con sus compañeros de clase. La colaboración entre compañeros es uno de los puntos principales de metodologías como el aprendizaje basado en problemas, mediante el cual grupos de alumnos trabajan juntos en proyectos determinados y tienen la oportunidad de compartir, debatir y analizar las ideas de los demás.



3. Cuidar los detalles. Es esencial que los formadores dediquen tiempo a escuchar, responder y alentar los esfuerzos de sus alumnos. En estos casos, los pequeños detalles pueden marcar una gran diferencia.
4. Fomentar la gamificación. El aprendizaje a través de juegos y experiencias prácticas hace que los alumnos aprendan sin darse cuenta. Esta metodología es ideal para superar las barreras culturales y trabajar con alumnos multiculturales, ya que sumerge a los alumnos en un entorno lúdico y les hace olvidar sus diferencias.

d) Preguntas de autorreflexión basadas en los criterios

1. ¿Soy capaz de aceptar las similitudes y semejanzas entre individuos?
2. ¿Soy capaz de estar preparado para iniciar y desarrollar relaciones con personas de diferente edad, sexo, cultura, etc.?
3. ¿Soy capaz de entender cómo las personas pueden diferir en su pensamiento, creencias y valores?
4. ¿Soy capaz de identificar los valores que son importantes para los miembros de un entorno diverso?
5. ¿Soy capaz de demostrar apertura a nuevas perspectivas y a la diversidad de los demás?
6. ¿Soy capaz de interactuar de forma respetuosa y adecuada con personas de distintos orígenes?
7. ¿Soy capaz de reconocer y reflexionar críticamente sobre mis propios prejuicios (conscientes e inconscientes) en relación con la edad, el género, la discapacidad y el origen cultural?

Ponga a prueba sus conocimientos: **HABILIDADES ESPECÍFICAS DE LOS EDUCADORES**

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN Y VERIFICACIÓN

5 preguntas para comprobar los conocimientos del capítulo (preguntas de comprensión para autocontrolar, evaluar y analizar el progreso de los educadores).

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No estoy de acuerdo	Totalmente en desacuerdo
He comprendido los aspectos teóricos de este capítulo				
Los criterios descritos anteriormente me han permitido comprender en qué consiste cada habilidad				
Las preguntas de autorreflexión me han ayudado a comprender los criterios de cada habilidad				
Considero que sé cómo promover las habilidades descritas en este capítulo				
Toda la información en general me ha parecido útil y relevante				



