



# El TALLER

## de la TRANSFORMACIÓN SOCIAL

### CAPACITACIÓN PARA FORMADORXS – PLAN DIDÁCTICO

Duración: 4 días

Objetivos generales: capacitar a lxs animadorxs que acompañan *in situ* a los grupos de mujeres, en su descubrimiento de 10 temas

Participantes: 15 animadorxs de campo

Objetivos específicos:

- Reflexionar sobre la postura del o de la formador/a
- Saber preparar y animar una secuencia temática adaptada a una audiencia
- Realizar actividades pedagógicas apropiadas

### Programa general de la capacitación

Día	24 de marzo	25 de marzo	26 de marzo	27 de marzo
Mañana	<p><b>Sesión 1: sesión de apertura - Rol y postura de lxs formadorxs</b>            Rompe hielo            Dibujo sobre las cualidades esperadas de un/a formador/a            Recapitulación: la postura de lxs formadorxs            &gt; Importancia de partir de las representaciones y experiencias de lxs participantes            &gt; Garantizar la comprensión y el respeto</p>	<p><b>Sesión 3: gestión de grupos</b>            Juegos de rol para la gestión de grupos (distribución de la palabra, manejo de desacuerdos entre participantes...)            Para cada juego de rol: juego de rol y retroalimentación con lxs participantes y el grupo en su conjunto.</p>	<p><b>Sesión 5: taller - Preparar su propia secuencia didáctica</b>            Cada grupo prepara una secuencia de 45 minutos sobre uno de seis temas.</p>	<p><b>Sesión 7: presentación de las secuencias preparadas por los grupos - Continuación</b>            Presentación del grupo 3 + retroalimentación            Presentación del grupo 4 + retroalimentación</p>
Tarde	<p><b>Sesión 2: emociones, valores y límites de lxs formadorxs</b>            Compartir emociones (fotolenguaje)            Estudio de caso: los valores            Debate: la responsabilidad de lxs formadorxs para con el grupo.            ¿Lxs formadorxs deben dejar el debate abierto al final de la sesión o cerrarlo dando su punto de vista?</p>	<p><b>Sesión 4: preparación de una secuencia didáctica</b>            World Café con 5 temas            1. Escoger objetivos pedagógicos adaptados al público            2. Escoger actividades en función de los objetivos pedagógicos            3. Planificar el tiempo de la secuencia            4. Organizar la co-animación            5. Planificar la evaluación y el seguimiento post-capacitación            Presentación de la ficha pedagógica            Presentación de las consignas para el taller del día siguiente</p>	<p><b>Sesión 6: presentación de las secuencias preparadas por los grupos</b>            Presentación del grupo 1 + retroalimentación            Presentación del grupo 2 + retroalimentación</p>	<p><b>Sesión 8: sesión de cierre</b>            Plan de acción individual            En grupos de 7: composición de una canción: ¿qué aprendimos?</p>

## Programa detallado

El programa de capacitación está diseñado para integrar un cierto número de actividades pedagógicas. La idea es que lxs participantes experimenten con ellas y puedan luego ponerlas en práctica durante sus propias sesiones de capacitación. Cada mañana se propone también un rompe hielo diferente.

La capacitación fue impartida por las dos coordinadoras de Fedina junto con la responsable de capacitación de FDH. Para cada secuencia, se escogió a una animadora principal (usualmente, una de las dos coordinadoras de Fedina). Las otras dos brindaron su apoyo con la gestión de grupo y realizaron contribuciones adicionales cuando fueron necesarias.

