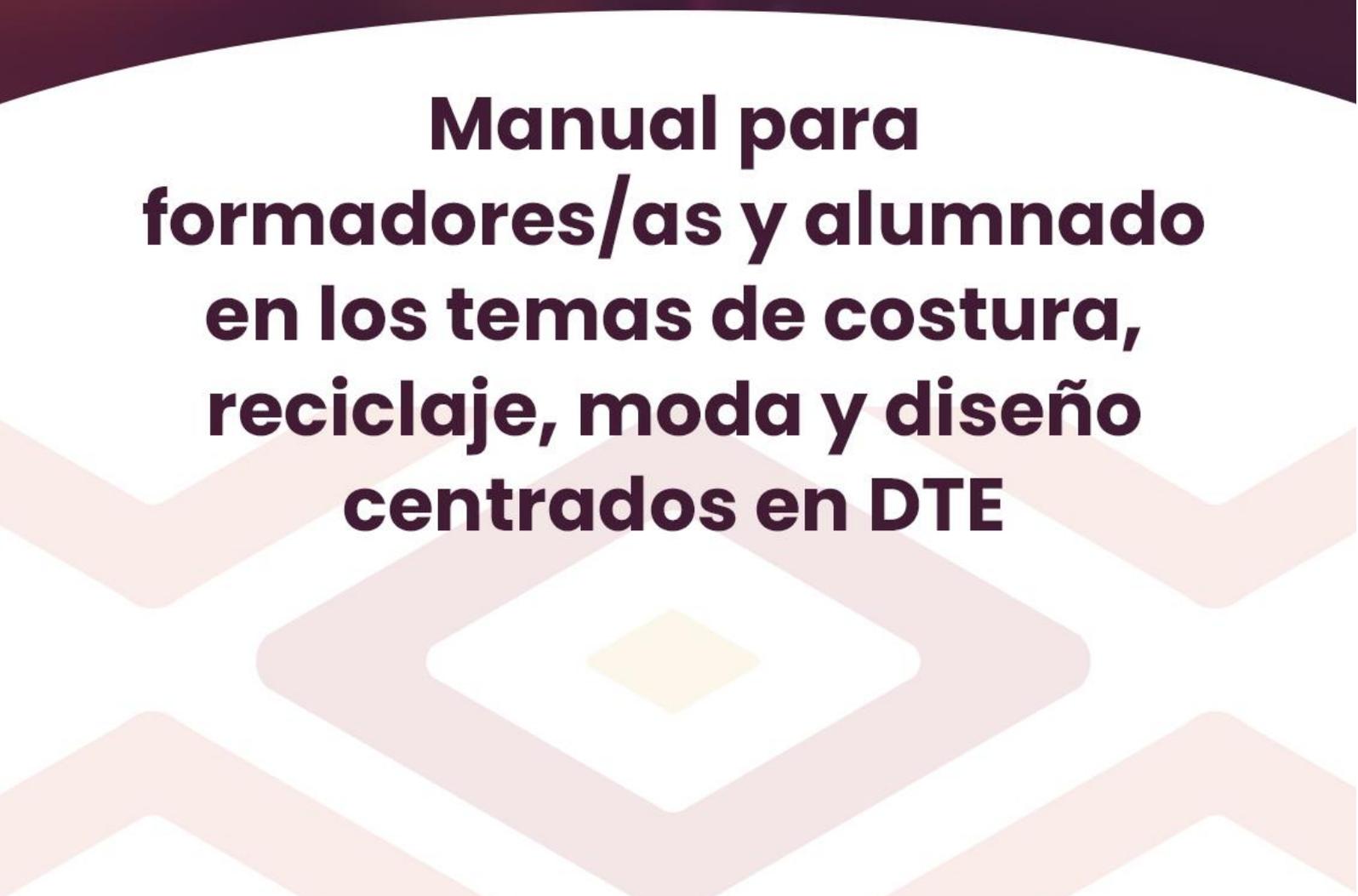




**4 FASHION
INCLUSION**

**Manual para
formadores/as y alumnado
en los temas de costura,
reciclaje, moda y diseño
centrados en DTE**






FASHION
4
INCLUSION

Fashion for Inclusion. Training and labor inclusion through an ethical, intercultural and social fashion

Número de contrato 2020-1-ES01-KA202-082950

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea, pero no refleja las opiniones de la Comisión Europea. La Comisión no se responsabiliza del uso que pueda hacerse de la información aquí contenida.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



iasis



Índice

Introducción	3
El Proyecto Fashion 4 Inclusion	3
¿Quiénes somos?	5
El Manual	9
Objetivos	9
Estructura	10
Capítulo 1	12
CÓMO DISEÑAR UN ITINERARIO DE FORMACIÓN	12
Capítulo 2	13
RECURSOS Y CAJA DE HERRAMIENTAS	13
Capítulo 3	31
MEJORES PRÁCTICAS DE LOS ITINERARIOS DE FORMACIÓN	31
Mandala Personalizado	31
Tú sí Eco-Puedes	33
El Emprendimiento Social desde una perspectiva intercultural	36
Aprendizaje colaborativo en un contexto intercultural	39
Aprender haciendo juntos y juntas: del cuerpo, la creatividad y el diseño a la inclusión social	41
Capítulo 4	43
INDICACIONES Y RECOMENDACIONES	43
Anexo	54
GLOSARIO	



Introducción

El proyecto Fashion 4 Inclusion

El objetivo del proyecto **Fashion for Inclusion (Fashion 4 Inclusion)** es promover la inclusión sociolaboral de las personas inmigrantes y refugiadas en situación de riesgo a través de un Programa de Formación Profesional innovador y probado, basado en el trabajo y vinculado al sector de la moda sostenible. En concreto, la intención del proyecto es mejorar el acceso de las personas migrantes y refugiadas poco cualificadas a una formación de alta calidad basada en resultados a través de itinerarios de aprendizaje flexible. Dichos itinerarios incluyen en los planes de estudio competencias claves como idiomas y el espíritu emprendedor dentro de un marco intercultural de género.

En este sentido, la inclusión social es el motor de nuestro proyecto. A través de la innovación y la Formación Profesional, queremos promover la igualdad, la inclusión sociolaboral, la diversidad, el diálogo intercultural y la no discriminación de colectivos en situación de vulnerabilidad. Además, el proyecto también promueve el crecimiento profesional de los/as formadores/as, profesores/as y mentores/as de FP en ONGs, centros de FP, entidades educativas y empresas sociales con el fin de desarrollar perfiles innovadores que alcancen el objetivo mencionado y promuevan la inclusión laboral en los ámbitos de la costura, el reciclaje de ropa, la moda y el diseño.





Por lo tanto, el proyecto Fashion 4 Inclusion aumentará las oportunidades de inclusión laboral de las personas migrantes y refugiadas, al mismo tiempo que mejorará el desarrollo de los profesionales de FP en los ámbitos de la costura, el reciclaje de ropa, la moda y el diseño. Los Productos Intelectuales (IO) del proyecto son los siguientes:

IO1. Marco de competencias para profesionales de FP en los ámbitos de la costura, el reciclaje de ropa, la moda y el diseño, dirigido a personas inmigrantes y refugiadas en situación de riesgo.

IO2. Programa de Formación Intercultural para profesionales de FP en los ámbitos de la costura, el reciclaje de ropa, la moda y el diseño.

IO3. MOOC para profesionales de FP en temas de costura, reciclaje de ropa, moda y diseño centrado en DTE.

IO4. Manual para personas formadoras de los ámbitos de la costura, el reciclaje de ropa, la moda y el diseño centrado en DTE.



¿Quiénes somos?



ABD (España): Coordinadora del proyecto, es una organización sin ánimo de lucro, designada como servicio público por el gobierno, que comenzó a funcionar en los años 80. ABD imparte más de 100 programas que pretenden mejorar situaciones de vulnerabilidad o exclusión social: drogadicción y enfermedades asociadas, migración, violencia familiar, maternidad temprana, discapacidad, salud mental, falta de bienes básicos como vivienda y empleo... Más de 10.000 personas participan cada año en estos programas. ABD contribuye al proyecto con su solvencia técnica, así como con sus amplios conocimientos en formación, campañas de sensibilización y el proyecto MAMALYONA, entre otros.



Solidaridad Sin Fronteras (España): SSF es una organización no gubernamental compuesta por profesionales interdisciplinarios. Nuestra misión es contribuir al desarrollo, integración y bienestar de los grupos más vulnerables, promoviendo los valores de tolerancia, justicia y responsabilidad social en cooperación con otras organizaciones e instituciones públicas. SSF promueve una amplia gama de proyectos, actividades formativas, cursos, seminarios, estudios e investigaciones, así como actividades públicas sobre temas sociales, políticos y culturales, defendiendo el derecho a la educación.





Mondo Donna (Italia): Mondo Donna Società Cooperativa Sociale Onlus (Bologna, IT) cree que todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual, raza, etnia, nacionalidad, lengua o religión, merecen un trato digno y la igualdad de derechos. Hoy en día todavía hay muchas mujeres, madres e hijos migrantes que no desempeñan un papel activo en la sociedad y no pueden sentirse realizados/as. Demasiadas personas huyen desesperadas de unas malas condiciones de vida y de situaciones de pobreza y guerra.



