

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



ADD@ME

Embajadores de la diversidad y la no discriminación @ nuevos métodos en educación no formal



IO1 -

ADD@ME Blended Training Programme for Visually Impaired Youngsters

Project number: 2020-2-IT03-KA205-019070

Project duration: 01/11/2020 – 31/10/2022

Financial support: European Commission,



UNIVERSITY OF
THESSALY

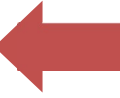


Erasmus+ KA2 Strategic Partnerships for Youth



Contenido

Acerca del proyecto ADD@ME	3
Introducción al programa de formación combinada	4
Juegos para romper el hielo	7
Módulo Nº 1: Gestión de grupos y dinámicas de grupo	11
Módulo Nº 2: Habilidades de liderazgo	20
Módulo Nº 3: Habilidades interpersonales y de comunicación efectiva	32
Módulo Nº 4: Apoyar el desarrollo personal y proporcionar apoyo emocional al encontrarse con la diversidad	43
Módulo Nº5: Conocimientos relacionados con la discapacidad: ¿cómo explicar a otras personas la discapacidad visual?	52
Módulo Nº6: Cómo planificar y realizar talleres de sensibilización	61
Consejos para los trabajadores juveniles / facilitadores	69
Palabras de cierre	70



Sobre el proyecto ADD@ME

El Tercer Objetivo de la UE para la Juventud (2018) establece que 1/3 de los jóvenes en Europa están en riesgo de exclusión social. Las personas con discapacidad están incluidas en esta categoría y a menudo son víctimas de discriminación indirecta. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce que la discapacidad es el resultado de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Además, afirma que las personas con discapacidad siguen encontrando barreras en su participación como miembros de la sociedad en igualdad de condiciones.

La resolución de la UE sobre la estrategia de la UE para la juventud 2019-2027 añade que "los jóvenes desfavorecidos suelen ser ciudadanos menos activos" y que la Unión Europea no puede desperdiciar estos talentos y no puede permitirse la falta de compromiso entre sus jóvenes.

Por esta razón, el proyecto ADD@ME tiene como objetivo empoderar a los jóvenes con discapacidad visual (jóvenes con Vi) para que se conviertan en JUGADORES CLAVE EN LOS PROCESOS RELATIVOS A SU PROPIA INCLUSIÓN SOCIAL a nivel de la UE.

Grupo objetivo

El grupo objetivo directo de este proyecto son jóvenes con discapacidad visual de entre 18 y 30 años de 6 países participantes (It, Es, Be, Pl, Ro, Gr) que se convertirán en actores clave en el proceso de su propia inclusión social como embajadores de la diversidad y la no discriminación. En un primer momento, participarán en varios eventos de formación en los países socios para probar, revisar y adaptar el modelo desarrollado por ADD@ME (Programa de Formación Semipresencial y las dos herramientas digitales) y mejorar sus competencias para convertirse en ciudadanos activos y agentes de solidaridad. Gracias a estas nuevas habilidades, dirigirán talleres de sensibilización de ADD@ME para su comunidad local: una acción concreta para fomentar la concienciación de los ciudadanos locales sobre la discapacidad visual y, por tanto, una mejor inclusión social de las propias personas con discapacidad visual.

Además de estos jóvenes, también los trabajadores juveniles se consideran un objetivo del proyecto: están formados para utilizar el innovador programa combinado y las nuevas herramientas digitales con el fin de formar a más jóvenes con discapacidad visual para que se conviertan en Embajadores de la Diversidad en el futuro.

Objetivos del proyecto:



- Fomentar la inclusión social y la participación activa de los jóvenes con Vi a través del desarrollo de nuevas e innovadoras prácticas de trabajo con jóvenes (el modelo ADD@ME) para ser utilizadas por los propios jóvenes con Vi
- Potenciar y mejorar la confianza en sí mismos, el espíritu de iniciativa y el tiempo libre de los jóvenes con Vi mediante el desarrollo de un programa de formación mixta a medida y un conjunto de herramientas digitales adaptadas
- Combatir los prejuicios y la desinformación mediante el diseño de nuevos e innovadores métodos de aprendizaje no formal para que los jóvenes con Vi los utilicen en eventos de sensibilización para su comunidad local
- Animar a los jóvenes con Vi a emprender acciones de ciudadanía activa y compromiso en la sociedad, a través de la realización de eventos de sensibilización (los Talleres de Sensibilización ADD@ME) para sensibilizar a su comunidad sobre temas de diversidad y discapacidad
- Reforzar la cooperación transnacional entre las organizaciones de la sociedad civil que se ocupan de la discapacidad visual.

Resultados del proyecto

Para lograr estos objetivos, la asociación ha decidido elaborar los productos intelectuales de ADD@ME: un Programa de Formación Combinada y dos herramientas digitales adicionales para empoderar a los jóvenes con Vi y hacerlos más activos en la sociedad a través de la realización de Talleres de Sensibilización de ADD@ME sobre la discapacidad visual en favor de su comunidad local.

La fase de desarrollo de los productos irá seguida de una fase de prueba compuesta por un evento de formación conjunta del personal (evento C1 en Polonia), formaciones locales en los países asociados y una movilidad combinada para jóvenes con Vi (evento C2 en Bélgica).

Por lo tanto, los principales resultados intelectuales de ADD@ME serán:

IO1-ADD@ME Programa de formación mixta para jóvenes con discapacidad visual: compuesto por:

- un manual de formación con métodos de aprendizaje no formal nuevos y adaptados a los participantes con discapacidad visual que se utilizarán en una formación presencial
- 6 módulos electrónicos (proporcionados a través de podcasts de audio) que permiten el aprendizaje autodirigido de los participantes con discapacidad visual

ambos destinados a potenciar y aumentar la confianza de los jóvenes Vi para que se conviertan en ciudadanos activos.

IO2-ADD@ME Mobile Toolkit para jóvenes con discapacidad visual: una aplicación web que contiene métodos de aprendizaje no formal y actividades que los jóvenes pueden utilizar para dirigir talleres de concienciación sobre ADD@ME dirigidos a su comunidad local.

IO3-ADD@ME Juego trivial en línea para embajadores de Vi: un juego educativo en línea destinado a aumentar los conocimientos de las comunidades locales sobre la discapacidad visual; puede ser utilizado como una herramienta más por los jóvenes con Vi para dirigir talleres de sensibilización sobre ADD@ME. El juego es una aplicación web con características de accesibilidad y usabilidad.



Introducción al programa de formación semipresencial

Este Manual de Formación forma parte de la primera producción intelectual de ADD@ME. Como ya se ha mencionado, su objetivo es capacitar y potenciar la confianza en sí mismos y el espíritu de iniciativa de los jóvenes Vi para que se conviertan en ciudadanos activos, agentes de solidaridad y participen activamente en la sociedad como embajadores de la diversidad y la no discriminación, promoviendo la inclusión social de las personas con discapacidad visual a nivel de la UE.

Gracias a la metodología mixta, los jóvenes también recibirán las competencias necesarias y la confianza en sí mismos para llevar a cabo talleres de sensibilización sobre la discapacidad visual en favor de sus comunidades locales (los talleres de sensibilización ADD@ME, que forman parte de IO2).

Este manual, dirigido a los trabajadores juveniles, describe y acompaña las actividades de formación; está compuesto por seis módulos, cada uno de ellos acompañado de su podcast de audio para el aprendizaje autodirigido de los participantes en el Vi.

Más concretamente, este programa de formación semipresencial está dedicado a la adquisición de las siguientes competencias:

- Gestión de grupos y dinámicas de grupo
- Habilidades de liderazgo
- Habilidades interpersonales y de comunicación efectiva
- Apoyar el desarrollo personal y proporcionar apoyo emocional cuando se encuentra con la diversidad
- Conocimientos relacionados con la discapacidad: adquirir habilidades para explicar a otras personas la discapacidad visual
- Planificación y realización de talleres de sensibilización.

Una investigación realizada en la fase de solicitud demostró que en la mayoría de las actividades de sensibilización sobre la discapacidad visual los jóvenes con discapacidades visuales sólo dan testimonio de su experiencia. Gracias a este Programa podrán planificar y realizar actividades de sensibilización y tendrán más confianza en sus capacidades, sin improvisar más.

El programa de formación combinada tiene muy en cuenta la discapacidad visual:

- En todos los ejercicios se utilizan métodos y herramientas adaptados a este grupo (dibujos táctiles, folletos en Braille o en letra grande, materiales táctiles).



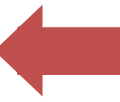
- Una gran parte de la comunicación interpersonal pasa por el canal no verbal, por lo que es esencial aumentar las competencias de comunicación no verbal de los jóvenes con discapacidad visual: por eso hay un módulo dedicado específicamente a la comunicación no verbal, a la oratoria y a las habilidades de presentación, donde los gestos, la postura y las expresiones de la cara son imprescindibles.
- El programa tiene en cuenta las dificultades de las personas con discapacidades visuales para viajar: a través de los módulos electrónicos, los participantes con discapacidades visuales podrán aprender desde casa, reduciendo así la necesidad de llegar al lugar de la formación.

También es importante destacar que los monitores juveniles son libres de utilizar los materiales proporcionados en el Manual o añadir otros nuevos, para adaptarse a las necesidades específicas de los jóvenes a los que forman. Esto significa también que, de acuerdo con las necesidades de formación de los jóvenes, es posible impartir sólo un módulo de formación en lugar de todo el Programa.

El Manual y sus podcasts de audio se han desarrollado para ser lo más flexible posible, para satisfacer las necesidades específicas de los jóvenes.

El manual de formación de ADD@ME (que forma parte del programa de formación mixta IO1 - ADD@ME para jóvenes con discapacidad visual), así como los podcasts de audio que lo acompañan, son de libre acceso y pueden descargarse en En, Es, Fr, Gr, It, Pl y Ro a través del sitio web del proyecto <http://www.ambassadorsodiversity.eu>

Esperamos que lo disfruten.



Project Consortium

Po UICI FI (promoter)
Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti
sez. prov.le di Firenze (Italy)



P1 FDO
Fundacion Docete Omnes (Spain)



P2 VIEWS INT
Views International (Belgium)



P3 PZN
Polish Association for the Blind (Poland)



P4 OT
Ofensiva Tinerilor Asociatia (Romania)



P5 UTH
University of Thessaly (Greece)





Juegos “Ice-breaking”

En esta sección, los monitores juveniles pueden encontrar algunos juegos inspiradores para romper el hielo que pueden utilizar para iniciar su programa de formación, si los participantes no se conocen entre sí. Son juegos útiles para empezar a conocerse y crear confianza y seguridad, así como un ambiente relajado entre los participantes antes de empezar las actividades.

En algunos módulos también hay juegos adicionales para romper el hielo que se pueden utilizar.

Todos los juegos son accesibles para los participantes con discapacidad visual.

Siéntase libre de utilizar estos juegos siempre que lo necesite durante su sesión de formación.

Name: Take as much as you need

Type of activity: ice-breaking game

Description of the activity (step by step): El grupo se sienta en círculo, el animador pasa un rollo de papel higiénico y pide a los participantes que cojan todo el que necesite sin dar más explicaciones. Una vez que todos tienen su papel higiénico, el animador explica que por cada cuadrado de papel higiénico que tengan tendrán que decir una cosa sobre sí mismos.

Duration: Depende del número de participantes

Resources/material: un rollo de papel higiénico

Results: una gran actividad para romper el hielo que ayuda a los participantes a conocerse de forma relajada y divertida.

Name: The story of your name

Type of activity: ice-breaking game

Description of the activity (step by step): El grupo se sienta en círculo. El animador pide a los participantes que vayan alrededor del círculo compartiendo con el resto del grupo la historia de su nombre (cómo se llamaron, si les gusta su nombre, si tuvieran otro nombre cuál sería). Una alteración de la actividad que puede hacerla más larga es pedir a los participantes que se presenten también aportando dos adjetivos positivos que les caractericen y que empiecen por la misma letra que la inicial de su nombre y apellido. Otra propuesta es pedir a los participantes que den por cada letra de su nombre una palabra que se relacione con ellos.

Duration: Depende del número de participantes

Resources / material: nada

Results: el grupo se conoce de forma relajada.

Name: Me too

Type of activity: Team building

Description of the activity (Step by step): Esta actividad funciona mejor en grupos pequeños o con un grupo grande dividido en grupos más pequeños de 4 a 6 participantes.

1. Todos los miembros del grupo reciben 10 monedas de un centavo/palillos de dientes/recortes de papel, etc.

2. La primera persona dice algo que ha hecho (por ejemplo, esquí acuático).

3. Todos los demás que hayan hecho lo mismo lo admiten y ponen en el centro de la mesa un objeto que haya recibido antes.

4. A continuación, la segunda persona declara algo (por ejemplo, he comido ancas de rana).

5. Todos los que lo han hecho ponen otra moneda en el centro

6. Continúe hasta que alguien se haya quedado sin centavos



Duration: 15 min

Resources / material: monedas de un centavo/palillos de dientes/recortes de papel

Results: El grupo estará más unido.

Name: Horse Race

Type of activity: Energizer

Description of the activity (Step by step): Los participantes se sientan en sillas formando un círculo. Las sillas están lo más cerca posible unas de otras. El animador da las instrucciones al grupo. Los participantes deben hacer algunas cosas.

Aplauden con las manos sobre las rodillas todo el tiempo.

El animador puede elegir y ordenar como quiera las siguientes partes. Las partes pueden mezclarse y repetirse.

Obstáculo: todos saltan (un poco)

Pasar por la reina (saludar con la mano)

El caballo va a la izquierda o a la derecha (los participantes se alinean a la izquierda o a la derecha).

Duration: 10 min

Resources / material: nada

Results: El grupo se sentirá con más energía y dispuesto a trabajar

Name: Draw the shape

Type of activity: Team building

Description of the activity (Step by step): Los participantes se dividen en 2 grupos que se colocan en fila. El animador dice a la última persona de la fila una forma. La última persona de la fila debe dibujar la forma con su dedo en la espalda de la persona que tiene delante. La persona a la que se le dibujó la forma debe ahora dibujar la forma en la persona de enfrente. Esto continúa hasta el principio de la cruda. La primera persona de la ronda (la última a la que se le dibujó la forma) debe decir en voz alta cómo es la forma. El círculo continúa y el facilitador reparte otra forma a la última persona. Se recomienda hacer 3 círculos. Gana el grupo que haya adivinado más formas.

Se requiere un número par de participantes en ambos grupos.

Duration: 10 -15 min

Resources / material: nada

Results: El grupo se comunicará mejor y estará más relajado y dispuesto a trabajar.

Name: One word story

Type of activity: Team building

Description of the activity (Step by step): Los participantes se colocan uno al lado del otro en una fila y se turnan para contar una historia sobre un tema elegido por el animador. Sin embargo, cada jugador sólo dirá una palabra en cada turno. Por ejemplo, el jugador uno dice: "Una vez". El jugador dos dice "sobre". El jugador tres dice "a". El jugador cuatro dice "tiempo". Y así sucesivamente. Una vez que lleguen al final de la línea, vuelve a empezar por el principio de la línea. Detén la historia cuando haya llegado a un final satisfactorio. Recuerda a los participantes que deben escuchar siempre para estar preparados. Anímalos a ser rápidos. Diles que "vendan" su palabra, que la hagan sonar importante en la historia. No tengas miedo de poner una palabra extraña, ¡sí encaja! Intenta no tener demasiado planeada la historia en tu mente,



porque sólo tendrás una palabra para ponerla en marcha. Informe: Este es un gran juego de calentamiento para enseñar a los participantes que tienen que trabajar juntos para alcanzar un objetivo. Pregunta a cada jugador qué pensaba originalmente que pasaría en la historia.

Duration: 10 min

Resources / material: nada

Results: El grupo se comunicará mejor y trabajará más eficazmente como equipo.

Name: Blind count off

Type of activity: Desarrollo de capacidades

Description of the activity (step by step): Pida a los miembros del equipo que se coloquen en círculo de espaldas unos a otros. Pida a los participantes que cuenten lo más alto que puedan en voz alta y que sólo una persona diga un número a la vez. El juego no requiere ninguna planificación y todos deben hablar una vez antes de que alguien pueda decir otro número. Si dos personas dicen el mismo número al mismo tiempo o un número se dice dos veces, el grupo debe empezar de nuevo. El juego puede ser más difícil si se establece un número a partir del cual el equipo tiene que contar hacia arriba o hacia abajo.

Duration: 15 min

Resources / material: nada

Results: enseña comunicación, capacidad de escucha, trabajo en equipo, estrategia, paciencia y persistencia¹

Name: A few of my favourite things

Type of activity: Ice breaking game - Conocerse entre sí

Description of the activity (step by step): el animador debe colocar al grupo de alumnos de pie formando un círculo. En torno al grupo, el animador pide a los alumnos que compartan algunas de sus cosas favoritas, por ejemplo, su plato favorito, su bebida, su color, su película, su canción, su país, su animal, su afición, su actor, su cantante, etc. Según el elemento mencionado (canción, plato favorito, etc.), los participantes tienen que crear pequeños grupos: por ejemplo, si el animador dice "plato favorito" los participantes tienen que crear grupos según el plato que les guste (a un grupo le puede gustar la pizza, a otro la carne, etc.); si el animador dice "color" los participantes deben buscar a otros participantes a los que les guste el mismo color, por ejemplo, a un grupo le puede gustar el color rosa, a otro el azul, etc.).

Este juego para romper el hielo puede realizarse mediante una serie de rondas, dedicando cada una de ellas a uno de los elementos mencionados anteriormente. Al final de cada ronda, cada grupo debe decir qué cosa específica les gusta a sus componentes y debe decir sus nombres para que todos los participantes con discapacidad visual sepan quiénes son las personas que participan en cada grupo.

Duration: 20-30 min

Resources / material: Sala de formación vacía en la que los participantes con discapacidad visual puedan moverse libremente (sin obstáculos en el camino)

Results: Al final de la actividad, los alumnos deben ser capaces de identificar dónde tienen intereses similares o cosas en común.