Sesión 1: sesión de apertura - rol y postura del o de la formador/a			
Duración	Tema	Modalidades pedagógicas	Material a prever
15 minutos	¡Bienvenidxs!	Recibimiento de lxs participantes y presentación del programa	Programa de la capacitación
20 minutos	Rompe hielo: lo que nos une	Lxs participantes forman un círculo. Cada persona dice su nombre, lanza el ovillo de lana a una persona que escoge, sujetando el hilo por un extremo, y explica el vínculo que lo une con la persona de su elección (por ejemplo, un mismo colectivo, un mismo lugar de residencia, una actividad principal, etc.). La persona que recibe el ovillo repite la acción y así sucesivamente hasta que todxs lxs participantes estén «unidos» por el hilo.	Un ovillo de lana
1 h 10 minutos	Dibujo: las cualidades de un/a formador/a	Actividad en grupo de 3 o 4 participantes Instrucciones: 1. Hablen entre ustedes para identificar las cualidades que esperan de un/a formador/a. 2. Hablen entre ustedes para identificar lo que un/a formador/a no debería hacer. 3. Hagan dos dibujos que ilustren lo que hayan determinado.	Hojas de rotafolio y marcadores
<b>Pausa de 15 minutos</b>			
1 h	Retroalimentación y debate: la postura de un/a formador/a	Cada grupo presenta su dibujo y comparte su opinión sobre lo que se espera de un/a formador/a, así como las conductas que se deben evitar. Debate.  Mencionar los <b>dos pilares de la postura de un/a formador/a</b> : - <b>basarse en las representaciones y experiencias de lxs participantes, ya que esto les permite adoptar una actitud activa, facilitando así el proceso de transmisión de conocimientos.</b> - <b>garantizar un espacio acogedor y de entendimiento, donde cada persona pueda expresarse libremente, hacer preguntas y obtener respuestas.</b>  <b>Primer pilar: lxs formadorxs parten de las representaciones y experiencias de lxs</b>	

		<p><b>participantes para inculcarles nuevos conocimientos y transmitirles nueva información.</b>  <i>¿Por qué?</i> Es un principio fundamental de las capacitaciones para adultxs y de la educación popular. Es más fácil conducir un aprendizaje cuando se hace referencia a la experiencia propia, en vez de divulgar información sin más. Esto promueve una actitud activa durante la capacitación en lugar de un rol pasivo de consumidor/a de contenidos.  <i>¿Cómo se logra?</i> En el proceso pedagógico, la impartición de información o conocimientos es en numerosos casos precedida por actividades (como juegos, lecturas, visualización de videos, juegos de rol, etc.), lo que le permite a lxs participantes hacer descubrimientos de manera activa.</p> <p><b>Segundo pilar: lxs formadorxs garantizan un espacio acogedor y de entendimiento que facilite la distribución de la palabra entre todxs lxs participantes, respetando los objetivos de la capacitación.</b>  <i>¿Por qué?</i> Una capacitación se basa en las dinámicas de grupo. Lxs formadorxs saben bien que su rol es contribuir a la construcción de dinámicas positivas.  <i>¿Cómo?</i> Desde el inicio, comunican los objetivos y el programa de la capacitación. Procuran luego respetarlos (adaptando, si es necesario, algunas secuencias, pero sin exceder el tiempo previsto). Durante la capacitación, lxs formadorxs se aseguran de que todxs lxs participantes tengan la oportunidad de expresarse, animando a quienes hablan menos y moderando a quienes tienden a monopolizar la palabra. También prestan atención a las diferencias de género, la edad y el tiempo dentro de la asociación, para garantizar una participación equitativa.  Lxs formadorxs procuran no desviarse de los temas de discusión y se concentran en los objetivos pedagógicos.</p> <p><b>Usando la primera sesión como ejemplo, podemos justificar la importancia de planear un rompe hielo y actividades pedagógicas que activen a lxs participantes.</b> El rompe hielo le ayuda al grupo a conocerse mejor (lo cual es esencial para una buena cohesión) y le permite a lxs participantes, desde un inicio, adoptar una postura activa en vez de solo receptiva. Las actividades de aprendizaje parten de la misma postura: lxs participantes generan sus propias ideas, debaten y reflexionan de forma activa con lxs formadorxs.</p>	
--	--	---	--