Mindshift Talent Advisory (Portugal): Mindshift es una startup, una consultoría de RRHH, establecida en 2017 en Lisboa y enfocada en las soluciones digitales. Mindshift opera tanto en el mercado nacional como en el internacional en las siguientes áreas de negocio: itinerarios de #formaciónprofesional; programas personalizados de #preparación, formación y tutorías; centros de evaluación de #competencias; gestión de la #carreraprofesional y desarrollo personal; #atracción, selección e incorporación de jóvenes talentos; programas de #prácticas; #preparación para la transformación digital; #campañas en redes sociales. Mindshift está comprometida con los principios de Responsabilidad Social y con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, reuniendo a un equipo cualificado con distintos perfiles y experiencias profesionales.





iasis

IASIS (Grecia): IASIS es una organización no gubernamental sin ánimo de lucro que opera en el ámbito de la inclusión social, la salud mental y la desinstitucionalización. Su principal objetivo es proporcionar apoyo y educación psicosocial a las personas que están en riesgo de exclusión y a los estudiantes adultos del ámbito humanitario.



CIEP (Bélgica): El CIEP es el servicio de formación del Movimiento Obrero Cristiano (Christian Worker Movement, MOC) y de sus organizaciones constitutivas, como la ANMC (más de 4 millones de miembros) y la CSC (más de un millón de afiliados). El CIEP proporciona herramientas y actividades de FP principalmente a los profesionales y a los colectivos vulnerables. El CIEP tiene una amplia experiencia en actividades de FP, así como experiencia en el ámbito tras acompañar a muchos centros de FP. El CIEP aportará al proyecto su conocimiento sobre acciones de formación profesional aplicadas a colectivos vulnerables, así como su conocimiento y capacidad para llegar a muchos ciudadanos a través de la plataforma MOC durante la fase de difusión y realización del proyecto.





BAU (España): BAU nació en el año 1989. En 2009, en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES, EHEA en inglés), BAU se adscribió a la Universidad de Vic – Universidad Central de Cataluña, convirtiéndose en un centro pionero en la impartición de estudios universitarios de Grado y FP en Diseño de Moda. El objetivo de BAU es formar diseñadores contemporáneos y creativos que sean capaces de entender los cambios sociales, culturales y económicos. BAU contribuye al proyecto con su experiencia en FP en el ámbito de la moda contemporánea, así como con sus profesionales, diseñadores e instalaciones. Además, BAU se asegurará de que los resultados del proyecto ofrezcan a las instituciones europeas de educación formal del ámbito de la moda un material transferible y de alta calidad.



El manual

Objetivos

Este manual es un material de apoyo a la formación de alta calidad dirigido a profesionales de FP y voluntarios que trabajan con DTE y colectivos en riesgo de exclusión social, especialmente personas inmigrantes y refugiadas, en los ámbitos de la moda, el diseño, la costura, el emprendimiento y el reciclaje de ropa, así como en las competencias transversales.

Este material de apoyo proporciona diferentes itinerarios de formación para que las personas formadoras lo utilicen. El objetivo es suplir la carencia de recursos de aprendizaje completos y gratuitos que ofrezcan una visión convincente de los métodos de FP innovadores que se pueden encontrar en el Producto Intelectual 2 (Programa de Formación Intercultural para Profesionales de FP en los ámbitos de la costura, reciclaje de ropa, moda y diseño), presentados de forma práctica y adaptada al contexto de aprendizaje-enseñanza.

Los itinerarios de formación descritos en la guía se crean y planifican utilizando el conjunto de recursos elaborado en el segundo capítulo de esta publicación y de las sesiones del producto intelectual 2. Dado que cada itinerario de formación se compone de numerosas sesiones, puede incluir una gran variedad de temas y competencias transversales.

El manual responde a la necesidad de mejorar las oportunidades para el desarrollo profesional de los profesores de FP, formadores/as y mentores/as. Gracias a él, estos/as profesionales podrán utilizar los itinerarios de formación que necesiten o crear sus propios itinerarios de formación.



Estructura

El Manual se estructura en cuatro (4) capítulos, cada uno con un color diferente:



Capítulo 1. CÓMO DISEÑAR UN ITINERARIO DE FORMACIÓN

En este capítulo se explica la definición de un itinerario de formación, así como las instrucciones para crear uno.



Capítulo 2. RECURSOS

Este capítulo contiene una lista de todos los recursos que ha proporcionado cada entidad socia. Se trata de materiales prácticos que se utilizan para garantizar que las sesiones de formación se lleven a cabo correctamente.



Capítulo 3. MEJORES PRÁCTICAS PARA ITINERARIOS DE FORMACIÓN

En este capítulo se incluyen ejemplos de itinerarios de formación diseñados por los socios del proyecto. Los itinerarios de formación se crearon utilizando los recursos definidos en el segundo capítulo y las sesiones presentadas en el segundo producto intelectual (Programa de Formación Intercultural para





profesionales de FP en el ámbito de la costura, el reciclaje de ropa, la moda y el diseño). Dado que cada itinerario de formación se compone de numerosas sesiones, puede incluir una gran variedad de temas y competencias transversales.



Capítulo 4. LECCIONES APRENDIDAS

Este capítulo contiene una adaptación de algunos itinerarios de formación con metodologías y consejos para ponerlos en práctica basados en la experiencia de su aplicación comprobada durante los Talleres Locales y la LTTA.



Capítulo 1

CÓMO DISEÑAR UN ITINERARIO DE FORMACIÓN

Un itinerario de formación se describe como la ruta elegida por un alumno a través de una serie de sesiones formativas, con el fin de aumentar el rendimiento y la eficiencia y de mejorar las habilidades que le permiten adquirir conocimientos de forma progresiva.

Para diseñar tu propio itinerario de formación, primero tienes que pensar en tus grupos objetivo, sus necesidades y sus objetivos de enseñanza/aprendizaje.

Después de ese análisis, puedes empezar a elegir las sesiones formativas del segundo producto intelectual de este proyecto, denominado "Programa de Formación Intercultural para profesionales de FP en el ámbito de la costura, el reciclaje de ropa, la moda y el diseño".

Con las sesiones formativas elegidas, crearás la estructura de tu propio itinerario de formación. Al elegir y poner en práctica las sesiones formativas, podrás adaptarlas mejor a las necesidades y objetivos que quieras alcanzar.

Además, al componer tu itinerario de formación ideal, puedes elegir los recursos, materiales y herramientas de apoyo que utilizarás para poner en práctica de forma adecuada tu itinerario de formación.

Lo más recomendable es que el itinerario de formación tenga una duración máxima de 8 horas y pueda realizarse en varios días.

En el siguiente capítulo te proporcionaremos una serie de recursos desarrollados por los socios. A continuación, conocerás los itinerarios de formación creados por los socios que puedes tomar de referencia o inspiración para crear tu itinerario.



Capítulo 2

RECURSOS Y CAJA DE HERRAMIENTAS

El Mandala de la Vida (Herramienta)

Descripción y explicación sobre cómo usarla

Prólogo

En la tradición oriental, el mandala es una representación simbólica del cosmos. En la Antigüedad se hacía en el suelo con polvos de varios colores. Aunque se suele pintar en telas y paredes, ha mantenido una fuerte relación con el polvo y la arena. Esta peculiaridad está ligada al significado profundo del mandala: la representación suprema de la impermanencia del mundo material y la circularidad de la vida. Una vez dibujado en el suelo, el mandala queda expuesto a la destrucción por los agentes atmosféricos como el viento y la lluvia. La destrucción indica la eterna posibilidad de un nuevo comienzo, porque el nuevo mandala puede tener características similares, pero nunca será igual, lo que le lleva a la innovación y al crecimiento.

El mandala se ha convertido hoy en día en una importante herramienta de *coaching*.

Descripción

El "Mandala de la vida" es un círculo dividido en varios segmentos, cada uno de los cuales representa un aspecto específico de la existencia. El número de segmentos depende de la voluntad de considerar más o menos aspectos de la vida. Normalmente el *coach* selecciona los segmentos teniendo en cuenta el enfoque específico que quiera dar a la sesión. Los segmentos más recurrentes son "Familia", "Trabajo", "Emociones" y "Salud". A esos se pueden añadir muchos otros, como "Amistad", "Amor",



“Hobby/Ocio/Vida social”, “Estudio”, “Finanzas” ... Los segmentos deberían adaptarse en función de las necesidades de las personas con las que trabaja el *coach*.

Objetivo

El mandala le permite a la persona autoevaluar el momento preciso que está viviendo, considerando áreas estratégicas relevantes.

La persona elige un color para cada segmento, y lo colorea en función del nivel de satisfacción, empezando por el centro del círculo.

Después de definir el nivel de satisfacción actual de cada área, se verá inmediatamente qué partes tienen el nivel de satisfacción más bajo y si hay desequilibrios.

Rellenar el mandala significa definir el aquí y el ahora y planificar con precisión en qué sector de la vida la persona tiene que estar más activa para alcanzar sus objetivos.

Esta herramienta es especialmente útil para las personas que no hablan bien el idioma, ya que es muy fácil de entender.

Consejos

Se recomienda repetir regularmente este ejercicio. Así la persona podrá ver sus cambios y progresos y aprenderá más sobre sí misma y sobre cómo alcanzar una vida plena. Los colores también tienen su significado. La siguiente lista muestra los colores y su significado simbólico.