RESPUESTAS A LAS EVALUACIONES

INTRODUCCIÓN

1. A
2. C
3. C

EDUCACIÓN DE ADULTOS

1. G
2. A
3. F
4. A
5. E

ENSEÑAR A ADULTOS DE GRUPOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

1. D
2. C
3. B
4. D
5. A

EDUCACIÓN INCLUSIVA

1. D
2. B
3. D
4. C
5. B
6. D

MEDIACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS

1. B
2. A
3. D
4. D
5. C
6. A

HERRAMIENTAS Y MÉTODOS DIGITALES ÚTILES PARA LOS EDUCADORES QUE TRABAJAN CON ALUMNOS DE GRUPOS DESFAVORECIDOS

1. C
2. B

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LOS EDUCADORES

Preguntas de reflexión y verificación



BIBLIOGRAFÍA

- Cómo crear un plan de clases para adultos. (2016, 1 de junio). Recuperado de <https://study.com/academy/lesson/how-to-create-a-lesson-plan-for-adults.html>
- InterTrainE - Formación intercultural para educadores. Programa de la UE Erasmus+ KA2. Proyecto nº: 2018-1-UK01-KA204-047987
- Kolb, Alice y Kolb, David. (2011). Teoría del Aprendizaje Experiencial: Un enfoque dinámico y holístico del aprendizaje, la educación y el desarrollo de la gestión. En Armstrong, S. J. & Fukami, C. (Eds.) Handbook of management learning, education and development. 10.4135/9780857021038.n3.
- Kolb, D (1984). El aprendizaje experiencial: La experiencia como fuente de aprendizaje y desarrollo. Prentice- Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.J. https://www.researchgate.net/profile/David_Kolb/publication/235701029_Experiential_Learning_Experience_As_The_Source_Of_Learning_And_Development/links/00b7d52aa908562f9f000000/Experiential-Learning-Experience-As-The-Source-Of-Learning-And-Development.pdf
- Knowles, M. S. (1978). Andragogy: Adult Learning Theory in Perspective. Community College Review, 5(3), 9-20.
- McLeod, S. A. (2017, Oct 24). Kolb - estilos de aprendizaje. Simplemente psicología: <https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html>
- Mezirow, J. (2006), An overview of transformative learning, en Lifelong learning: Concepts and contexts, editado por Suterland, P. y Crowther, J., pp 24-38, Oxon: Routledge
- Miettinen, R. (2000). The concept of experiential learning and John Dewey's theory of reflective thought and action, International Journal of Lifelong Education, 19:1, 54-72, DOI: 10.1080/026013700293458 Para enlazar con este artículo: <https://doi.org/10.1080/026013700293458>
- Patie - El psicodrama como herramienta en la educación: Plan de estudios y materiales de formación 2015 Programa de aprendizaje permanente, Leonardo da Vinci - Transferencia de la innovación. Proyecto nº: 2012-1-GR1-LEO05-14123.
- Peterson, Deb. (2020, 28 de agosto). Cómo hacer planes de lecciones para estudiantes adultos. Extraído de <https://www.thoughtco.com/lesson-plans-for-adult-learners-31633>
- RELiVET - Reducción del abandono prematuro de la EFP. Programa de la UE Erasmus+ KA2 - Asociaciones estratégicas para la EFP. Proyecto nº: 2018-1-RO01-KA202-049334
- REMINT - REfugees and Migrants INclusion Toolkit: Un conjunto de herramientas para la inclusión de los migrantes. Intercambio de buenas prácticas - Asociaciones estratégicas Código del proyecto de EFP 2017-1-IT01-KA202-006177
- Thorne, G. (2006). 10 Strategies to Enhance Learners' Memory. Metarie, LA: Center for Development and Learning. Extraído el 7 de diciembre de 2009 de http://www.cdl.org/resource-library/articles/memory_strategies_May06.php
- Włodkowski, R. (1999). Enhancing Adult Motivation to Learn. A Comprehensive Guide for Teaching All Adults. Publicado por Jossey-Bass. A Wiley Imprint. San Francisco
- Asare, Janice Gassam. "¿Qué hacer cuando tus esfuerzos por la diversidad conducen a un mayor conflicto?" Forbes, 18 de enero de 2020, www.forbes.com/sites/janicegassam/2020/01/17/what-do-you-do-when-your-diversity-efforts-lead-to-greater-conflict.
- Desmond-Harris, Jenée. "¿Qué es exactamente una microagresión?" Vox, 16 feb. 2015, www.vox.com/2015/2/16/8031073/what-are-microaggressions.
- Dixon-Fyle, Sundiatu, et al. "Diversity Wins: How Inclusion Matters". McKinsey & Company, 6 de mayo de 2021, www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters#.
- Edge, Big Think. "Diversidad en el lugar de trabajo: 4 Retos y soluciones comunes". Big Think Edge, 2018, www.bigtinkedge.com/diversity-in-the-workplace-4-common-challenges-and-solutions.
- Ella, Washington. "Cuándo y cómo responder a las microagresiones". Harvard Business Review, 2020, hbr.org/2020/07/when-and-how-to-respond-to-microaggressions.
- inXSWildlife. Los jabalíes se pelean en el Parque Nacional Kruger de Sudáfrica. 2017, National Geographic.
- James, C.H. Kingfishers. 2021, National Geographic.
- Kay, Sydnee. "Reconocer y evitar las microagresiones | Housing & Residential Education". University of UTAH, 2020, housing.utah.edu/blog/avoid_microaggressions.



