

WAYWARD

**DESARROLLO DE CAPACIDADES
EN EL ÁMBITO DE LA JUVENTUD**

**TRABAJAR PARA ACERCARSE A
LOS TRABAJADORES JÓVENES
COMO AGENTES DE UNA
RESPUESTA A LA DISCAPACIDAD**

FORMATO DE ENTRENAMIENTO



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



Working to Approach Youth Workers as Agents of a Response to Disability

WAYWARD

Formato de Entrenamiento

Código de Proyecto:

608448-EPP-1-2019-1-EL-EPPKA2-CBY-ACPALA

WAYWARD

"Working to Approach Youth Workers as Agents of a Response to Disability"

608448-EPP-1-2019-1-EL-EPPKA2-CBY-ACPALA

FORMATO DE ENTRENAMIENTO

Editado por: Mine Vaganti NGO (MVNGO), AETOI Thessalonikis, Bulgarian Sports Development Association (BSDA), Love and Care for People Company Limited by Guarantee (LCP), Center for Sustainable Development Studies (CSDS), Mexican Association of International Volunteering A.C. (AMVIAC) .

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido, que refleja únicamente los puntos de vista de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.



ip



ft



spor

Introducción

1. Introducción al Proyecto

"Trabajando para Aproximarse a Trabajadores Juveniles como Agentes de Respuesta a la Discapacidad" (WAYWARD) es un proyecto de desarrollo de capacidades para jóvenes que involucra a 7 organizaciones asociadas de Grecia, Irlanda, Italia, Bulgaria, Filipinas, Vietnam y México con el objetivo general de potenciar el desarrollo personal, superación de estereotipos e inclusión social de jóvenes (de 18 a 25 años) con discapacidad mental en países socios a través del empoderamiento de trabajadores juveniles y ONG en términos de comprensión y conjunto de herramientas metodológicas basadas en la metodología ETS (Educación a través del deporte). "Working to Approach Youth Workers as Agents of a Response to Disability" (WAYWARD) es un proyecto de desarrollo de capacidades para jóvenes que involucra a 6 organizaciones asociadas de Grecia, Irlanda, Italia, Bulgaria, Vietnam y México con el objetivo general de potenciar el desarrollo personal, superación de estereotipos e inclusión social de jóvenes (de 18 a 25 años) con discapacidad mental en países socios a través del empoderamiento de trabajadores juveniles y ONG en términos de comprensión y conjunto de herramientas metodológicas basadas en la metodología ETS (Educación a Través del Deporte).

Grupo objetivo del proyecto:

- Grupo destinatario directo: personas de 18 a 25 años con discapacidad mental; jóvenes trabajadores de ONG interesados en la metodología ETS;
- Grupo objetivo directo: personas de 18 a 25 años con discapacidad mental; jóvenes trabajadores de ONG interesados en la metodología ETS;
- Grupo objetivo indirecto: público general de jóvenes y trabajadores juveniles, jóvenes con discapacidad mental que no participan en la actividad, ONG y partes interesadas.
- Grupo objetivo indirecto: público en general de jóvenes y trabajadores juveniles, jóvenes con discapacidad mental que no participan en la actividad, ONG y partes interesadas.

2. Objetivo del Formato de Entrenamiento

El objetivo de producir este formato de capacitación basado en ETS es permitir que los trabajadores juveniles llenen el vacío entre las necesidades existentes y la oferta existente mediante la entrega de un programa ETS dirigido a una audiencia de jóvenes con discapacidad mental.

Este formato de formación permite a los operadores activos en el campo de la juventud fomentar la motivación, las habilidades y el potencial de inclusión social a nivel de jóvenes con discapacidad mental con el apoyo de ETS.

2.1. What is Non-Formal Education (NFE)

¿Qué es la Educación No Formal (ENF)?

La Educación No Formal (ENF) puede definirse como el abordaje integral de todas las prácticas educativas que no están incluidas en el sistema educativo formal. La ENF puede dirigirse a diversos grupos objetivo, específicos, desde jóvenes hasta personas mayores, con y sin discapacidades, y tiene lugar en diferentes entornos y contextos.

Las actividades de aprendizaje dentro de un marco no formal se crean para satisfacer las necesidades, aspiraciones e intereses de los jóvenes de manera voluntaria y centrados en el aprendiz. Las metodologías de aprendizaje utilizadas en la ENF son variadas y se centran principalmente en establecer entornos basados en las experiencias de confianza y compartir.

“La educación no formal es un proceso educativo organizado que tiene lugar junto con los sistemas generales de educación y formación y que normalmente no conduce a la certificación. Los individuos participan de forma voluntaria y, como resultado, el individuo asume un papel activo en el proceso de aprendizaje. La educación no formal brinda a los jóvenes la posibilidad de desarrollar sus valores, habilidades y competencias distintas a las desarrolladas en el marco de la educación formal. Esas habilidades (también llamadas 'habilidades blandas') incluyen una amplia gama de competencias tales como gestión interpersonal, de equipo, organizacional y de conflictos, conciencia intercultural, liderazgo, planificación, organización, coordinación y habilidades prácticas para resolver problemas, trabajo en equipo, confianza en uno mismo, disciplina y responsabilidad. Lo especial de la educación no formal es que los individuos, los participantes, son los actores que participan activamente en el proceso de educación/aprendizaje. Los métodos que se están utilizando tienen como objetivo brindar a los jóvenes las herramientas para desarrollar aún más sus habilidades y actitudes. El aprendizaje es un proceso continuo, una de sus características cruciales es aprender haciendo. “No formal” no implica no estructurado, el proceso de aprendizaje no formal es compartido y diseñado de tal manera que crea un entorno en el que el alumno es el arquitecto del desarrollo de habilidades”. (Libro de Educación No Formal)

Para resumir, las principales diferencias entre la educación formal, la educación informal y la educación no formal son:

- **Educación formal:** el 'sistema educativo' estructurado jerárquicamente y clasificado cronológicamente, desde la escuela primaria hasta la universidad e incluye programas especializados para estudios académicos, formación profesional y vocacional.
- **Educación informal:** el proceso a lo largo de toda la vida mediante el cual cada persona adquiere actitudes, valores, habilidades y conocimientos a partir de la experiencia diaria y las influencias y recursos educativos en su entorno de vida: familia, trabajo, escuela, medios de comunicación, etc.
- **Educación no formal:** cualquier actividad educativa fuera del sistema formal establecido, ya sea que opere por separado o como una característica importante de alguna actividad más amplia, que tenga por objeto servir a clientes y objetivos de aprendizaje identificables.

Algunas de las ventajas de la educación no formal:

- Facilita la inclusión de colectivos desfavorecidos.
- Permite flexibilidad en la organización y los métodos.
- Brinda valor agregado en términos de desarrollo de capacidades de organizaciones, sistemas e instituciones.

2.2. Educación a Través del Deporte

ETS es un enfoque educativo no formal que trabaja con el deporte y la actividad física y que se refiere al desarrollo de competencias clave de individuos y grupos para contribuir al desarrollo personal y la transformación social sostenible (Andonova, Acs, & Holmes, 2013). La ETS, que combina en una sinergia positiva el potencial inclusivo de la ETS y el deporte, proporciona a las organizaciones de base una poderosa herramienta para aumentar la motivación de los jóvenes con discapacidad para participar en la sociedad, al mismo tiempo que contrarresta los fenómenos del estigma social a través de una conciencia positiva y proporciona a los jóvenes que se enfrentan a problemas mentales discapacidad con la mochila transversal de habilidades para una integración exitosa en todas las esferas de la educación, la sociedad y, prospectivamente, el mercado laboral.

3. Modulos de Formato de Capacitación



En esta parte de este formato de capacitación, encontrará los módulos, que se dividen en 4 grupos principales. Dentro de cada módulo se enumeran las sesiones de actividades que pueden utilizar los operadores activos, trabajadores juveniles, formadores, etc. que trabajan con una audiencia de jóvenes con discapacidad mental.

La metodología utilizada en estas sesiones es Educación No formal y Educación a Través del Deporte. Cada sesión proporciona información detallada sobre las actividades que se adaptan a las necesidades del grupo objetivo.

El Formato de capacitación se divide en los siguientes módulos temáticos:

Módulo 1- Educación No Formal

Módulo 2- Educación a Través del Deporte.

Módulo 3- Habilidades de Liderazgo

Módulo 4 – Inclusión Social

Módulo 1

Introducción a la Educación No Formal

El módulo 1 contiene actividades que ayudarán a los participantes a conocerse en un entorno no formal y a presentarse. En este módulo, los participantes generarán confianza entre ellos y desarrollarán habilidades de trabajo en equipo.

Preparación:

El formador preparará:

- El campo para los talleres.
- Las actividades.

Sesión 1

Nombre de la Actividad:

Búsqueda del tesoro

Descripción Paso a Paso:

El formador/facilitador les dará una pequeña tarea a todos, como "ir a buscar algo verde" (o algo así como "abrir la ventana de la cocina" para una versión en línea), de modo que los participantes tendrán que moverse o correr para lograr un objetivo. Luego, los participantes comenzarán a contar "¡1, 2, 3, congela!" y los participantes se congelarán en su camino para completar la tarea. El ganador es la persona que logra completar la tarea primero.

El capacitador/facilitador luego explicará que van a jugar nuevamente, pero con diferentes conjuntos de reglas. Las reglas se "introducirán" mientras juegan, por lo que deben prestar atención.

Cada ronda debe comenzar con una carrera libre (lo que significa que la primera vez que se congelan, no tienen reglas, corren todos juntos), luego el entrenador agrega una regla cada vez que los participantes "congelan" a los corredores.