- **ROJO** para la fuerza, la energía y la pasión
- **ROSA** para la feminidad, el amor y la dulzura
- **NARANJA** para la creatividad, la transformación, la autoconciencia y la intuición
- **AMARILLO** para el aprendizaje, la sabiduría, la risa y la felicidad
- **VERDE** para la salud física, la capacidad psíquica, el amor por la naturaleza y el cuidado
- **AZUL** para la curación emocional, la paz interior y la meditación
- **VIOLETA** para todo lo espiritual
- **BLANCO** para la pureza, la verdad y la conciencia





	<ul style="list-style-type: none">• NEGRO para el misterio, el pensamiento profundo y la individualidad
Enlace o archivo adjunto	https://slidemodel.com/templates/wheel-of-life-powerpoint-template/

8 pasos para realizar un análisis de las necesidades de formación (Metodología)

Descripción y explicación sobre cómo usarla	<p>Cuando una organización quiere poner en práctica programas de formación y aprendizaje, debe saber con qué fin lo hace, por lo que es muy importante realizar un análisis de las necesidades de formación.</p> <p>Este análisis de las necesidades de formación permite a las organizaciones descubrir qué puntos débiles quieren mejorar y así aplicar la metodología más adecuada para ello.</p> <p>Paso 1. Determinar los resultados deseados</p> <p>El primer paso es determinar los resultados deseados de la aplicación de un programa formativo. Estos programas suelen estar vinculados a un objetivo organizativo concreto que puede afectar a una unidad específica, a un departamento o incluso a toda la organización.</p> <p>Todo está relacionado con los objetivos y los resultados deseados.</p> <p>Paso 2. Vincular los resultados deseados a las competencias de los/as participantes</p> <p>Existen diferentes formas de trabajar y organizarse para lograr los resultados deseados en función de diversos factores.</p> <p>Conocer bien a las personas participantes es fundamental para poder asignarles tareas y responsabilidades de la</p>
--	--





manera más eficiente para conseguir los resultados deseados. La recopilación de información sobre ellos y sus competencias puede hacerse mediante entrevistas, sesiones de grupo, encuestas, etc.

Conocer bien a las personas participantes, junto con la motivación adecuada, ayuda mucho a conseguir los resultados deseados en un análisis de necesidades de formación.

Paso 3. Identificar las competencias que se pueden trabajar

Este punto está estrechamente relacionado con el anterior, ya que, al conocer a las personas participantes y sus competencias, se verá si hay competencias que no se pueden mejorar o que cuestan demasiado en términos de tiempo y recursos.

Una vez establecidas las competencias clave del punto anterior, la organización debe saber qué competencias clave tienen las personas participantes, qué habilidades pueden mejorarse fácilmente a través de los programas y qué competencias no están cubiertas y necesitan apoyo externo.

Paso 4. Evaluar las competencias

Una vez que se sabe qué competencias se necesitan para lograr los resultados deseados, la organización necesita saber qué participantes tienen estas competencias. Para ello se utilizan evaluaciones o pruebas, para poder después analizar los resultados.

Sin embargo, no todas las competencias pueden observarse y medirse en estos estudios. Hay competencias y elementos característicos, como la personalidad, que se conocen a través de pruebas específicas y profesionales. Los especialistas pueden establecer escenarios en los que un/a participante tenga que asumir diferentes papeles dentro de la organización y observar cómo actúa en función de su personalidad y sus competencias.





Paso 5. Priorizar las necesidades de formación

Teniendo claro el número de participantes a los/as que hay que formar y las competencias necesarias, la organización debe priorizar en función del grado de importancia y las necesidades.

De esa forma, se podrán poner en marcha los programas de formación y aprendizaje pertinentes, optimizando de la manera más eficiente el tiempo y los recursos necesarios.

Paso 6. Determinar el programa de formación

La organización debe estimar cuál es el mejor programa de formación para sus participantes tras un análisis de las necesidades de formación. Existen diferentes formas y metodologías para ello: en el puesto de trabajo, *coaching*, clases, online, libros, seminarios, etc.

Lo más importante es encontrar una metodología bien estructurada, ya que es importante comunicar y enseñar las habilidades necesarias a los/as participantes de la forma más eficaz posible.

Paso 7. Realizar un Análisis de Costes y Beneficios (ACB, en inglés CBA, *Cost-Benefit Analysis*)

En este paso se estudian los costes de las metodologías de formación y aprendizaje elegidas y todos los factores relacionados:

- ✓ Tiempo necesario de formación y aprendizaje.
- ✓ Desarrollo del contenido.
- ✓ Cómo se imparte el contenido.
- ✓ Productividad perdida por el tiempo de asistencia al programa.
- ✓ Costes según la metodología escogida.

Paso 8. Planear la evaluación del programa de formación

El último paso es evaluar si la formación y la metodología escogidas han funcionado y si el balance ha sido positivo. Es importante que el resultado sea satisfactorio en lo que respecta a la obtención de las competencias deseadas, que se haya contribuido a los objetivos y resultados





	<p>deseados y que los/as participantes se hayan sentido cómodos.</p> <p>Es importante que el programa sea una experiencia positiva para las personas participantes. De lo contrario, el programa en sí puede ser de buena calidad y ayudar a conseguir las competencias deseadas, pero la falta de motivación de los alumnos será contraproducente.</p>
Enlace o archivo adjunto	<p>Adaptación de https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2017/01/realizar-analisis-de-necesidades-de-capacitacion/</p> <p>Recuperado el 14 de julio de 2021.</p>

El bolso de conocimientos y artesanías (Herramienta)

Descripción y explicación sobre cómo usarla	<p>Introducción</p> <p>Nuestro imaginario creativo es la capacidad que tenemos de combinar elementos e imaginar una realidad diferente. Son todos los referentes y cosas que nos pertenecen consciente e inconscientemente. El bolso de conocimiento es una herramienta para conectar con nuestra sensibilidad creativa, a través de procesos de diseño e incorporando la teoría del color. El objetivo es hacer tangible el imaginario creativo individual. La bolsa se convierte en un soporte para materializar nuestro imaginario.</p> <p>¿Por qué lo hacemos a través de un bolso?</p> <p>El bolso suele llevar objetos de uso frecuente; aplicamos esta metáfora para entender para entender cómo</p>
--	---



funciona la imaginación individual que llevamos con nosotros.

Paso 1. Nuestro imaginario

Haremos una pequeña explicación y nombraremos referencias con imaginarios claramente creativos para identificar y entender lo que es.

Paso 2. Pregunta a través del color

En esta sección utilizaremos el cuestionamiento como práctica para generar nuevos conocimientos. Lo haremos a través del color, un concepto abstracto, accesible y abierto que nos permitirá abrir nuestra mirada y generar nuevas relaciones con nuestro conocimiento. Esta práctica nos permite ampliar nuestra perspectiva y nuestra forma de ver las cosas.

¿Cómo describirías el color a una persona que no puede ver?

¿Cómo olerían los colores?

¿Cómo sonarían los colores?

¿A dónde me transportan los colores?

¿Cómo me identifico con el color?

¿¿Cómo puede asociar mis orígenes con el color?

Paso 3. El color como idioma.

¿Podemos contar nuestra historia en un papel usando colores (y no palabras) cómo idioma? El color es una poderosa herramienta para activar la sensibilidad y trabajar desde lo más abstracto, por lo que resulta útil a la hora de abstraer todos esos elementos figurativos de nuestra imaginación para convertirlos en fuerzas cromáticas.

Paso 4. Bolsos de historias.

La artesanía y la fabricación manual es una práctica que permite precipitar todo este imaginario abstracto en un producto u objeto tangible. En este apartado y tras los



pasos anteriores, se trata de realizar una bolsa utilizando el color y la tela como lenguaje de expresión que nos permita generar una historia sobre nosotros mismos.

Para hacer la bolsa puedes utilizar una plantilla similar a la de la foto. Ésta es de madera y tiene un patrón con agujeros que permite pintar pero también tejer. Si no tienes herramientas como un corte láser, puedes usar cartón o cualquier otro material.

Paso 5. Compartir.



Cada una de las participantes hará una breve presentación de su bolso de conocimientos para compartir su historia e imaginación con el resto de participantes.

Desvelando pensamientos comunes a través de Círculo Dorado (Metodología)

Descripción y explicación sobre cómo usarla

Introducción

La dinámica del Círculo Dorado nos ayudará a hacer una valoración colectiva del taller o actividad que estamos realizando. Todos buscamos valorar las cosas que han funcionado, las que podríamos reforzar y las que no compartimos. El objetivo final no es recoger opiniones, sino dibujar conjuntamente un horizonte de objetivos. Abre espacios de debate, identifica y define qué hacemos, cómo lo hacemos y sobre todo por qué lo hacemos; encuentra cuál es el motor que nos mueve, cuál es nuestra propuesta de valor diferencial y comparte la toma de decisiones para definir una línea común para todo el grupo.

Instrucciones

Paso 1: Nube de etiquetas

Empezaremos haciendo una lista de palabras que nos definen como grupo, reflexionando en cómo nos sentimos y en los aprendizajes que han surgido de prácticas pasadas. Lo haremos de manera individual en un folio para tener espacio de reflexión personal. Después, diremos las palabras en alto y las escribiremos de una en una en post-its creando una nube de etiquetas.

Palabras que hablen
de vuestro proyecto
(NUBE DE HASHTAGS)





Paso 2: Emparejando términos

Empezarán a aparecer temas comunes entre los miembros. Primero distribuiremos estas palabras al azar sobre una mesa. El siguiente paso es clasificar los post-its y agruparlos en columnas según los temas o la afinidad.



Paso 3: Identificar el QUÉ, CÓMO y POR QUÉ

Una vez definidos los grupos de post-its por afinidad, colocaremos en la parte superior de cada columna el término más importante que consideremos que representa al resto (generando una escala de valores). Añadiremos tres post-its (de un color diferente a los anteriores) con las siguientes palabras: QUÉ - CÓMO - POR QUÉ y los colocaremos en la parte superior de la columna que identifiquemos como la que más representa ese término.





Columna del QUÉ: Normalmente define el grupo y lo que hacemos. Es la más sencilla de identificar y corresponde con la primera capa del círculo.