Sesión 2: emociones, valores y límites de lxs formadorxs			
Duración	Tema	Modalidades pedagógicas	Material a prever
10 minutos	Introducción	Esta sesión tiene como objetivo ayudar a lxs formadorxs a tomar conciencia de cómo sus emociones y valores influyen en la postura que adoptan. Deberán entender, sobre todo, que su deber principal dentro del grupo es respetar tanto sus propios límites emocionales como los de lxs participantes. Se hablará por consiguiente de las emociones, los valores y, por último, de las responsabilidades de lxs formadorxs.	
35 minutos	Fotolenguaje sobre las emociones	Cada participante elige una imagen de la actividad de fotolenguaje que represente una emoción vivida durante la capacitación (como formador/a o como participante): enojo, tristeza, ternura, risa... Luego discuten en parejas sobre dichas experiencias. Enlace al fotolenguaje de emociones: <a href="https://libellud.com/dixit-9-overview.pdf">DIXIT 9 OVERVIEW.pdf (libellud.com)</a>	Fotolenguaje
1 h	Estudio de caso sobre las escalas de valores	¿Por qué tenemos estas emociones? Porque están conectadas a nuestras experiencias y nuestros valores. Sin embargo, no todxs compartimos las mismas experiencias ni los mismos valores. Cada unx tiene su propia visión de la noción de valores, fruto de su historia personal y colectiva. Este diálogo nos ayudará a comprendernos mejor y, quizás, a trabajar y convivir mejor. <b>Estudio de caso.</b> 1. Entregar un caso de estudio a cada participante y pedirles que lean y evalúen los personajes en función de su comportamiento: ¿Quién actuó de la peor manera? ¿Quién actuó de la mejor manera? 2. Dividir a lxs participantes en grupos de 4 a 6 personas y pedirles que compartan sus impresiones sobre el comportamiento de los personajes. 3. Pedirle a cada grupo que compile una lista de los personajes y que los clasifiquen en una escala de valores («de peor a mejor»), en función del o de los comportamientos que habrán mostrado. 4. Formar un grupo grande con todxs y solicitar lo siguiente: - leer las listas elaboradas los grupos, - encontrar los puntos en común y las diferencias, - explicar cómo y con qué criterios realizaron las clasificaciones de personajes y determinaron los puntos «buenos» y «malos». 5. Concluir el ejercicio dándole énfasis a: - las diferencias de opinión de lo «bueno» y lo «malo», - las variaciones de las «escalas» de valores, - la dificultad de «negociar» cuando se trata de nuestros valores personales. <b>Punto importante</b> - El objetivo no es llegar a un consenso;	Estudio de caso (breve historia sobre los conflictos de valores preparada por el equipo de Fedina. Ver página siguiente)

		- La opinión de cada participante debe ser escuchada y respetada.	
--	--	---	--

### ESTUDIO DE CASO

*Un día, Indira fue al trabajo con un vestido desmangado. Se sentía muy contenta porque ese día iba a reunirse con los socios financieros de la organización. Una de sus compañeras, Meera, la saludó en la puerta de su oficina y le hizo el siguiente comentario: «¿Por qué viniste medio desnuda?». Indira es una persona alegre, por lo que no reaccionó y continuó trabajando. Una de sus amigas y compañeras, Mary, se acercó y le dijo: «Oye, ese vestido te queda muy bien». Indira se alegró. Sin embargo, cuando levantó el brazo para alcanzar un archivo del estante, Mary notó que no se había rasurado las axilas, por lo que se lo hizo saber en susurros. Indira le preguntó: «¿Qué tiene de malo el vello en mis axilas?». Mary se molestó y le respondió: «Eres una sinvergüenza». Y se fue. Indira siguió trabajando.*

*Al mediodía, mientras Indira se disponía a almorzar en una mesa del comedor, Lalitha la miró y le murmuró algo a Rema. Ambas rieron. Rema le preguntó a Indira: «¿Será que al sastre se le olvidó ponerle mangas al vestido?» A lo que Lalitha añadió: «No, no, seguro que las ratas se las comieron mientras se secaba». Las dos estallaron en carcajadas. Sruthi, quien acababa de unirse al grupo, preguntó: «¿Por qué molestan a Indira?» Meera contestó: «Tú apenas acabas de llegar, mejor cállate». Sruthi guardó silencio.*