Ejemplo de reglas:

	<p><i>La ronda 1:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Libre 2. Solo las personas de cabello oscuro pueden correr. 3. Solo pueden correr hombres/mujeres 4. Solo pueden correr hombres/mujeres que vivan en ciudades. <p><i>La ronda 2:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Libre 2. Solo corre gente alta 3. Solo corren personas con estudios de grado. 4. Solo corren personas con un trabajo de tiempo completo. <p>(Estos son solo ejemplos; el formador puede adaptar las reglas según la situación del grupo).</p>
Materiales:	Ninguno
Duración:	90 minutos
Resultados de lo Aprendido:	Los participantes se conocerán en un entorno no formal y se presentarán. Empiezan a reflexionar sobre la discriminación.
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	<p>El formador pregunta a los participantes cómo se sintieron la segunda vez que jugaron la búsqueda del tesoro.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Tuvieron la oportunidad de ganar? ¿Cómo se sintieron cuando ya no se les permitió correr? • ¿Fueron justas las nuevas reglas? ¿Reflejan situaciones de la vida real? • ¿Alguna vez en su vida han tenido la sensación de que "no podían correr" por alguna razón injusta? • Cuando se les permitió correr, ¿sintieron ganas de detenerse cuando vieron que alguien ya no podía correr? • ¿Por qué o por qué no? (Si alguien realmente se detuvo, pregúntele por qué).

Fotos

Fotos tomadas durante la actividad.

Sesión 2

Nombre de la Actividad:	Construyendo compañerismo a través del deporte
Descripción Paso a Paso:	<p>Calentamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 5 – 10 minutes of running ● 5 – 10 minutos de correr ● 5 minutos de estiramiento ● Un energizante o juego grupal (ver Anexo 1) <p>Paso 1: El Entrenador dividirá a los participantes en dos equipos. Cada equipo recibirá dorsales para vestir.</p> <p>Paso 2: El Entrenador explicará que jugarán al fútbol (soccer) usando una pelota, introduciendo la primera ronda donde los participantes simplemente se pasarán la pelota entre ellos.</p> <p>Sesiones de tiempo sugeridas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 5 minutos jugando ● 5 minutos de descanso ● 5 minutos jugando ● 6 minutos de descanso ● 5 minutos jugando ● 8 minutos de descanso <p><i>Paso 3: El Entrenador dividirá a los miembros de cada equipo en parejas Socio 1 – Persona joven con DI</i></p>

	<p><i>Socio 2 – Persona joven sin DI</i></p> <p>Las parejas tendrán que moverse por el espacio y jugar al fútbol, al principio simplemente corriendo una al lado de la otra y luego tocándose hombro con hombro o cogidos de la mano o tirando de rayas (trozo de cuerda/cinta).</p> <p>Paso 4: Ahora, los participantes siguen en parejas, corriendo uno al lado del otro, y el objetivo es marcar en la portería contraria.</p> <p>Variaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solo un jugador puede marcar • Un jugador de la pareja solo puede usar sus manos y el otro jugador solo sus piernas para anotar. • Un jugador de la pareja puede usar solo una mano y el otro jugador solo una pierna para anotar. • Una pareja está jugando para ambos equipos. • Rol secreto (puede ser alguien que jugará para ambos equipos, alguien que dará consejos, alguien que creará confusión, etc.)
Materiales:	Petos, balones de fútbol, pelotas pequeñas
Duración:	60 – 65 min
Resultados de lo Aprendido:	<p>The session aims at developing trust between young people with and without intellectual disability.</p> <p>La sesión tiene como objetivo desarrollar la confianza entre jóvenes con y sin discapacidad intelectual.</p>
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	<p>Al final de la sesión, el capacitador tendrá una sesión informativa con todos los participantes para recibir sus comentarios sobre los talleres.</p> <p>Preguntas y Respuestas:</p> <p>El Entrenador involucrará a los participantes en una sesión informativa, utilizando material visual con imágenes, emojis, etc. (10-15 min).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preguntas:

	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo te sentiste en este taller? • ¿Qué ronda te gustó más? ¿Por qué? • ¿Cuál fue la diferencia entre cada ronda del taller? • ¿Crees que puedes usar esta experiencia en tu vida diaria?
Consejos para el Entrenador:	<p>El capacitador siempre debe presentar primero la versión más fácil de la actividad y luego puede pasar a las diferentes variaciones según el nivel de los participantes.</p> <p>Durante los talleres, el capacitador siempre debe brindar apoyo y estar listo para intervenir en caso de una emergencia.</p> <p>Se debe prestar especial atención a la sesión informativa/evaluación al final de cada taller.</p>
Fotos	Fotos tomadas durante la actividad.

Sesión 3

Nombre de la Actividad:	Alcanzando la meta juntos
Descripción Paso a Paso:	<p>El Entrenador dividirá a los participantes en dos o cuatro equipos. Cada equipo tiene su propia "base" en uno de los dos lados o cuatro esquinas del campo cuadrado. En el medio del campo, el Entrenador esparcirá pequeñas bolas de colores dentro de un aro.</p> <p>El Entrenador explicará el propósito del juego y las reglas:</p> <p>Para cada ronda, cada grupo debe elegir un miembro para asumir el desafío establecido por el Entrenador. El resto del equipo está apoyando y animando a su compañero de equipo para completar el desafío.</p> <p>Desafío uno: Un representante por equipo caminará/correrá hasta el medio del campo y recogerá solo una pelota a la vez del aro tratando de juntar la mayor cantidad de pelotas posible.</p>

Desafío Dos:	<p>un representante por equipo irá caminando de lado al centro del campo y recogerá solo una pelota a la vez del aro tratando de juntar la mayor cantidad de pelotas posible.</p> <p>Desafío Tres: un representante por equipo comenzará desde una posición sentada y caminará/correrá hasta el medio del campo, se sentará y recogerá solo una pelota a la vez del aro tratando de juntar la mayor cantidad de pelotas posible.</p> <p>Momento de la Estrategia: el Entrenador dará 5 minutos a los equipos para desarrollar una estrategia antes de la tercera ronda (5 min).</p> <p>Tercera Ronda: los participantes jugarán con las reglas del desafío dos, poniendo en práctica la estrategia que decidieron en el paso 6 (15 min).</p> <p style="text-align: center;">Variación:</p> <p>El Entrenador puede adaptar variaciones según el nivel del grupo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todos los miembros del equipo se turnan en los desafíos. • Cada equipo puede tener un color asignado. En este caso, los representantes de los equipos tendrán que recoger únicamente los balones del color del equipo. Si recogen una pelota del color equivocado, tendrán que volver a su área de equipo y volver a intentarlo. • Los miembros del equipo pueden tener los ojos vendados durante una ronda. • En lugar del color, el Entrenador puede usar bolas de diferentes materiales/texturas
Materiales:	Petos, balones de fútbol, pelotas pequeñas.
Duración:	60 – 70 minutos
Resultados de lo Aprendido:	La sesión tiene como objetivo desarrollar la confianza entre los jóvenes con y sin discapacidad intelectual.
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	Al final de la sesión, el Entrenador tendrá una sesión informativa con todos los participantes para recibir sus comentarios sobre los talleres.



	<p>Preguntas y Respuestas: El Entrenador involucrará a los participantes en una sesión informativa, utilizando material visual con imágenes, emojis, etc. (10-15 min).</p> <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿Cómo te sentiste en el taller?• Para los miembros que hicieron el desafío: ¿se sintieron apoyados por su equipo?• Para los equipos: ¿se sintieron frustrados durante los desafíos? ¿Crees que fuiste capaz de apoyar a tu compañero de equipo?• ¿Cómo eligieron al miembro que debería hacer el desafío?• ¿Cómo se te ocurrió una estrategia?
<p>Consejos para el Entrenador:</p>	<p>El capacitador siempre debe presentar primero la versión más fácil de la actividad y luego puede pasar a las diferentes variaciones según el nivel de los participantes.</p> <p>Durante los talleres, el capacitador siempre debe brindar apoyo y estar listo para intervenir en caso de una emergencia.</p> <p>Se debe prestar especial atención a la sesión informativa/evaluación al final de cada taller.</p>
<p>Fotos</p>	<p>Fotos tomadas durante la actividad.</p>

Módulo 2

Introducción a la Educación a Través del Deporte

Introducción a la Educación a través del Deporte

El deporte y la actividad física brindan oportunidades para abordar la discriminación a la que se enfrentan determinados grupos de la sociedad. Las personas con discapacidad o diferentes grupos minoritarios, por ejemplo, suelen ser objeto de múltiples formas de discriminación. La participación en el deporte y la actividad física desafía los prejuicios y, por tanto, contribuye positivamente a su empoderamiento. El deporte y la actividad física pueden ayudar a mejorar el empoderamiento y la conexión social de los jóvenes, especialmente los que viven en entornos desfavorecidos.

Preparación:

El Entrenador preparará:

- El campo
- El Rol de cartas
- Cuestionario asociado a diferentes aspectos del aprendizaje formal, informal o no formal

Sesión 1

Nombre de la Actividad:	Describiendo el Proyecto, métodos ENF y metodología ETS
Categoría de la Actividad:	Talleres didácticos de transferencia de conocimientos
Descripción Paso a Paso:	Presentación PPT + discusión abierta
Materiales:	Presentación PPT
Duración:	30 min
Preparación:	Estudiar el proyecto y preparar PPT
Resultados de lo Aprendido:	La actividad describirá en detalle el proyecto Wayward, la misión, las actividades, lo que han hecho los socios y lo que se supone que deben hacer. Se prestará especial atención a las metodologías ETS y ENF.
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	Discusión abierta

Herramientas y cómo usarlas:	En la presentación PPT seguirá una discusión abierta. Esta será la base de la conexión entre participantes y organizadores.
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	Ninguna
Consejos para el Entrenador:	<p>PRESENTACIÓN PPT SOBRE EL PROYECTO</p> <p>La presentación PPT debe incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una diapositiva de presentación con los logotipos; - Una diapositiva con el objetivo y la misión del proyecto; - Una diapositiva con los objetivos que el proyecto quiere alcanzar; - Una diapositiva para describir qué es la metodología ETS; - Una diapositiva para describir qué es el método ENF; - Una diapositiva sobre las actividades realizadas y las previstas; - Una diapositiva sobre los resultados del proyecto ; - Una diapositiva que describe brevemente a los socios; - Una diapositiva que describe el formato de capacitación y las actividades de capacitación; <p>Las diapositivas deben contener las fotos hechas hasta el momento.</p>
Fotos	Fotos tomadas durante la actividad.