- Millbern, Kylie. "Habilidades del mediador". The Mediation Group, 18 de julio de 2017, www.themediationgroup.org/news/mediator-skills.
- Lasseter, John, director. Toy Story. Walt Disney Pictures. 1996.
- Lafforgue, Eric. Cabeza de tortuga terrestre en el caparazón sobre suelo rocoso, Somalilandia. 2011, www.ericlafforgue.com.
- Parker, Colin. El tiburón ballena. 2010, National Geographic.
- Reeves, Matt, director. El amanecer del planeta de los simios. Chernin Entertainment; TSG Entertainment. 2014.
- Rose, Vanessa. "Diversity and Conflict Management | Pollack Peacebuilding". Pollack Peacebuilding Systems, 3 mar. 2021, pollackpeacebuilding.com/blog/diversity-and-conflict-management.
- Búsqueda de un terreno común. "RESOLUCIÓN COOPERATIVA DE PROBLEMAS: UNA GUÍA PARA CONVERTIR LOS CONFLICTOS EN ACUERDOS". UNESCO/APC MULTIMEDIA TRAINING KIT, 2003, www.itrainonline.org/itrainonline/mmtk/mmtk_cps_handout.PDF.
- Segal, Ph.D., Jeanne, et al. "Conflict Resolution Skills". [Http://Conflict911.Com/](http://Conflict911.Com/), 2009, conflict911.com/cgi-bin/links/jump.cgi?ID=18998.
- Equipo del SFCG. "Mediación de tierras en la región de los Grandes Lagos | SearchforCommonGround". Search for Common Ground, 7 oct. 2014, www.sfcg.org/land-meditation-great-lakes.
- Habilidades que necesitas. "Resolución de conflictos | SkillsYouNeed". Skills You Need, 21 ene. 2020, www.skillsyouneed.com/ips/conflict-resolution.html.
- Habilidades que necesitas. "Habilidades de mediación". Skills You Need, 2020, www.skillsyouneed.com/ips/mediation-skills.html.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Microagresiones raciales en la vida cotidiana: Implicaciones para la práctica clínica. *American Psychologist*, 62(4), 271-286.
- Asociación del proyecto TIME. Curso de formación de mediadores interculturales para inmigrantes. Erasmus+, 2016.
- Clase universal. "La gestión de los conflictos de la diversidad". UniversalClass.Com, 2019, www.universalclass.com/articles/business/diversity-studies/managing-diversity-conflicts.htm.
- Eredics N. (2021), "8 Tips for Introducing a Learner with Disabilities to an Inclusive Classroom" - Friendship Circle - Special Needs Blog, disponible en: <https://www.friendshipcircle.org/blog/2017/09/28/8-tips-introducing-learner-disabilities-general-education-classroom/>, último acceso el 14 de junio de 2021.
- Unión Europea (2020), "Strategische Partnerschaften in der Erwachsenenbildung" - Zusammenstellung der geförderten Projekte, disponible en https://www.na-bibb.de/fileadmin/user_upload/na-bibb.de/Dokumente/03_Erwachsenenbildung/02_Partnerschaften/04_Bewilligte_Projekte/2020/bp_Kompendum_KA2_EB_2020.pdf, consultado por última vez el 14 de junio de 2021.
- Cambridge international (2021), "Tools to support remote teaching and learning", disponible en <https://www.cambridgeinternational.org/support-and-training-for-schools/teaching-and-learning-during-covid-19/teaching-resources/tools-remote-teaching-and-learning/>, consultado por última vez el 15 de junio de 2021.
- OCDE (2020), "Strengthening online learning when schools are closed: The role of families and trainers in supporting learners during the COVID-19 crisis", disponible en <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/strengthening-online-learning-when-schools-are-closed-the-role-of-families-and-trainers-in-supporting-learners-during-the-covid-19-crisis-c4ecba6c/>, consultado por última vez el 15 de junio de 2021.
- The FAO e-learning Academy (2021), "E-learning methodologies and good practices - A guide for designing and delivering e-learning solutions from the FAO elearning Academy", disponible en <http://www.fao.org/3/i2516e/i2516e.pdf>, consultado por última vez el 15 de junio de 2021.
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (2019), "Refugee Education 2030: A Strategy for Refugee Inclusion", disponible en: <https://www.unhcr.org/5d651da88d7.pdf>, p. 28, consultado por última vez el 15 de junio de 2021.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271-286.
- Clase universal. "La gestión de los conflictos de la diversidad". UniversalClass.Com, 2019, www.universalclass.com/articles/business/diversity-studies/managing-diversity-conflicts.htm.
- Utilización de las tecnologías digitales para fomentar las prácticas de inclusión en la educación, <https://www.nfer.ac.uk/publications/FUTL05/FUTL05.pdf>
- Informe sobre la respuesta emergente a nivel nacional para dar continuidad a Covid-19 <https://edtechhub.org/wp->