*Mientras tanto, el director de la organización, una persona progresista, escuchó toda la conversación desde la otra esquina de la mesa. Indira esperaba que la defendiera, pero no dijo nada. Simplemente terminó de almorzar y regresó a su oficina. Indira se sintió mal, pero no contestó a ninguno de los comentarios.*

*Después del almuerzo, Indira fue a la oficina del director adjunto y le contó lo ocurrido. Se quejó del acoso de sus colegas y le pidió que hablara con ellas. Sin embargo, éste le respondió: «¿No sería mejor que se vistiera según las normas y evitara estos problemas innecesarios? ¿Por qué quiere perder su tiempo de semejante manera?». Indira no dijo nada.*

*Esa tarde, Indira tenía que hacer una visita de campo con Lalitha y Mary. En cuanto bajaron del taxi, Mary se cubrió con un chal, y esto hizo que Indira se paralizara.*

### Pausa de 15 minutos

1 h	Dinámica Bola de Nieve: ¿cómo reaccionar cuando se es formador/a?	<p>Puesto que hemos notado que tanto lxs formadorxs como lxs participantes experimentan diferentes emociones en relación con sus propias experiencias y valores durante la capacitación, reflexionaremos sobre cómo reaccionar de forma adecuada en dichos casos cuando se es formador/a.</p> <p><b>Dinámica Bola de Nieve:</b>  <b>«¿Cómo podemos reaccionar al ser formador/a en situaciones que nos afectan emocionalmente o que van en contra de nuestros valores?»</b></p> <p>Cada participante reflexiona individualmente durante 10 minutos y luego, en parejas, intercambia ideas durante otros 10 minutos. Las parejas anotan sus ideas en hojas (una idea por hoja). Luego forman grupos de 4 personas y trabajan durante 10 minutos más. Repiten la misma dinámica, pero en grupos de 8. Intentarán, en cada etapa, encontrar ideas en común. Al final, lxs participantes pegan sus hojas en la pared, juntando las ideas similares. Estas ideas</p>	<p>Hojas de papel para anotar las reacciones de lxs participantes.</p> <p>Masilla adhesiva</p>
-----	---	---	--

		<p>sirven de punto de partida para el siguiente tiempo de discusión.</p> <p>Durante la presentación general, establecer que lxs formadorxs deben estar pendientes de sus propios límites emocionales junto con los de lxs participantxs. Manejar las emociones con cuidado, incentivar al grupo a respetar las emociones de cada quien. Importancia de la empatía colectiva.</p> <p>Se hablará luego de la responsabilidad de los formadorxs para con el grupo, es decir, el saber si dejar un debate abierto al final de la sesión o si concluir con una reflexión personal.</p> <p>«Responsabilizar a las personas» no significa decirles qué deben pensar o no. Sin embargo, algunos valores pueden perpetuar ciertas dinámicas de dominación, por lo que es importante que los participantes tomen conciencia de ello sin que se les imponga ningún punto de vista de manera autoritaria.</p>	
Sesión 3 - Gestión de grupo			
Duración	Tema	Modalidades pedagógicas	Material a prever
15 minutos	Rompe hielo «Encontrar a alguien que...»	<p>«Buscar en el grupo una persona que...»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tenga zapatos azules (o de otro color 😊)</li> <li>- trabaje con jubiladxs</li> <li>- tenga tres hijxs</li> <li>- trabaje con empleadas domésticas</li> <li>- lleve lentes</li> <li>- haya ya recibido alguna capacitación</li> <li>- trabaje con trabajadorxs sanitarixs...</li> </ul>	
1 h 15 minutos	Juegos de rol sobre la gestión de grupo	<p><b>Sesión 3: gestión de grupo</b></p> <p>Lxs formadorxs pueden tener que afrontar numerosos desafíos durante la animación de un grupo: desacuerdos, críticas, personas monopolizando la palabra, participantes cuestionando la importancia de la capacitación, desacuerdos entre lxs co-formadorxs... Para mejor responder ante un conflicto, organizaremos diferentes juegos de rol, como por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- desacuerdos o críticas entre lxs participantes,</li> <li>- personas monopolizando la palabra,</li> <li>- participantes cuestionando la relevancia de la capacitación,</li> <li>- desacuerdos entre lxs formadorxs...</li> </ul> <p><b>Organización de los juegos de rol</b></p> <p>Pedir 6 voluntarios. Cada unx recibe una tarjeta con un rol (2 tarjetas de formador/a y 4 tarjetas de participante). Cada persona lee su tarjeta con su papel, pero sin decírselo a nadie. Lxs participantes improvisan luego una corta escena de 5 a 10 minutos. El resto del grupo mira y reflexiona sobre la forma en la que ellxs hubieran actuado.</p>	Tarjetas de participantes con instrucciones para los juegos de rol – preparadas por el equipo de Fedina (ver página siguiente).