Sesión 2

Nombre de la Actividad:	Expectativas y primera autoevaluación sobre el tema y la metodología.
Categoría de la Actividad:	Talleres educativos para la transferencia de conocimiento.
Descripción Paso a Paso:	<p>Uso de la placa Mirò, los participantes serán empujados para romper el hielo y conocer mejor a los demás. El entrenador, después de haber pedido a todos que se presenten, hagan estas preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> -¿Qué prefieres sobre el proyecto? - ¿Tienes miedo de algo? - ¿Qué esperas de eso?

	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Alguna vez has participado en un proyecto similar? - ¿Qué desafíos ha enfrentado en sus países relacionados con los temas del proyecto?
Materiales:	<p>Mirò board account, internet connection</p> <p>Cuenta de Junta Mirò, Conexión a Internet</p>
Duración:	20-30 min
Preparación:	Tener una comprensión de la tabla de Mirò, prepárate para estimular la conversación y romper el hielo.
Resultados de lo Aprendido:	Los participantes compartirán sus expectativas, así como su experiencia actual con los temas interesados.
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	Ella / él entonces participará en participantes en una discusión abierta sobre el tema. ¿Cómo pueden aplicar este método para trabajar con personas discapacitadas? ¿Hay algo para tener en cuenta al usar este método?
Herramientas y cómo usarlas:	Mirò se utilizará para reunir expectativas.
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	Otras lecturas sobre la actividad / sesión y / o referencias a otras actividades / sesiones que inspiraron al presente.
Fotos	Fotos tomadas durante la actividad.

Sesión 3

Nombre de la Actividad:	Actividades de ETS en desarrollo
Categoría de la Actividad:	Talleres educativos para la transferencia de conocimiento.
Descripción Paso a Paso:	1- El capacitador les pide a los participantes que escriban algunos desafíos que han enfrentado sobre los temas del proyecto y leerán en voz alta sus listas.

	<p>2- En segundo lugar, el formador pedirá a los participantes que escriban una lista con las actividades de ENF en las que tienen más experiencia.</p> <p>3 – El Entrenador dividirá el grupo en 4 grupos, dando a cada grupo un problema de los que subrayan y creando un camino de NFE para superarlo. Los problemas serán diferentes.</p> <p>El grupo tendrá 20 minutos para crear una capacitación de ENF utilizando los métodos de ENF en los que tienen más experiencia y aprendiendo de otra persona.</p> <p>4- Cada grupo describirá la formación ENF creada y todos añadirán algunas sugerencias y mejoras.</p> <p>5- Cada capacitación de ENF con las mejoras del grupo se anotará y se entregará a los participantes que ahora podrán usarlas en sus propias instituciones.</p>
Materiales:	Rooms where different groups could work in Salas donde los diferentes grupos podrían trabajar en
Duración:	100-120 min
Preparación:	None Ninguna
Resultados de lo Aprendido:	Los participantes trabajarán en grupos para desarrollar una actividad ETS/ENF para jóvenes.q
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	El capacitador involucrará a los participantes en una discusión sobre las actividades creadas, alentará el intercambio de comentarios y proporcionará comentarios él mismo, así como consejos, sobre cómo mejorar las actividades.
Herramientas y cómo usarlas:	Ninguna
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	Ninguna
Fotos	Fotos tomadas durante la actividad.

Sesión 4

Nombre de la Actividad:	Corriendo en círculos
Categoría de la Actividad:	Energizante
Descripción Paso a Paso:	<ol style="list-style-type: none"> 1. El formador divide el grupo en 4 colas (Grupo A-B-C-D). 2. El entrenador pone las colas en 4 lugares diferentes, formando un círculo 3. Cada grupo tiene una bolita. 4. Los primeros de la cola tienen que correr en círculo para alcanzar su grupo y pasar el balón a su compañero. 5. Después de cada círculo, el entrenador les pedirá a los participantes que corran como animales para alcanzar a sus compañeros. 6. El equipo que termina primero (lo que significa que todos los participantes han terminado de correr), gana.
Materiales:	4 bolas
Duración:	15 minutos
Preparación:	<p>The trainer has to think about different walking animals to propose to participants (<i>see ANNEX 2</i>).</p> <p>El formador tiene que pensar en diferentes animales andantes para proponer a los participantes (ver ANEXO 2).</p>
Resultados de lo Aprendido:	Los participantes romperán el hielo a través de esta actividad, comenzando a reírse de sí mismos.
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	<p>Momento de preguntas y respuestas para recoger opiniones y sentimientos sobre la actividad.</p> <p>El Entrenador debe verificar si alguien se sintió excluido o si surgieron algunos problemas. Si es así, habría un momento dedicado a superar el problema.</p>
Herramientas y cómo usarlas:	Ninguna
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	Ninguna

Fotos

Fotos tomadas durante la actividad.

Sesión 5

Nombre de la Actividad:	Bola de congelación
Categoría de la Actividad:	Educational workshops for transfer of knowledge Talleres didácticos de transferencia de conocimientos
Descripción Paso a Paso:	<p>Paso 1: El capacitador divide a los participantes en dos equipos principales. Cada equipo debe permanecer detrás de la línea de sillas. Cada vez elige a un Caballero.</p> <p>Paso 2: El entrenador pone una pelota en la línea divisoria</p> <p>Paso 3: Cuando el entrenador dice "YA", el Caballero de cada equipo corre primero a buscar la pelota. Cuando el primer caballero coge la pelota, el otro se congela. Luego, todos los participantes corren hacia el campo. Cuando todos están dentro del campo (nadie puede quedarse fuera), el caballero con el balón pasa el balón a sus compañeros.</p> <p>Paso 4: Los participantes pueden correr por el campo, pero cuando buscan la pelota, se congelan. Nadie puede tocarlos ni permanecer cerca de ellos hasta que pasen el balón.</p> <p>Paso 5: A través de los pases, el equipo gana cuando un participante puede poner la pelota más allá de su línea de equipo. (No es posible lanzar la pelota más allá de la línea. El último debe acompañar la caída de la pelota).</p> <p>Paso 6: Cuando un equipo logra un punto, los equipos regresan detrás de la línea y el juego comienza desde el principio con otro caballero.</p>
Materiales:	Una pelota, 10 sillas, un campo exterior o interior para trabajar.
Duración:	15 minutos por partido

Preparación:	Prepare un campo con 5 sillas por línea colocadas después de cada línea de fondo. Prepare una línea para dividir el campo en dos partes cuando sea necesario.
Resultados de lo Aprendido:	Cómo respetar el espacio de los demás. Fomentar un espíritu de colaboración e igualdad entre los participantes.
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	Momento de interrogación para recoger opiniones y sentimientos sobre la actividad. El Entrenador debe verificar si alguien se sintió excluido o si surgieron algunos problemas. Si es así, habría un momento dedicado a superar el problema.
Herramientas y cómo usarlas:	Ninguna
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	Ninguna
Fotos	Fotos tomadas durante la actividad.

Sesión 6

Nombre de la Actividad:	Escribir una sonrisa
Categoría de la Actividad:	Talleres didácticos de transferencia de conocimientos
Descripción Paso a Paso:	<p>Paso 1: El entrenador divide al grupo en 4 equipos pequeños, cada uno ubicado en la esquina del campo/gimnasio.</p> <p>Paso 2: El entrenador dará un hula-hoop a cada uno para que lo coloquen cerca del grupo.</p> <p>Paso 3: En el centro de la cancha/gimnasio se colocan pelotas de ping-pong, golf y tenis.</p> <p>Paso 4: Cuando el formador dice "YA", un participante de cada equipo corre hacia el centro, busca una pequeña pelota y la pone en su hula-hop comenzando a dibujar una</p>

	<p>sonrisa (ver ANEXO 3).</p> <p>Paso 5: Cuando el primero termina su tarea, vuelve al equipo, aplaude al segundo y así sucesivamente hasta terminar con la sonrisa (2 bolas para los ojos, una para la nariz, 8 para la boca). Si una pelota resbala o cae sobre el círculo por estar mal colocada la responsabilidad de arreglarla es del siguiente participante. Un participante no puede tocar la pelota dos veces.</p> <p>Paso 6: Cuando terminen las sonrisas, los participantes tienen que ir a su hula-hoop y rodearlo.</p> <p>Paso 7: El objetivo ahora es robar tantas bolas como sea posible de los hula-hops de los demás.</p> <p>Paso 8: Cuando alguien intenta ir a buscar la pelota pero lo tocan, tiene que volver y empezar desde el principio.</p> <p>Paso 9: Cuando alguien toca la pelota, trae la pelota a su equipo. Los demás no pueden hacer nada.</p> <p>Paso 10: Cuando se acaba el tiempo, el entrenador dice "ALTO". Gana el equipo con más balones.</p>
Materiales:	32 bolitas (de tenis, ping-pong, pelotas de golf), 4 hula-hops
Duración:	60 min
Preparación:	El entrenador creará el campo como en la plantilla (ANEXO 2), cuando el/ ella ponga las bolas en el centro.
Resultados de lo Aprendido:	Los participantes comprenderán las consecuencias de sus acciones en el equipo y cómo colaborar como equipo para alcanzar un objetivo común.
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	<p>Momento de preguntas y respuestas para recoger opiniones y sentimientos sobre la actividad.</p> <p>El Entrenador debe verificar si alguien se sintió excluido o si surgieron algunos problemas. Si es así, habría un momento dedicado a superar el problema. El Entrenador empujará a los participantes a reflexionar sobre cómo algunas acciones</p>

	(como colocar mal las pelotas dentro de los hoola-hops) socavaron el esfuerzo del grupo.
Herramientas y cómo usarlas:	Ninguna
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	Ninguna
Fotos	Fotos tomadas durante la actividad.