Columna del CÓMO: Debe contener una serie de términos que hablen de los sistemas, procesos, actitudes, metodologías y estrategias que se implementan para hacer realidad el qué.

Columna del POR QUÉ: Es la más importante, el corazón del proyecto. Lo que tiene que "pasar" por nosotros. Es la razón o el motivo que guiará y justificará el QUÉ y el CÓMO. Son los valores, principios o propósitos que guían la forma de pensar del proyecto. Es importante empezar respondiendo a las siguientes preguntas ¿Por qué existe este proyecto? ¿Y por qué debería importarle a alguien? ¿Qué lo hace especial? ¿Por qué tienen que elegirlo? ¿Lo estamos haciendo bien? ¿Somos coherentes con nuestros valores? ¿Cómo podríamos mejorar?

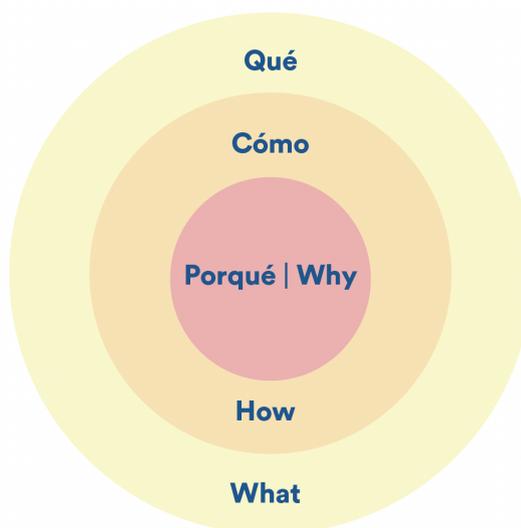
Paso 4: Creando una historia común

Una vez identificadas las columnas, uniremos los términos de cada una de ellas para crear un relato conjunto que encadene estas palabras de forma





armoniosa y significativa. Y después de tantas decisiones en grupo, y de crear este sistema de forma colectiva, terminaremos de definir juntos ese pequeño texto inspirador que nos dará pistas para crear nuestro imaginario y nos servirá de retroalimentación de autoevaluación y fuente de inspiración para futuros textos, manifiestos, lemas o eslóganes...



7 pasos para desarrollar de verdad la competencia de "cooperación" en un ambiente intercultural (Metodología)

Descripción y explicación sobre cómo usarla

El aprendizaje cooperativo es un enfoque interactivo que enfatiza el trabajo en equipo. La gente con habilidades y contextos culturales diversos trabajan conjuntamente para alcanzar un objetivo común.

Es como un equipo de fútbol: no es suficiente que los/as jugadores/as sean buenos/as con el balón; necesitan



saber jugar de manera conjunta con sus diferencias para ganar.

Estos pasos permiten a las organizaciones establecer juegos educativos y sistemas integrando las competencias de "cooperación" en un ambiente intercultural.

Paso 1. Bienvenida, romper el hielo

El objetivo de este paso es tranquilizar a la gente y facilitar los primeros contactos. El aspecto lúdico ayuda a reducir el estrés.

Paso 2. Conocer mejor al resto, promover la cohesión

Conocerse mejor permite a todos comprometerse con confianza en la exploración de nuevas ideas y la consecución de objetivos. Hay tres elementos que influyen en la cohesión del grupo: el compromiso de cada miembro para alcanzar el objetivo común, la connivencia entre los miembros y el orgullo colectivo. La reflexión mantiene la cohesión haciendo que el grupo sea consciente de estas interacciones.

Paso 3. Ser reconocido, desarrollar una visión positiva de uno mismo y de los demás

Se trata de que cada uno reconozca sus cualidades y limitaciones, pero también las de los demás miembros del grupo

Paso 4. Ocupar su lugar en un grupo y reconocer el de los demás

El objetivo aquí es conocer cómo trabaja el grupo y ver el lugar que ocupa cada persona dentro del mismo, pero a la vez reconocer el lugar de otros bajo un espíritu de respeto mutuo.

Paso 5. Comunicarse: escuchar y expresarse

Trabajar la comunicación verbal y no verbal. La comunicación no verbal es un aspecto muy importante a tener en cuenta en situaciones de aprendizaje con una audiencia con contextos culturales y lingüísticos diferentes.





	<p>Paso 6. Desarrollar la confianza en los demás y en el grupo</p> <p>Este paso debería permitirnos sentirnos seguros/as e incrementar la confianza en las personas. Así nos podremos sentir aceptados/as con nuestros límites, confiar en el resto y desarrollar comportamientos positivos hacia los demás.</p> <p>Paso 7. Cooperar</p> <p>Los juegos y las actividades requieren la participación de todos/as para tener éxito juntos/as. Nadie queda excluido o eliminado, lo que aumenta el disfrute del juego. Al desarrollar su creatividad, este paso ofrece a las personas participantes la oportunidad de poner de relieve sus habilidades, exteriorizar sus emociones, liberar su energía, enriquecer la vida del grupo, mejorar los proyectos desarrollados conjuntamente y buscar alternativas originales a situaciones problemáticas y conflictivas.</p>
<p>Enlace o archive adjunto</p>	<p>What Is Cooperative Learning? 5 Strategies for your Classroom (teacheracademy.eu) *</p> <p><i>*(¿qué es el aprendizaje cooperativo? 5 estrategias para tu clase)</i></p>



Reciclaje avanzado (Herramienta)

Descripción y explicación sobre cómo usarla

El reciclaje no tiene límites, y la presente herramienta busca demostrarlo. Como persona formadora podrás asistir a las personas beneficiarias a “desbloquear” sus talentos ocultos y hacer que participen de la forma más creativa, sensibilizarlas sobre el impacto ambiental del reciclaje y ayudarlas a desarrollar una serie de habilidades implícitas, incluyendo la creatividad, la atención, la perseverancia, la determinación, manejo fino, precisión, destreza mano-ojo y otras habilidades duras y cognitivas.

A continuación, encontrarás las instrucciones para crear 2 objetos utilizando subproductos que pueden ser un gran ejemplo de que el reciclaje puede ir a más y que cuanto más esfuerzo se ponga, mayor será la recompensa. Puedes imprimir las instrucciones y dárselas para que trabajen en grupo o individualmente. Tras la realización de cada tarea, dales un tiempo a las personas beneficiarias y anímalas a expresar sus emociones.

Nombre del objeto 1: Plato Estante

Dificultad: Media

Materiales necesarios: 8 perchas de madera, 4 palos cilíndricos (deben medir 40 centímetros cada uno), clavos y un martillo.

Duración: 1 hora

Pasos:

1. Desenrosca el gancho metálico de cada percha para retirarlo.
2. Coloca 5 ganchos a 10 cm de distancia en línea recta.



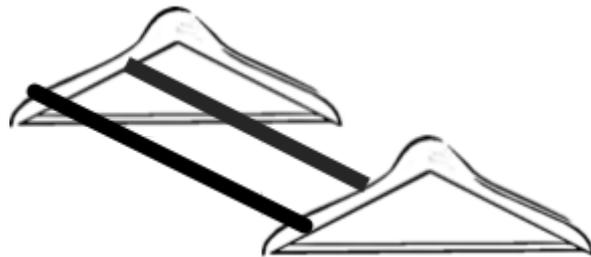
3. Utiliza uno de los palos de madera para conectarlos. Aprovecha las ranuras de las perchas y coloca el palo en ellas. Utilice un clavo para fijar el palo a cada percha.

4. Repetir en el lado opuesto de las perchas.

5. Coloca otro palo entre las perchas por su parte interior para ofrecer una estabilidad extra a tu escurreplatos. Se utilizan clavos para asegurarlo.

6. Repetir en el lado opuesto.

7. Ahora puedes añadir el resto de las perchas. Dale la vuelta y coloca una detrás de la primera percha, la otra detrás de la última y la tercera en el centro (junto a la tercera). También se pueden utilizar clavos para asegurarlas. Conseguirás una estabilidad adicional utilizando estos colgadores, y además le permitirán colocar tazas o vasos.



Nombre del objeto 2: Funda para tablet

Dificultad: Alta

Materiales necesarios: Cámaras de aire de bicicleta, un cúter, velcro, hilo y una máquina de coser.

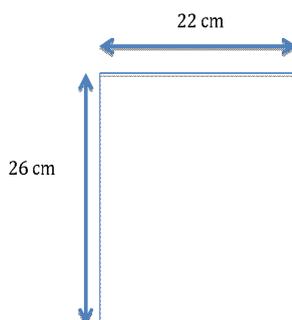
Duración: 6 hours.

Pasos:

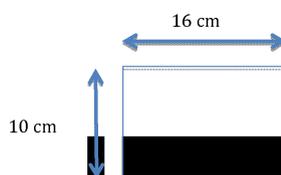
1. Corta las cámaras de aire; tendrás que unir más de una porque sus medidas son normalmente de unos 19 cm x 14 cm, mientras que la caja que estás haciendo es de 26 cm x 22 cm.