		Al terminarse la escena, retroalimentación. Se comienza con las personas que hayan tenido el papel de formador/a: ¿cómo se sintieron, qué les pareció fácil y difícil, de qué otra forma hubieran podido reaccionar al grupo? Luego, se le hará la misma pregunta a las personas que hayan tenido un papel de participante. Por último, el resto del grupo compartirá su opinión, siempre con consideración y sin juzgar a lxs que actuaron.	
<b>Pausa de 15 minutos</b>			
1 h 15 minutos	Juegos de rol sobre la gestión de grupo	Continuación de los juegos de rol sobre la gestión de grupo. Al final de la sesión, establecer con lxs participantes y en un rotafolio una lista de consejos para la gestión de proyectos: - ser paciente - ser amable - intervenir cuando un/a participante juzgue a otrx - solicitar amablemente la ayuda de las personas que participen con menos frecuencia - recordar regularmente las reglas del grupo: no criticar, ser amable, permitir la libertad de expresión.	Rotafolio

#### **Juego de rol n°1**

Tarjeta 1: formador/a. Da una capacitación sobre los alimentos nutritivos, la variación de los hábitos alimenticios y la importancia de incluir proteínas en la alimentación diaria. Las costumbres alimenticias dependen de la zona geográfica en donde se esté. Hablar sobre todo de la carne de res. Intente ser reactivx si las demás personas se oponen a su punto de vista.

Tarjeta 2: co-formador/a. Actúe según visto con el o la formador/a. Intente tranquilizar a lxs otrxs.

Tarjeta 3: estx participante es unx brahmán (una casta superior). Él o ella se opone a la promoción del consumo de carne de res, por motivos religiosos. Para estx participante, la vaca es como nuestra madre, y el/la formador/a no es lo suficientemente competente, es decir, no cuenta con los conocimientos básicos para hablar de alimentos nutritivos.

Tarjeta 4: estx participante, Lingayath, debe intentar interrumpir a los demás, hablar en voz alta y apoyar el punto de vista del brahmán.

Tarjeta 5: estx participante, dalit (sin casta), debe explicar por qué la carne de res es importante para él o ella.

Tarjeta 6: sea un/a espectador/a silenciosx. Si alguien le pide hablar, diga simplemente que no tiene opinión alguna sobre el tema de discusión.

#### **Juego de rol n° 2**

Tarjeta 1: formador/a. Se hablará sobre las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas en Bangalore. Mencione algunas estadísticas, como el hecho de que solo el 20 % de dichas empleadas son trabajadoras migrantes hablantes del hindi. Reaccione si un/a co-formador/a le lleva la contraria.

Tarjeta 2: co-formador/a. Corrija a la formador/a diciendo que un estudio reciente demuestra que el 40 % de las empleadas domésticas son trabajadoras migrantes hablantes del hindi. Pregunte por qué se habla únicamente de las empleadas hablantes del hindi. Opóngase a todo lo que el o la formador/a diga a continuación.

Tarjeta 3: estx participante, que trabaja con empleadas domésticas desde hace 15 años, dice que la mayoría de ellas son trabajadoras migrantes hablantes del tamil.

Ficha 4: estx participante piensa que la capacitación es una pérdida de tiempo. Se le hace tarde para ir al trabajo, sale de la sala llegando al final de la sesión.