Sesión 7

Nombre de la Actividad:	balonmano sentado
Categoría de la Actividad:	Talleres didácticos de transferencia de conocimientos
Descripción Paso a Paso:	<p>Paso 1: El capacitador divide a los participantes en dos equipos. Los participantes toman su propio lugar en el campo y se sientan. Uno de los participantes tiene que ser el portero.</p> <p>Paso 2: Cuando el formador dice "YA", lanza la pelota al campo y los participantes tienen que ir a buscarla moviéndose a cuatro patas. Cuando van a buscar la pelota, tienen que sentarse y pasarla a sus compañeros. Los demás no pueden moverse una vez que uno ha cogido la pelota. Pasajes de pensamiento, el objetivo es marcar la puerta del equipo de otro. El portero tiene que permanecer sentado.</p> <p>Paso 3: Los participantes pueden moverse sobre sus pies para agarrar un lugar mejor solo cuando la pelota sale accidentalmente del campo y el entrenador la busca. Cuando vuelve la pelota, todos tienen que sentarse.</p> <p>Paso 4: Dar cuerda al equipo con más goles al final de la actividad.</p>
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> - Colocación de dos pequeños portones de fútbol en las líneas de fondo del campo - Una pelota blanda
Duración:	45 min

Preparación:	El entrenador tiene que preparar un pequeño campo de fútbol con dos puertitas. El campo tiene que ser más pequeño.
Resultados de lo Aprendido:	Los participantes aprenderán cómo superar algunas dificultades pensando en diferentes estrategias y cómo confiar unos en otros.
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	Momento de interrogación para recoger opiniones y sentimientos sobre la actividad. El Entrenador debe verificar si alguien se sintió excluido o si surgieron algunos problemas. Si es así, habría un momento dedicado a superar el problema. El Entrenador empujará a los participantes a reflexionar sobre cómo se sintieron al no poder moverse para alcanzar un objetivo personal.
Herramientas y cómo usarlas:	Ninguna
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	Ninguna
Fotos	Fotos tomadas durante la actividad.

Sesión 8

Nombre de la Actividad:	Golpeado y hundido
Categoría de la Actividad:	Talleres didácticos de transferencia de conocimientos
Descripción Paso a Paso:	Paso 1: El capacitador divide el grupo en 2 equipos. Paso 2: El equipo crea una cola y el primero tiene una pelota de tenis. Paso 3: El primer participante lanza la pelota apuntando a un juego de cartones que el

	<p>entrenador había colocado al final del campo antes de comenzar la actividad. Los cartones tienen que ser similares a un castillo.</p> <p>Paso 4: Una vez que uno lanza la pelota, es el encargado de buscarla y volver a la cola y pasársela a su compañero).</p> <p>Paso 5: El equipo puede colaborar para sugerir al primero en la fila qué caja de cartón golpeó para facilitar el proceso.</p> <p>Paso 6: El equipo que destruya el castillo antes, gana.</p>
Materiales:	Un juego de cartones, 2 pelotas de tenis.
Duración:	30 min
Preparación:	El entrenador tiene que preparar el campo. Al final, tiene que crear dos pequeños "castillos" con las cajas de cartón bastante lejos una de la otra. Los cartones deben estar cerrados y vacíos..
Resultados de lo Aprendido:	Los participantes aprenderán a controlar su fuerza, a mejorar su puntería y a colaborar en una estrategia común para alcanzar un objetivo común.
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	<p>Momento de interrogación para recoger opiniones y sentimientos sobre la actividad.</p> <p>El Entrenador debe verificar si alguien se sintió excluido o si surgieron algunos problemas. Si es así, habría un momento dedicado a superar el problema. El formador impulsará a los participantes a reflexionar sobre la importancia de un equipo y cómo la colaboración facilita el trabajo de todos.</p>
Herramientas y cómo usarlas:	Ninguna
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	Ninguna
Fotos	Fotos tomadas durante la actividad.

Sesión 9

Nombre de la Actividad:	El pescador y el mar
Categoría de la Actividad:	Talleres didácticos de transferencia de conocimientos
Descripción Paso a Paso:	<p>Pasos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El entrenador prepara algunos hula-hops en el campo en diferentes lugares (los peces). 2. Luego, divide el grupo en dos equipos colocados en fila (un equipo de pescadores). 3. Da una pelota de baloncesto a cada equipo. 4. Los participantes tienen que hacer botar el balón por el suelo hasta empujar los círculos. <ul style="list-style-type: none"> Si el balón empuja el círculo con un rebote = 3 puntos. Si el balón empuja el círculo con dos rebotes = 2 puntos. Si el balón empuja el círculo con tres rebotes = 1 punto. 0 puntos por más de 3 rebotes. 5. Una vez que uno lanza la pelota, tiene que correr y buscarla y buscar el hula-hop que podría haber golpeado. 6. Si alguien falla y los compañeros lo desaniman, todo el equipo pierde un punto. 7. Gana el equipo con más puntos al final del tiempo.
Materiales:	10 hula-hops, dos pelotas de baloncesto
Duración:	30 minutos
Preparación:	El entrenador tiene que preparar de antemano el campo poniendo los hula-hops al azar en el campo. Algunos de ellos pueden estar más cerca de las colas, otros realmente lejos de ellas.
Resultados de lo Aprendido:	Los participantes aprenderán cómo concentrarse en un objetivo, cómo pensar antes de realizar una acción, cómo apoyar a un compañero.
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	<p>Momento de interrogación para recoger opiniones y sentimientos sobre la actividad.</p> <p>El Entrenador debe verificar si alguien se sintió excluido o si surgieron algunos</p>

	problemas. Si es así, habría un momento dedicado a superar el problema..
Herramientas y cómo usarlas:	Ninguna
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	Ninguna
Fotos	Fotos tomadas durante la actividad.

Sesión 10

Nombre de la Actividad:	Está lloviendo bolas
Categoría de la Actividad:	Talleres didácticos de transferencia de conocimientos
Descripción Paso a Paso:	<ol style="list-style-type: none"> 1. El Entrenador divide a los participantes en dos grupos. 2. Una red divide a los equipos. 3. Cada equipo tiene tres balones. 4. Los equipos tienen que lanzar los balones simultáneamente más allá de la red y los demás tienen que ir a buscarlos antes de caer. 6. Cuando una pelota cae al suelo, el punto es para el equipo que lanzó la pelota. 7. La puntuación máxima es tres. Cuando las tres bolas caen, el juego comienza de nuevo y los equipos cambian de campo. 8. Un equipo tiene que ganar al menos 3 partidos para terminar la actividad.
Materiales:	6 pelotas de voleibol, una red (no muy alta)
Duración:	Hasta 30 minutos

Preparación:	El entrenador tiene que preparar la red con antelación y los campos cuando no están marcados.
Resultados de lo Aprendido:	Los participantes aprenderán a trabajar en equipo, a superar diferentes amenazas y a repartir responsabilidades entre ellos.
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	Momento de interrogación para recoger opiniones y sentimientos sobre la actividad. El Entrenador debe verificar si alguien se sintió excluido o si surgieron algunos problemas. Si es así, habría un momento dedicado a superar el problema. El entrenador debe hacer reflexionar a los equipos sobre la pregunta: ¿Cómo lograste seguir tres pelotas diferentes a la vez?
Herramientas y cómo usarlas:	Ninguna
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	Ninguna
Fotos	Fotos tomadas durante la actividad.

Módulo 3

Introducción a las Habilidades de Liderazgo

Las habilidades de liderazgo son habilidades que utiliza cuando organiza a otras personas para alcanzar una meta compartida. Ya sea que esté en una posición gerencial o esté liderando un proyecto, las habilidades de liderazgo requieren que motive a otros para completar una serie de tareas, a menudo de acuerdo con un cronograma. El liderazgo no es solo una habilidad, sino una combinación de varias habilidades diferentes que trabajan juntas. Las habilidades de liderazgo son un componente esencial para posicionar a los ejecutivos para que tomen decisiones bien pensadas sobre la misión y los objetivos de su organización, y asignen adecuadamente los recursos para lograr esas directivas. Las valiosas habilidades de liderazgo incluyen la capacidad de delegar, inspirar y comunicarse de manera efectiva.

Preparación:

El formador preparará:

- El campo para los talleres.
- Las actividades.

Session 1

Nombre de la Actividad:	El papel del entrenador: habilidades, desafíos y consejos
Categoría de la Actividad:	Talleres didácticos de transferencia de conocimientos
Descripción Paso a Paso:	<ol style="list-style-type: none"> 1. El formador hará una presentación presencial/ppt sobre el papel del formador. 2. Después de la presentación, el capacitador les pedirá a los participantes que describan lo que significa ser un líder según ellos. 3. El Entrenador les pedirá que digan 5 habilidades que un entrenador debe tener cada una (a través de tableros visuales en línea como Padlet o Mirò). 4. El capacitador les pedirá a los participantes que compartan su experiencia personal y lo que encuentran más desafiante al trabajar con niños y

	<p>adolescentes. Se identificará un desafío para cada contexto nacional/país involucrado en el proyecto.</p> <ol style="list-style-type: none"> Después de haber identificado los desafíos, utilizando salas de trabajo, el capacitador dividirá a los participantes en grupos más pequeños (tantos como los desafíos identificados) y asignará un desafío a cada grupo. Luego, el capacitador le pedirá a cada grupo que encuentre una o más posibles soluciones para abordar el desafío que se les asignó. Después de 15 minutos, los participantes volverán a reunirse en plenario y compartirán las posibles soluciones que encontró cada grupo. Discutirán y confrontarán las soluciones diciendo lo que habrían hecho en su lugar.
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> (ppt) presentación sobre el papel del formador. tableros visuales en línea como Padlet o cuenta Mirò (+ conexión a Internet) salas/espacios para grupos pequeños para dividir a los participantes
Duración:	60 min
Preparación:	<ul style="list-style-type: none"> contenidos y comprensión sobre el papel del formador (habilidades, desafíos y consejos) técnicas conversacionales o lista de preguntas/ejemplos, etc... para mejorar la conversación e involucrar a los participantes en
Resultados de lo Aprendido:	Los participantes explorarán qué significa ser un capacitador, cuáles son las habilidades requeridas, qué desafíos podrían enfrentar durante la capacitación y cómo abordarlos. Conocerán más sobre cómo es ser formador en el extranjero, aprendiendo de las experiencias de otros.
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	Ellos discutirán y confrontarán las soluciones. ¿Son similares? ¿Se puede aplicar una solución a más de un desafío? Cuáles son las habilidades requeridas para poner en práctica la solución?