2. Limpia las cámaras de aire con un paño húmedo.

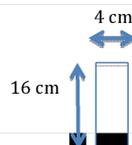
3. Cose los tubos hasta que tengas dos secciones con las siguientes medidas:



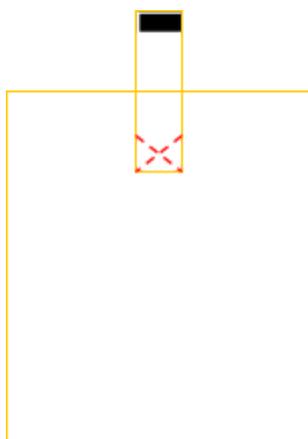
4. Añade un bolsillo delantero si lo deseas. Las medidas son las siguientes:



5. Haz una cuarta pieza que sirva de cierre:



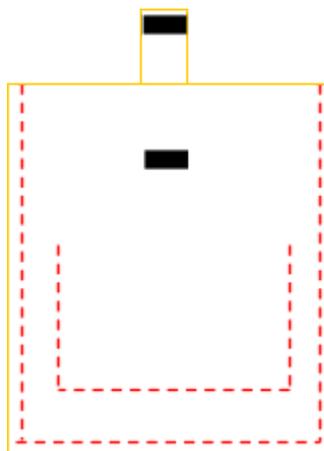
6. Cose primero un trozo de velcro en la pieza final. A continuación, cose la pieza pequeña al centro de una de las partes superiores de las piezas más grandes:





7. Cose el otro trozo de velcro en la pieza grande que aún no has utilizado. Debes coserlo en la parte central, a 8 centímetros del borde superior.

8. Cose la pieza que será el bolsillo a la grande con el velcro (la que acabas de hacer). Por último, cose las dos piezas grandes y ¡tu funda estará lista!



**Enlace o archivo
adjunto**

<http://chicandcraft.intras.es/>



Capítulo 3

MEJORES PRÁCTICAS DE LOS ITINERARIOS FORMATIVOS

Mandala personalizado

Áreas cubiertas

Moda y diseño

Costura

Competencia transversal:

- Enfoque de sensibilidad intercultural
- Habilidades de comunicación intercultural
- Conocimientos sobre cómo incorporar la perspectiva de género en los contenidos de la formación y en los procesos de aprendizaje.

Resultados de aprendizaje

- Actualizar a las personas formadoras que trabajan con personas con contextos culturales diferentes, incrementando su empatía y mejorando la comunicación intercultural.
- Ofrecer herramientas para crear un ambiente de grupo positivo para trabajar la diversidad.
- Permitir a las personas formadoras llegar a ser lo más autónomas posibles al usar la maquinaria, en el procesamiento, en la seguridad laboral, para que las etapas de producción sean fluidas.
- Hacer a las personas formadoras lo más autónomas posibles en la elección de la tela más apropiada, teniendo en cuenta el modelo que se va a hacer y la cantidad de material, bajo una visión de "no desperdicio".

Recursos de formación incluidos

- **Sesión de Formación B4.** Explorando el Enfoque de la Sensibilidad Intercultural a través de Procesos Creativos. (Programa B. Sensibilidad intercultural_Módulo 1 del Programa de Formación)
- **Sesión de Formación B1.** Equipamiento de trabajo y materiales. (Programa B. Los fundamentos de la Costura y el Diseño de moda_Módulo 3 del Programa de Formación)
- **Sesión de Formación B3.** Colocación del modelo sobre la tela. (Programa B. Los fundamentos de la Costura y el Diseño de moda_Módulo 3 del Programa de Formación).
- **Caja de herramientas:** "El Mandala de la Vida"



Descripción | 2 días

Las actividades se realizan tal y como se describen en el Programa de Formación (IO2). La duración aproximada del itinerario formativo es de unas 8 horas y se realizará en 2 días

<p>Día Uno</p> <p>El itinerario comienza con actividades de formación dirigidas a actualizar a las personas formadoras que trabajan con personas de origen migrante. El objetivo es ayudarles a desarrollar un enfoque intercultural y mejorar su capacidad de empatía con personas de otras culturas. Durante la fase de debate, la persona animadora presentará "El mandala de la vida" y pedirá a las personas participantes que rellenen el círculo según su nivel de satisfacción en una hoja de papel, que conservará la persona animadora.</p>	<p>Sesión de Formación B4. Explorando el Enfoque de la Sensibilidad Intercultural a través de Procesos Creativos. (Programa B. Sensibilidad Intercultural_Módulo 1 del Programa Formativo)</p>
<p>Día Dos</p> <p>El segundo día se centra en la parte práctica de la costura. Comienza con la introducción al estudio del equipo necesario, información sobre su uso y mantenimiento para producir artículos de sastrería. Antes de comenzar la última fase del itinerario de formación, se pide a las personas formadoras que rellenen un nuevo "Mandala de la vida". Este será un instrumento de evaluación de las actividades de formación realizadas hasta el momento. Por último, se introduce a las mismas en el estudio de los patrones de los tejidos, pasando a las diferentes colocaciones.</p>	<p>Sesión de Formación B1. Equipo y materiales de trabajo. (Programa B. Los fundamentos de la Costura y el Diseño de Moda_Módulo 3 del Programa Formativo)</p> <p>Sesión de Formación B3. Colocación del modelo sobre la tela (Programa B. Fundamentos de la Costura y el Diseño de Moda_Módulo 3 del Programa Formativo)</p>

Evaluación

La persona facilitadora distribuirá un cuestionario de satisfacción. El Mandala de la Vida es una herramienta de evaluación adicional, ya que al rellenerlo al principio y al final del itinerario de formación se observa un cambio en el nivel de satisfacción de las personas participantes.



Tu sí Eco-Puedes

Áreas cubiertas

El reciclaje

Competencia transversal:

- Enfoque de sensibilidad intercultural y de género y habilidades de comunicación
- Capacidad para hacer frente a la desmotivación de los alumnos
- Capacidad para incorporar la diversidad social y cultural del grupo al contenido de la formación y a los procesos de aprendizaje

Resultados de aprendizaje

- Concienciar a los formadores de los diferentes estilos de comunicación que existen e identificar los que utilizan sus alumnos, para tenerlos en cuenta en sus interacciones.
- Tener en cuenta el factor intercultural, encontrando formas de crear una buena dinámica de grupo en grupos multiculturales.
- Reflexionar sobre su propia identidad cultural.
- Permitir a los formadores fomentar las habilidades de trabajo en equipo de los alumnos en el desarrollo de proyectos de upcycling más avanzados.
- Aprender a desarrollar un entorno de aprendizaje motivador en el aula mediante la aplicación del modelo TARGET.
- Utilizar el color como método de comunicación y creación
- Conectar con el mundo imaginario y creativo, y relacionarlo a través del color.

Recursos de formación incluidos

- **Sesión de formación B1.** Habilidades de comunicación intercultural I: para aprender (Programa B. Sensibilidad intercultural_Módulo 1 de la formación)
- **Sesión de formación B3.** Eco-joya y narración intercultural (Programa B. Sensibilidad intercultural_Módulo 1 de la formación)
- **Sesión de formación C1.** El modelo TRARGET para identificar y desarrollar un clima de motivación entre los estudiantes (Programa C. Compromiso y motivación_Módulo 2 de la formación)
- **Sesión formativa A1.** La bolsa de conocimientos y manualidades (Programa A. Creatividad, diseño y color_Módulo 3 de la Formación)
- **Caja de herramientas:** "Upcycling avanzado"



Descripción | 2 días

La duración aproximada del itinerario formativo es de unas 8 horas y se realizará en 2 días.

<p>Día Uno</p> <p>Actividad inicial para romper el hielo y comprometer a las personas participantes. Antes de llevar a cabo las sesiones descritas en IO2, realizaremos una actividad de aprendizaje experimental de media hora de duración denominada "Barnga", que es un juego de simulación que desafía a los jugadores a pensar de forma crítica sobre los estereotipos y el diálogo intercultural. BARNGA pone a los individuos en situaciones en las que se enfrentan a la realidad de que, a pesar de muchas similitudes, las personas de diferentes culturas tienen sus propias reglas y, una vez que se trasladan a un país con otras reglas, no son tan capaces de adaptarse ni de reconocerlas.</p>	<p>Sesión de formación B1. Habilidades de comunicación intercultural I: para aprender (Programa B. Sensibilidad intercultural_Módulo 1 de la formación)</p> <p>Sesión de formación B3. Eco-joya y narración intercultural (Programa B. Sensibilidad intercultural_Módulo 1 de la formación)</p> <p>Sesión de formación A1. La bolsa del conocimiento y la artesanía (Programa A. Creatividad, diseño y color_Módulo 3 de la Formación)</p>
<p>Día Dos</p> <p>Implementación de un dinamizador para motivar a las personas participantes. Antes de poner en marcha las sesiones descritas en el IO2 pondremos en marcha una actividad vivencial de 30 minutos denominada "Defensores y Suers: Qué habrías hecho tú". La actividad actual consiste en el estudio de casos en los que se les pide que defiendan o no (dependiendo del equipo en el que se encuentren [Defensores o Suers]) a los protagonistas Formadores de los guiones sobre si la gestión del grupo de alumnos en la clase fue eficaz o no.</p>	<p>Sesión de formación C1. El Modelo TRARGET para identificar y desarrollar un clima de motivación entre los estudiantes (Programa C. Compromiso y Motivación_Módulo 2 de la Formación)</p>



Evaluación

Habrán 3 tipos de evaluación:

- a) Pegar las expectativas de las notas: Al principio de la formación se pedirá a los socios que peguen en el rotafolio sus expectativas de la formación mediante notas. Al final de la formación se les pedirá que recojan las notas adhesivas en las que se hayan alcanzado sus expectativas.
- b) Cuestionario de evaluación vía Gform con preguntas abiertas y cerradas
- c) Debate final en grupo



El Emprendimiento Social desde una perspectiva intercultural

Áreas cubiertas

Emprendimiento social

Competencias transversales:

- Enfoque de sensibilidad intercultural
- Habilidades de comunicación intercultural
- Conocimiento de las necesidades del mercado laboral y de los canales de oportunidades de empleo