Ficha 5: participante. Habla con la persona de la ficha 6, sin escuchar la capacitación.

Ficha 6: participante. Habla con la persona de la ficha 5, sin escuchar la capacitación.

<b>Sesión 4 - Preparar una secuencia didáctica</b>			
<b>Duración</b>	<b>Tema</b>	<b>Modalidades pedagógicas</b>	<b>Material a prever</b>
1 h 15 minutos	World Café para la preparación de la secuencia	<p><b>Sesión 4: preparar una secuencia didáctica</b> Esta sesión es más técnica que las anteriores; consiste en darle inicio concreto a la preparación de una secuencia.</p> <p>World Café con 5 temas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Escoger objetivos pedagógicos adaptados al grupo;</li> <li>2. Escoger actividades adaptadas a los objetivos pedagógicos;</li> <li>3. Planear la duración de la secuencia;</li> <li>4. Organizar la co-animación;</li> <li>5. Planear la evaluación y el seguimiento post-capacitación.</li> </ol> <p>En grupos de tres, lxs participantes deben reflexionar sobre los puntos clave de una preparación de secuencia didáctica. Una vez todxs estén de acuerdo, deberán tomar nota de dichos elementos en una hoja del rotafolio. Tras 15 minutos, los grupos cambian de mesa y discuten sobre un nuevo tema mientras completan la hoja rellena por el grupo anterior. Cada grupo pasa entonces alrededor de 15 minutos por mesa y completa progresivamente las notas de los demás grupos.</p>	Hojas de rotafolio y marcadores
<b>Pausa de 15 minutos</b>			
1 h	Recapitulación y debate	Resumen global de los 5 temas trabajados por lxs participantes, usando como base las hojas rellenas.	
30 minutos	Presentación del sistema de planificación de secuencias y consignas para el taller	<p>Presentación del sistema de planificación de secuencias</p> <p>Presentación de las consignas para el taller del día siguiente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Trabajo en grupos de 3 o 4 (4 grupos diferentes)</li> <li>&gt; Cada grupo debe escoger un público objetivo y preparar una secuencia didáctica de 45 minutos sobre uno de los seis temas posibles (empatía y simpatía, mujeres reformadoras, casta, código de vestimenta, trabajo no remunerado, código del trabajo). Los grupos pueden, por supuesto, inspirarse de las actividades pedagógicas realizadas durante la capacitación (rompe hielo, dibujo, fotolenguaje, análisis de casos, debate con técnica de Bola de Nieve, juego de roles, World Café).</li> </ul>	<p>Consignas para el taller (traducidas al canarés y al tamil).</p> <p>+ Modelo en blanco de plan de clase (traducido al canarés y al tamil)</p>



<b>Sesión 5 – Taller: preparar su propia secuencia didáctica</b>			
<b>Duración</b>	<b>Tema</b>	<b>Modalidades pedagógicas</b>	<b>Material a prever</b>
15 minutos	Rompe hielo Ubicación espacial	Lxs participantes deben formar una línea india: - ¿Desde cuándo trabajan con Fedina? (Alineamiento según se tenga menos o más tiempo). - ¿Quién vive más lejos de Bangalore? (Alineamiento según se viva más o menos lejos). - ¿Cuántos grupos planean formar? Etc.	
1 h 15 minutos	Taller con grupo pequeño	<b>Sesión 5 - taller: preparar su propia secuencia didáctica</b> Cada grupo prepara la secuencia que organizará en la tarde o al día siguiente. - selección del tema - selección del público - selección y preparación de una actividad pedagógica adaptada al público y al tema (se incluye, si requerido, la preparación del material pedagógico) - hacer el plan de clase a partir de la información previa - preparación de la co-animación (¿quién dirige qué?).	Consignas para el taller (traducidas al canarés y al tamil). + Modelo en blanco de plan didáctico (traducido al canarés y al tamil)
<b>Pausa de 15 minutos</b>			