content/uploads/2020/05/disadvantaged- learners.pdf

- Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027 (CE), https://ec.europa.eu/education/sites/default/files/document-library-docs/deap-communication-sept2020_en.pdf
- Mejorar el aprendizaje y la enseñanza mediante el uso de la tecnología digital <https://www.gov.scot/binaries/content/documents/govscot/publications/strategy-plan/2016/09/enhancing-learning-teaching-through-use-digital-technology/documents/00505855-pdf/00505855-pdf/govscot%3Adocument/00505855.pdf>
- 30+ Herramientas para estudiantes diversos <https://www.iste.org/explore/Toolbox/30%20tools-for-diverse-learners>
- Mitigación de las Desventajas Educativas (incluyendo cuestiones de educación comunitaria) Grupo de Trabajo <https://www.aontas.com/assets/resources/AONTAS-Research/Digital%20Learning%20and%20Disadvantage%20across%20Tertiary%20Education.pdf>
- Las prácticas innovadoras en el ámbito de la educación de los niños ROMA https://www.coe.int/t/dg4/education/roma/Source/GoodPractice_EN.PDF
- Bodie, G. D., Janusik, L. A. y Valikoski, T. R. (2008). Prioridades de la investigación sobre la escucha: Cuatro iniciativas interrelacionadas. Un libro blanco patrocinado por el Comité de Investigación de la International Listening Association.
- Escucha Activa. (22 de junio de 2021). Ejercicios de escucha activa. <https://retos-directivos.eae.es/ejercicios-para-practicar-la-escucha-activa/>
- Hoppe, M. H. (2006). Active listening: improve your ability to listen and lead (Vol. 113). Centro para el Liderazgo Creativo.
- Segura, F. (2016). Comunicación consciente y escucha activa: pautas para una mejora de las relaciones interpersonales [Trabajo Fin de Grado, Universidad de Jaén], http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/4043/1/Segura_Viedma_Ftima_TFG_Psicologa.pdf
- UNICEF, (2019). Una guía para promover la empatía y la inclusión [Archivo PDF]. https://www.unicef.org/ecuador/media/3886/file/Ecuador_guia_inclusion_empatia.pdf.pdf
- Singer, T., y Lamm, C. (2009). La neurociencia social de la empatía. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1156, 81-96.
- Singer, T., y Steinbeis, N. (2009). Differential roles of fairness- and compassion-based motivations for cooperation, defection, and punishment. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1167, 41-50.
- I.E., "Champagnat" Tacha. (2015). La empatía y la buena convivencia. [Archivo PDF]. https://www.iechampagnat.edu.pe/Grados/SECUNDARIA/SEMANA_15/01PRIMERO/15_S_1_DPCC.pdf
- América Economía. (25 de junio de 2021). 5 formas de promover la diversidad y educación inclusiva en el salón de clases. <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/5-formas-de-promover-la-diversidad-y-educacion-inclusiva-en-el-salon-de-clases>
- Euroinnova. (25 de junio de 2021). La importancia de la inclusión en la escuela. <https://www.euroinnova.edu.es/noticias-educacion/importancia-de-la-inclusion-en-la-escuela>
- UNESCO. Superar la exclusión mediante enfoques inclusivos en la educación. Un reto y una visión. Documento conceptual. ED.2003/WS/63 Documento de la UNESCO 134785, 2003 <http://www.unesco.org/education/inclusive>
- Campus Educación (24 de junio de 2021). La motivación en el alumnado con Necesidades Educativas Específicas. <https://www.campuseducacion.com/blog/revista-digital-docente/la-motivacion-en-el-alumnado-con-necesidades-educativas-especificas/?cn-reloaded=1>
- MEC. (s/F). Cómo motivar al profesorado [Archivo PDF]. http://almez.pntic.mec.es/acerez1/docs/motiv_prof.pdf
- Tierno Jiménez, B. (1997). Del fracaso al éxito escolar. Editorial Plaza & Janés. España.
- Ventura Educación (2017). Estrategias y actividades para estimular la motivación en el alumnado. [Archivo PDF]. <https://vaventura.com/wp-content/uploads/2014/07/T1012017-MotivacionC3%B3n.pdf>
- Revista CEUPE. (22 de junio de 2021). La comunicación verbal y no verbal. <https://www.ceupe.com/blog/la-comunicacion-verbal-y-no-verbal.html>
- Deliyore-Vega, M.R. (2018). Comunicación alternativa, herramienta para la inclusión social de las personas en condición de discapacidad. *Revista Electrónica Educare*, 22(1), 271-286.
- De la Fuente, J., Castañeda, E.A., Smalec I.A. & Blanco (2015). Autoevaluación y desarrollo de habilidades comunicativas en profesores universitarios mediante e-rúbricas y grabaciones. *REDU*, 13(1), 257-276.
- Escuela de Negocios EAE. (28 de junio de 2021). Como desarrollar tus habilidades comunicativas. [---