Resultados de aprendizaje

- Mejorar la capacitación de los profesionales que tratan con personas de origen culturalmente diverso
- Aumentar la capacidad de empatizar con personas de otras culturas
- Mejorar la comunicación intercultural
- Sensibilizar tanto a los Formadores de Adultos como a sus beneficiarios sobre los objetivos y beneficios que ofrece el Emprendimiento Social de forma multidisciplinar
- Permitir a los formadores de adultos fomentar las perspectivas laborales de sus alumnos integrándolos en el mundo del Emprendimiento Social

Recursos de formación incluidos

- **Sesión de formación B2.** Habilidades de comunicación intercultural II: para enseñar (Programa B Sensibilidad Intercultural_ Módulo 1 del programa de formación)
- **Sesión de formación B4.** Explorar el enfoque de la sensibilidad intercultural a través de procesos creativos (Programa B. Sensibilidad intercultural_ Módulo 1 del programa de formación)
- **Sesión de formación A1.** Taller de emprendimiento social y plan de acción (Programa A. Emprender es crear: metodologías para el emprendimiento social _Módulo 4 del programa de formación)
- **Sesión de formación B1.** Ampliación de las oportunidades de empleo I: Cultura laboral nacional y necesidades del mercado de trabajo. (Programa B.Oportunidades de empleo: Panorama y herramientas_ Módulo 4 del programa de formación)
- **Caja de herramientas:** "8 pasos para realizar un análisis de las necesidades de formación"



Descripción | 2 días

Las actividades se realizan tal y como se describen en el programa de formación (IO2). La duración aproximada del itinerario formativo es de unas 8 horas y se realizará en 2 días.

<p>Día Uno</p> <p>La sesión de formación proporcionará a los formadores herramientas para promover el aprendizaje de posturas mentales que permitan la coexistencia de diferentes sistemas de valores -en uno mismo y en su entorno- sin juzgarlos. Las sesiones abarcarán también la metodología del Enfoque Artístico centrada en las experiencias interculturales utilizando escenarios de la vida real. Habrá metodologías teóricas y un enfoque basado en competencias, como se abordarán las diferentes habilidades y competencias a desarrollar por las personas participantes.</p>	<p>Sesión de formación B2. Habilidades de comunicación intercultural II: para enseñar (Programa B Sensibilidad Intercultural_ Módulo 1)</p> <p>Sesión de formación B4. Explorar el enfoque de la sensibilidad intercultural a través de procesos creativos (Programa B. Sensibilidad Intercultural_ Módulo 1)</p>
<p>Día Dos</p> <p>Las sesiones de formación proporcionarán a los formadores los conocimientos y habilidades pertinentes que les permitan ampliar las oportunidades de trabajo de sus alumnos.</p> <p>Además, las sesiones de formación proporcionarán a los formadores la metodología necesaria para familiarizar a sus alumnos con los emprendimientos sociales a través de un debate informativo, mostrándoles el impacto positivo que producen los emprendimientos sociales en el mundo..</p>	<p>Sesión de formación A1. Taller de emprendimiento social y plan de acción (Programa A.Emprender es crear: metodologías para el emprendimiento social_ Módulo 4)</p> <p>Sesión de formación B1. Ampliación de las Oportunidades Laborales I: Cultura laboral Nacional y necesidades del mercado de trabajo. (Programa B.Oportunidades de Empleo: Panorama y herramientas_ Módulo 4)</p>



Evaluación

Las sesiones de formación serán evaluadas tanto por el facilitador como por los participantes.

El facilitador evaluará el conjunto de las actividades mediante la observación directa de la implicación de los participantes, sus actitudes, comportamientos y registrando sus respuestas a las preguntas específicas realizadas en la fase de cierre y evaluación. Los participantes tendrán la oportunidad de evaluar las actividades respondiendo a las preguntas específicas relacionadas con ellas dirigidas por el facilitador.

Instrumentos de evaluación:

- Registros de asistencia a las diferentes actividades.
- Informe de seguimiento.
- Cuestionarios de satisfacción.
- Cuestionarios específicos para cada actividad.
- Entrevistas semiestructuradas.
- Semi-structured interviews.



Aprendizaje colaborativo en un contexto intercultural

Áreas cubiertas

Competencias transversales:

- Habilidades de comunicación intercultural,
- Capacidad para gestionar dinámicas de grupo.
- Habilidades de Coaching y Mentoring

Resultados de aprendizaje

- Aprender a desarrollar la capacidad de los estudiantes de diferentes orígenes para trabajar con otros, reforzando ciertas actitudes que favorecen la cooperación: la escucha, la empatía, el respeto por la diferencia intercultural, la implicación, la sociabilidad
- Animar a los formadores de adultos a desarrollar su capacidad para actuar como "facilitadores" de la cooperación entre los alumnos y fomentar las relaciones de colaboración permitiendo que todos contribuyan al éxito de un grupo
- Dar las herramientas a los formadores de adultos para desarrollar una competencia real de "cooperación" en un entorno intercultural.

Recursos de formación incluidos

- **Sesión de formación B2.** Habilidades de comunicación intercultural II: para enseñar (Programa B Sensibilidad Intercultural_ Módulo 1 del programa de formación)
- **Sesión de formación B3.** Habilidades de mentoring y coaching I (Programa B Procesos de acompañamiento_ Módulo 2 del programa de formación)
- **Sesión de formación B3.** Habilidades de Mentoring y Coaching II (Programa B Procesos de acompañamiento_ Módulo 2 del programa de Formación)
- **Caja de herramientas:** " 7 pasos para desarrollar una verdadera competencia de "cooperación" en un entorno intercultural"



Descripción | 2 días

Las actividades se llevan a cabo como se describe en el programa de formación (IO2). La duración aproximada del itinerario de formación es de unas 8 horas y se realizará en 2 días.

<p>Día Uno</p> <p>En el primer día se llevará a cabo la primera sesión que se centra en la capacidad de los alumnos para trabajar en grupo haciendo hincapié en la empatía y la escucha activa.</p>	<p>Sesión de formación B2. Habilidades de comunicación intercultural II: para enseñar (Programa B Sensibilidad Intercultural_ Módulo 1 del programa de formación)</p>
<p>Día Dos</p> <p>El segundo día se centra en las habilidades de cooperación en grupo. El objetivo principal es animar a las personas participantes a adoptar la cooperación como "comportamiento" en un entorno intercultural.</p>	<p>Sesión de formación B3. Habilidades de mentoring y coaching I (Programa B Procesos de acompañamiento_ Módulo 2 del programa de formación)</p> <p>Sesión de formación B3. Habilidades de Mentoring y Coaching II (Programa B Procesos de acompañamiento_ Módulo 2 del programa de Formación)</p>

Evaluación

Lenguaje fotográfico para expresar el aprendizaje y las emociones.
Discusión en grupo.

Se pueden utilizar tres preguntas para facilitar la expresión verbal y levantar los obstáculos psicológicos:

1. ¿Qué has aprendido?
2. ¿Qué es lo más relevante para ti?
3. ¿Por qué recomiendas la formación a la gente?



Aprender haciendo juntos y juntas: del cuerpo, la creatividad y el diseño a la inclusión social

Áreas cubiertas

El reciclaje

Competencias transversales:

- Conocimiento y uso de metodologías de aprendizaje basadas en el trabajo
- Enfoque de sensibilidad intercultural
- Capacidad para incorporar la diversidad social y cultural del grupo al contenido de la formación y al proceso de aprendizaje
- Capacidad para gestionar las dinámicas de grupo

Resultados de aprendizaje

- Generar escucha y cohesión grupal que pueda detonar la sensibilidad intercultural.
- Aprender haciendo colectivamente como método de transferencia de conocimientos.
- Utilizar lenguajes de diseño y prototipado de materiales para expresarse culturalmente.
- Incorporar el cuerpo y el movimiento como herramienta de activación y creatividad.

Recursos de formación incluídos

- **Sesión de formación B3:** Taller de eco-joyería y narración intercultural (Programa B: Sensibilidad intercultural_ Módulo 1 del programa de formación)
- **Sesión de formación A1:** Movimiento creativo y presencia: Banco de peces y movimiento evolucionado (Programa A: Gestión de grupos_ Módulo 2 del programa de formación)
- **Sesión de formación A2:** El círculo de oro (Programa A: Emprender es crear: metodologías para el emprendimiento social_ Módulo 4 del programa de formación)
- **Caja de herramientas:** "Desvelando los bienes comunes a través del Círculo de Oro" y "La bolsa de conocimientos y oficios"



Descripción | 2 días

Las actividades se realizan tal y como se describen en el programa de formación (IO2). La duración aproximada del itinerario formativo es de unas 6,5 horas y se realizará en 2 días.

<p>Día Uno</p> <p>El primer día nos interesa conocernos. Este primer acercamiento estará mediado por el cuerpo a través del movimiento.</p>	<p>Sesión Formativa A1: Movimiento creativo y presencia: Banco de Peces y Movimiento Evolutivo (Programa A: Gestión de Grupos_ Módulo 2 del programa de Formación)</p>
<p>Día Dos</p> <p>Una vez roto el hielo, el segundo día realizaremos una actividad específica para intercambiar conocimientos y activar diálogos interculturales a través del diseño. Finalmente, una dinámica nos acercará a un consenso de valores, aprendizajes y mejoras comunes.</p>	<p>Sesión de formación A1: La bolsa del conocimiento y la artesanía I (Programa A: Creatividad, diseño y color_ Módulo 3 del programa de formación)</p> <p>Sesión de formación A2: El círculo de oro (Programa A: Emprender es crear: metodologías para el emprendimiento social_ Módulo 4 del programa de formación)</p>

Evaluación

La dinámica del Círculo de Oro nos ayudará a hacer una valoración colectiva del itinerario. Todos buscamos valorar las cosas que han funcionado, las que podríamos reforzar y las que no compartimos. El objetivo no es recoger opiniones, sino dibujar conjuntamente un horizonte de objetivos.