Herramientas y cómo usarlas:	<ul style="list-style-type: none"> - Se utilizará una presentación (ppt) sobre el papel del formador y tableros visuales en línea como Padlet o Mirò para ayudar a los participantes a centrarse en los temas, comprenderlos y generar ideas. - Se utilizarán salas/espacios para grupos pequeños para dividir a los participantes a fin de permitir debates privados/grupos focales entre los participantes.
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	Ninguna
Consejos para el Entrenador:	<p>El PPT debe incluir estas diapositivas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- ¿Quién es un entrenador? 2- Cómo convertirse en un entrenador 3- Responsabilidades de un entrenador 4- Retos a los que se enfrenta un entrenador todos los días 5 – Cómo aprender de tus errores 6 – Formador de adultos y jóvenes. 7- El entrenador y los jóvenes
Fotos	Fotos tomadas durante la actividad.

Sesión 2

Nombre de la Actividad:	Habilidades de escucha activa, liderazgo y resolución de conflictos.
Categoría de la Actividad:	Energizador
Descripción Paso a Paso:	El capacitador preparará con anticipación un conjunto de 10 diapositivas/hojas diferentes con una tarea para completar para cada hoja (p. ej., poner la pelota en la canasta, colocar todos los objetos similares en la misma esquina de la hoja,

	<p>colocar objetos de acuerdo con el tamaño, etc.) y un conjunto de "obstáculos" a tener en cuenta (los objetos deben moverse de acuerdo con un camino específico, cada dos instrucciones una debe estar equivocada, etc.). (Ver Anexo 4)</p> <p>El facilitador explica a los participantes la tarea que tienen por delante.</p> <p>Cada grupo tendrá que completar tantas hojas como sea posible. Un miembro del grupo tendrá los ojos vendados. Los demás tienen que leer las hojas y acompañar al de los ojos vendados en la tarea a realizar. No pueden tocarlo/la. El participante tiene que confiar en ellos y completar la tarea teniendo cuidado con los obstáculos. La persona con los ojos vendados puede abrir los ojos solo para cambiar de hoja después de completar la tarea. El grupo que termine todas las tareas antes, gana.</p> <p>Los grupos tienen 15 min (máximo) para completar el juego.</p> <p>También puede considerar hacer que todos los participantes con los ojos vendados trabajen en la misma copia de la hoja para que el juego sea un poco más complicado.</p>
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> - 10 diapositivas/hojas diferentes con una tarea para completar para cada hoja - algo para vendar los ojos a los participantes
Duración:	30 minutos
Preparación:	<ul style="list-style-type: none"> - El capacitador preparará con anticipación un conjunto de 10 diapositivas/hojas diferentes con una tarea para completar para cada hoja. - Un conjunto de "obstáculos".
Resultados de lo Aprendido:	Actividad para desarrollar y reflexionar sobre las habilidades de escucha activa, liderazgo y resolución de conflictos.
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	<p>El formador comenzará un momento de información haciendo preguntas como:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. ¿Cómo te sentiste durante la actividad? b. ¿Trabajaron como equipo? c. ¿Hubo algún problema o conflicto?

	<p>d. ¿Qué aprendiste?</p> <p>e. ¿Puedes aplicar lo aprendido a alguien más en tu vida personal o laboral?</p>
Herramientas y cómo usarlas:	Ninguna
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	Ninguna
Fotos	Fotos tomadas durante la actividad

Sesión 3

Nombre de la Actividad:	Sr./Sra. El Líder
Categoría de la Actividad:	Talleres didácticos de transferencia de conocimientos
Descripción Paso a Paso:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divida a los participantes en grupos pequeños y pídale que creen el personaje de "Sr./Sra. El Líder" con todas las características que debe tener un líder (Ver ANEXO 5) 2. Cada grupo describe el personaje a los demás y los participantes hacen una lista de las características comunes que van surgiendo. 3. Pida a los participantes que creen un personaje único que combine todas las características comunes encontradas. 4. Pregunte a los participantes si conocen a alguien que tenga todas estas características. Pídale que piensen en sus propias características y que las comparen con las características del "Sr./Sra. El Líder". ¿Es alguien como él/ella?
Materiales:	Papel y lápices
Duración:	90 minutos
Preparación:	Preparar el material de arriba
Resultados de lo Aprendido:	Reflexionando sobre lo que es ser un líder.

Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	<p>Preguntas y respuestas de retroalimentación, sondeo de sentimientos durante la actividad</p> <p>Preguntas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Crees que Sr./Sra. El Líder existe? - ¿Puedes imaginar la presión que enfrenta el líder por las expectativas de los demás? - ¿Cuáles son las características que tienes en común con Mr. The Leader? ¿Cuáles son los opuestos?
Herramientas y cómo usarlas:	Ninguna
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	Ninguna
Fotos	Fotos tomadas durante la actividad

Sesión 4

Nombre de la Actividad:	Adivina el líder
Categoría de la Actividad:	Rompe Hielos
Descripción Paso a Paso:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divide a los participantes en tres grupos <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Group A – Tiene que pensar en un líder famoso (politico, Líder de equipo, rey...) 1.2 Group B – Tiene que pensar en una organización Hospedadora líder 1.3 Group C – Tiene que pensar en una organización de envío líder 2. Pídele a uno del grupo que haga mímica imitando un líder. Los otros tiene que adivinar quién es 3. Entonces, todos juntos, creemos una lista de responsabilidades que cada líder citado debe enfrentar.

	<p>4. Trate de hacer coincidir la lista de responsabilidades con otro líder.</p> <p>5. Pregunte a los participantes si las responsabilidades de un líder son las mismas de otro.</p> <p>6. Pida a los participantes que piensen en las responsabilidades de un líder juvenil y cree otra lista.</p>
Materiales:	papel y lápices
Duración:	60 minutos
Preparación:	Prepare the material above
Resultados de lo Aprendido:	Reflexionar sobre las responsabilidades de un líder y cómo cada líder tiene diferentes responsabilidades. Reflexión sobre los líderes juveniles.
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	<p>Actividad informativa para recopilar comentarios y sentimientos sobre la actividad.</p> <p>El entrenador debe hacer algunas preguntas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Alguna vez has pensado en las responsabilidades de los líderes? - ¿Te imaginas la presión a la que se tiene que enfrentar un líder por las expectativas de los demás? - ¿Cuáles son tus responsabilidades diarias? - ¿Cuáles son las responsabilidades de las personas que te rodean?
Herramientas y cómo usarlas:	Ninguna
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	Ninguna
Fotos	Fotos tomadas durante la actividad

Sesión 5

Nombre de la Actividad:	iLíderes en escena!
Categoría de la Actividad:	Construcción en equipo
Descripción Paso a Paso:	<p>1. El formador describirá a los participantes los 5 estilos de liderazgo (3, 8, 10 según el número de participantes) (Liderazgo autoritario, Liderazgo participativo, Liderazgo delegativo, Liderazgo transaccional, Liderazgo transformacional) y combinará todos los estilos con un carácter</p> <p>2. Los participantes se dividirán en diferentes grupos, uno por estilo, y tendrán 10 minutos para crear una pequeña escena con el personaje principal "líder" como protagonista. Todo el mundo tiene que participar en los bocetos. Mientras el grupo ensaya, el formador preparará el lugar para el "escenario".</p> <p>3. Cada grupo interpretará sus piezas y mientras actúan, el formador les dará un "escenario imprevisto" para ver cómo, a través de la improvisación, el grupo imagina una reacción de un líder con un estilo particular.</p> <p>4. Al final, el formador pregunta a los grupos cómo deberían haber reaccionado otros líderes con diferentes estilos ante el escenario imprevisto y cómo habrían reaccionado ellos.</p>
Materiales:	tiras de papel con situaciones, rotafolio, bolígrafo, opcional: atrezzo para teatro – antiguo ropa, papel para reutilizar, colores.
Duración:	90 minutos
Preparación:	Preparar el material de arriba Preparando los escenarios imprevistos (ANEXO 3)
Resultados de lo Aprendido:	Reflexionar sobre cómo un líder puede ser diferente de los demás y sobre cuántos enfoques diferentes puede adoptar un líder para enfrentar los problemas.

Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	<p>Momento de preguntas y respuestas para compartir sentimientos y retroalimentaciones.</p> <p>El entrenador hará estas preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo actuarías en diferentes situaciones como líder juvenil? - ¿Qué estilo de liderazgo es el más cercano a usted? - ¿En qué líder confiaría más? - ¿Cuáles son los aspectos positivos y negativos de cada uno?
Herramientas y cómo usarlas:	Ninguna
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	Ninguna
Fotos	Fotos tomadas durante la actividad

MÓDULO 4

Introducción a la Inclusión Social

El módulo 4 contiene actividades que ayudarán a los participantes a comprender la importancia de la inclusión social. En este módulo los participantes se entenderán mejor en términos de inclusión social. El Módulo 2 promueve la inclusión social de jóvenes con discapacidad intelectual, a corto y largo plazo, mediante el aprovechamiento del potencial educativo y de agregación social inherente.

Preparación:

El formador preparará:

- El campo para los talleres.
- Las actividades.