¹ The above methods were published in the "Compendium of activities for youth with Visual impairment" developed through the "Erasmus 4 VIP" KA2 strategic partnership project, coordinated by Ofensiva Tinerilor and financed by the Erasmus+ Program of the European Union. The full compendium can be downloaded on www.inclusion.ofetin.ro



Name: The hat

Type of activity: Ejercicio de team building, ayuda a crear un buen "ambiente de equipo", estimular la cooperación y la participación activa

Description of the activity (step by step):

- Los participantes escriben un hecho interesante sobre ellos mismos en un papel (para los participantes ciegos sugerimos que lo escriban con un dispositivo electrónico y luego lo impriman o que alguien pueda escribir y leer por ellos).
- Coloca todos los papeles en un sombrero y luego sácalos de uno en uno, leyéndolos en voz alta.
- La tarea del grupo es emparejar el hecho con la persona correcta.

Duration: 25 min

Resources / material: Bolígrafos, papeles, gorra, dispositivos electrónicos conectados a una impresora para los participantes ciegos (por ejemplo, tomador de notas u ordenador con lector de pantalla conectado a una impresora)

Results: Haz una pequeña lluvia de ideas con el equipo, sobre qué tipo de proyecto podríais hacer utilizando todos los datos interesantes que habéis recopilado. ¿Será una locura, será divertido o será realista? Depende de ti.

Name: Memorizing names and movements

Type of activity: ice-breaking game, Conocerse entre sí

Description of the activity (step by step): El animador debe organizar el grupo de alumnos de manera que estén de pie o sentados en un círculo.

Se pide a los alumnos que digan su nombre y realicen un movimiento que cuente algo sobre ellos mismos (por ejemplo, si les gusta cantar, dicen que hacen una mímica cantando en un micrófono, si les gusta leer, juntan las manos mostrando que leen algo, si se pasan todo el día en la pantalla del ordenador, fingen que escriben con los dedos, etc.). Mientras hacen su movimiento, el siguiente alumno tiene que tocar este movimiento. De este modo, el siguiente alumno repite el nombre y el movimiento anteriores y luego dice su propio nombre y muestra su propio movimiento, y así sucesivamente. Se pide a cada alumno que repita la actividad sólo de su vecino. Repita esta actividad hasta que todas las alumnas hayan tenido la oportunidad de presentarse.

Duration: 20-30 min

Resources / material: Sala de formación con sillas dispuestas en semicírculo

Results: Aprender los nombres de los demás participantes y superar la distancia personal/las barreras físicas, creando así confianza entre los participantes, al tocar el gesto del vecino.



Module № 1: Managing groups and group dynamics

Objetivos del módulo:

Este módulo está diseñado para ayudar a los participantes a obtener una comprensión más profunda, así como a crear competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) sobre cómo gestionar las actividades de grupo, teniendo en cuenta el proceso de la dinámica de grupo y qué hacer en una situación de conflicto.

Resultados del aprendizaje:

Al finalizar este módulo de aprendizaje, los participantes (jóvenes con discapacidad visual) serán capaces de:

- Definir qué es un proceso de dinámica de grupo
- Gestionar el grupo, teniendo en cuenta el proceso de la dinámica de grupo
- Describir las principales funciones que desempeñan los participantes en un grupo
- Identificar los problemas actuales del grupo y resolverlos
- Reaccionar adecuadamente en una situación de conflicto
- Crear un espacio seguro para que los participantes de los talleres ADD@ME compartan sus opiniones, creencias, experiencias personales o sentimientos

Methodological approach

Los métodos presentados son no formales y utilizan un enfoque pedagógico entre pares. El enfoque pedagógico está diseñado como un viaje de aprendizaje, con varios pasos a alcanzar y para cada uno de los pasos se propone un método, facilitado por un formador, para crear las experiencias que pueden utilizarse para desarrollar las competencias necesarias de los participantes.

Content (Topics/Units):

1. Autopresentación del facilitador (si es necesario) y del tema del taller
2. Un ejercicio para conocer / o recordar los nombres de pila (si es necesario)
3. Dinamizador/ juego para romper el hielo - Zzum
4. Ejercicio - Mis expectativas sobre esta parte del programa de formación
5. Juego - "Isla desierta"
6. Lluvia de ideas - Conflictos
7. Juego - "Boxeador verbal"
8. Juego - "Vida larga y feliz"
9. Rondas - "Con qué me voy hoy y hasta qué punto se cumplen mis expectativas"



Learning hours by topics/units

Nº	Topic/Unit	Duration/approach		Notes
		Face to Face	E-module in audio format	
1	Gestión de grupos y dinámicas de grupo, con especial atención a la gestión de conflictos		1 hour	El podcast es un complemento obligatorio del módulo presencial y está pensado para ser escuchado antes de que los participantes realicen los ejercicios presenciales.
2	Autopresentación del facilitador (si es necesario) e introducción al módulo		10 min	
3	Ejercicio de conocimiento o recordatorio de nombres de pila (si los miembros del grupo se conocen bien, para saltárselo)		5 min	
4	Ice-breaker – Zzum		10 min	
5	Ejercicio - Mis expectativas		15 min	
6	Juego interactivo - Desert Island		60 min	
7	Lluvia de ideas - Conflictos		20-25 min	
8	Juego - Boxeador verbal		5 min	
9	Juego - Vida larga y feliz		15 min	
10	Rondas - ¿Con qué me voy hoy? ¿En qué medida se cumplen mis expectativas de este módulo definidas al principio?		10 min	

Step by step implementation

Module 1 - F2F Session



Duration	Methods and Content	Tools/adapted materials
10 min.	<p>Bienvenido</p> <p>Autopresentación del facilitador. Introducción al módulo</p>	No se necesitan herramientas
5 min.	<p>Un ejercicio para conocer/recordar los nombres de pila - se puede omitir si los miembros del grupo se conocen bien</p> <p>Cada participante dice su nombre uno tras otro y cada persona dice cómo le gustaría que le llamaran (puede ser un apodo, una abreviatura, etc.). Todo el grupo repite el nombre en conjunto, en la forma dada por el participante en cuestión.</p> <p>Otra versión: cada persona dice su nombre de pila en tono triste y luego en tono muy alegre.</p> <p>La persona que se presenta sostiene una pelota en sus manos y se la da a la persona de al lado, que tomará la palabra.</p>	Una pelota
10 min.	<p>Icebreaker – Zzum</p> <p>El facilitador informa al grupo de que "zzum" es una palabra mágica que permitirá a todos dejar todas las cosas, toda la carga, que quedó fuera de esta sala, es decir, diferentes problemas cotidianos, dejándolos libres de todas las cosas que estaban molestando a los participantes, es decir, de diferentes problemas en casa, en el trabajo, etc. Esta palabra permitirá a todos los participantes estar plenamente presentes "aquí y ahora".</p> <p>Descripción del juego: Todos los participantes se sientan o permanecen en un círculo. El facilitador es el primero en poner su pulgar hacia delante (para los participantes ciegos o con visión parcial, el facilitador describe con precisión este gesto) y dice la palabra "zzum". Golpea el brazo de la persona de su lado izquierdo o derecho. En este momento esta persona repite lo mismo, es decir, repite el gesto - pone su pulgar hacia delante, dice la palabra "zzum" y golpea el brazo de la siguiente persona, la siguiente persona hace lo mismo (primero pone el pulgar hacia delante, dice "zzum" y golpea a la siguiente persona en su brazo - como si le diera la palabra a esta persona), hasta que esta actividad llega de nuevo al facilitador. En este momento, el facilitador da la instrucción de que ahora se hará lo mismo, es decir, cada persona, una tras otra, pondrá el pulgar hacia adelante, dice la palabra mágica "zzum" y da la palabra a la siguiente persona golpeándola en su brazo, pero se hará dos veces más rápido. Luego, se repetirá, incluso más rápido. Este elemento de golpear el brazo para que la persona sea consciente de que ahora es su turno se añade debido a la disfunción visual de los participantes.</p> <p>Este ejercicio se realiza cada vez más rápido hasta el momento en que no hay espacios entre las palabras, cuando se logra casi un sonido.</p> <p>Cuando se alcanza el efecto deseado, el facilitador se pone en cuclillas e informa a los participantes de que va a levantar del</p>	No se necesitan materiales





	<p>suelo una cuerda pesada, y que sería bueno que alguien le ayudara a levantarla del suelo. Añade que sería bueno que todos los participantes se unieran a esta acción, porque esta cuerda es realmente muy pesada y gorda (debido a la participación de personas ciegas y deficientes visuales en el grupo, las indicaciones tienen que ser precisas; las personas ciegas tienen que estar bien informadas de todos los detalles del ejercicio - por ejemplo, las personas ciegas tienen que saber que la cuerda es imaginaria). El animador informa al grupo de que esta cuerda debe ser levantada, y luego será arrojada detrás con todas las preocupaciones. Después de este ejercicio, sin preocupaciones, el grupo pasa al siguiente punto del programa.</p>	
15 min.	<p>Exercise – My expectations</p> <p>Los participantes se dividen en parejas (cualquier forma de división posible, por ejemplo, contando hasta 6 (si el grupo cuenta con 12 personas) y luego los unos trabajan juntos, los dos trabajan juntos, etc., o los participantes se dividen en parejas en el orden en que están sentados, de dos en dos, o cualquier otra forma de división del grupo es posible). Los participantes, en parejas, comparten sus expectativas en relación con este módulo: unos 8 minutos.</p> <p>A continuación, en el foro de todo el grupo, los participantes presentan sus expectativas más importantes en relación con este módulo: cada persona presenta las principales expectativas de la otra persona de la pareja (unos 7 minutos). Estas expectativas pueden anotarse en el rotafolio.</p>	Rotafolio impreso en Braille
60 min.	<p>Juego interactivo - "Desert Island"</p> <p>2 versiones del juego (se elegirá la más adecuada para el grupo en cuestión)</p> <p>El animador dice a los participantes que imaginen que han naufragado en la isla desierta y que tienen que organizar su vida allí.</p> <p><u>I Versión del juego:</u></p> <p>Para la primera parte de este juego hay que contar con unos 35 minutos. El facilitador no da una instrucción precisa para ello con el fin de permitir a los participantes emprender libremente la actividad. El facilitador hace observaciones de la estructura del grupo, de los roles en el grupo.</p> <p>A continuación, se discute el juego durante unos 25 minutos. El facilitador pregunta a los participantes cómo se han sentido durante el juego, cuál ha sido su papel, qué han conseguido al final del juego como grupo y gracias a qué ha podido ocurrir. Todos los participantes comparten sus comentarios y observaciones sobre sus comportamientos en el grupo y el funcionamiento del grupo en su conjunto.</p> <p><u>II Versión del juego:</u></p> <p>El animador, al igual que en la primera versión del juego, dice</p>	<p>Rotafolio impreso en Braille</p> <p>Para la segunda versión, pequeños papeles con los roles a sortear por los participantes, con la descripción del rol asignado</p> <p>Para el facilitador y los observadores, si es necesario, un papel con la descripción de todos los roles</p>





	<p>a los participantes que imaginen que han naufragado en la isla desierta y que tienen que organizar su vida allí. La primera parte del juego durará unos 35 minutos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● El animador pide a los participantes que saquen una de las hojas de papel de la cesta (o de la caja, del sombrero, etc.) con los papeles del juego que se va a realizar en el grupo. Dependiendo del tamaño del grupo, entre 2 y 4 participantes desempeñarán el papel de observadores. Este papel puede estar entre los otros papeles que se extraigan de la cesta, pero otra opción es preguntar al grupo quién quiere hacer el papel de observador y se puede establecer de esta manera, de forma voluntaria. ● Los papeles deben tener dos opciones al mismo tiempo: la información tiene que estar escrita en braille y en letra grande. ● Cuando los participantes hayan leído el texto en los papeles y se familiaricen con los papeles que van a desempeñar en el juego (no pueden decir a los demás el papel que van a desempeñar, tienen que mantenerlo en secreto), siempre pueden, en caso de duda, consultarlo con el animador. ● Todos los actores se reúnen en círculo o en cualquier otra forma de grupo en el centro de la sala, e intentan en el tiempo definido por el facilitador (unos 35 minutos) establecer entre ellos, cómo van a vivir sus vidas en esta isla desierta. Los actores se comportan según las instrucciones dadas a sus papeles, pero no pueden decir abiertamente qué papel representan. ● Si existe un gran riesgo de que los observadores no consigan reconocer los roles, se les puede dar la descripción del rol en el juego antes de que éste comience. ● Ahora es el momento de discutir la situación que se ha representado. Los observadores comparten sus observaciones sobre los comportamientos y los discursos de los actores particulares, y luego todos los observadores (si es posible, sin ayuda de los actores) tratan de dar los nombres a todos los papeles representados en este juego. ● El animador también puede escribir todos los papeles en el rotafolio y leerlos en voz alta, y luego puede pedir a todo el grupo que los atribuya a los actores concretos. También vale la pena anotar uno o dos comportamientos típicos de cada papel. Una vez hecho todo esto, los actores pueden compartir sus sentimientos al interpretar un papel y sus actitudes hacia los papeles que han tenido que representar: si este papel se acerca a su forma de ser en las situaciones de grupo, si el papel dado les resulta simpático, cuáles son los aspectos agradables y desagradables del papel dado, etc. ● Para concluir, el animador inicia el debate sobre los 	
--	--	--





	<p>comportamientos y actitudes que favorecen la realización de la tarea común y los que dificultan dicha actividad de grupo. Las observaciones de los observadores pueden anotarse en el rotafolio.</p>	
20 min.	<p>Lluvia de ideas - Conflictos en el grupo</p> <p>En primer lugar, los participantes trabajan en pequeños grupos, dependiendo del tamaño total del grupo, puede ser el trabajo de parejas, o los grupos de 3-4 personas - los participantes hablan de su experiencia con respecto a los conflictos, por ejemplo, cuáles son las causas de conflicto más frecuentes, situaciones, etc. ¿Están a menudo en conflicto con otras personas? ¿Cuáles son sus propios métodos eficaces para superar las situaciones de conflicto, para resolver el conflicto?</p> <p>A continuación, este tema se continúa en un foro de grupo. Cada pequeño grupo elige un portavoz del grupo que presentará todas las ideas compartidas dentro de este grupo. Las principales causas de los conflictos que se producen en los grupos y los métodos eficaces para resolverlos se escriben en el rotafolio.</p>	Rotafolio impreso en Braille
5 min.	<p>Juego "Boxeador verbal" - se puede encontrar más información sobre este juego en el podcast.</p> <p>Los participantes hablan por parejas. Hablan simultáneamente durante 5 minutos.</p> <p>Conclusión del juego: el animador pregunta a los participantes cómo se sienten ahora y cómo ha cambiado su bienestar.</p>	No se necesitan herramientas
15 min.	<p>Juego "Larga y feliz vida"</p> <p>El animador, al iniciar el juego, dice la frase que será repetida de forma inalterada por los demás participantes. Esta frase tiene que ir dirigida a la persona concreta, por ejemplo: Tomás, TE DESEO QUE VIVAS UNA VIDA LARGA Y FELIZ, PERO ME PONE DE LOS NERVIOSOS, LA FORMA EN QUE SE ENCUENTRA (por ejemplo, interrumpiendo los discursos de los demás).</p> <p>La persona a la que iban dirigidas esas palabras, Tomás en este ejemplo, responde MUCHAS GRACIAS, MARIA, POR DECÍRMELO, PERO NO ESTOY EN ESTE MUNDO PARA SER, COMO TÚ QUIERES QUE SEA. SIN EMBARGO, QUIERO PENSARLO BIEN.</p> <p>Ahora, le toca a María elegir a alguien a quien le gustaría criticar, utilizando esta frase ritual.</p> <p>El animador, al presentar este ejercicio a los participantes, les informa de que en este ejercicio es esencial mantener las expresiones rituales mencionadas anteriormente.</p> <p>Sin embargo, se pueden describir los sentimientos personales y los comportamientos molestos de la persona en cuestión en una autopista.</p> <p>Hay libertad para elegir la persona a la que se dirigirán las palabras de crítica.</p> <p>El facilitador es la persona que inicia el ejercicio y proporciona</p>	No se necesitan herramientas





	<p>el modelo - frase ritual que deben utilizar todos.</p> <p>El facilitador tiene que prestar atención a que todos los usuarios mantengan intacta la expresión ritual. El facilitador interrumpe el juego, cuando no hay más ideas, ni palabras de crítica que decir. Si más tarde se da el caso de que hay alguien que quiere volver a este ejercicio, se puede hacer.</p> <p>Este juego es muy recomendado por Klaus W. Vopel por su efecto edificante en el ambiente del grupo.</p> <p>Vale la pena practicar este juego en un grupo, aunque no haya ninguna situación de conflicto en el grupo. En tal situación, los participantes pueden dibujar los papeles con la descripción de los comportamientos que son molestos para el grupo, y pueden utilizarlo dirigiéndose a cualquier miembro del grupo (sólo para ejercitarlo). En cualquier caso, las frases rituales deben permanecer intactas.</p> <p>En Recursos / materiales, punto 2, se presenta una lista de los posibles comportamientos molestos.</p>	
10 min.	<p>Conclusiones del módulo - Rondas</p> <p>Al final del módulo, los participantes se sientan en círculo. Cada persona, una tras otra, dice qué es lo más importante que se lleva de este taller y, en la escala del 1 al 10 (el 1 es la nota más baja y el 10 la más alta), en qué medida se cumplen sus expectativas (expectativas definidas al principio de este taller).</p>	No se necesitan herramientas

Recursos / materiales

- Auxiliary material for the second version of the „Desert Island” game.
 - a) Card with a roles' description for the observers, both in braille and large print.
 - b) Small papers with the roles to be played by the participants, with a short description of each role
- List of the potential annoying for the group behaviours to be used in the game “Long and good life”

Anexos Módulo 1

Anexo 1

Tarjeta con la descripción de los roles - para el juego "Isla Desierta" segunda versión.

JEFE. Se encarga del trabajo del grupo, a veces interrumpe a los demás que hablan, resume los resultados de las deliberaciones, "volvamos al tema", "es una buena idea, que cada persona sea responsable de algo concreto", "no podemos irnos a casa antes de establecer algo". Anima a los demás y tiene una visión clara del objetivo.

EXPERTO. Lo sabe todo, da consejos, a veces se pasa de listo: "recuerda, está científicamente probado, eso.....".



GUARDIÁN. Presta atención a las reglas de cooperación y a las normas morales: "No habléis por encima de los demás", "la tarea debe repartirse equitativamente, sin amiguismos".

MEDIADOR. Ayuda a los demás a entenderse: "dime, ¿qué quieres decir?", "intentemos llevarnos bien de alguna manera", "¿por qué no quieres entender sus argumentos?".