La dinámica del círculo de oro se especifica con detalle en la caja de herramientas; consiste en construir un relato colectivo de forma guiada a través de la dinamización de las preguntas qué, cómo, por qué. A través de una serie de pasos, se profundizará en la evaluación, pasando de la mirada individual a la colectiva.



Capítulo 4

LECCIONES APRENDIDAS

1. Título de la sesión adaptada:

“La Bolsa de los Saberes y artesanía”

Sesiones de formación A1 y A2: Programa B. Creatividad, diseño y color.

Módulo 3 del programa de formación para profesionales.

1. Introducción: contexto de la aplicación y valoración de la propuesta.

Mondo Donna testeó esta sesión de formación con 5 mujeres de origen migrante que se encontraban viviendo en centros de acogida de la organización y que habían sufrido situaciones de violencia y discriminación. El número de participantes seleccionado fue intencionadamente bajo, ya que se consideraba que estas mujeres al ser vulnerables y probablemente sin grandes intenciones de interactuar, el profesional podría enfocarse mejor en cada una de ellas.

La experiencia de la organización con personas migrantes, y especialmente mujeres, nos hizo reajustar algunas sesiones y algunos objetivos para que las participantes pudieran vincular su formación con sus propios caminos de empoderamiento. La formadora trabajó de manera muy estrecha con los y las educadoras y profesionales de los centros de acogida para que los objetivos de las formaciones estuvieran en línea con los itinerarios de empoderamiento ya empezados con esas mujeres.

Por lo tanto, las mujeres elegidas para las sesiones de formación estaban anteriormente interesadas en trabajar en diseño de moda y costura.



2. Adaptación metodológica: justificación y desarrollo de la aplicación.

Como señala el título de la sesión, el producto final de la formación tenía que ser un bolso, que representaría la vinculación de cada participante con el color y las raíces personales para explorar el mundo imaginario y creativo, nuevas ideas y otras formas de pensar y actuar en el diseño.

En la sesión de formación propuesta, la formadora intencionalmente evitó crear el producto finalizado para cada mujer. En acuerdo con las educadoras, la formadora decidió centrarse en el grupo y por ese motivo propuso la creación de una pieza textil donde cada mujer podría expresar su relación con el color y el trabajo, al mismo tiempo y junto con otras mujeres, en la misma pieza.

Como las mujeres que han sufrido violencia y discriminación a menudo tienden a aislarse, la sesión de formación quiso ser una actividad que no solo potenciara las competencias en el campo de la moda y del diseño, si no que diese la posibilidad a las mujeres de crear y compartir un producto con sus compañeras. Muy a menudo, en el trabajo de recuperación de estas mujeres, proponemos actividades de apoderamiento vinculadas a objetivos de socialización y de reconstrucción de la confianza en los otros para apoyar a la reinserción en la sociedad.

En base a esta experiencia, la metodología se enmarcó en el "Aprendizaje Cooperativo", una metodología de enseñanza específica a través de la cual las participantes aprenden y actúan en pequeños grupos, ayudándose unas a otras y sintiéndose corresponsables del progreso de los demás.

En concreto la sesión se desarrolló de la siguiente manera:

1. Explicación:

La formadora explicó brevemente los objetivos de la sesión y presentó los contenidos y materiales con los que se trabajará.

2. Lluvia de ideas

Las participantes participaron en una sesión de lluvia de ideas en creatividad y color. Se dio espacio a las historias y narrativas





personales de cada mujer, relacionadas con sus países de origen y sus culturas.

3. Creación de estampados y patrones sobre modelos

Las participantes recibieron un par de modelos pre-impresos y fueron invitadas a colorearlos o dibujar durante 20 minutos. Al final, cada mujer presentó su creación al grupo y a la formadora. El ejercicio tenía como objetivo analizar sus elecciones y resaltar sus cualidades creativas.

4. Debate con el grupo

A partir de los estampados y patrones, se exploraron los valores comunicativos de una prenda, como el color, la elegancia, la comodidad y la versatilidad, y las mujeres identificaron cómo la elección y la creación del patrón eran una profunda expresión de ellas mismas. Además, los colores y diseños escogidos reflejaban los deseos, esperanzas y miedos de cada una.

5. Empoderamiento

La formadora guió a las mujeres a reflejar sus talentos y a focalizarse en sus cualidades para aplicarlas al ámbito laboral.

6. Creación del "Tejido de nuestras cualidades"

El siguiente paso fue crear un "Tejido de nuestras cualidades", donde las cualidades previamente identificadas y anotadas se representaban sobre un tejido blanco, totalmente neutro, siguiendo las capacidades y la inspiración de cada mujer a partir de la absoluta libertad de expresión.

3. Resultados y valoraciones

El itinerario formativo se dividió en dos días, así que la sesión anteriormente descrita es va partir entre el primer día (actividades 1 a 3) y el segundo día (actividades de 3 a 6).

Sorprendentemente todas las mujeres estaban activas y motivadas a participar en la formación. Las y los educadores y profesionales del centro





de acogida hicieron un gran trabajo comunicando los objetivos y la cronología de las actividades para que todas las participantes tuvieran claro las expectativas del taller.

El tema de la escucha a uno misma y a las demás fue significativo, y todas las participantes mantuvieron respetuosamente una excelente presencia y complicidad durante toda la sesión. La creación del “Tejido de nuestras cualidades” fue esencial para ellas, así que decidimos que la pieza de tela fuese reutilizada y transformada para que fuera una parte simbólica de su viaje de empoderamiento. El tejido probablemente se exhibirá en la entrada del centro de acogida.

4. Consejos de aplicación

- Mantener un tamaño de grupo muy pequeño permitió observar las diferentes dinámicas que se daban, y alterar y mejorar el clima grupal. En este sentido, la persona formadora tiene que ser muy cuidadosa en la hora de moderar la actividad e intentar mediar los diferentes caracteres y personalidades de las personas participantes, potenciando las capacidades y recursos de cada cual.
- Trabajar con personas vulnerables que han sufrido violencia, marginación y discriminación puede ser muy difícil: normalmente tienen una autoestima baja y necesitan herramientas y recursos que les permitan hacer un proceso de empoderamiento. Atendida la limitada conciencia de las mismas mujeres, era difícil hablar abiertamente de deseos, esperanzas y miedos. La persona formadora tiene que tener cierta experiencia en este sentido para no reintroducir traumas y heridas.



5. Imágenes representativas



2. Título de la Sesión Adaptada:

“Exploring Intercultural Sensitivity Approach through Creative Processes”

Training Session B4: Programme B. Intercultural Sensitivity_Module 1 of the Training programme

1. Introducción: contexto de aplicación y valoración de la propuesta

Desde BAU, Centro Universitario de Artes y Diseño nos parecía muy interesante y necesario el testeo de esta sesión formativa en torno a las competencias de desarrollo y aplicación de la sensibilidad cultural. Si bien en nuestro día a día en el centro no trabajamos con personas migrantes o en riesgo de exclusión, pensamos que en cualquier caso debería ser una competencia a trabajar debido a la cada vez mayor diversidad de estudiantes, equipos y colectivos con los que trabajamos; a esto es coherente sumar que desde una universidad de diseño, la inclusión está presente como eje primordial de trabajo desde las bases de la propia disciplina, apostando y siendo conscientes de la importancia de la construcción de un diseño diverso y plural capaz de acoger, plantear y transformar distintos mundos.

Por otro lado, no queríamos renunciar a poder hacerlo a través de la materia y la acción creativa, que son nuestros lenguajes de expresión e investigación; la propuesta metodológica original parte de métodos más cercanos a las ciencias sociales, proponiendo una suerte de teatro de roles dinamizado por el entrenador. Valorando las fortalezas de nuestro equipo de entrenadores, expertos en el ámbito de los procesos creativos en diseño de moda, decidimos implantar los mismos objetivos que propone la cápsula formativa pero materia-mediante. De esta forma, nos pareció un reto muy sugerente desplegar el título de la sesión en forma de pregunta: ¿Cómo explorar una sensibilidad intercultural a través de un proceso creativo?



2. Adaptación Metodológica: justificación y desarrollo aplicado

A partir de la pregunta, quisimos involucrar y reforzar una parte primordial del programa centrada en el desarrollo de habilidades de costura y diseño. Por un lado, aprovechando la expertise de nuestros formadores como diseñadores de moda y por otro, para permitirnos investigar desde la práctica cómo la costura puede ser un instrumento que congregue de forma sensible, preguntas en torno a la diversidad y la interculturalidad.

Pensamos que un objeto textil que contiene un significado cultural importante en todo el mundo podía ser una bandera. La bandera como un objeto simbólico que tanto une como separa culturas y que tiene un poder de storytelling muy significativo. ¿Y si en lugar de sólo usar la palabra para reconocernos, cosemos la bandera que nos representa? ¿Cómo sería? ¿Qué tamaño, forma y colores tendría? ¿Incluiría símbolos?