<b>Sesión 6 – Presentación de las secuencias preparadas por los grupos</b>			
<b>Duración</b>	<b>Tema</b>	<b>Modalidades pedagógicas</b>	<b>Material a prever</b>
1 h 15 minutos	Presentación de la secuencia del grupo 1	Intervención de 45 minutos del grupo 1. Lxs otrxs participantes juegan el papel de participantes de la capacitación. Luego, retroalimentación de aproximadamente 30 minutos: ¿cómo se sintieron lxs miembrxs del grupo 1? ¿Qué les resultó fácil? ¿Qué les resultó difícil? ¿Qué piensan lxs otrxs participantes de la secuencia? (¡Los comentarios deben ser constructivos y libres de juicios!).	El grupo 1 prepara de antemano el material pedagógico.
<b>Pausa de 15 minutos</b>			
1 h 15 minutos	Presentación de la secuencia del grupo 2	Intervención de 45 minutos del grupo 3. Lxs otrxs participantes juegan el rol de participantes de la capacitación. Luego, retroalimentación de aproximadamente 30 minutos.	El grupo 2 prepara de antemano el material pedagógico.
15 minutos	Resumen de la sesión	Recapitulación breve de lo aprendido y de los comentarios de la sesión.	

<b>Sesión 7 – Presentación de las secuencias preparadas por los grupos - Continuación</b>			
<b>Duración</b>	<b>Tema</b>	<b>Modalidades pedagógicas</b>	<b>Material a prever</b>
15 minutos	Rompe hielo	Cada persona debe decir tres afirmaciones sobre su vida (dos verdaderas y una falsa). El resto del grupo debe adivinar cuál es la mentira.	

	Dos verdades y una mentira	<i>Por ejemplo: Tengo cuatro hermanos y hermanas / Viví en otro país / Fui campeón de atletismo.</i>	
1 h 15 minutos	Presentación de la secuencia preparada por el grupo 3	Intervención de 45 minutos del grupo 3. Lxs otrxs participantes juegan el rol de participantes de la capacitación. Luego, retroalimentación de aproximadamente 30 minutos.	El grupo 3 prepara de antemano el material pedagógico.
<b>Pausa de 15 minutos</b>			
1 h 15 minutos	Presentación de la secuencia preparada por el grupo 4	Intervención de 45 minutos del grupo 4. Lxs otrxs participantes juegan el rol de participantes de la capacitación. Luego, retroalimentación de aproximadamente 30 minutos.	El grupo 4 prepara de antemano el material pedagógico

<b>Sesión 8 – Sesión de cierre</b>			
<b>Duración</b>	<b>Tema</b>	<b>Modalidades pedagógicas</b>	<b>Material a prever</b>
30 minutos	Resumen de las presentaciones grupales	Recapitulación de lo aprendido y de los comentarios que sucedieron las 4 intervenciones de grupo.	
30 minutos	Plan de acción individual	Cada persona piensa individualmente en lo que aprendió, en lo que debe aprender y en lo que va a poner en práctica. Se deberá completar luego e individualmente el documento «Plan de acción individual»: <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué grupos voy a formar?</li> <li>- ¿Qué temas voy a abordar?</li> <li>- ¿Cuándo y con qué frecuencia?</li> <li>- ¿Planeo co-animar con alguna persona?</li> <li>- Mis primeras ideas para mis capacitaciones</li> <li>- Una o dos cosas que aprendí durante la capacitación y que quiera aplicar</li> <li>- ¿Qué tipos de soportes necesitaré?</li> </ul>	Plan de acción individual (traducido al canarés y al tamil)
<b>Pausa de 15 minutos</b>			
45 minutos	Escribir una canción: «lo que hemos aprendido»	Se forman dos grupos Cada grupo debe pensar en la letra de una canción que responda a la siguiente pregunta: «¿Qué hemos aprendido durante la capacitación?»	
45 minutos	¡Adiós!	¡Los dos grupos cantan sus canciones!	

**Enlace URL del artículo:** <https://atelier.fdh.org/es/actuar/nuestras-experiencias/capacitaciones-emancipadoras/articulo/capacitacion-de-formadorxs-fedina-fdh?lang=es>

**Autores: Fedina y Frères des Hommes**