DETRACTOR (PERSONA EXCESIVAMENTE CRÍTICA). Critica, refunfuña, busca los puntos débiles de todo: "no nos va a salir nada", "lo que dices no tiene sentido".

REBELDE. No quiere acatar las decisiones de los demás, se rebela ante todo el poder del jefe y de la mayoría: "no puede decidir por todos nosotros", "me lavo las manos, odio esas discusiones en el grupo".

GENERADOR DE IDEAS. Tiene muchas ideas y está dispuesto a compartirlas con los demás, pero no siempre está dispuesto a llevarlas a cabo: "podemos hacerlo de muchas maneras".

SUBCONTRATISTA. No inventa las tareas, pero está dispuesto a ejecutarlas de forma responsable: "puedo encargarme yo mismo"

JESTERO. Bromea, hace reír, convierte los problemas graves en una broma.

LLORÓN. Le preocupa que no se las arregle y no entiende realmente lo que los demás esperan de él/ella: "¿Quién puede ayudarme a hacerlo...?".

RASCAL. No quiere participar en la discusión, muestra ostensiblemente, pero sin agresividad, su falta de interés.

OBSERVADOR: "Tu papel es observar los comportamientos del grupo. Anota en el papel o recuerda los rasgos característicos de los comportamientos del grupo, los rasgos característicos de las personas concretas y sus discursos. Intenta averiguar quién desempeña cada papel". Si existe el riesgo de que los observadores tengan problemas para reconocer los roles (incluso para definirlos con sus palabras), el facilitador puede darles el carro con todos los roles definidos antes de que comience el juego.

Anexo 2

Ejemplos de comportamientos molestos para otros miembros del grupo

- Llegar tarde
- Interrumpir a otros, mientras están hablando
- Juzgar a otras personas
- Decir malas palabras
- Reírse de los demás
- Hablar demasiado sin dejar hablar a los demás
- Realizar o responder a las llamadas telefónicas durante las reuniones del grupo
- Etc.



Módulo Nº 2: Habilidades de liderazgo

Objetivos del módulo:

- Conocer las principales habilidades de liderazgo
- Practicar las habilidades de autodeterminación

Este módulo está diseñado para ayudar a los participantes a profundizar en la comprensión del liderazgo y sus diversas características y tipos, así como a desarrollar habilidades relacionadas con algunas de las cualidades clave de un líder, como la empatía. La autodeterminación abarca muchas habilidades, comportamientos y valores y se encuentra en un continuo (o rango). Enseñar habilidades de autodeterminación en la primera infancia puede ayudar a prevenir la indefensión aprendida, la dependencia excesiva y un bajo sentido de la autoeficacia.

Resultados del aprendizaje:

Al finalizar este módulo de aprendizaje, los participantes (jóvenes con discapacidad visual) serán capaces de:

- Definir el liderazgo y las características de un buen líder
- Identificar las diferentes características y tipos de liderazgo
- Diferenciar entre ser proactivo y reactivo, y reconocer la importancia de la proactividad en el contexto del liderazgo
- Comprender la empatía y su importancia en el liderazgo
- Haber practicado algunas cualidades de la empatía, como las habilidades de toma de perspectiva (empatía cognitiva) y la comunicación empática

Enfoque metodológico

Se utilizará una metodología no formal. El trabajador juvenil (profesional o no), actuando como facilitador del grupo, proporcionará a los participantes con discapacidad visual diferentes caminos y metodologías participativas. A través del aprendizaje experiencial y cooperativo, el proceso de aprendizaje de los participantes será significativo, y podrán adquirir las habilidades necesarias para alcanzar los objetivos propuestos en el módulo de formación.

Contenido (Temas /Unidades):

- **¿Qué es el liderazgo?**
 - Definir el liderazgo y lo que hace un buen líder
 - Entender las diferencias: Liderazgo vs. Gestión
- **Estilos de liderazgo**
 - Los tres estilos de liderazgo de Lewin;
 - Estilos de liderazgo basados en la teoría del camino-objetivo;
- **¿Qué es la empatía?**
 - Elementos clave de la comunicación empática (comprensión y escucha activa)



Learning hours by topics/units

Nº	Topic/Unit	Duration/ approach		Notes
		Face 2 Face	E-module in audio format	
	Módulo de presentación y participantes	10 minutes		
1	¿Qué es el liderazgo?	20 minutes		
1.a	Definir el liderazgo y lo que hace un buen líder	10 minutes		
1.b	Entender las diferencias: Liderazgo vs. Gestión	10 minutes		
2	Estilos de liderazgo	20 minutes		
2.a.	Los tres estilos de liderazgo de Lewin	20 minutes		
2.b.	Estilos de liderazgo basados en la teoría del camino-objetivo	10		
3	¿Qué es la empatía?	20 minutes		
3.a	Elementos clave de la comunicación empática (comprensión y escucha activa)	20 minutes		

Step by step implementation

Module2 / Unit 1: *What is Leadership?*

- F2F Session

Duration	Methods and Content	Tools/adapted materials
10 min.	<p>Presentación del módulo y de los participantes.</p> <p>El facilitador hará una breve introducción de cada una de las unidades que se van a trabajar en el módulo de formación, presentando los contenidos del módulo y los objetivos de aprendizaje. Si el facilitador y el grupo no se conocen, es necesario hacer una sesión de "Conocimiento mutuo" antes de continuar con la unidad.</p>	No se necesitan materiales
20 min.	<p>Actividad de grupo - Defiende tu cita</p> <p>Este ejercicio introduce el tema del liderazgo y anima a cada participante a hacer una declaración personal sobre lo que entiende por un buen líder. Se colocan en las paredes citas sobre el liderazgo que tocan diferentes aspectos del mismo. Se pide a los participantes que elijan una cita que se corresponda con sus opiniones personales sobre lo que hace un buen líder.</p>	Citas impresas Asegúrese de que las citas se impriman también en Braille / letra grande para los participantes con discapacidad visual
10 min.	<p>Discusión en grupo de Stand by your Quote</p> <p>Todos los participantes explican al grupo la cita que han elegido, compartiendo una idea de liderazgo. El animador puede escribir ideas o palabras clave en el rotafolio. Éstas lanzarán otras preguntas para el debate o servirán de "puente" para otros contenidos sobre liderazgo. Debate facilitado con anotación en el rotafolio de las principales conclusiones.</p>	Rotafolio, marcadores
10 min.	<p>Presentación: Rol de gerente vs rol de líder</p> <p>El facilitador presenta las principales diferencias entre ser un gerente y ser un líder, dejando en claro los puntos que reflejan lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Un buen gestor es automáticamente un buen líder? • Promover ideas vs Asignar tareas • Inspirar confianza vs Ejercer control • Motivar vs Aprobar • Proactivo vs reactivo • Contar el valor vs Crear el valor • Círculos de influencia vs Círculos de poder • Dirigir personas vs Gestionar personas 	Presentación, PC, Rotafolio

Module2 / Unit 2: *Leadership styles.*

- F2F Session

Duration	Methods and Content	Tools/adapted materials
20 min.	<p>Actividad de trabajo en equipo. Líderes en acción</p> <p>Los objetivos que se pretenden alcanzar con esta actividad son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experimentar los diferentes tipos de liderazgo 	Hojas con funciones de liderazgo. Hojas con desafíos. Asegúrate de que las hojas estén también



	<ul style="list-style-type: none"> ● Analyze how the types of leadership operate in teams and in people ● Identify the leaderships that favour or hinder obtaining the best result ● Identify how we behave in the face of different types of leadership <p>Se formarán 3 grupos y se designará un responsable en cada equipo. Los responsables saldrán de la sala y el facilitador les entregará a cada uno un papel con el rol a desempeñar (autoritario, democrático y laissez-faire). Es importante que nadie conozca la información que se le proporciona.</p> <p>Los directivos deben ser informados de que deben ayudar a sus equipos a cumplir los objetivos. Mientras esperan fuera de la sala, el animador repartirá una hoja de retos y 12 palillos a los 3 grupos. Además, se les dirá que podrán acudir a sus directivos para que les ayuden.</p> <p>Una vez que cada grupo haya empezado a trabajar, se invitará a los responsables a entrar en la sala y a unirse a cada equipo.</p> <p>Al cabo de 10 minutos, se concluye la actividad, aunque no se haya resuelto el reto, y se abre un espacio de reflexión sobre cómo se han sentido guiados por sus responsables.</p> <p>Siempre es conveniente tener varios retos preparados por si algún equipo lo resuelve inmediatamente o alguno de sus miembros ya lo sabía.</p> <p>IDEAS PARA UN MOMENTO DE REFLEXIÓN Y DEBATE</p> <p>No se trata de saber si fueron capaces o no de cumplir el objetivo. En este espacio deben reflexionar sobre cómo se sintieron dirigidos, si necesitaron más ayuda del responsable, si necesitaron que alguien les guiara y ordenara las tareas. Cómo respondieron los responsables a cada demanda. Cómo se sintieron con los diferentes tipos de liderazgo y cuál es el mejor para cada uno.</p>	<p>impresas en Braille / letra grande para los participantes con discapacidad visual. Las imágenes explicativas del folleto deben estar en forma táctil para los participantes ciegos.</p>
20 min.	<p>Actividad de trabajo en equipo. Formación de figuras.</p> <p>Los objetivos que se pretenden alcanzar con la realización de esta actividad son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Identificar a los que asumen el liderazgo y a los que se lo conceden. ● Analizar cómo fluye la comunicación en el grupo. ● Observar la interacción del grupo cuando deben cumplir un objetivo. <p>El animador propondrá al grupo una actividad en la que todos deben participar activamente. Para ello es necesario que formen un gran círculo cogidos de la mano, se les explica que no podrán separarse.</p> <p>Deben cumplir con la consigna que el facilitador dirá en voz alta, debe cumplirse en un plazo determinado. Por ejemplo, y como prueba, decirles que formen un cuadrado en un tiempo determinado, simular una ola del mar, hacer un triángulo.</p>	<p>Amplia sala libre de obstáculos.</p>





	<p>El facilitador tendrá en cuenta el perfil de los participantes para dar instrucciones más o menos complejas y dejar más o menos tiempo para la realización de la actividad.</p> <p>IDEAS PARA UN MOMENTO DE REFLEXIÓN Y DEBATE Lo importante de esta dinámica no es el resultado de las cifras, sino cómo fluye la comunicación y quiénes son las personas que toman la iniciativa al realizar los ejercicios.</p> <p>-¿Qué obstáculos has detectado; cómo los has resuelto? - ¿Podría haberse realizado alguna de las figuras de forma más rápida y práctica? -¿Qué mejorarían? - ¿Fueron capaces de comunicarse eficazmente? - ¿Estaban todos de acuerdo con la misma estrategia? - ¿Alguien pensó que tenía la solución pero no se atrevió a decirlo o no se le permitió participar? -¿Qué mejora identificó cada uno para hacer? - ¿Quién asumió el papel de líder?</p>	
10 min	<p>Presentación. Teoría de la trayectoria-objetivo</p> <p>El facilitador presentará los principales estilos de liderazgo basados en la teoría del camino-objetivo, dejando claros los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Liderazgo orientado al logro ● Liderazgo ejecutivo ● Liderazgo participativo ● Liderazgo de apoyo 	Presentación, Rotafolio PC,

Module2 / Unit 3: *What is empathy?*

F2F Session

Duration	Methods and Content	Tools/adapted materials
20 min.	<p>Mapa de empatía.</p> <p>Los mapas de empatía pueden ser una poderosa herramienta para construir una comprensión más profunda de cómo nuestras palabras y acciones se conectan con nuestros pensamientos y sentimientos. Los mapas de empatía se dividen en cuatro secciones: pensar, sentir, decir y hacer. Guíe a los participantes a través de un ejemplo, utilizándose a sí mismo como modelo. (Por ejemplo: Cuando me siento nervioso, puedo pensar que estoy cometiendo errores. Cuando me siento así, me disculpo mucho (digo) y a menudo respiro profundamente (hago).</p> <p>Ejemplo de mapa: para realizar una de las dinámicas de empatía más gráficas que existen, basta con partir de una pizarra o rotafolio donde se dibuje un círculo en el centro. Éste se titulará "nuestro grupo". Luego se divide en cuatro cuadrantes, etiquetados con cuatro verbos: Pensar, Sentir,</p>	<p>Rotafolio o pizarra blanca. Rotuladores Papel o notas adhesivas Braille (o cualquier otro dispositivo electrónico) para los participantes ciegos</p>



	Decir, Hacer. Se entregan 4 notas adhesivas a cada participante y se les pide que piensen y/o escriban una emoción que sientan a veces, un pensamiento que conecten con esa emoción, una acción que realicen cuando tengan ese sentimiento y algo que puedan decir al respecto.	
20 min.	<p>Actividad en grupo. Sólo escucha.</p> <p>Los objetivos que se pretenden alcanzar con esta actividad son</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reforzar la capacidad de escucha de los miembros - Animar a los participantes a comunicar lo que sienten sobre un tema <p>El animador debe preparar 4 tarjetas con un tema diferente cada una. Deben ser temas interesantes y, a ser posible, no controvertidos para que la gente pueda expresarse libremente.</p> <p>Solicita la participación de 4 voluntarios para que hablen sobre el tema. Quien se ofrezca como voluntario elegirá una tarjeta y luego hablará durante 3 minutos sobre lo que siente al respecto.</p> <p>Mientras la persona habla, el resto del grupo debe limitarse a escuchar, ese es el objetivo del resto de los participantes. A continuación, pide a una de las personas del grupo que resuma lo que se ha dicho.</p> <p>No pueden debatir si están de acuerdo o no, sólo deben limitarse a resumir. Quien haya hablado debe informar si algo del resumen no fue dicho por él o ella, quien esté moderando también puede participar.</p> <p>Se debe repetir la actividad con los otros tres voluntarios para analizar si hay modificaciones en los resúmenes.</p> <p>IDEAS PARA UN MOMENTO DE REFLEXIÓN Y DEBATE</p> <p>¿Cómo se sintieron los ponentes respecto a la capacidad de escucha de sus compañeros? ¿Cómo se sintieron los oyentes al no poder hablar de sus propios puntos de vista sobre el tema?</p> <p>¿Qué tan bien escucharon? ¿Cómo resumieron los oyentes las opiniones de los oradores? ¿Mejoraron a medida que avanzaba el ejercicio? ¿Cómo pueden utilizar lo que han aprendido hoy en la vida cotidiana?</p>	<p>Fichas con los temas (preferiblemente en letra grande).</p> <p>Asegúrate de que las fichas estén también impresas en braille para los participantes ciegos</p>





	La escucha dinámica en solitario permite trabajar los siguientes temas: empatía, escucha activa, emociones	
--	--	--



Recursos / Materiales

Resumimos aquí los recursos / materiales necesarios para las actividades de este módulo:

Citas impresas

Rotafolio, rotuladores, Presentación, PC, Hojas con roles tipo liderazgo.

Hojas con retos. Sala amplia y libre de obstáculos. Tarjetas con los temas. Caja de palillos.

Todos los folletos deben ser accesibles para los participantes Vi (Braille, letra grande).



Anexos Módulo 2

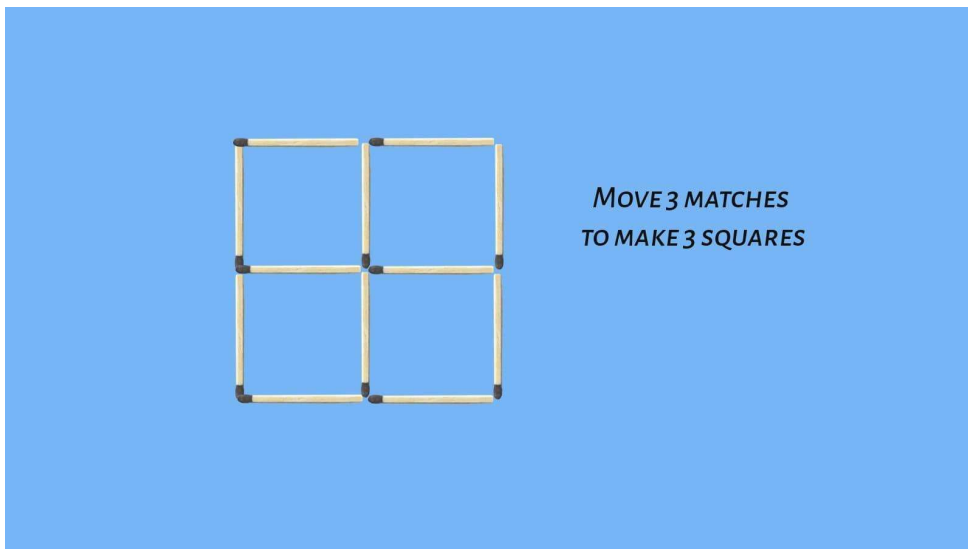
Anexo 1

Hoja de Desafío

Tienes 10 minutos para completar el siguiente reto: Moviendo sólo 3 palillos se debe formar una figura con 3 cuadrados. Todos los palillos deben ser utilizados en los cuadrados.

Desafío de los palillos

Mover 3 palillos y convertir 4 cuadrados en un rompecabezas de palillos de 3 casillas



La imagen anterior es de doce cerillas en forma de cuadrado. El perímetro exterior está formado por ocho cerillas, con dos cerillas por lado. El cuadrado está dividido en cuatro cuadrados pequeños mediante cuatro cerillas situadas en el centro de cada par de cerillas.

¿Cuántas soluciones únicas puedes encontrar?

El tiempo total recomendado es de 10 minutos.

No es un rompecabezas difícil y deberías disfrutar resolviéndolo.

Se presentan dos soluciones, ambas sistemáticas, después del análisis inicial.

Las soluciones son:

- Solución sistemática mediante la eliminación de palos comunes en los detalles.
- Solución rápida mediante el análisis del estado final, un concepto general de resolución de problemas especialmente potente.



Deberías probarlo antes de pasar a las soluciones detalladas.

Solución sistemática del rompecabezas de los palillos: Mover 3 palillos para hacer 3 cuadrados

En primer lugar, adoptaremos un enfoque analítico para llegar a conclusiones basadas en los conceptos del rompecabezas de los palillos y en el razonamiento deductivo.

Primera etapa: Análisis estructural para saber qué hay que hacer exactamente

En el primer paso, hay que contar el número total de palos y, en el segundo, analizar la diferencia entre la figura del puzzle dada y la figura de la solución objetivo. El resultado nos ayuda a tener una idea clara de los pasos que hay que dar para llegar a la solución.