No sólo nos pareció que el desarrollo del objeto tenía potencial por su gran carga simbólica y apertura de posibilidades, sino también porque pensamos que muchas veces la palabra no es el único medio para expresarnos y abrirnos a los y las demás. En la propuesta original, el hecho de tener que representar y explicar situaciones de manera teatral y con público, puede hacer que las personas participantes se cohiban muchísimo, generando incomodidad especialmente si el grupo no se conoce previamente (como era nuestro caso). El hecho de “estar en el hacer” trabajando con las manos, cosiendo y bordando las banderas, es un proceso lento que acaba provocando de manera más o menos natural, la conversación distendida entre las personas participantes. Crear equipos reducidos es una forma efectiva de propiciar un espacio seguro para poder hablar de experiencias propias y colectivas.



Con todo, el desarrollo concreto de la sesión se desplegó de la siguiente manera:

- **1º. Bienvenida e Invitación:**

El formador explica brevemente los objetivos de la sesión, presenta los materiales y la escaleta de trabajo.

- **2º. (Re)conocernos:**

El formador invita a sentarnos por parejas para una primera conversación de aproximación. El objetivo es conseguir desmontar los prejuicios que podamos tener sobre la persona que tenemos en frente y (re)conocernos en la diversidad, con nuestras experiencias y cualidades.

- **3º. Formación de Equipos:**

El formador invita a formar equipos de trabajo; cada equipo deberá plantear, confeccionar y posteriormente explicar la bandera que les represente como grupo. Es recomendable que los equipos sean reducidos de entre 3 y 5 personas como máximo.

- **4º. Despliegue de Materiales:**

El formador dispondrá y explicará los materiales disponibles para la confección de las banderas. En este caso para el desarrollo de este taller utilizamos: retales de telas de muchos colores, texturas y estampados; hilos gruesos para bordado, agujas de coser, tijeras, pegamento textil, rotuladores textiles, una máquina de coser para las partes más grandes etc. Cabe destacar que a mayor variedad de materiales mayores son las posibilidades de creación, pero que es posible llevar a cabo el taller también con mínimos.

- **5º. Fases y ejecución técnica del diseño:**

- El formador desplegará unas nociones y pautas breves de técnicas de bordado, ayudándose de algunos esquemas; también puede recorrer de forma breve el imaginario de las banderas, invitando a cuestionar y a pensar en torno a su forma, tamaño, cualidades materiales, simbología etc.



- Antes de empezar a coser, será importante dedicar un tiempo interno en el equipo para plantear un boceto de lo que van a hacer, mediante el cual también puedan preguntarse y escucharse (teniendo en cuenta la primera conversación de aproximación).
- Una vez consensuado el diseño preliminar, el formador revisará los procesos y ayudará a plantear la confección, revisando los materiales y técnicas adecuadas.
- Los equipos ejecutarán el diseño final, cosiendo, bordando y charlando distendidamente.
- Cada equipo presentará su bandera final, y compartirá el relato que explica su confección a los demás.

3. Resultados y valoraciones.

Nos sorprendió mucho ver como grupos tan variados de gente llegaban a conclusiones tan diferentes respecto a cómo querían fuera su bandera.

- La bandera del grupo 1 fue representativa: era una bandera de tamaño más pequeño (debido a que no disponíamos de mucho tejido). Había símbolos de cada uno de los países de las personas que participaban y el resultado de la mezcla tuvo más en cuenta factores de origen más bien cultural y nacionalistas.
- La bandera del grupo 2 fue conceptual: la bandera tenía la forma de un plátano y era de color rosa; esto respondía a que ninguna de las personas se sentía interpelada por el simbolismo y la definición clásica de bandera. Acabaron creando una bandera que reflejaba quién eran como personas y no tanto cuáles eran sus raíces.

Esta pequeña experiencia de tan sólo 4hs de duración nos deja con ganas de seguir explorando el enorme potencial de la creación de banderas como instrumento que permite analizar muy profundamente cuestiones tanto de nivel macro (políticas, culturales, de imaginarios colectivos etc.) como de nivel micro (vínculos, experiencias personales, valores etc.) Realmente, la propuesta podría desplegarse como una profundidad mucho mayor para



profundizar tanto en los debates interculturales, como en los representativos, así como también desplegar mejor técnicas de diseño y costura.

4. Consejos de aplicación

- No es fácil involucrar a las personas cuando creen que no saben hacer lo que les propones, por tanto un mayor espacio para detenerse a trasladar la confianza en el proceso, así como dedicar suficiente tiempo para poder hacer una introducción previa de tipologías de bordado, para conseguir que la personas que no sabe bordar pueda tener una idea de qué es lo que quiere hacer antes de ponerse a hacerlo.
- Dar espacio suficiente al tiempo lento de producción, provoca que en el fondo la conversación sea una herramienta imprescindible en la toma de decisiones respecto al diseño colectivo. Curiosamente hemos observado que la personas que tenían las ideas más claras, acabaron dejando espacio a las ideas de otros compañeros en esta negociación de un lento coser, pudiendo así entender puntos de vista diferentes y asimilando como propio algo que antes no creían posible.
- Es posible que algunas personas se paralicen en el “no saber bordar” haciendo que el resto del equipo se ocupe de la confección. Es algo común en procesos colectivos que requieren consenso y despliegue de habilidades; aquí el formador deberá estar atento y en la medidas de lo posible equilibrar las tareas dentro del equipo para que todas las personas se sientan útiles y valiosas.
- Es importante cerrar la sesión documentando y compartiendo el proceso de cada equipo: hacer unas buenas fotos a lo producido e incluso escribir un pequeño storytelling que pueda poner en valor ese trabajo, para poder aprender de ello en el futuro y completar el proceso de diseño y los aprendizajes adquiridos.



6. Imágenes representativas



Anexo

GLOSARIO

- **ANÁLISIS DE COSTES Y BENEFICIOS:** es un proceso sistemático que las empresas utilizan para analizar qué decisiones tomar y a cuáles renunciar. El analista de costes y beneficios suma las recompensas potenciales que se esperan de una situación o acción y luego resta los costes totales asociados a la adopción de esa acción.
- **COMPETENCIAS TRANSVERSALES:** itinerario de aprendizaje que aborda las competencias transversales. Las competencias transversales son relevantes para una amplia gama de ocupaciones y áreas, y a menudo se denominan competencias básicas, la piedra angular para el desarrollo personal de una persona.
- **CONOCIMIENTO Y UTILIZACIÓN DE METODOLOGÍAS DE APRENDIZAJE BASADAS EN EL TRABAJO:** aquellas que recrean un entorno de trabajo real.
- **COSTURA:** ruta de aprendizaje que ilustra cómo la costura puede ser socialmente inclusiva mediante la creación y el refuerzo de las habilidades individuales y la adaptación a todo tipo de productos a medida de otras culturas.
- **DTE:** se refiere a la selección de personas difíciles de emplear, como personas inmigrantes y refugiadas en situaciones vulnerables.
- **EFP:** La educación y la formación profesional (EFP) garantizan el desarrollo de las competencias en una amplia gama de campos profesionales, a través del aprendizaje en la escuela y en el trabajo. Desempeña un papel fundamental a la hora de garantizar una menor tasa de abandono escolar y facilita la transición de la escuela al trabajo. En un mundo laboral cambiante, los sistemas de EFP bien diseñados pueden desempeñar un papel crucial en el desarrollo de las competencias adecuadas para el mercado laboral, no sólo para



los jóvenes, sino también para los adultos que necesitan mejorar o reciclar sus competencias.

- **EMPREDIMIENTO SOCIAL Y RECICLAJE:** itinerario de aprendizaje que proporciona métodos y enfoques para animar a los inmigrantes y refugiados a participar en los ámbitos del emprendimiento social y el reciclaje.
- **ENFOQUE DE SENSIBILIDAD INTERCULTURAL:** se refiere a la conciencia de la persona sobre su propia cultura y la de los demás, a su capacidad de empatizar con personas de otras culturas y de contemplar un acontecimiento o un comportamiento desde una o varias perspectivas culturales.
- **HABILIDADES DE COMUNICACIÓN INTERCULTURAL:** comprende un conjunto de habilidades necesarias para comunicarse, o compartir información, con personas de otras culturas y grupos sociales).
- **ITINERARIO DE FORMACIÓN:** se describe como la ruta elegida por un alumno a través de una serie de sesiones de formación, para potenciar el rendimiento, la eficiencia, las habilidades que le permiten construir el conocimiento de forma progresiva.
- **LTTA:** (en inglés, Learning Teaching Training Activities) Actividades de aprendizaje, enseñanza o formación.
- **MARCO DE COMPETENCIAS:** es una descripción genérica de las habilidades, los conocimientos y las competencias más amplias que deben poseer los profesores, los formadores y los líderes para permitir la educación y la formación profesional a un alto nivel. Este marco puede utilizarse cuando se diseñan planes de estudio o programas de formación para la formación inicial y continua de los profesionales de la enseñanza.
- **METODOLOGÍAS DE APRENDIZAJE MIXTO:** metodologías que combinan el uso de las TIC con las pedagogías presenciales.
- **MODA Y DISEÑO:** este itinerario de aprendizaje propone una aproximación al diseño y a la moda desde una perspectiva global,





donde el despliegue de la creatividad vinculada al diseño se abre a una sensibilidad más amplia.

- **MOOC:** Los cursos masivos abiertos en línea (MOOC) son cursos gratuitos en línea a los que puede inscribirse cualquier persona. Los MOOCs proporcionan una forma asequible y flexible de aprender nuevas habilidades, avanzar en su carrera y ofrecer experiencias educativas de calidad a escala.
- **SENDAS DE APRENDIZAJE:** se describe como la ruta elegida por un alumno a través de una serie de actividades de aprendizaje electrónico, que le permite construir conocimientos de forma progresiva.





Fashion for Inclusion. Training and labor

inclusion through an ethical, intercultural and social fashion

2020-1-ES01-KA202-082950



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



iasis