81 | I D I S I | INTEGRACIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN SOCIAL EN LA FORMACIÓN -](https://retos-</div><div data-bbox=)



directivos.eae.es/como-desarrollar-tus- habilidades-comunicativas/

- Arratia, A. (2008). Ética, solidaridad y "aprendizaje servicio" en la educación superior. *Acta Bioethica*, 14(1), 61-67.
- Significados (24 de junio de 2021). Significado de integridad. <https://www.significados.com/integridad/>
- Turnitin (24 de junio 2021). Cómo garantizar la integridad académica en la educación a distancia. <https://www.turnitin.com/es/blog/como-garantizar- integridad-academica-educacion-distancia>
- Macías, F. & Suárez, H.D. (2015). Un acercamiento de los docentes de la carrera de trabajo social a la educación en valores. *MEDISAN*, 19(8), 63-67.
- Rodríguez, J.I. (2019). Respeto a las diferencias [Trabajo de Suficiencia profesional para optar al Título de Licenciada en Educación Secundaria, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14715/MONTOYA%20RODRIGUEZ%20JOSSELLYN%20IVETT.pdf?sequence=3>
- Técnicas para Docentes. (28 de junio de 2021). Fomentar el Respeto en el aula. <https://tecnicasparadocentes.com/articulos/fomenta-r-el-respeto-en-el-aula/>
- Caja de herramientas comunitarias. (28 de junio de 2021). Sección 7. Formar organizaciones culturalmente competentes. <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de- contenidos/cultura/competencia- cultural/organizaciones- culturalmente- componentes/principal>
- Donde el talento acude para crecer. (28 de junio de 2021). Diversidad en el aula: Consejos para acoger las diferencias culturales. <https://www.goconqr.com/es/blog/diversidad-en-el- aula/>
- Aprenda en el futuro. (28 de junio de 2021). Actitud de apertura. <https://www.futurelearn.com/info/courses/diversity- inclusion-awareness/0/steps/39914>
- Luring, J. y Selmer, J. (2012). Apertura a la diversidad, confianza y conflicto en organizaciones multiculturales. *Journal of Management & Organization*, 18(6), 795- 806.