¿Cuántos palos se necesitan para formar un solo cuadrado? Son 4. Por tanto, para formar 4 cuadrados se habrían utilizado 16 palos, 4 más de los 12 que tenemos. ¿Cómo se podrían haber formado 4 cuadrados incluso con un número de palos 4 menos que el necesario para formar 4 cuadrados? Aquí es donde entra el concepto clave en la resolución de rompecabezas con cerillas: el concepto de palos comunes entre dos formas unitarias adyacentes.

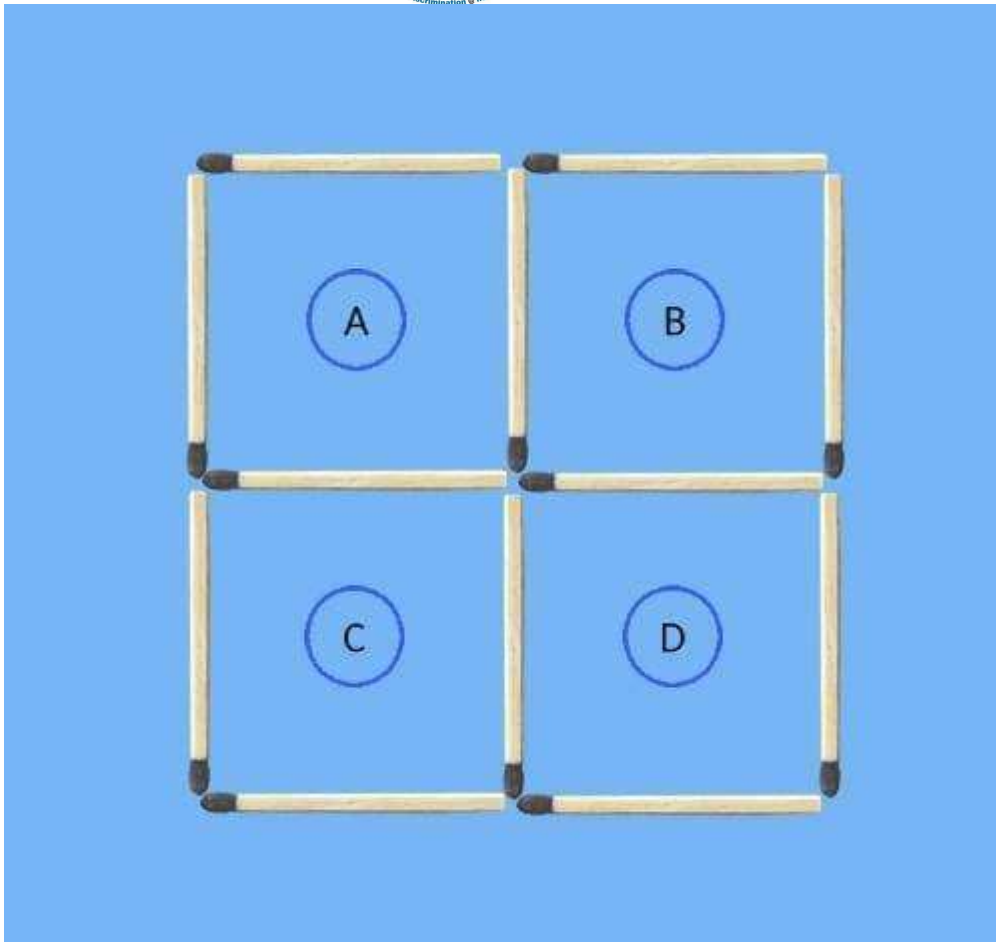
Nuestro trabajo es entonces claramente,

Eliminar los 4 palos comunes y,

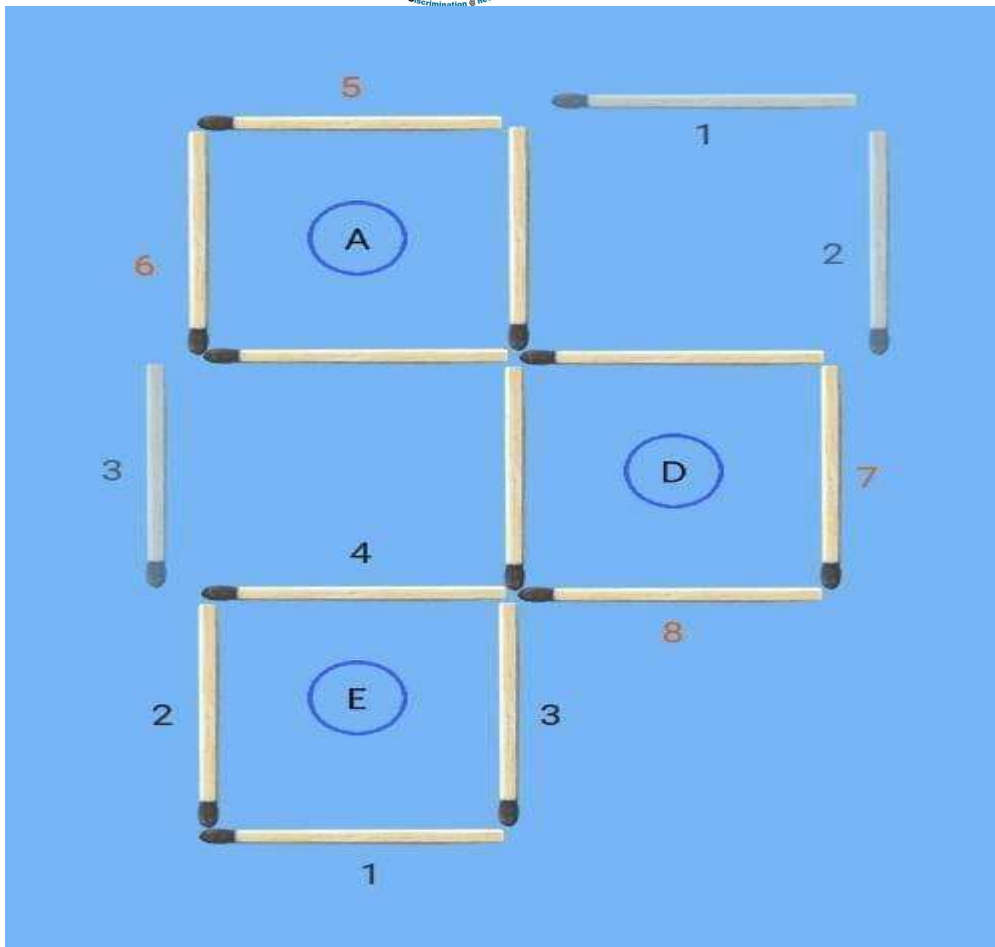
Formar 3 cuadrados independientes,

moviendo sólo 3 palos.

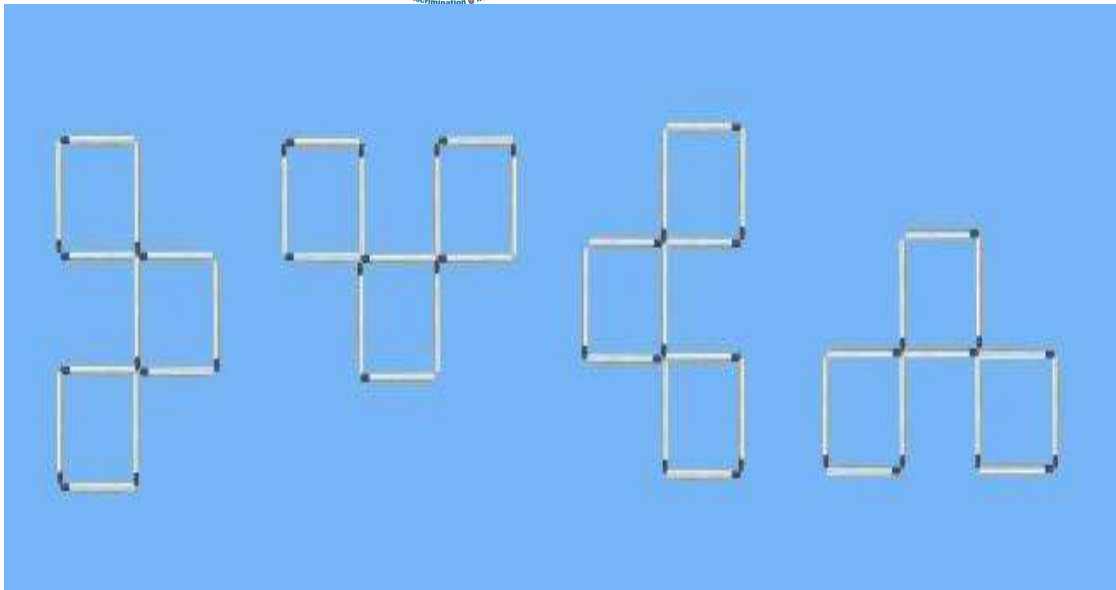
Lo que no se menciona explícitamente en estas tres tareas es que en el proceso también se reduce el número de cuadrados en 1.



La imagen de arriba es de doce cerillas en forma de cuadrado. El perímetro exterior consta de ocho cerillas, dos cerillas por lado. A continuación, el cuadrado mayor se divide en cuatro cuadrados más pequeños mediante cuatro cerillas colocadas en el centro de cada par de cerillas. En cada cuadrado hay una letra. La letra A está en la parte superior izquierda, la B en la superior derecha, la C en la inferior izquierda y la D en la inferior derecha.



En esta imagen, la caja grande original se ha numerado del uno al ocho. Los números uno y dos son la esquina superior derecha del cuadro. Los números tres y cuatro son la parte inferior izquierda del cuadro. En la imagen, las dos cerillas de arriba a la derecha se han reubicado debajo de la cerilla de abajo a la izquierda para formar un cuadrado abierto con la cerilla tres (abajo a la izquierda) desplazada para cerrar el cuadrado. Ahora hay tres casillas de las que sólo dos son las letras originales de la imagen anterior. Ahora sólo quedan la A y la D, y las cerillas uno, dos y tres crean la nueva caja E.



Siguiendo con las descripciones anteriores, esta imagen muestra cuatro posibles configuraciones para la creación de la tercera caja. Todas las formas son válidas para el juego. Estas cuatro configuraciones se producirán dependiendo de dónde coloques las tres cerillas.

Anexo 2

Roles responsables

El líder autoritario: Este tipo de líder toma decisiones en nombre de todo el grupo, pero a través de su punto de vista individual, sin tener en cuenta la opinión de los demás y sin dejarles tomar la iniciativa. Con este tipo de líderes en los grupos suelen predominar los comportamientos más hostiles y agresivos.

El líder liberal o laissez-faire: da información al grupo cuando se le pide. Deja libertad dentro del grupo. Los grupos con este tipo de liderazgo se caracterizan por tener a veces menos interacción, así como una organización difusa y poco esfuerzo en el trabajo.

El líder democrático: El ambiente en estos grupos es comunicativo. El líder sigue un criterio igualitario y premia el esfuerzo. El aprendizaje es mutuo, con más interés y en muchas ocasiones el propio líder cede o delega algunas de sus funciones.



Módulo Nº 3: Habilidades interpersonales y de comunicación efectiva

Objetivos del módulo:

El módulo ayuda a los participantes a aumentar la comprensión de:

- Por qué son importantes las habilidades de comunicación
- Modelos y métodos de comunicación
- Comunicación no verbal
- Habilidades de comunicación efectiva
- Habilidades para hablar en público/presentar

Resultados del aprendizaje:

Al finalizar este módulo de aprendizaje, los participantes (jóvenes con discapacidad visual) serán capaces de:

- Comprender los elementos básicos de una comunicación eficaz
- Comprender los diferentes tipos de comunicación
- Desarrollar y utilizar habilidades de comunicación no verbal
- Desarrollar las habilidades para una presentación efectiva/hablar en público

Enfoque metodológico

El método adoptado en este módulo tiene muchos puntos en común con la investigación-acción. La investigación-acción es una metodología que cumple dos condiciones importantes; una es que busca la mejora, y la otra es que busca la comprensión del entorno y del contexto en general. Asimismo, varios principios de la investigación-acción, como la investigación y la indagación, el análisis de la práctica, la aplicación de la teoría a través de la acción, la evaluación de la práctica, la participación de los colegas y otros interesados, la reflexión, la discusión y el intercambio de significados, la validación del cambio profesional y la renovación constante, reforzaron el argumento de la elección de la investigación-acción como la mejor metodología para los fines de este módulo. En la investigación-acción hay un conjunto de cuatro aspectos fundamentales: planificar, actuar, observar y reflexionar, que terminan en un ciclo y, en definitiva, en una espiral de dichos ciclos. Esta situación está muy presente en este módulo, y se recomienda utilizarla cuando el cambio y la reflexión están implicados en un proceso.



Contenido (Temas / Unidades):

1. Desvelar los componentes de la comunicación

- Lenguaje receptivo
- Lenguaje expresivo y pragmático
- Comunicación social: adopción de un modelo
- Verbal
- No verbal
- Visual
- Escrito

2. La importancia de las habilidades interpersonales y de la comunicación eficaz

Analizar las habilidades de comunicación - Desarrollar habilidades interpersonales y de comunicación efectiva

- Interacción social
- Conversaciones
- Habilidades interpersonales
- Habilidades de presentación
- ¿Cuáles son los factores que pueden limitar las oportunidades de comunicación de los niños con discapacidad visual?

3. El poder silencioso de las habilidades de comunicación no verbal.

- No verbal
- Contacto visual adecuado
- Postura corporal y expresiones faciales
- Espacio corporal personal





Horas de aprendizaje por temas/unidades

Nº	Tema/Unidad	Duration/ approach		Notes
		Face 2 Face	E-module in audio format	
1	Desvelar los componentes de la comunicación	80min	1 hour	El audio es un complemento obligatorio del módulo. El contenido del audio es esencial y muy informativo para los temas del módulo por lo que es muy recomendable escucharlo antes de acudir a los eventos de formación presencial.
2	La importancia de las habilidades interpersonales y de la comunicación eficaz	90min		
3	El poder silencioso de las habilidades de comunicación no verbal.	100min		


Step by step implementation

Module 3 / Unit 1: *Unveiling the components of communication.* -

F2F Session

Duration	Methods and Content	Tools/adapted materials
60min	<p>Actividad de grupo: esta fase se refiere a una situación de lluvia de ideas unida a un juego para romper el hielo.</p> <p>Sugerencia para el juego de romper el hielo Romper el hielo: Establecer conexiones</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reúne al grupo. 2. El animador invita a los participantes a formar un círculo en el que cada persona está físicamente unida a otras dos. 3. Pida a un voluntario que se ponga de pie con una mano en la cadera y que comparta con el grupo una o varias afirmaciones sobre su persona. 4. Cuando alguien del resto del grupo escuche una afirmación que tenga en común con el primer voluntario, se le invita a enlazar los codos con él. 5. Esta segunda persona comparte entonces algo sobre sí misma al grupo más amplio, para atraer a una nueva persona a enlazar los codos con ella, y así sucesivamente. 6. Este proceso de compartir y enlazar continúa uno a uno. 7. Para completar el círculo, invita a la última persona que se une a la larga cadena de conexiones a compartir algo sobre sí misma para enlazar con el primer voluntario. <p>(Para más ideas sobre cómo romper el hielo puedes ir a Playmeo https://www.playmeo.com/activities/ice-breakers-get-to-know-you-games/making-connections/#:~:text=Ask%20one%20volunteer%20to%20stand,to%20link%20elbows%20with%20them)</p>	<p>Rotafolio o/y bolígrafo y papel.</p> <p>Un Brailler puede ser útil a lo largo de las actividades</p>



	<p>A continuación, se da la bienvenida a todos los participantes y el animador pide a cada uno que diga una palabra al azar que le venga a la cabeza. A su vez, el facilitador anota todas las palabras en el rotafolio.</p> <p>A continuación, el animador pide a cada participante que explique al azar cuál es el mensaje que hay detrás de una palabra (el animador también elige al azar una palabra de la lista de palabras que están escritas en el rotafolio). En este procedimiento no hay correctos ni incorrectos. Cuando cada participante da su opinión sobre el mensaje que transmiten las palabras, se presenta de nuevo.</p> <p>En este taller se presentan los componentes de la comunicación y se invita a todos los participantes a explicar con sus propias palabras qué es para ellos la comunicación y cómo se sintieron cuando otra persona trató de descifrar el mensaje transmitido por su palabra en la actividad anterior. A continuación, el animador les presenta las siguientes palabras clave, que están escritas en el rotafolio y también están impresas en braille:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Remitente ● Mensaje ● Canal ● Receptor ● Interpretación ● Respuesta ● Contexto físico ● Contexto psicológico ● Mediadores <p>A su vez, se invita a los participantes a crear grupos y ordenar las palabras clave anteriores en un proceso de comunicación a través de un ejemplo concreto (real o imaginario). Esta actividad puede llevarse a cabo utilizando mesas redondas y tomando notas o utilizando un juego de roles para representar el proceso de comunicación que se le ocurrió a un grupo.</p> <p>Una vez terminada la actividad, el animador puede pedir a los grupos que expliquen sus ejemplos utilizando la forma de un círculo. La clave aquí es darse cuenta de que la comunicación es una interacción constante entre emisor y receptor y viceversa. La forma de "círculo" sirve para explicar la "mecánica" del proceso de comunicación y puede aportar ideas al respecto.</p> <p>El facilitador puede proponer muchos ejemplos sobre cómo se transmite un mensaje como el que se muestra a continuación:</p> <p>Actividad de grupo: "Mensaje telefónico" Explique al grupo que vamos a jugar a un juego llamado "Mensaje telefónico". Los animadores eligen a una persona de cada grupo para que sea el Emisor de un mensaje. Luego, le piden que entregue el mensaje a la persona que está exactamente a su lado sin que los demás escuchen cuál es ese mensaje. El objetivo es transmitir un mensaje a través de diferentes personas y ver cómo la última persona recibe el mensaje. Cuando el procedimiento termina, entonces el facilitador pide a la última persona que diga el mensaje y, a su vez, el facilitador le dice al grupo cuál fue el enunciado inicial.</p> <p>Discusión en grupo:</p>	
--	--	---