Sesión 1

Nombre de la Actividad:	Hombres lobo
Categoría de la Actividad:	Construcción en equipo
Descripción Paso a Paso:	<p>La sesión verá una adaptación del juego "Werewolves".</p> <p>Los participantes son todos parte de un club de fútbol/baloncesto. Hay un partido próximo y tienen una reunión para decidir quién va a jugar. Los discriminadores son los que quieren participar en el partido a toda costa, mientras que los miembros del equipo intentan formar el mejor equipo para el partido.</p> <p>El Capitán quiere lo mejor para su equipo y trata de evitar la discriminación de los miembros del equipo.</p> <p>El Coach conoce muy bien a su equipo, y puede descubrir quién está discriminando a los demás.</p> <p>El Presidente está tratando de crear un equipo igualitario e inclusivo y cuando sale de la reunión, nombra a un asistente que se va con él.</p> <p>Para jugar, el formador puede nominar a una persona como narrador o conservar el papel para sí mismo. Luego, distribuye aleatoriamente los siguientes roles a los jugadores:</p> <ul style="list-style-type: none">● Discriminador - un discriminador tiene dos funciones: evitar que los miembros del equipo jueguen el partido y permanecer en la reunión del equipo para evitar que más miembros del equipo jueguen el partido. Miembro del equipo: estos son los miembros comunes del equipo en el juego que no tienen poderes especiales.● Capitán - el capitán puede salvar hasta un miembro del equipo en cada ronda.● Entrenador - un entrenador puede mirar en las profundidades del alma de otro jugador para revelar si ese jugador es un discriminador o no.



- **Presidente** - cuando el presidente sale de la reunión (por voto de los discriminadores o del equipo), puede señalar con el dedo a cualquier otro jugador haciéndolo asistente del presidente y sacar a esa persona con él.

Para jugar, primero distribuya los roles por mensaje privado o envíe un correo electrónico a los jugadores con anticipación. Para un juego con cinco personas, debe tener 1 discriminador, 1 capitán y 3 miembros del equipo. Por cada cinco personas adicionales, agregue 1 discriminador, 1 rol especial y 3 miembros del equipo. Las proporciones son flexibles, por lo que puede modificarlas para adaptarlas a sus necesidades.

Para comenzar el juego, el narrador declara que "hay un partido que preparar y un equipo que armar, por lo que se les pidió a todos que asistieran a una reunión".

Explica las reglas del juego (ver más abajo) y puede agregar algunos detalles de contexto (ver arriba).

Luego declara "La reunión lleva horas y es hora de votar" y todos los jugadores deben cerrar los ojos (pida a los participantes que enciendan todas las cámaras para asegurarse de que todos cierren los ojos).

Después de unos segundos, el narrador dice "discriminador(es), es tu turno de votar", y cualquier jugador con el rol de discriminador debe despertarse y elegir una sola víctima a través de un chat privado, luego escribir el nombre en privado al narrador.

Luego, el narrador vuelve a poner a los discriminadores en "modo de pensamiento" y hace que el Capitán y el Entrenador se despierten en secuencia. Durante el turno del Capitán para "votar", el capitán puede indicar a un jugador para evitar que se quede fuera del partido. Si el Capitán selecciona al mismo jugador que los discriminadores, nadie se queda fuera durante la primera ronda de votaciones. Cuando el entrenador indica un jugador, el narrador puede responder sí o no a si ese jugador es un discriminador.

Después de que actúen todos los roles especiales, el narrador declara "los resultados de la votación están listos, algunos

ocurrieron discriminaciones y el jugador AB no participará en el partido" (o "...pero

	<p>todos todavía están en la carrera para ser parte del partido "si el Capitán eligió correctamente y salvó al jugador nominado por los discriminadores).</p> <p>Todos los jugadores pueden abrir los ojos y luego debatir sobre quiénes podrían ser los discriminadores. Para finalizar la ronda, todos los jugadores votan por un jugador para eliminarlo del juego o pueden pasar y esperar hasta la siguiente ronda. Cualquier jugador que sea eliminado por los discriminadores o por votación se convierte en un partidario amistoso al que no se le permite hablar durante el resto del juego, pero que puede observarlo con tranquila frustración.</p> <p>Repita hasta que los únicos jugadores restantes sean discriminadores o miembros del equipo (el Capitán y otros roles especiales cuentan como miembros del equipo).</p> <p>Variaciones: puede crear una tarjeta de roles para los miembros del equipo asignándoles a cada uno de ellos una discapacidad intelectual/mental específica, para reflexionar sobre cómo se perciben estas discapacidades. En el informe, podría discutir con los discriminadores por qué eligieron "discriminar" a algunos miembros del equipo sobre otros.</p> <p>Después del juego, el capacitador involucrará a los participantes en una sesión informativa sobre lo que sucedió durante el juego, cómo se sintieron, qué aprendieron y si surgieron conflictos y cuáles. Los participantes también reflexionarán sobre las discriminaciones en el deporte y cómo evitarlas, cuál es su papel como formador en la prevención de la discriminación, etc.</p>
Materiales:	Ninguno
Duración:	50-60 minutos
Preparación:	Los entrenadores necesitan saber las reglas del juego "Hombre lobo".
Resultados de lo Aprendido:	Juego de team building para reflexionar sobre la discapacidad y el sentimiento de exclusión
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	Después del juego, el capacitador involucrará a los participantes en una sesión informativa sobre lo que sucedió durante el juego, cómo se sintieron, qué aprendieron y si surgieron

	conflictos y cuáles. Los participantes también reflexionarán sobre las discriminaciones en el deporte y cómo evitarlas, cuál es su papel como formador en la prevención de la discriminación, etc.
Herramientas y cómo usarlas:	Ninguna
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	Ninguna
Fotos	Fotos tomadas durante la actividad

Sesión 2

Nombre de la Actividad:	El deporte como herramienta de inclusión social para personas con discapacidad: introducción a la metodología Educación a través del Deporte y enfoque en su adaptación al grupo objetivo
Categoría de la Actividad:	Talleres didácticos de transferencia de conocimientos
Descripción Paso a Paso:	<ol style="list-style-type: none"> 1. El formador iniciará una mesa redonda sobre "Qué es la educación no formal". 2. Mostrará imágenes asociadas con diferentes aspectos del aprendizaje formal, informal o no formal. Podría interrogar a los participantes sobre cada imagen para ayudarlos a reflexionar sobre las diferentes situaciones de aprendizaje. 3. Luego, el capacitador formará grupos (a través de salas de descanso) y pedirá a los participantes que compartan experiencias que hayan tenido en sus vidas relacionadas con el aprendizaje formal, informal y no formal. 4. Los participantes escribirán las experiencias en tableros virtuales (Popplet, Padlet, Mirò) y luego, en plenaria, los grupos explicarán por qué clasificaron sus experiencias como aprendizaje formal, informal o no formal. 5. Como grupo, con la ayuda del capacitador, los participantes compararán la

	<p>educación formal y no formal con sus propósitos, tiempo, contenido y sistema de entrega.</p> <p>6. Luego, el capacitador presentará la metodología Move & Learn a través de PPT/presentación cara a cara. Luego, involucrará a los participantes en una discusión abierta sobre el tema. ¿Cómo pueden aplicar este método en el trabajo con personas discapacitadas? ¿Hay algo a tener en cuenta al usar este método?</p> <p>Para recoger ideas, puede preparar un tablero Mirò o Popplet.</p>
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> - Imágenes asociadas a diferentes aspectos del aprendizaje formal, informal o no formal. - Cuentas de tableros virtuales (Popplet, Padlet, Mirò) (+ conexión a internet) - La metodología Move & Learn PPT
Duración:	60-90 minutos
Preparación:	<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario asociado con diferentes aspectos del aprendizaje formal, informal o no formal - Comprensión y conocimiento sobre los temas de la actividad.
Resultados de lo Aprendido:	Los participantes participarán en una de las actividades de la guía Move & Learn y aprenderán sobre la metodología ETS, las diferencias y similitudes con el deporte y la educación no formal, y debatirán sobre su posible aplicación con el grupo objetivo.
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	Luego ella/él, involucrará a los participantes en una discusión abierta sobre el tema. ¿Cómo pueden aplicar este método en el trabajo con personas discapacitadas? ¿Hay algo a tener en cuenta al usar este método?
Herramientas y cómo usarlas:	Se utilizarán tableros virtuales (Popplet, Padlet, Mirò) para recoger ideas.
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	Lecturas adicionales sobre la actividad/sesión y/o referencias a otras actividades/sesiones que inspiraron la presente.

Fotos

Fotos tomadas durante la actividad

Sesión 2

Nombre de la Actividad:	Presentación de mejores prácticas exitosas de ETS con jóvenes con discapacidad y Análisis FODA: Identificación de brechas en la oferta y oportunidades existentes.
Categoría de la Actividad:	Talleres didácticos de transferencia de conocimientos
Descripción Paso a Paso:	<p>PPT Buenas Prácticas ETS con jóvenes con discapacidad + debate abierto sobre el tema y acciones para contribuir/cambiar la situación actual.</p> <p>Discusión sobre las barreras existentes para la participación de las personas con discapacidad en el deporte. Cada grupo nacional presentará las barreras nacionales y el grupo discutirá sobre las similitudes y diferencias en estas barreras. Luego harán una lluvia de ideas (a través de Mirò, Padlet, Popplet) sobre las ofertas y oportunidades existentes, centrándose en si se pueden adaptar y cómo en diferentes contextos nacionales. Juntos, o trabajando en grupos, los participantes realizarán un análisis DAFO sobre el tema.</p>
Materiales:	PPT sobre mejores prácticas de ETS con jóvenes con discapacidad
Duración:	60 minutos
Preparación:	Cada grupo nacional tendrá una comprensión de las barreras nacionales y el grupo discutirá acerca de las similitudes y diferencias en estas barreras.
Resultados de lo Aprendido:	Los participantes presentarán una colección de buenas prácticas en el uso del deporte y ETS con jóvenes con discapacidad. Luego discutirán y analizarán las brechas en el contexto de oportunidades en el deporte y la educación para jóvenes con discapacidad intelectual.
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	Los participantes intercambiarán ideas sobre las ofertas y oportunidades existentes,

	centrándose en si se pueden adaptar y cómo se pueden adaptar en diferentes contextos nacionales. Juntos, o trabajando en grupos, los participantes realizarán un análisis DAFO sobre el tema.
Herramientas y cómo usarlas:	Mirò, Padlet, Popplet se utilizarán para recoger ideas
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	Ninguna
Fotos	Fotos tomadas durante la actividad

Sesión 3

Nombre de la Actividad:	Preparation of workshops: how to implement ETS activities with young people with disabilities
Categoría de la Actividad:	Educational workshops for transfer of knowledge
Descripción Paso a Paso:	The trainer will engage participant in an open discussion starting from finding of the previous session (through brainstorming, buzz groups or other preferred techniques).
Materiales:	None
Duración:	30 min
Preparación:	Nothing
Resultados de lo Aprendido:	Participants will discuss on how to proceed with good implementation of ETS activities with the target group

Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	A través de una discusión abierta
Herramientas y cómo usarlas:	Lluvia de ideas, grupos de discusión u otra técnica preferida
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	Ninguna
Fotos	Fotos tomadas durante la actividad.