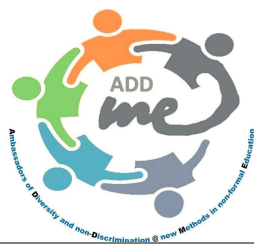


	<p>El facilitador, a través de la reflexión, pide a los participantes que expliquen por qué los dos mensajes eran diferentes y cuáles fueron los factores que cambiaron el mensaje inicial.</p> <p>¿Qué pasó con el mensaje en esta actividad?</p> <p>¿Por qué cree que ha cambiado el mensaje?</p>	
20min	<p>Actividad de grupo: Identificar los diferentes tipos de comunicación</p> <p>En primer lugar, el animador pregunta a los participantes qué tipo de comunicación les resulta difícil y por qué. Asimismo, ¿qué tipo de comunicación les resulta fácil de comunicar y por qué?</p> <p>Tras un intercambio de opiniones y debates, el animador presenta los cuatro tipos de comunicación destacando sus características básicas de la siguiente manera:</p> <p>Comunicación verbal es un tipo de comunicación oral en el que el emisor comparte sus pensamientos en forma de palabras. El tono del orador, la entonación y la calidad de las palabras desempeñan un papel crucial en la comunicación verbal.</p> <p>Comunicación no verbal incluye todas las formas en que nos comunicamos sin palabras (Ivy & Wahl, 2014). En la literatura se sostiene que el tipo no verbal es una herramienta muy importante porque transmite pensamientos, actitudes, percepciones y significado. La comunicación no verbal se refiere a la expresión vocal.</p> <p>Comunicación visual es el tipo de comunicación que se refiere al uso de carteles, pantallas, vallas, pancartas, mapas, etc.</p> <p>Comunicación escrita se refiere al uso de cartas, circulares, manuales, telegramas, memorandos, correos electrónicos, informes, etc. para enviar mensajes a otras personas.</p> <p>Una vez que todos hayan comprendido bien las características anteriores, el animador invita a los participantes a formar parejas y a relacionar sus dificultades y preferencias en materia de comunicación con los cuatro tipos de comunicación mencionados, utilizando sus propios comentarios.</p> <p>Se espera que este taller aclare muchos malentendidos y que los participantes sean capaces de elaborar con mayor detalle diferentes aspectos de la comunicación.</p>	<p>Bolígrafo y papel o Braille/cualquier otro dispositivo electrónico, según las necesidades de los participantes</p>

Module 3 / Unit 2: La importancia de las habilidades interpersonales y de la comunicación eficaz

F2F Session

Duración	Methods and Content	Tools/adapted materials
40 min	<p>Actividad de grupo - trabajar la interacción social</p> <p>El animador explica a los participantes que la actividad se basa en una exposición social cuyo objetivo es desarrollar la capacidad de hablar y de presentar, así como las habilidades de conversación.</p> <p>A su vez, el animador invita a los participantes a realizar un juego de rol por parejas. Todas las parejas se turnarán de la siguiente manera. La primera pareja iniciará una pequeña conversación durante 3 minutos tratando de incluir en su interacción saludos, gestos,</p>	<p>Bolígrafo y papel o Braille/cualquier otro dispositivo electrónico, según las</p>



	<p>mimos, abrazos, anuncios, noticias y similares (es decir, una interacción de estilo libre con el objetivo de comunicar un mensaje). El facilitador anima a las parejas a improvisar y a sentirse libres durante sus conversaciones. Las otras parejas actuarán como público, y a través de un rotafolio o un Braille/cualquier otro dispositivo electrónico tratarán de trazar las características de la socialización de acuerdo con lo que han escuchado del podcast y de los talleres anteriores. Cuando todas las parejas se turnen y el procedimiento llegue a su fin, el facilitador pedirá a todas las parejas que revisen sus notas y las compartan. Una vez realizada esta actividad, el facilitador proporcionará la siguiente lista de habilidades comunicativas e invitará a todas las parejas a realizar un juego de correspondencias entre sus notas y sus observaciones y a emparejar estas notas con los elementos de la lista que proporcionará el facilitador.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● iniciar positivamente la interacción ● compartir información ● ampliar la conversación ● escuchar bien ● expresar deseos y necesidades ● turnarse y compartir ● hacer un cumplido ● interrumpir ● demostrar empatía y simpatía ● retroalimentación positiva ● retroalimentación negativa ● saber cómo terminar una conversación ● saber respetar los turnos <p>Finalmente, el facilitador reflexionará sobre los resultados y llegará a algunas conclusiones sobre las habilidades de comunicación. Esta actividad ayuda mucho a profundizar en el mecanismo de la comunicación, destacando componentes y características.</p>	<p>necesidades de los participantes</p>
<p>30 min</p>	<p>Actividad de grupo - Comprender las habilidades interpersonales</p> <p>El animador pide a los participantes que se coloquen en círculo e intenten explicar qué significa la frase "habilidades interpersonales"; a continuación, les invita a formar parejas y pide a cada pareja que coja de una caja una nota (escrita en braille y en letra grande), la lea e intente realizar exactamente lo contrario de lo que dice la nota. Las notas tendrán las siguientes etiquetas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sea positivo ● Controla tus emociones ● Intenta ser amable y conversador ● Aprecie la experiencia de sus compañeros de trabajo ● Evite hablar por encima de los demás o hablar por ellos ● Demuestre su capacidad de escucha activa ● Demuestre su capacidad de empatía ● Minimice el estrés ● Trate a los demás como quiere que le traten a usted ● Demostrar la capacidad de participar en diversas actividades lúdicas ● Alentar los esfuerzos de los demás ● Demostrar conciencia de las actividades e intereses comunes 	<p>Notas en braille y letra grande</p>

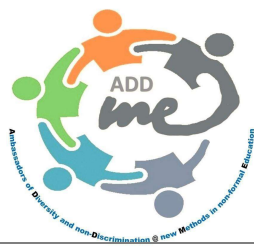




	<ul style="list-style-type: none"> ● Demostrar capacidad de compromiso <p>Se espera que esta actividad ofrezca risas y al mismo tiempo proporcione grandes oportunidades para iluminar los aspectos de las habilidades interpersonales a través de un juego de rol. Este juego permitirá a los participantes darse cuenta del impacto negativo de no haber desarrollado las habilidades interpersonales combinando al mismo tiempo el concepto de diversidad y singularidad.</p>	
20 min	<p>Actividad de grupo - Desarrollo de habilidades para hablar en público (habilidades de presentación)</p> <p>Ejercicio de habilidades de presentación: Contar una historia</p> <p>Este ejercicio ayuda a los participantes a centrarse en las habilidades para hablar en público.</p> <p>Los participantes tienen que hacer una presentación basada en un tema interesante o en una historia personal y recibir comentarios sobre su presentación.</p> <p>Los facilitadores dan 5 minutos a los participantes para que preparen sus historias. La presentación debe durar 1 minuto.</p> <p>Los facilitadores y los participantes darán su opinión sobre la presentación, el uso del lenguaje corporal, el tono de voz, las emociones y el ritmo del discurso.</p> <p>Sigue el procedimiento con un debate.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ¿Qué tal lo has hecho? ● ¿Puedes mejorar tu presentación? ● ¿Qué aprendiste de otros presentadores? ● ¿Quién hizo la mejor presentación y por qué? ● ¿A qué aspectos debes prestar más atención para mejorar tu forma de hablar en público? <p>(Fuente: Skills Converged (s.f.) Tell a Story Retrieved from https://www.skillsconverged.com/FreeTrainingMaterials/tabid/258/articleType/ArticleView/articleId/809/Presentation-Skills-Exercise-Tell-a-Story.aspx)</p>	No se necesitan herramientas ni material

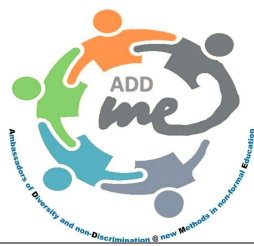
Module 3 / Unit 3: The silent power of non-verbal communication skills - F2F session

Duration	Methods and Content	Tools/adapted materials
100 min	<p>El siguiente taller incluye muchas actividades centradas en las habilidades de comunicación no verbal. Las personas con discapacidad visual no disponen de la información del lenguaje corporal durante una discusión o una conversación y, por tanto, les falta información crítica. Los niños y estudiantes con Vi pueden necesitar un apoyo adicional para comprender lo que comunican los comportamientos no verbales, tanto de los demás como de ellos mismos. Esto es algo que puede enseñarse, ya que los comportamientos no verbales constituyen un medio de comunicación. Así, la adquisición de habilidades de comunicación no verbal se considera muy importante, ya que influyen y a veces determinan la calidad y la profundidad de una conversación o de una interacción social.</p>	<p>Letra grande, braille y una sala relativamente grande para las actividades.</p> <p>Además, se sugiere que esta actividad se realice en parejas formadas por una persona vidente y otra ciega o una persona parcialmente vidente y otra ciega.</p> <p>No obstante, si los grupos están formados por personas ciegas, se</p>



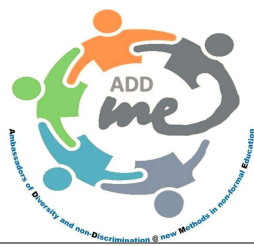
	<p>ACTIVIDAD 1. Mantener un contacto visual adecuado (20 minutos) INSTRUCCIONES</p> <p>El animador pide a los participantes que formen parejas. Si el número de participantes es impar, entonces permite que se forme un grupo de tres o permite que uno de los facilitadores se una a la actividad. Cada miembro de las parejas tendrá los ojos vendados o cerrados. A continuación, el otro miembro de las parejas seguirá las instrucciones del animador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acércate a la altura de tu compañero con los ojos vendados cuando le hables. Indique verbal o físicamente a su compañero "ciego" que gire su cuerpo hacia usted cuando esté hablando. Pruebe con diferentes direcciones. Utiliza las indicaciones. 2. Anima a tu compañero con los ojos vendados a mantener un contacto visual adecuado durante toda la conversación o interacción. Elige un tema que os interese a los dos. <p>ACTIVIDAD 2. Demostrar una postura corporal adecuada. Utilizar y responder a gestos y expresiones faciales comunes (40 min) INSTRUCCIONES</p> <p>Esta actividad tiene por objeto capacitar a los participantes para que transmitan diversos mensajes a través del lenguaje corporal y las expresiones faciales. Los animadores separan a los participantes en parejas. En cada pareja, un participante es el compañero A y el otro es el compañero B.</p> <p>Los animadores entregan a cada participante una copia del guión (copiado a continuación). El participante A debe leer sus líneas en voz alta (letra grande o braille), pero el participante B tiene que comunicar sus líneas de forma no verbal (gestos y expresiones faciales comunes).</p> <p>Los facilitadores dan al Participante B un papel secreto sobre una emoción, como sentirse aburrido o culpable, etc. El Participante A debe adivinar qué emoción estaba sintiendo su compañero. El guión: A: ¿Has visto mi libro? No recuerdo dónde lo he puesto. B: ¿Cuál? A: El de la clase de psicología. Te lo prestaron la semana pasada. B: ¿Es este? A: No, quizá esté en tu bolso... B: Lo comprobaré. A: ¡Rápido! B: ¡Por favor, ten paciencia! ¿Por qué eres siempre tan impaciente? A: ¡Olvídalo! No necesito tu ayuda. Lo buscaré yo sola. B: Espera. Ahí está.</p>	<p>necesita un participante vidente que actúe como observador y proporcione retroalimentación a los participantes que intervendrán en la actividad</p>
--	--	--





	<p>(ref. Skills Converged (n.d.) Nonverbal Communication Activities Retrieved from https://www.thoughtco.com/nonverbal-communication-activities-1857230)</p> <p>Una vez finalizada la actividad, el animador pide a los participantes de cada pareja que reflexionen sobre su comunicación no verbal y expliquen el significado de su lenguaje corporal y sus expresiones faciales. A su vez, los facilitadores pueden pensar en discutir un poco más los patrones de comunicación no verbal que pueden encontrar los participantes incomprensibles.</p> <p>ACTIVIDAD 3. Mantener un espacio corporal personal adecuado (40 min) INSTRUCCIONES</p> <p>El animador explica el término "espacio personal". En general, el "espacio personal" se refiere a la distancia física entre dos personas. Por supuesto, esta distancia puede ser diferente cuando las dos personas son miembros de la misma familia o son colegas en el mismo entorno de trabajo. Ahora la cuestión es cómo podemos visualizar o conceptualizar este "espacio personal". El facilitador puede pedir a los participantes que reflexionen sobre esta noción y que, a su vez, intercambien y compartan opiniones y experiencias sobre este asunto. Algunos ejemplos de visualización del "espacio personal" pueden ser el aire entre dos personas como un escudo invisible, o una burbuja, que se ha formado alrededor de uno mismo para cualquier relación.</p> <p>Como todos los participantes entienden bien el "espacio personal", el animador puede plantear la pregunta "¿Qué dices? ¿Descubrimos los factores que determinan nuestro espacio personal cómodo?".</p> <p>El animador pide a los participantes que formen parejas y elaboren la pregunta. Cuando todos los grupos terminan su trabajo, discuten y reflexionan sobre sus pensamientos y opiniones. Algunos consejos que se dan a continuación pueden ser útiles. Averigua los factores que determinan un espacio personal cómodo.</p> <p>El tamaño de este espacio en cuestión depende del vínculo que pueda existir o no entre dos personas. El tamaño de este espacio es pequeño para las personas que se conocen muy bien. Con un desconocido, es mayor. Normalmente, las personas que viven en ciudades abarrotadas tienen preferencias de espacio personal más pequeñas que las que viven en espacios amplios.</p> <p>Otros factores que determinan un espacio personal confortable:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De hombre a hombre • De mujer a mujer • De hombre a mujer • Relación profesional – - cualquier combinación de hombre y mujer • Relación romántica o platónica • Cultura y país 	
--	---	--





Niveles medios de confort de la distancia del espacio personal en EE.UU:

- Aproximadamente de 0 a 20 pulgadas para parejas íntimas
- Aproximadamente de 1 metro y medio a 3 pies para buenos amigos y familiares
- Aproximadamente de 3 pies a 10 pies para conocidos casuales y compañeros de trabajo
- Más de 4 pies para extraños
- Más de 12 pies para hablar con un grupo grande
- (Fuente: <https://www.thespruce.com/etiquette-rules-of-defining-personal-space-1216625>)

Por último, el animador pide a los participantes que enumeren, si es posible, algunas normas relativas al espacio personal. Esta actividad sería muy interesante porque se espera que los participantes lleguen a una variedad de reglas, y esto sería extremadamente interesante para discutir las diferentes reglas y ver todos juntos si estas reglas pueden ser aplicadas.

Reglas generales del espacio personal:

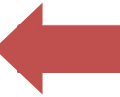
Todos los tipos de reglas pueden variar según la cultura y el lugar. No obstante, podemos enumerar un corpus común de reglas que pueden etiquetarse como reglas generales del espacio personal.

1. Nunca toques a nadie que no conozcas.
2. No alcances a los hijos de nadie, independientemente de tus intenciones.
3. Aléjate al menos 1 metro de una persona a menos que la conozcas bien.
4. Cuando alguien se aleja de ti, probablemente estás en el espacio de esa persona que le incomoda. Da un paso atrás.
5. Si entras en un auditorio o teatro que no está abarrotado, deja un asiento más entre tú y la siguiente persona. Sin embargo, es aceptable sentarse al lado de alguien si la sala está abarrotada.
6. Nunca te inclines sobre el hombro de otra persona para leer algo, a menos que te inviten.
7. Nunca revises los objetos personales de otra persona.
8. No pases el brazo por el hombro de nadie ni le des una palmada en la espalda a nadie, a menos que lo conozcas muy bien.
9. No entres en una habitación o despacho sin llamar antes.

(Fuente: <https://www.thespruce.com/etiquette-rules-of-defining-personal-space-1216625>)

REGLA GENERAL EN EL TRABAJO:

Evita el impulso de acercarte demasiado, observa los límites, sé consciente de las reacciones de los demás y, si parecen incómodos, añade más espacio entre vosotros





Recursos / materiales

Todas las actividades tienen un carácter vivencial. Una cámara o un teléfono móvil pueden ser muy útiles para grabar las actividades que reflejan lo que se ha hecho. Además, se necesita material como apuntes impresos en Braille / letra grande, bolígrafo y papeles, Brailleur / dispositivos electrónicos para que los invidentes tomen notas, y rotafolios.

Módulo Nº 4: Apoyar el desarrollo personal y proporcionar apoyo emocional en el encuentro con la diversidad

Objetivos del módulo:



El módulo ayuda a los participantes a mejorar su comprensión de:

- El desarrollo personal y cómo guiar a las personas en su camino
- Apoyo emocional, cómo y cuándo proporcionarlo a través de la tutoría y el apoyo de los compañeros

Resultados del aprendizaje:

Al finalizar este módulo de aprendizaje, los participantes (jóvenes con discapacidad visual) serán capaces de:

- Ser un buen oyente y crear un espacio seguro (para escuchar, ser mentor...etc.)
- Reconocer y respetar los sentimientos de los demás
- Utilizar las claves de la tutoría para apoyar el desarrollo personal
- Establecer objetivos y alcanzarlos
- Desarrollar su empatía a la hora de proporcionar apoyo emocional

Además::

- Guiar a los participantes en sus talleres de ADD@ME para:
 - Abrirse
 - Identificar sus convicciones y su bloqueo mental
 - Identificar sus objetivos y sus expectativas.

Enfoque metodológico

El enfoque aquí se divide en dos posibles situaciones: La primera situación es un cara a cara en el que sólo participan dos personas, el alumno y el mentor. Esta es la tutoría. La segunda situación es un cara a cara en el que participan más de dos personas, hablamos de un grupo. Es el apoyo entre pares (con un facilitador). A través del podcast de audio los jóvenes Vi obtienen las claves principales sobre el desarrollo personal y el apoyo emocional. Luego, a través del módulo de formación presencial, tienen la posibilidad de aplicar la teoría y adquirir las habilidades para utilizarlas en la práctica.

Contenido (Temas /Unidades):

- 1. ¿Qué es el desarrollo personal?**
 - El análisis DAFO personal
 - Establecer objetivos SMART
- 2. ¿Qué es el apoyo emocional?**
 - Comprender la diversidad a través de la experiencia de los compañeros
 - Identificar los miedos
- 3. Las tres claves para un debate constructivo**
 - Establecer un espacio seguro
 - Reconocer y respetar los sentimientos de los demás mediante la educación entre iguales
 - Las herramientas del buen oyente



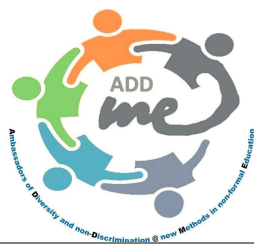
Horas de aprendizaje por temas/unidades

Nº	Tema/Unidad	Duration / approach		Notes
		Face 2 Face	E-module in audio format	
1	¿Qué es el desarrollo personal?	70min	1 hora	El audio es un complemento obligatorio del módulo para tener información adicional y crucial sobre el tema. Se recomienda escucharlo antes.
2	¿Qué es el apoyo emocional?	35min	1 hora	El audio es un complemento obligatorio del módulo para tener información adicional y crucial sobre el tema. Se recomienda escucharlo antes.
3	Las tres claves para un debate constructivo.	50min	1 hora	El audio es un complemento obligatorio del módulo para tener información adicional sobre el tema. Se recomienda escucharlo antes.

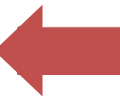
Aplicación paso a paso

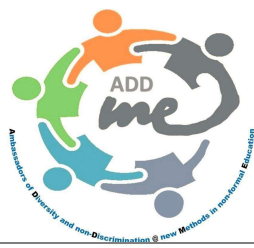
Módulo 4 / Unidad 1: ¿Qué es el desarrollo personal? - F2F Session

Duración	Métodos y contenidos	Herramientas/materiales adaptados
20 min	<p>Actividad de grupo - ¿Qué es el desarrollo personal en tus propias palabras?</p> <p>El ejercicio introduce el tema del desarrollo personal. Se invita al grupo a explicar con sus propias palabras qué es para ellos el desarrollo personal. A continuación, el animador les presenta 15 rotafolios en los que están escritas diversas actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yoga • Leer 	Rotafolio impreso en Braille



	<ul style="list-style-type: none"> ● Caminar al aire libre ● Meditación ● Escribir un diario ● Reunirse con los amigos y la familia ● Viajar en solitario ● Terapia ● Escuchar música ● Tomar clases ● Escuchar podcasts ● Ir al museo ● Hacer ejercicio ● Hacer algo que me da miedo ● Compartir una historia difícil <p>Los participantes, en grupo, tienen que ordenar las actividades en dos montones: uno para las actividades que pertenecen al desarrollo personal y otro para las actividades que, según su opinión, no pueden entrar en el desarrollo personal. Una vez hecho esto, el facilitador puede pedir al equipo que explique sus elecciones. Una vez hecho esto, el facilitador explica que todas las actividades pertenecen al desarrollo personal y que, aunque haya diferentes tipos, el desarrollo personal se refiere a cualquier tipo de plan de vida de alguien. La clave es el aprendizaje constante.</p>	
<p>30 min</p>	<p>Group activity – Identifying the habits – Mentor-mentee role-play</p> <p>En primer lugar, el facilitador pide a los participantes que identifiquen un objetivo y que sean muy específicos al respecto y tengan claro el calendario. Una vez hecho esto, pide al grupo que se divida en parejas y luego introduce el concepto de análisis DAFO:</p> <p>El análisis DAFO es una forma de ver la situación identificando:</p> <p>Fortalezas, Identifica las fortalezas personales que te ayudarán a conseguirlo; Son internas (relacionadas contigo) y pueden ser conocimientos, habilidades, experiencia, recursos y apoyos que tienes disponibles.</p> <p>Debilidades, Identifica las debilidades personales que podrían impedírtelo; Estas son internas también y representan tus malos hábitos, tu miedo, tu comportamiento, tu mentalidad.</p> <p>Oportunidades, Identifica las oportunidades personales que podrían permitirte alcanzar el objetivo, y que además podrás aprovechar cuando lo hayas conseguido; Estas son externas y pueden ser por ejemplo la organización de una clase que necesitas, la organización de un evento, una reunión... etc.</p> <p>Amenazas, son cosas y eventos externos que te preocupan, o que pueden ocurrir y que te impiden alcanzar tus objetivos, o</p>	<p>Pen and paper or a Braille / any other electronic device for blind participants</p>





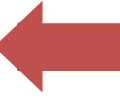
	<p>aprovechar los beneficios. También son externas y, por tanto, no están relacionadas con usted personalmente.</p> <p>Una vez que todos han entendido bien el concepto, la pareja empieza a trabajar en el swot cada uno por su lado. Cada persona de la pareja tiene que ser una vez el mentor (que ayuda a trabajar en el análisis DAFO) y otra vez el alumno (que trabaja en su propio DAFO).</p> <p>Este ejercicio puede parecer un poco difícil en este momento, pero ayuda a comprender cada posición en el proceso de mentoring y la necesidad de aprender sobre uno mismo para establecer objetivos y alcanzarlos. Permite a las personas analizarse a sí mismas con un enfoque muy estructural que no deja lugar a la autocrítica y mantiene una reflexión constructiva.</p>	
<p>20 min</p>	<p>Actividad de grupo - Establecimiento de objetivos SMART - Juego de roles entre mentores y alumnos</p> <p>Para esta actividad, lo ideal es que los participantes sigan siendo los mismos que durante la actividad de análisis DAFO. El facilitador pide a las personas que creen la misma pareja y presenta los objetivos SMART:</p> <p>Specific: Haz que tus objetivos sean específicos y limitados para una planificación más eficaz.</p> <p>Measurable: Defina qué pruebas demostrarán que está progresando y reevalúe cuando sea necesario</p> <p>Attainable: Asegúrese de que puede cumplir su objetivo de forma razonable en un plazo determinado</p> <p>Relevant: Tus metas deben estar en consonancia con tus valores y objetivos a largo plazo</p> <p>Time-based: Establece una fecha final realista y ambiciosa para priorizar las tareas y motivarlas.</p> <p>A continuación, la pareja trabaja conjuntamente en el establecimiento de los objetivos de cada uno.</p> <p>Para finalizar la sesión, el facilitador explica que el proceso de tutoría exige sesiones periódicas de seguimiento de los progresos.</p>	<p>Pluma y papel o un Braille / cualquier otro dispositivo electrónico para los participantes ciegos</p>



Module 4 / Unit 2: *What is emotional support?*

- F2F Session

Duration	Methods and Content	Tools/adapted materials
	Actividad de grupo - ¿Qué es el apoyo emocional?	
20 min	<p>Actividad de grupo - Comprender la diversidad a través de la experiencia de los compañeros: La rutina de la mañana</p> <p>Los participantes, en círculo, explican cuál es su rutina matutina, empezando por el despertar y terminando por el inicio de su actividad principal (trabajo, escuela...etc.)</p> <p>El animador puede preguntar: ¿De qué os dais cuenta al escuchar la rutina matutina de otros? Esto permite a los participantes darse cuenta de que una misma situación puede tener un impacto diferente, por lo tanto, muchas realidades diferentes. Esta actividad ayuda mucho a introducir el concepto de diversidad y a aumentar el sentimiento de empatía.</p>	No se necesitan herramientas ni material
15 min	<p>Actividad de grupo - Identificar los miedos: El pez apestoso</p> <p>El animador explica la actividad que se centra en compartir los miedos, ansiedades e incertidumbres relacionados con el tema del programa. El animador da unos 5 minutos a los participantes para que escriban (o no) sus miedos y ansiedades en el pez apestoso. El pez apestoso es una metáfora de "esa cosa que llevas encima pero de la que no te gusta hablar; pero cuanto más la escondes, más apesta".</p> <p>Por eso, cuando se termina, se invita a los participantes a hablar de ello.</p> <p>El propósito es crear apertura dentro de un grupo. Al poner el pescado apestoso (miedos y ansiedades) sobre la mesa, los participantes comienzan a relacionarse entre sí, se sienten más cómodos compartiendo e identifican un área clara de desarrollo y aprendizaje.</p>	No se necesitan herramientas ni material


Module 4 / Unit 3: The three keys of constructive discussions
F2F session

Duration	Methods and Content	Tools/adapted materials
10 min	<p>Group activity – Establish a safe space</p> <p>Antes de que llegue el grupo, el facilitador se asegura de seguir algunas "reglas de espacio seguro":</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reunirse al aire libre (si es posible) ● Lleva galletas y té ● Actúa con delicadeza, pregunta los nombres de todos, saluda...etc. ● Haz algunas bromas ● ...etc. <p>A continuación, el facilitador se presenta y pregunta lo mismo a los participantes. Una vez hecho esto, se pregunta a los participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cómo se sentía antes de conocernos hoy? ● ¿Cómo te sentías cuando nos conocimos? ● ¿Ha cambiado algo? ¿Qué? ● ¿Qué te hizo sentir así? ● ¿Te sentiste seguro al presentarte? <p>Una vez terminada la conversación, el facilitador pregunta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ¿Puedes identificar las normas de "lugar seguro"? <p>Y luego, explica la importancia de un lugar seguro (cf. el podcast de audio)</p>	Cookies, tea
20 min	<p>Actividad de grupo - Reconocer y respetar los sentimientos de los demás: Enséñame lo que tienes en el bolsillo</p> <p>Los participantes en un círculo eligen un objeto personal sin el que no pueden vivir en su vida diaria y explican por qué. El objetivo es abrirse a las situaciones cotidianas y a las dificultades que puedan surgir y compartirlas. Esto dará a cada participante la oportunidad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Expresarse sobre sus luchas, hablar de ello y relajarse ● Concienciar a otros participantes ● Averiguar que puede que no estén solos en esas situaciones ● Encuentra la comodidad ● Compartir consejos para mejorar las situaciones cotidianas <p>A continuación, el facilitador pregunta a todo el grupo: "¿Cómo te sientes después de compartir tu historia y escuchar a los demás?", "¿Qué será diferente para ti después de esto?"</p>	Un objeto personal por cada participante
20 min	Actividad de grupo - Las herramientas del buen oyente	Rotafolio



	<p>Instrucciones</p> <p>Paso 1:</p> <p>El facilitador hace una breve introducción a la escucha activa. Explica que, a menudo, cuando reflexionamos y discutimos, tendemos a centrarnos en varias personas y preguntas a la vez, desplazando nuestra atención y enfoque. Mientras tanto, cuando escuchamos a los demás, tendemos a hacerlo de forma orientada a la discusión, pensando en "qué voy a decir a continuación", en lugar de escuchar al otro con plena presencia y atención. Una forma eficaz de explorar una cuestión o un problema es utilizar la escucha activa centrándose en una persona cada vez. Para este ejercicio, esto es lo que haremos.</p> <p>Opcionalmente, el facilitador hace una lista junto con el grupo de "¿Qué hace un buen oyente?". Invita a las personas a ofrecer respuestas de forma espontánea y a escribirlas en un rotafolio.</p> <p>Paso 2:</p> <p>Utilizando un rotafolio, presente los tres roles que los individuos asumirán durante el ejercicio.</p> <p>El sujeto:</p> <p>El papel del sujeto es explorar la pregunta o el problema desde su perspectiva personal. La persona que desempeña este papel debe tener en cuenta: permitir que el foco de atención esté en ti y dejar que tu reflexión fluya de forma natural, siendo guiada por el oyente activo.</p> <p>El oyente activo:</p> <p>El papel del oyente activo es escuchar con plena presencia y concentración. Escuchar con todo el cuerpo, ser curioso, observar, parafrasear lo que oye y guiar al sujeto con preguntas abiertas. Esta persona debe tener en cuenta: hacer preguntas abiertas para apoyar la reflexión del sujeto; no ofrecer consejos; escuchar con todo el cuerpo. (Se refiere al audio: relajar la cara, descruzar los brazos y las piernas, mirar a los ojos, girar el cuerpo hacia ellos y asentir o sonreír cuando sea apropiado y, por supuesto, ser auténtico).</p> <p>El observador:</p> <p>El papel del observador es observar el proceso sin hablar. Hacer observaciones desde una perspectiva externa, ver y oír cosas que el oyente y el sujeto no pueden ver. Esta persona debe tener en cuenta: permanecer en silencio durante todo el proceso; observar y tomar notas sobre lo que ve y oye; después de que el sujeto termine, compartir las observaciones con los demás. Si el observador siente la necesidad de hacerlo, puede tomar notas.</p> <p>Paso 3:</p> <p>Establezca la pregunta o el problema. La pregunta o el problema es lo que cada sujeto explorará y sobre lo que</p>	
--	---	--



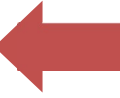


	<p>reflexionará. Puede ser una pregunta común para todo el grupo (por ejemplo, "¿Cuáles son los mayores obstáculos a los que me enfrente en mi trabajo y cómo puedo resolverlos para superar esta situación?") o cada sujeto puede establecer su propia pregunta o problema (por ejemplo, elige un reto en el trabajo con el que estés luchando actualmente). Asegúrate de que todos los participantes entienden lo que deben explorar y reflexionar.</p> <p>Paso 4: Haz que los participantes se organicen en grupos de tres. Deje claro que cada participante debe tener cada papel durante un tiempo determinado. Dé a los grupos una hora o más para que cada ronda dure 20 minutos. Explica que los grupos deben prestar atención al tiempo y asegurarse de que haya tres rondas iguales.</p> <p>Paso 5: Una vez que los participantes hayan terminado, haz un informe sobre el ejercicio, utilizando preguntas como ¿Qué me pasó durante el ejercicio? ¿Qué sentí al ser el observador? ¿Cómo me sentí al ser el sujeto? ¿Qué sentí al ser el oyente activo? ¿Qué he aprendido sobre mí mismo? ¿Cómo puedo aplicar las ideas de este ejercicio?</p>	
--	---	--



Recursos / materiales

Todas las actividades requieren un bolígrafo y un papel (o un Braille o cualquier otro dispositivo electrónico para tomar notas para los participantes de Vi). Un teléfono es suficiente para registrar las ideas y la reflexión. Los rotafolios también son útiles para que el facilitador tome notas.



Módulo Nº5: Conocimientos relacionados con la discapacidad: ¿cómo explicar a otras personas la discapacidad visual?

Objetivos del módulo:

Este módulo está diseñado para ayudar a los jóvenes con una discapacidad visual a profundizar en el conocimiento de su discapacidad, sus principales características y sus diferencias en función de las distintas afecciones oculares existentes, así como a desarrollar conocimientos, habilidades y competencias para explicar la discapacidad visual a la comunidad local (personas de todas las edades: desde niños hasta personas mayores).

Resultados del aprendizaje:

Al finalizar este módulo de aprendizaje, los participantes (jóvenes con discapacidad visual) serán capaces de:

- Definir los términos ceguera, visión parcial, baja visión y discapacidad visual
- Enumerar diferentes enfermedades relacionadas con la baja visión
- Conocer las principales implicaciones visuales de cada enfermedad
- Ser consciente de que incluso personas con el mismo tipo de discapacidad visual, pueden tener diferentes formas de ver (unicidad de cada persona)
- Describa los principales requisitos de accesibilidad que pueden ayudar a una persona con problemas de visión (por ejemplo, contraste de colores, iluminación, tipo y tamaño de letra, etc.)
- Ser consciente (y poder describir) las principales dificultades que puede tener una persona con visión parcial en la vida diaria (esto es aplicable especialmente a los participantes ciegos, que pueden no ser conscientes de las dificultades a las que puede enfrentarse una persona con baja visión)
- Crear materiales (como gafas especiales oscurecidas) que se utilizarán durante los talleres de sensibilización para explicar los diferentes tipos de visión
- Explicar a las personas videntes las diferentes habilidades de los guías videntes para apoyar y guiar a las personas ciegas



- Mostrar y explicar algunas ayudas que una persona ciega o con visión parcial utiliza en su vida diaria (por ejemplo, el bastón blanco, el perro guía, el teléfono móvil con lector de pantalla, etc.).

Enfoque metodológico

Los métodos que se presentan son no formales, utilizando un enfoque educativo entre pares. El enfoque pedagógico está diseñado como un viaje de aprendizaje, con varios pasos a alcanzar y para cada uno de los pasos se propone un método, facilitado por un formador, para crear las experiencias que pueden utilizarse para desarrollar las competencias necesarias de los participantes.

Así, el facilitador utilizará un conjunto de métodos de aprendizaje no formal como discusiones en grupo, trabajo en pequeños grupos, simulaciones, talleres prácticos y juegos de rol. Todas las metodologías propuestas se adaptarán y ajustarán a las necesidades de los participantes con discapacidad visual.

Contenido (Temas / Unidades):

1. Principales conceptos de la discapacidad visual (Unidad 1 mediante podcast de audio)
2. Personas con baja visión: ¡estos extraños amigos!
3. ¿Cómo apoyar a una persona ciega?