Sesión 4

Nombre de la Actividad:	Creación de Taller para cada equipo nacional
Categoría de la Actividad:	Talleres didácticos de transferencia de conocimientos
Descripción Paso a Paso:	<ol style="list-style-type: none"> 1. 1. El formador dará un ejemplo de un taller existente de ENF para incluir a personas con discapacidad (del manual Move & Learn u otro recurso preferido). 2. 2. Instruirá a los participantes para que verifiquen los detalles de la sesión/actividad: temas, resultados de aprendizaje, tamaño del grupo, tiempo, materiales, informe, etc. 3. 3. Después de haber analizado juntos el taller dado, el capacitador dividirá a los participantes en grupos más pequeños (a través de salas de trabajo). 4. 4. Les dará a los participantes 10 minutos para discutir qué tipo de taller quieren crear y luego presentará la idea a otros grupos. 5. 5. Después de que cada grupo haya establecido su objetivo, los participantes comenzarán a trabajar en sus talleres que deben basarse en la metodología ETS y tener en cuenta las necesidades específicas de las personas con discapacidad mental.

	<p>6. Cada grupo tendrá 30 min para trabajar en los talleres.</p> <p>(El capacitador puede sugerir a los participantes que usen herramientas digitales colaborativas como la que se usó en sesiones anteriores).</p>
Materiales:	- Herramientas colaborativas digitales (eventualmente)
Duración:	60 minutos
Preparación:	Elija un ejemplo de un taller existente de NFE para incluir a personas discapacitadas (del manual Move & Learn u otros recursos preferidos)
Resultados de lo Aprendido:	Los participantes deberán preparar un taller y/o actividades en el campo de la educación NFE y ETS para personas con discapacidad.
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	La evaluación se realizará a través de la actividad “Presentación de los talleres y retroalimentación”
Herramientas y cómo usarlas:	Herramientas colaborativas digitales (eventualmente). Se utilizará para recopilar ideas y crear un taller.
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	Ninguna
Fotos	Fotos tomadas durante la actividad.

Sesión 5

Nombre de la Actividad:	Rompecabezas de necesidades humanas
Categoría de la Actividad:	Talleres didácticos de transferencia de conocimientos

Descripción Paso a Paso:

- 1.** Entregue a todos los participantes una hoja de papel y permítales dibujar un contorno de sí mismos. (Si el papel es lo suficientemente grande, también pueden acostarse sobre el papel y dejar que otra persona los dibuje). Recorta todos los dibujos. Deje que los participantes dividan sus dibujos con un marcador en un rompecabezas de seis partes.
- 2.** Haga una lista, con todos los participantes, de las cosas que podrían ser importantes para ellos, por ejemplo, comida, amigos, vivienda, amor, educación, un ingreso estable, buena salud, un buen ambiente, religión, una buena familia, ideales, libertad de expresión, posibilidad de viajar, paz, no ser discriminado, etc., hasta tener una lista de al menos 25 a 30 elementos.
- 3.** Pida a todos los participantes que seleccionen seis derechos de esta lista que consideren importantes para ellos en este momento. Pueden escribir cada uno en las piezas del rompecabezas que han hecho a partir de su dibujo.
- 4.** Cuando todos hayan escrito un derecho en cada una de sus piezas del rompecabezas, pueden cortar los dibujos.
- 5.** Pida a un voluntario que presente su rompecabezas al grupo, explicando por qué han elegido estos seis derechos. Deje que el voluntario nombre los derechos seleccionados uno por uno. Cuando se nombra un derecho que otros miembros del grupo también han seleccionado, deben sacar la pieza correspondiente de su dibujo y colocarla frente a ellos.
- 6.** Después de que el voluntario haya terminado, pregunte al resto del grupo si alguien seleccionó los mismos derechos o si alguien tenía algún derecho en común. Tenga cuidado de no iniciar una discusión sobre si la elección de los derechos fue sensata o no; la elección es puramente individual y no debe discutirse en esta etapa.
- 7.** Pida a otros voluntarios que compartan su selección de cosas importantes con el grupo (preferiblemente alguien que no tenga nada o solo una o dos cosas en común con el primer voluntario) y repita el paso 6.
- 8.** Discuta con el grupo cómo es que las personas pueden percibir sus necesidades de manera diferente. Pregúnteles si perciben que alguna necesidad/derecho (recién ofrecido o de la lista ya hecha) es absolutamente fundamental para todo ser humano. Haz una lista de estos y compáralos con la versión simplificada de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- El formador también puede variar este taller entregando a los participantes tarjetas-fotos de roles; una abuela de 90 años, un refugiado que solicita asilo, un niño en silla de ruedas, un hombre de negocios, un estudiante de bajos ingresos, una niña sin hogar, un jugador de fútbol profesional, un niño que crece en un orfanato, etc. Entonces pregunte los

	participantes se identifiquen con la persona en su tarjeta de rol y adivinen qué derechos son importantes para ellos.
Materiales:	Una hoja grande de papel para cada participante, Marcadores, Tijeras
Duración:	90 minutos
Preparación:	Ninguna
Resultados de lo Aprendido:	Este taller ayudará a los participantes a darse cuenta de que lo que consideran importante puede ser diferente para los demás, y también les hará reflexionar sobre el hecho de que todos compartimos los mismos derechos humanos fundamentales.
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	La evaluación se hará a través de una discusión abierta.
Herramientas y cómo usarlas:	Ninguna
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	Ninguna
Fotos	Fotos tomadas durante la actividad.

Sesión 6

Nombre de la Actividad:	Carrera de Discapacidades
Categoría de la Actividad:	Talleres didácticos de transferencia de conocimientos
Descripción Paso a Paso:	<p>Paso 1. Divida el grupo en grupos más pequeños de cinco a ocho personas.</p> <p>Paso 2: Explique al grupo que deben realizar varias tareas en una hora. Algunas tareas son tareas grupales y deben ser realizadas por todo el grupo, sin excluir a nadie. Otras son tareas permanentes, como un globo que quizás nunca toque el</p>

suelo pero debe mantenerse todo el tiempo en movimiento, o un péndulo que debe permanecer balanceándose. Ejemplos de tareas grupales pueden ser:

- pintar un retrato de grupo;
- mantener el péndulo en movimiento;
- pasar por una carrera de obstáculos (pasar por un aro, por encima de una silla, por debajo de una mesa, etc.);
- hacer una canción sobre la formación;
- pasar un palo cada 10 segundos;
- al final, todos deben tener cara de payaso (pintura grasa o máscaras);
- barquitos de papel plegables;
- mantener encendida una vela de cumpleaños (una debe encenderse con la otra);
- mantener un globo a flote.

3. Además, algunas personas del grupo quedan "discapacitadas". Tienen los ojos vendados, tienen que usar tapones para los oídos, están atados a otra persona, solo se les permite hablar en un idioma que no sea el idioma común, no se les permite decir sí o no, no se les permite hablar en absoluto, no pueden usar su derecho a armar, etc. Explique de nuevo que todas las tareas deben realizarse en una hora y que no se le permite obstruir a otros grupos.

4. A pesar de todas estas discapacidades, el grupo aún debe realizar todas las tareas. Debe haber un observador con cada grupo para ver si se obedecen todas las reglas y si todo el grupo realiza todas las tareas.

5. Después de una hora, los grupos presentan los resultados de su trabajo y discuten qué tan difícil o fácil fue lograrlo.

Materiales:	Papel, Bolígrafos, Cuerda, Globos, Tapones para los oídos, Venda para los ojos, Marcadores
Duración:	90 minutos
Preparación:	Ninguna

Resultados de lo Aprendido:	Hacer que los participantes se den cuenta de lo que es tener ciertas limitaciones.
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	Después de la actividad, el capacitador involucrará a los participantes en una sesión informativa sobre lo que sucedió durante el juego, cómo se sintieron y qué aprendieron.
Herramientas y cómo usarlas:	Ninguna
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	Ninguna
Fotos	Fotos tomadas durante la actividad.