Horas de aprendizaje por temas/unidades

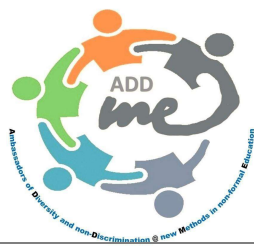
Nº	Tema/Unidad	Duración/ enfoque		Notas
		Face 2 Face	E-module in audio format	
1	Principales conceptos de la discapacidad visual		Podcast de audio para el aprendizaje autodirigido - Aproximadamente 1 hora	
2	Personas con baja visión: ¡estos extraños amigos!	Face-to-face 70 min		
3	¿Cómo apoyar a una persona ciega?	Face-to-face, 65 min		

Step by step implementation



Duración	Métodos y contenidos	Tools/adapted materials
30 min.	<p>¿Cómo explicar la baja visión? ¡Crea tu propio juego de gafas!</p> <p>Antes de realizar esta actividad, los participantes deben haber escuchado el podcast de audio que acompaña a este módulo. Si no lo han escuchado, es necesario que el facilitador explique los diferentes tipos de visión y proporcione una visión general de las diferentes condiciones oculares. Ten en cuenta que para los participantes ciegos de nacimiento puede ser difícil adquirir estos conceptos que, en cualquier caso, seguirán siendo sólo conceptos teóricos, probablemente difíciles de dominar y de explicar a los demás.</p> <p>Antes de comenzar esta sesión, asegúrese también de organizar 1 o 2 actividades para romper el hielo/actividades de animación. Para crear unas gafas de simulación para las sesiones de sensibilización sobre la discapacidad visual, basta con unas gafas de farmacia. Se necesitan unas que también protejan lateralmente.</p> <p>El animador debe guiar a los participantes vi a través del proceso de creación que se describe a continuación, eventualmente con el apoyo de voluntarios videntes que puedan ayudar a los participantes ciegos y parcialmente videntes a crear dichas gafas de simulación.</p> <p>Instrucciones para la creación de gafas:</p> <p>1) Para simular las cataratas, tendrás que cubrir unas gafas con muchas capas de plástico y cinta adhesiva transparente. El resultado final será que al llevarlas no podrás distinguir las imágenes y las formas que te rodean. Si el cristalino se vuelve más opaco, la forma de la catarata será más grave. Obviamente, no se ajustará del todo a la realidad, pero da una idea de lo difícil que se vuelve realizar las acciones más comunes.</p> <p>2) Para hacer las gafas que simulan la retinosis pigmentaria, tendrás que trazar las dos lentes con la cartulina negra. Al principio, recorta dos óvalos y haz un agujero (digamos de 1 cm de diámetro) en el centro de los dos óvalos con unas tijeras. El cartón debe aplicarse sobre las lentes para cubrirlas por completo. Puedes utilizar la cinta adhesiva negra, que también habrá que utilizar para ocultar completamente las zonas laterales del ojo.</p> <p>Cuando llesves las gafas, todo estará oscuro, excepto el agujero central. El tamaño del agujero no es importante: dependiendo de su tamaño, se simulará un grado diferente de degeneración de la retina.</p> <p>3) Para construir unas gafas que simulen el síndrome de Stargardt, basta con dibujar con el rotulador permanente negro un círculo negro en el centro de las lentes. Sería mejor repetir este proceso varias veces para asegurarse de que no se verá a través de la zona negra.</p>	<p>Gafas de farmacia; envoltorio de plástico de cocina; cinta adhesiva opaca (mejor si es negra); una cinta transparente sencilla; una cartulina negra; un rotulador permanente negro y unas tijeras afiladas.</p>





25 min.	<p>Ejercicio de simulación: ¿Cómo explicas tu discapacidad visual ante un público?</p> <p>Todos los participantes permanecen en un círculo, el facilitador pedirá 3 voluntarios con baja visión. Uno por uno, estos voluntarios se colocarán en el centro y describirán a todos los demás su forma de ver. Intentarán explicar las principales dificultades a las que se enfrentan en su vida diaria debido a su discapacidad visual. Deben intentar actuar como si lo explicaran a personas que no saben nada sobre la discapacidad visual y la baja visión. Si lo necesitan, pueden tomarse 2-3 minutos para pensar qué decir y cómo decirlo. Tendrán un máximo de 5 minutos cada uno para su presentación. Todos los demás participantes escucharán y, a medida que cada voluntario haya concluido su presentación, harán sus comentarios. De este modo, todos los participantes aprenden y mejoran su forma de presentar y describir a personas externas su discapacidad, así como las implicaciones que tiene en su vida diaria. Esta actividad ayuda a los jóvenes VI a adquirir confianza en sí mismos para describir y explicar su discapacidad visual a la comunidad local que participa en los talleres de sensibilización de ADD@ME (siguiente paso del proyecto). Para informar de la actividad, el animador puede formular algunas preguntas como las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cómo se sintió al explicar su discapacidad visual ante el público? ● ¿Qué le resultó difícil? ● ¿Qué le resultó fácil / bueno? 	<p>Si los participantes no están dispuestos a hacer este ejercicio de simulación y compartir su experiencia con los demás, el facilitador puede utilizar este vídeo para iniciar un debate entre los participantes: https://www.youtube.com/watch?v=f9884pHH8Hw&t=6s (Vivir con baja visión: perspectivas internas). Un panel de adultos con baja visión compartirá sus experiencias de vivir con la pérdida en diferentes momentos de sus vidas. Los panelistas compartirán cómo afrontaron su diagnóstico y se adaptaron a la vida con la pérdida de visión. Discussion topics include the steps panelists took to gain acceptance and learn to live independently again.</p>
15 min.	<p>Lluvia de ideas sobre los requisitos de accesibilidad para las personas con discapacidad visual</p>	<p>Sillas en círculo; un rotafolio y rotuladores</p>





	<p>El animador dirigirá una lluvia de ideas entre los participantes VI sobre los requisitos de accesibilidad para las personas con discapacidad visual en diferentes ámbitos.</p> <p>En una hoja de rotafolio, el facilitador anota todos los requisitos de accesibilidad que los participantes VI mencionen en relación con:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Elementos que les facilitan la lectura de un texto (por ejemplo, tipo y tamaño de letra, calidad del texto, contraste de colores, etc.); ● Elementos que les facilitan el uso de un sitio web (contraste de colores, tamaño de letra, ausencia de animaciones en la página, etc.); ● Elementos que les facilitan el desplazamiento en un edificio (iluminación, contraste de colores, contraste antes de las escaleras, etc.) ● Otros elementos elegidos por el facilitador. ● El facilitador también informará de los resultados de este ejercicio en un ordenador para que los VI participantes puedan leerlo en una fase posterior. <p>Gracias a este ejercicio, todos los participantes serán conscientes de los posibles requisitos de accesibilidad.</p>	<p>para anotar los puntos que surjan de la lluvia de ideas; un ordenador para escribirlos y proporcionar el archivo Word al final de la sesión a los VI participantes.</p>
--	--	--

Módulo 5 / Unidad 3: ¿Cómo apoyar a una persona ciega?

- F2F Session

Duración	Methods and Content	Tools/adapted materials
15 min.	<p>Comunicar la discapacidad visual y evitar situaciones embarazosas</p> <p>Comunicar sobre la discapacidad visual no es tan fácil. A veces las personas ciegas también se enfrentan a situaciones embarazosas, como hablar con una farola:</p> <p>¿Te gustaría compartir con el grupo una situación divertida/vergonzosa a la que te hayas enfrentado?</p> <p>¿Cómo podemos evitar situaciones embarazosas?</p> <p>¿Cómo podemos comunicar mejor nuestra discapacidad visual a otras personas?</p> <p>El facilitador formulará algunas preguntas para acentuar el debate entre los participantes y anotará en un rotafolio los resultados del debate. El facilitador también puede proponer que se organice un juego de rol de las situaciones embarazosas mencionadas, para simularlas y hacer un informe.</p> <p>El facilitador puede ver el vídeo propuesto para inspirarse en el debate/el juego de rol.</p>	<p>Sillas en círculo; un rotafolio y rotuladores para anotar los puntos que surjan del debate; un ordenador para escribirlos y proporcionar el archivo Word al final de la sesión a los VI participantes.</p> <p>El animador puede ver este interesante vídeo antes de realizar esta actividad, a fin de inspirarse para dirigir el debate:</p> <p>Communicating about visual Impairment and Handling those Not-So-Fun Uncomfortable Situations por American Printing House for the Blind (alrededor de 59 minutos): https://www.youtube.com/watch?v=PMXwexBiOsM</p> <p>Resumen: tener cualquier tipo de diferencia puede llevar a veces a que otras personas actúen de forma "extraña" o se sientan incómodas. La mayoría de las personas con discapacidades visuales pueden</p>



		<p>recordar un montón de veces en las que les han hecho preguntas incómodas o se han enfrentado a situaciones incómodas como resultado de su discapacidad. Esta lección tiene como objetivo investigar las formas de comunicarse con confianza sobre las diferencias, incluyendo las discapacidades visuales, y ayudar a prevenir o responder en esos momentos tan incómodos en la escuela media y secundaria.</p>
20 min.	<p>Juego de roles: ¿Cómo mostrar/explicar tus ayudas frente a un público?</p> <p>Todos los participantes permanecen en un círculo, el facilitador pedirá dos voluntarios con ceguera. Uno por uno, estos voluntarios se colocarán en el centro y describirán a todos los demás una ayuda que utilicen en su vida diaria (por ejemplo, un bastón blanco, un perro guía, un teléfono móvil con lector de pantalla, una pantalla en braille, etc.).</p> <p>Si lo necesitan, pueden tomarse 2-3 minutos para pensar qué decir y cómo decirlo.</p> <p>Tendrán un máximo de 5 minutos cada uno para su presentación.</p> <p>Todos los demás participantes escucharán y, a medida que cada voluntario haya concluido su presentación, harán sus comentarios.</p> <p>De este modo, todos los participantes aprenden y mejoran su forma de presentar y describir a personas externas un dispositivo/herramienta de ayuda que utilizan en su vida diaria.</p> <p>Para informar de la actividad, el animador puede hacer algunas preguntas como las siguientes</p> <p>¿Cómo te has sentido al explicar esta herramienta delante de un público?</p> <p>¿Qué fue un reto para ti?</p> <p>¿Qué te pareció fácil o bueno?</p>	<p>Sin herramientas</p>
30 min.	<p>Habilidades de los guías videntes: ¡es hora de difundirlas por toda Europa!</p> <p>El facilitador muestra en la práctica los siguientes 9 escenarios explicando que las siguientes habilidades de los guías videntes proporcionan un medio práctico, cómodo y seguro de guiar a una persona ciega. Los participantes ciegos deben conocerlas, para poder enseñarlas durante los talleres de sensibilización de ADD@ME. El facilitador puede contar con el apoyo de voluntarios videntes para mostrar a los participantes ciegos estas habilidades de guía vidente.</p> <p>Habilidades del guía vidente:</p> <p><u>1. La toma de contacto y el agarre.</u></p> <p>El guía indica verbalmente a la persona ciega que la va a guiar. A continuación, el guía ofrece a la persona su brazo tocando su codo contra el brazo más cercano. La persona ciega coloca</p>	<p>Una puerta, una silla, un espacio estrecho para hacer simulaciones, 2 filas de sillas, peldaños o escaleras.</p> <p>Cada trabajador juvenil con un mínimo de experiencia en el trabajo con personas con discapacidades visuales, debería ser capaz de explicar y mostrar en la práctica estas habilidades, sin embargo, en caso de información adicional, el facilitador puede comprobar esta referencia de la página web del RNIB:</p> <p>https://www.rnib.org.uk/sites/default/files/How_to_guide_people_with_sight_loss.pdf</p>



entonces su mano por encima de los codos del guía, de forma que sus dedos estén en la parte interior del brazo del guía y el pulgar en la parte exterior. Su codo está entonces en ángulo recto. Este agarre sitúa a la persona ciega medio paso por detrás del guía, pudiendo así detectar cualquier cambio en los movimientos del cuerpo del guía, por ejemplo, un giro a la izquierda o a la derecha.

2. Negociar lugares estrechos (caminar en fila india).

Esto debe realizarse en lugares concurridos, pasillos estrechos, etc. El guía coloca su brazo detrás de su espalda y la persona ciega cambia su agarre desde justo por encima del codo hasta la muñeca del guía mientras se mueve a una posición detrás del guía. La persona ciega extiende entonces su brazo al máximo. El guía y la persona ciega avanzan entonces por este estrecho espacio hasta que vuelve a haber espacio suficiente para que dos personas caminen a la par. A continuación, el guía vuelve a colocar su brazo en la posición normal, lo que indica a la persona ciega que debe volver a colocar su mano en la posición normal de agarre.

3. Cambiar de lado.

En algunas situaciones, puede ser necesario que la persona ciega se ponga al otro lado del guía, por ejemplo, al atravesar un camino difícil o una puerta. Esto puede hacerse en una posición fija o móvil. El guía indica verbalmente la necesidad de cambiar de lado. Si la persona ciega está sujetando el brazo izquierdo del guía con su mano derecha, llevará su mano izquierda al brazo del guía, soltará su mano derecha y la colocará en el brazo derecho del guía. A continuación, llevará su mano izquierda al brazo derecho del guía y soltará su mano derecha, retomando el agarre normal del guía vidente en el otro lado.

4. Sobre el giro.

Indicar verbalmente la necesidad de girar. Gírense para quedar frente a frente. La persona ciega agarra el brazo libre del guía con su mano libre y suelta el otro agarre. El guía y la persona pueden entonces girar para caminar en la nueva dirección.

5. Puertas.

El guía debe pasar primero por la puerta y su compañero debe seguirlo, cerrando la puerta detrás de ambos. Es importante que cuando el guía se acerque a la puerta, mire de qué lado está la bisagra. A la izquierda o a la derecha. Si la bisagra está a la izquierda, la persona ciega debe situarse a la izquierda del guía, con su mano izquierda libre, y viceversa. El guía indica verbalmente a la persona ciega en qué lado está la bisagra diciendo puerta izquierda o puerta derecha. Puede ser necesario que la persona ciega cambie de lado en este momento.

A continuación, el guía abre la puerta con su brazo de agarre; la persona ciega puede entonces distinguir si la puerta se abre hacia dentro o hacia fuera. Al pasar por la puerta, el guía



coloca su mano de agarre en el pomo. La persona ciega mueve entonces su mano libre por el brazo de usted, y así hace contacto con la manilla y puede entonces cerrar la puerta detrás de ambos.

6. Subir y bajar escaleras.

Para muchas personas ciegas, las escaleras son un peligro especial y una causa de ansiedad. Por ello, es importante que el guía sea consciente de ello.

Subida.

Las escaleras deben abordarse siempre de frente. El guía se detiene al pie de la escalera e indica verbalmente que hay escalones para subir. La persona ciega desliza entonces su pie hacia delante hasta localizar el escalón inferior. Si hay una barandilla, el guía debe asegurarse de que el cliente está en el lado correcto para utilizarla e indicar verbalmente que hay una barandilla. En algunos casos, el guía puede colocar la mano de la persona ciega en la barandilla, colocando su brazo guía sobre ella.

A continuación, el guía sube el primer escalón y la persona ciega le sigue manteniéndose un paso por detrás de él. A continuación, puede seguir subiendo las escaleras caminando al ritmo hasta llegar a la cima. En la parte superior de la escalera, el guía da un paso más allá del último escalón antes de detenerse o hacer una pausa. Esto indica entonces al cliente que se ha llegado a la cima.

Descenso.

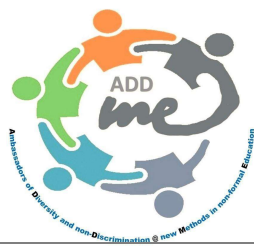
El guía se acerca a las escaleras, disminuyendo la velocidad y deteniéndose en la parte superior. El guía indica entonces al cliente que se encuentra en la parte superior de un tramo de escaleras. El uso del pasamanos se aplica como para subir las escaleras. El guía pide entonces a la persona ciega que deslice suavemente su pie hacia delante para localizar el borde del primer escalón.


A continuación, el guía espera a que el cliente indique, apretando su brazo guía o indicando verbalmente, que está preparado para caminar. A continuación, el guía desciende el primer escalón. De nuevo, es importante que la persona ciega esté un paso por detrás del guía. En la parte inferior del vuelo, el guía da un paso más allá del último escalón y luego se detiene.

Se experimenta más miedo al bajar que al subir las escaleras. Es mejor no decir cuántos peldaños se van a subir o bajar, ya que esto puede hacer que el cliente pierda la concentración del movimiento de su cuerpo, ya que puede estar demasiado ocupado tratando de contar los peldaños.

7. Asientos (sillas individuales o sofás).

Acércate a la silla en el centro e indica verbalmente si el asiento está orientado hacia tu compañero o alejado de él. Coloca tu mano de guía en el respaldo de la silla. Tu compañero puede entonces deslizar su mano por tu brazo hasta la silla y establecer su posición. A continuación, puede



	<p>desplazarse hacia ella palpando el lateral de la misma con la pierna y comprobando el asiento con la mano.</p> <p><u>8. Asientos en el pasillo.</u></p> <p>Mantenga la posición normal de agarre mientras avanza por el pasillo. Al llegar a la fila de asientos, el guía se pone de lado y los conduce hacia la fila de manera lateral. Su compañero puede seguir la espalda de la fila de asientos de delante con el dorso de la mano (asegurándose de no molestar a las personas de la fila de delante). El guía camina hasta que su compañero está de pie frente a su asiento. La persona ciega debe entonces comprobar el asiento y sentarse. Al salir, el guía vuelve a tomar la delantera y se sigue un procedimiento similar hasta llegar al pasillo.</p> <p><u>9. Bordillos.</u></p> <p>No es necesario decir cada vez que se llega a un bordillo. Haga una pausa antes de subir o bajar. La persona ciega sentirá el cambio en el movimiento de tu cuerpo a medida que avanzas.</p>	
--	--	---

Recursos / materiales

Los facilitadores pueden utilizar los siguientes recursos para inspirarse en cómo explicar la baja visión, y pueden utilizar estos vídeos eventualmente para explicarla y formar a los participantes parcialmente videntes. Estos recursos también pueden ser utilizados por los participantes con problemas de visión durante los talleres de sensibilización de ADD@ME que llevarán a cabo en la comunidad local:

- <https://www.youtube.com/watch?v=eggmXiFxsEo&list=PLoENBwotCoBRu1kqyEEHK5258-5a8P7g7&index=5>: Video who simulates retinitis pigmentosa at night
- <https://www.youtube.com/watch?v=mkRvZQrPgQY&list=PLoENBwotCoBRu1kqyEEHK5258-5a8P7g7&index=5>: Video "Diverse Visualizzazioni", simulating different ways of seeing when a person is partially sighted (from the website of the Associazione Italiana Aniridia)
- <https://www.youtube.com/c/AphOrg/search?query=low%20Vision> : American Printing House youtube channel - section dedicated to low Vision
- <https://www.youtube.com/watch?v=S8fdjGArkAI> : Levels of Low Vision Explained! / Circle of the Blind Mice Vlog #3



Módulo Nº6: Cómo planificar y realizar talleres de sensibilización

Objetivos del módulo:

Este módulo está diseñado para ayudar a los participantes que se enfrentan a la discapacidad visual a adquirir una comprensión más profunda, así como a crear competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) sobre cómo planificar y llevar a cabo talleres de sensibilización en sus comunidades.



Resultados del aprendizaje:

Al finalizar este módulo, los jóvenes participantes con discapacidad visual serán capaces de:

- Al finalizar este módulo, los jóvenes participantes con discapacidad visual serán capaces de ...
- Esbozar las metas, los objetivos y la logística para organizar un taller de sensibilización con un enfoque de educación entre iguales
- Outline the goals, objectives and logistics for organising an awareness-raising workshop with a peer education approach.
- Organizar, dirigir y evaluar un taller de sensibilización con un enfoque de educación entre iguales

Enfoque metodológico

Los métodos presentados son no formales y utilizan un enfoque pedagógico entre pares. El enfoque pedagógico está diseñado como un viaje de aprendizaje, con varios pasos a alcanzar y para cada uno de los pasos se propone un método, facilitado por un formador, para crear las experiencias que pueden utilizarse para desarrollar las competencias necesarias de los participantes.