Sesión 7

Nombre de la Actividad:	Sesión de evaluación final y ceremonia de clausura
Categoría de la Actividad:	Talleres didácticos de transferencia de conocimientos
Descripción Paso a Paso:	<p>Evaluación final del formato de formación y entrega de certificados de aprendizaje.</p> <p>Después o antes de la entrega de los certificados de aprendizaje, la mitad de los participantes formará un círculo y la otra mitad permanecerá frente a ellos. Cada uno de los participantes tendrá a alguien frente a él y luego ambos contarán hasta 3. Cuando terminen de contar deben mostrar con los dedos qué número de 1, 2, 3 eligen. Si ambos eligen 1, entonces necesitan saludarse (dar la mano) y decirse palabras bonitas y lo que sienten por esa persona. Lo mismo si eligen 2, pero en este caso deben tocarse el hombro, y si eligen 3 deben abrazarse. Cada participante tendrá algunos segundos-minutos entre sí y luego pasarán al siguiente hasta que casi todos tengan una interacción con todos.</p>
Materiales:	Certificados de aprendizaje
Duración:	30-60 minutos

Preparación:	El formador debe reflexionar sobre lo que espera que los participantes hayan aprendido al final de los cursos. Antes de la actividad, el capacitador debe escribir cada pregunta en un papel y pegar los carteles alrededor de la sala de actividades.
Resultados de lo Aprendido:	Evaluarán lo que aprendieron y le brinda al capacitador información valiosa sobre el aprendizaje de los participantes y si los participantes cumplieron con sus expectativas.
Evaluación/ Revisión de lo Aprendido:	El capacitador debe leer sus declaraciones y sus preguntas/retroalimentación adicionales frente a todos los participantes y comenzar una discusión. Se pide a todos los participantes que compartan su opinión.
Herramientas y cómo usarlas:	Ninguna
Antecedentes/Referencias/ Fuentes:	musica melodia
Fotos	Fotos tomadas durante la actividad.

ANEXOS

Módulo 1- Sesión 1: *Anexo 1*

Nombre:	Mezclar-Mezclar
Objetivo:	Para aumentar la energía de los participantes, crear conexión y romper el hielo entre ellos.
Número de participantes	6+
Descripción:	El formador/facilitador dirige el juego dando la orden del juego diciendo "mezclar-mezclar". Dependiendo del número que añada el formador/facilitador tras el comando, los participantes deberán buscar a la persona más cercana y atraparla para formar un grupo. Por ejemplo, si el capacitador/facilitador dice "mezclar-mezclar 4", en este caso, cuatro personas deben estar en un grupo. Si dice "2", cada grupo debe tener dos personas, etc. Las personas que no están en grupos o han formado un grupo más pequeño que el número que el entrenador dio la orden están fuera.

Módulo 2- Sesión 4: *Anexo 2*

Después de haber preparado la actividad para romper el hielo "correr en círculos", el formador debe pedir a los participantes que corran como:



Serpientes



Ranas



Perros



Gatos



Elefantes



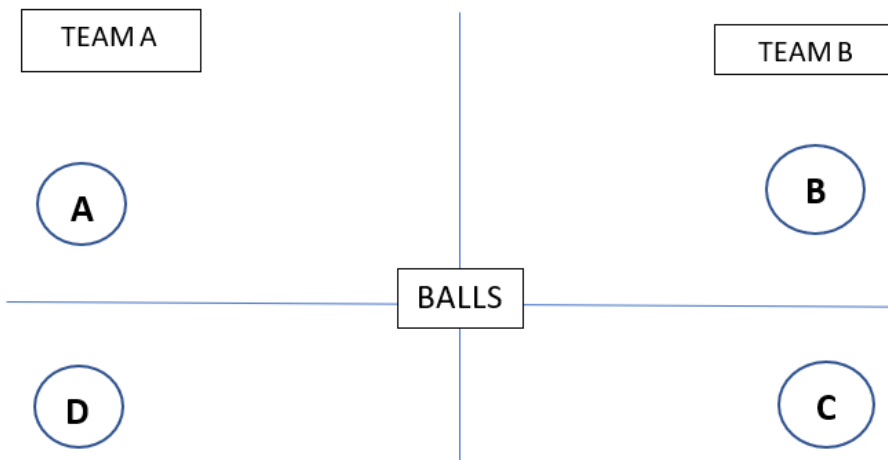
Kanguros



Tortugas

Módulo 2- Sesión 6: *Anexo 3*

El campo tiene que estar como:



is the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made therein.

Módulo 3- Sesión 2: *Anexo 4*

FICHAS Y OBSTÁCULOS SOBRE TAREAS A REALIZAR

1. Pon la pelota en la canasta
 2. Coloque todos los objetos similares en la misma esquina de la hoja
 3. Coloque el objeto según el tamaño.
 4. Desliza la pelota por el suelo
 5. Dar un salto mortal
 6. Caminar sobre un palo de escoba
 7. Haz tres círculos alrededor de un cono
 8. Haz regatear el balón 6 veces
 9. Encuentra y patear la pelota
 10. Encuentra la moneda cerca de ti poniéndote a cuatro patas
- Obstáculos:
1. Los objetos deben moverse de acuerdo con una ruta específica
 2. Cada dos instrucciones, una tiene que estar equivocada
 3. Hay un juego de sillas para superar
 4. El que tiene los ojos vendados tiene que completar la tarea en una pierna.
 5. El que tiene los ojos vendados tiene que dar tres vueltas antes de completar la tarea
 6. El con los ojos vendados no puede hablar ni ceniza información

7. Los acompañantes deben estar lejos del vendado y gritar para indicar él / ella cómo completar la tarea
8. Los acompañantes no pueden repetir dos veces las instrucciones
9. Los compañeros no pueden decir las palabras "izquierda" y "derecha"
10. El que tiene los ojos vendados tiene que saltar en hoola-hops puestos en el camino mientras completa la tarea.

Módulo 3 - Sesión 3: *Anexo 5*

¡LÍDERES EN ESCENA! ESCENARIO IMPREVISTO

1. Has diseñado una actividad de proyecto pero el formador se enferma y no sabes cómo gestionar la situación
2. Has pedido una cena final en un restaurante caro especializado en carnes pero descubres una hora antes que la mitad de los participantes son veganos. ¿Qué harías?
3. Un empleado no sabía cómo completar una tarea y no la hizo correctamente. ¿Cómo reaccionarías?
4. Estás en un momento límite y te sientes muy estresado con tu equipo. Tienes que programar las tareas finales. ¿Cómo le hablaría a sus empleados?
5. Has organizado un paseo por un bosque cercano a tu casa y pierdes el camino. ¿Cómo gestionarías a tu equipo en este caso?

SOCIOS DEL PROYECTO



Mine Vaganti NGO – Mine Vaganti NGO es una organización sin ánimo de lucro nacida en Cerdeña en 2009. MVNGO tiene 4 oficinas en Sassari, Uri, Olbia y Tempio Pausania cubriendo todo el norte de Cerdeña con otras sucursales en el resto de Italia. Misión: MVNGO promueve el diálogo intercultural, la inclusión social a través del Deporte y la protección del medio ambiente a través de la Educación No Formal. MVNGO es parte de 3 redes internacionales como YEE, ISCA y MV International. Servicios: MVNGO es un proveedor de formación educativa a nivel local y europeo y tiene un papel de consultor para organismos públicos y privados con el fin de promover y desarrollar proyectos europeos y transcontinentales.

AETOI Thessalonikis – El objetivo principal de AETOI Thessalonikis (AETOI) es apoyar a las personas con discapacidad. Nuestra organización trabaja directamente con cerca de 80 niños y adultos con discapacidad, juntos por el objetivo común de participación e inclusión social. El personal principal de nuestra organización son preparadores físicos y colaboramos con psicólogos, trabajadores sociales, educadores, etc. Además de la junta directiva, varias personas están ofreciendo su trabajo voluntario. Nuestro objetivo para nuestro personal es aprender más técnicas educativas informales y no formales y mejorar sus técnicas para promover el voluntariado y apoyar la inclusión social.



Bulgarian Sports Development Association – Bulgarian Sports Development Association fue fundada en 2010 y es una organización de beneficio público sin fines de lucro dedicada al desarrollo del deporte búlgaro y la mejora de la cultura deportiva en Bulgaria. Nuestro equipo está motivado, creativo y lleno de espíritu innovador que trabaja para el desarrollo del deporte búlgaro y mejora la cultura deportiva en Bulgaria con deseo y motivación. La membresía de BSDA es voluntaria y la asociación involucra tanto a personas físicas como jurídicas que estén dispuestas a ayudar al desarrollo del deporte con tiempo, ideas, esfuerzo o apoyo financiero. También organizamos diferentes eventos en las áreas de: emprendimiento, ciudadanía y sociedad activa. El equipo de la

organización está formado por profesionales de diferentes campos como: expertos en deporte, especialistas en medios de comunicación, turismo y hostelería, educación, marketing y otros.



– “LCP” es una organización benéfica registrada sin fines de lucro con sede en integrado y holístico que brinda un entorno seguro y de apoyo donde las mujeres y los jóvenes, especialmente aquellos que viven en dificultades, excluidos socialmente, víctimas de abuso y aquellos con menos oportunidades, pueden experimentar la alegría, la risa y la seguridad que deberían ser parte de la vida cotidiana. LCP proporciona herramientas para la autosuficiencia, oportunidades para sobresalir y recursos para desarrollar todo el potencial, reconstruir vidas, mejorar las condiciones económicas y crear el propio futuro..



Center for Sustainable Development Studies – CSDS se estableció en 2009 como una organización local no gubernamental sin fines de lucro legalmente registrada. El empleo promedio en la organización alcanza a 20 personas. CSDS tiene como objetivo promover la educación para el desarrollo sostenible mediante el desarrollo de la capacidad de las personas y las organizaciones para abordar los desafíos del desarrollo en Vietnam. Utilizamos la educación y la formación como el medio principal para empoderar a las personas y organizaciones para que busquen el desarrollo sostenible. También nos enfocamos en el voluntariado, particularmente en el voluntariado juvenil, ya que proporciona un contexto para el aprendizaje y la práctica, y un recurso para ejecutar nuestros programas y proyectos.

Asociación Mexicana de Voluntariado Internacional, A.C. nació el 5 de diciembre de 2014, por iniciativa de voluntarios y profesionales mexicanos que querían participar en la transformación del país a través de la integración del Voluntariado Internacional en proyectos organizados en México por asociaciones civiles, ayuntamientos, comunidades y grupos organizados, como así como con el envío de mexicanos a proyectos





en el exterior con la idea de que con esta experiencia puedan, al regresar al país, involucrarse más activamente en el trabajo de la comunidad