Contenido (Temas / Unidades):

1. Pulso (Energizer/ juego de romper el hielo)
2. Apoyo a los colaboradores (comprender la importancia de un cofacilitador y crear equipos de facilitación)
3. Errores en la facilitación
4. Manejo de situaciones difíciles de facilitación

Horas de aprendizaje por temas/unidades

Nº	Topic/Unit	Duración/ enfoque		Notes
		Face 2 Face	E-module in audio format	
1	Cómo planificar, organizar y dirigir un taller de sensibilización		1 hora	El podcast es un complemento obligatorio del módulo presencial y está pensado para ser escuchado antes de que los participantes realicen los ejercicios presenciales.

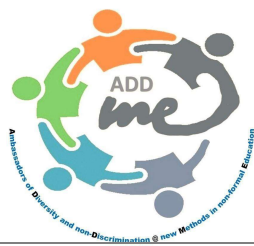


2	Pulse	10 – 15 minutes		Dependiendo del tamaño del grupo, el juego puede jugarse varias veces.
3	Supporter Supported	30 minutes		
4	Mistakes in facilitation	45 minutes		
5	Handling difficult situations	45 minutes		

Step by step implementation

F2F Session

Duration	Methods and Content	Tools/adapted materials
10 min.	<p>Presentation of the facilitator and the module</p> <p>Como primera actividad del módulo de formación, el facilitador presentará el módulo y sus objetivos de aprendizaje, además de hablar un poco sobre el podcast y su importancia. Procederá a enumerar los métodos y la agenda del módulo y también explicará cómo está estructurado cada uno de los ejercicios. Si el facilitador es nuevo en el grupo y no ha llegado a conocer a los participantes, es necesario hacer una pequeña introducción, así como una ronda en la sala en la que cada participante se presentará.</p>	No es necesario ningún material
10 – 15 min.	<p>Pulse</p> <p>Los participantes se colocan de pie en un círculo cogidos de la mano. El animador elige a una persona del grupo que iniciará el juego. Esta persona "suelta el pulso". Esto significa que aprieta la mano a la persona que está a su izquierda o a su derecha (a su elección). Después de que una persona obtenga el pulso, también debe liberar a la persona que está a su lado. Esto lo hace apretando la mano de la persona que está a su lado una sola vez. También puede decidir devolver el pulso y en lugar de apretar una vez la mano de la persona de su derecha, apretar dos veces la mano de la persona de su izquierda (la que le dio el pulso). Entonces el pulso cambia de dirección.</p> <p>El juego puede durar tanto como los participantes estén dispuestos y se puede cambiar la persona que envía el pulso primero.</p> <p>Si quieres hacer este ejercicio más emocionante puedes dividir a los participantes en dos grupos con igual número de participantes. Los grupos formarán dos filas situadas frente a frente. Al principio de la fila, el facilitador se pone de pie, sosteniendo en sus manos la mano de la primera persona de cada una de las dos filas. Luego enviará un impulso al mismo tiempo con sus dos manos, los participantes enviarán luego el</p>	No se necesitan materiales (para la versión competitiva del juego 2 campanas o un timbre si se dispone de él)



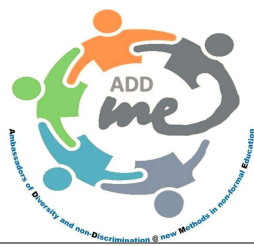
	<p>impulso hacia el final de su respectiva línea. Cuando el impulso llegue al último participante de la fila, éste hará sonar una campana que tenía en la mano, o puede decir una palabra en voz alta, o puede levantar su mano libre. Gana el equipo que envíe el impulso más rápido hasta el final de la fila. Se pueden jugar muchas rondas y en cada nueva ronda, la última persona de la fila se adelanta y es la primera en recibir el impulso del facilitador.</p>	
30 min.	<p>Supporter Supported</p> <p>Esta actividad ayuda a los participantes a comprender lo difícil que es apoyar y recibir apoyo si no se puede hablar. También crea una conciencia sobre las propias necesidades de apoyo y sobre cómo se reacciona cuando se recibe apoyo sin haberlo pedido. El apoyo se utiliza a menudo durante los seminarios de formación de formadores para concienciar sobre el trabajo con un cofacilitador.</p> <p>INSTRUCCIONES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pide a los participantes que formen parejas. Si el número de participantes no es el mismo, permita un grupo de tres o pida a uno de los facilitadores que se una. 2. Indique a los participantes que elijan a la persona que empieza. Esta persona se apoyará, cerrará los ojos y estirará los brazos como una T. La otra persona deberá apoyar a la T durante los siguientes 5 minutos sin hablar, simplemente asumiendo cuando la T necesite apoyo. 3. Después de cinco minutos, los papeles cambian. Los apoyados se convierten en partidarios y viceversa. Opcionalmente, durante el cambio de roles, puedes permitir un debate de 2 minutos sobre una posible estrategia. 4. Una vez finalizado el tiempo, haz un informe de la actividad. <p>INFORME Y EVALUACIÓN</p> <p>Pida a los participantes que se sienten cerca de su compañero y haga las siguientes preguntas al grupo. Escuche algunas opiniones del grupo y señale las respuestas pertinentes para la conclusión del ejercicio.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Por las veces que se apoyó a la gente: ¿Cómo se sintió? ¿Se le ayudó demasiado pronto/luego/justo a tiempo? ● ¿Se dio cuenta de lo que esperaba? ¿Ha sucedido? ● Para la época la gente era partidaria: ¿Cuál fue su estrategia para apoyar a la T? 	No se necesitan materiales, una gran sala para que las parejas se pongan de pie con los brazos abiertos





	<ul style="list-style-type: none"> • Para todos: ¿Qué has aprendido durante este ejercicio? • ¿Qué crees que podrías aprender de este ejercicio a la hora de apoyar a los demás/pedir apoyo/co-facilitar? 	
45 min.	<p>Errores en la facilitación</p> <p>Al facilitar, especialmente por primera vez, es natural que se cometan algunos errores. El objetivo de esta actividad es presentar de forma directa los errores típicos que puede cometer un facilitador, al tiempo que se ayuda a los participantes a desarrollar estrategias para evitarlos.</p> <p>DESCRIPCIÓN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Explique la razón de ser de la actividad. 2. Divida a los participantes en parejas o grupos de 3 y comparta con cada uno de los grupos una de las entradas que presentan diferentes errores de facilitación. 3. Indique a cada grupo que lea el billete que ha recibido y ofrézcales 10 minutos para que preparen un sketch o diálogo de 1 minuto de duración en el que describan el error. A continuación, cada grupo representará su sketch y se invitará a los demás a adivinar cuál es el error. Si hay participantes con discapacidad visual, utilice un diálogo para presentar la situación de la forma más descriptiva posible y pida a los demás participantes que lo adivinen. 4. Permita que cada grupo presente su actuación y anote cuáles son las suposiciones que hacen los demás. Asegúrate de leer en voz alta varias veces lo que está escrito en el rotafolio. Pregunte también a los participantes cómo se sienten al oír/ver a un facilitador cometer tal error. <p>TEMAS DE DEBATE</p> <p>Esta actividad puede organizarse sin una sesión informativa, o el facilitador puede preguntar al final sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué estrategias podemos utilizar para evitar estas situaciones? • ¿Cómo podemos ser conscientes de que cometemos esos errores? <p>SUGERENCIA: La actividad también es muy buena para introducir los conceptos de retroalimentación entre compañeros, registro de entrada o salida, evaluación, etc.</p>	Un boleto con un error de facilitación para cada dos-tres participantes (véase el Anexo 1 de este módulo). Asegúrese de que el folleto esté impreso en Braille / letra grande para los participantes con discapacidad visual.
45 – 60 min.	<p>Manejo de situaciones difíciles de facilitación</p> <p>Esta actividad tiene como objetivo familiarizar a los participantes con las formas de manejar situaciones difíciles en los talleres. Lo más importante es que los participantes tengan</p>	Papel de rotafolio, materiales creativos que los participantes puedan utilizar para los juegos de





	<p>la oportunidad de sacar conclusiones de sus propias experiencias y hacer una lluvia de ideas sobre los posibles problemas y soluciones que podrían encontrar como facilitadores.</p> <p>INSTRUCCIONES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar ejemplos de las situaciones difíciles que el facilitador y los participantes pueden encontrar en los talleres (10'): <ul style="list-style-type: none"> ● Un participante está demasiado comprometido. ● Sólo se representa un punto de vista. ● Se produce un conflicto. ● Una persona es la que habla. ● Se presenta información errónea. ● La discusión se detiene / no se inicia. ● Alguien se pone a llorar. ● Los participantes no participan. ● Te sientes ofendido personalmente. 2. Divida a los participantes en pequeños grupos (de 4 a 6 personas). Dales 20 minutos, para que cada grupo: <ul style="list-style-type: none"> ● Identificar una situación difícil que uno de ellos haya encontrado en un taller (puede ser una situación de la lista u otro tipo de situación difícil; es mejor si proviene de una situación real, no ficticia); ● Crea una obra de teatro que represente esa situación y proponga una solución para abordarla/solucionarla. 3. Explícales que dispondrán de 3 minutos para representar la escena para todo el grupo y que después tendrán que repetirla un máximo de 3 veces, permitiendo que otros participantes aporten otras soluciones posibles para esas situaciones (en una especie de estilo de teatro foro). Menciona también que son libres de dar cualquier contexto a la obra para que el grupo comprenda mejor la situación (especialmente necesario para los equipos que representen situaciones de las fases posteriores del debriefing). 	<p>rol, un espacio flexible que se organice tanto para las presentaciones más formales como para las presentaciones de los juegos de rol.</p>
--	--	---





	<p>4. Invite a cada equipo a representar las situaciones una por una. Después de una representación, el animador deja un espacio para que el grupo identifique primero la situación y la solución sugerida por el grupo en la representación, y luego invita a los voluntarios a probar otras posibles soluciones que se les ocurran.</p> <p>5. Después de que cada equipo haya presentado las situaciones, deja al menos 10' para debatir sobre lo que han aprendido de la actividad y las dudas que aún tienen. Puedes utilizar las siguientes preguntas orientadoras para ello.</p> <p>CONSEJO: Si hay un gran número de personas con discapacidad visual en la sala (puedes cambiar el ejercicio y pedir a los participantes que no actúen delante del grupo, sino que se limiten a contar la situación en voz alta al grupo. Uno de los miembros del grupo puede actuar como narrador y explicar el contexto y luego el resto del grupo puede contar la historia en voz alta)</p> <p>INFORME Y EVALUACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cómo fue el debate sobre las situaciones difíciles y las posibles soluciones que se pueden encontrar durante la gestión de un interrogatorio? ¿Descubriste algo nuevo? ● ¿De qué manera te ayudó a identificar las diferentes fases del debriefing? ● ¿Qué has aprendido de esta actividad? ● ¿Cómo imaginas utilizar este aprendizaje en tu actividad como facilitador? 	
--	--	--

Resources / materials

Todas las actividades requieren un bolígrafo y un papel (o un Braille o cualquier otro dispositivo electrónico para tomar notas para los participantes de Vi). Un teléfono es suficiente para registrar las ideas y la reflexión. Un billete con un error de facilitación para cada dos-tres participantes (en Braille / letra grande). Los rotafolios también son útiles para que el facilitador tome notas.



Annexes Module 6

Annex 1

To be used in the exercise mistakes in facilitation

No hay entusiasmo en la facilitación

No hay contacto visual

No/Mal Ayudas visuales (imágenes, diapositivas, etc.)

Hablar demasiado bajo (volumen insuficiente)

Mostrar nerviosismo, timidez

Llegar sin estar preparado/no saber lo que hay que hacer

No explicar bien las normas

No hay interacción con los participantes

Se siente ofendido por los comentarios de los participantes

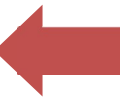
Te burlas de los participantes

Estás gritando a los participantes

No está gestionando el tiempo adecuadamente (está terminando demasiado tarde o demasiado pronto, está llegando tarde a la actividad)

Tienes demasiada energía para la actividad/grupo

No adaptarse a las necesidades de los participantes





Consejos para los trabajadores juveniles / facilitadores

Los siguientes consejos están dirigidos a los trabajadores juveniles y proporcionan pistas sobre cómo facilitar las actividades de formación utilizando las metodologías propuestas en este manual:

1. Ten en cuenta que todos los materiales/herramientas/juegos/ejercicios son totalmente accesibles tanto para los participantes ciegos como para los parcialmente videntes; si no estás seguro, compruébalo con alguien que sea ciego o parcialmente vidente.
2. Si introduces otro juego o rompehielos o cambias algo en el programa dado, comprueba cada vez la accesibilidad de tu propuesta.
3. Cada grupo es diferente, cada grupo puede necesitar algunas adaptaciones del programa. Por favor, sea flexible e intente seguir las necesidades del grupo en cuestión, teniendo siempre en cuenta las cuestiones de accesibilidad.
4. Si es posible, todo el material escrito debe estar impreso en braille para los invidentes y en letra grande para los participantes con visión parcial, o debe proporcionarse en un formato electrónico accesible (documento de Word o documento PDF accesible).
5. Antes de que tenga lugar la actividad de formación, puedes comprobar si los participantes disponen de otros dispositivos, como sus ordenadores personales; si es así, comprueba si los materiales electrónicos están preparados en un formato accesible y de fácil navegación.
6. Un comentario general es que si una persona no quiere participar en algunas de las actividades, hay que aceptarlo. Además, los animadores deben tener en cuenta que las personas ciegas deben comprender perfectamente qué tipo de actividades se les va a invitar a realizar y, en segundo lugar, necesitan tiempo para adaptarse a la sala o salas donde se van a realizar las actividades.
7. El tema del módulo N. 4 profundiza en los asuntos personales de cada participante, como los miedos, los bloqueos mentales, las luchas de la vida cotidiana. Esto es válido para todos, pero nadie debe forzar el "proceso de confianza" si el participante no quiere hacerlo. Escuchar, para este tema, es la clave.
8. Para llevar a cabo el módulo N. 5 es esencial que el facilitador esté muy capacitado y conozca la discapacidad visual (tipos de baja visión, enfermedades oculares, requisitos de accesibilidad, dificultades específicas en relación con el tipo de discapacidad visual, etc.).
9. Para llevar a cabo el módulo N. 5/Unidad 3, es útil que el facilitador pueda contar con otras personas videntes, para explicar y mostrar en la práctica a los participantes las Habilidades del Guía Vidente. Otros ayudantes videntes también son útiles para apoyar al facilitador en la realización de la Actividad 1 de la Unidad 2 "¿Cómo explicar la baja visión? Crea tu propio juego de gafas".

Por último, para obtener consejos sobre cómo adaptar sus métodos de trabajo a las necesidades de los participantes con discapacidad visual y, al mismo tiempo, crear un entorno inclusivo, consulte el kit T y el compendio de métodos de trabajo de Peers for Inclusion desarrollados por Ofensiva Tinerilor, en www.inclusion.ofetin.ro.

El t-kit puede descargarse gratuitamente, y habla de cómo dirigir talleres, cómo preparar la sala y todos los aspectos necesarios de un espacio de trabajo cuando se cuenta con participantes con discapacidad visual en la actividad.



Palabras finales

Queridos trabajadores juveniles, queridos participantes,

Esperamos que hayas disfrutado de nuestro Programa de Formación Combinada ADD@ME para Jóvenes con Discapacidad Visual, tanto de las actividades de formación presencial como de los podcasts de audio para el aprendizaje autodirigido que las acompañaron. En particular, deseamos que ahora te sientas más seguro de ti mismo, así como de tus capacidades para organizar e implementar talleres de sensibilización sobre la discapacidad visual dirigidos a tu comunidad local.

Pensamos que la inclusión social de los discapacitados debe partir de las mismas personas que viven esta condición, por eso creemos que los jóvenes discapacitados visuales pueden actuar activamente para que su comunidad sea más consciente de la discapacidad visual. De esta manera, podemos luchar contra los prejuicios y las ideas erróneas que las personas videntes pueden tener hacia los discapacitados visuales.

Ahora que ha adquirido los conocimientos necesarios para llevar a cabo un taller de sensibilización, le animamos a que visite nuestro sitio web www.ambassadorsodiversity.eu para acceder a él:

- el kit de herramientas móviles IO2-ADD@ME para jóvenes con discapacidad visual: una aplicación web que contiene métodos y actividades de aprendizaje no formal que puedes utilizar para dirigir talleres de concienciación sobre ADD@ME dirigidos a tu comunidad local;
- el juego trivial en línea IO3-ADD@ME para los embajadores de la visión: un juego educativo en línea destinado a aumentar los conocimientos de las comunidades locales sobre la discapacidad visual; una herramienta digital más que puede utilizar durante su taller de sensibilización sobre la discapacidad visual de ADD@ME.

Ambas herramientas le servirán de inspiración para organizar y poner en marcha su taller.

¡Disfrútalos y actúa en tu comunidad!



1. **UICI**

El logotipo de la UICI - simboliza las iniciales del acrónimo de la asociación con las letras (utilizando los colores primarios) UICI unidas para formar un ojo.



2. **UNIVERSITY OF THESSALY UTH**

El logotipo de la UTH: El emblema de la Universidad de Tesalia es el centauro Quirón, que vivía en el monte Pelión y era famoso por sus conocimientos especiales sobre medicina, música, tiro con arco, caza, gimnasia y el arte de la profecía. La forma que incluye la imagen de Quirón en el logotipo es circular.



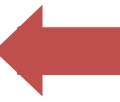
3. **PZN**

El logotipo de PZN: tiene forma circular. El fondo azul marino contiene elementos blancos. Empezando por la parte inferior, en la parte intermedia izquierda del círculo, hay una inscripción en mayúsculas "Asociación Polaca de Ciegos". En la parte izquierda del círculo, hay una celda braille blanca de seis puntos con tres rayos en su lado derecho que recuerdan que el braille da luz y acceso al conocimiento a las personas ciegas.



4. **Docete Omnes FUNDACIÓN FDO**

El logo de la FDO representa un grupo de cinco personas en un círculo, cogidas de la mano. La forma de las personas es similar a la de las estrellas irregulares de 5 puntas, con un punto que representa las cabezas en sustitución de la punta superior. En la esquina inferior derecha aparece el texto "Docete Omnes Fundación" en dos líneas. Los colores son naranja claro para las personas y naranja oscuro para el texto.





5. **VIEWS**

El logotipo de VIEWS simboliza las iniciales del acrónimo de la asociación, cuyo significado es: Apoyo a la educación y al trabajo de los discapacitados visuales. El logotipo es un rectángulo azul vertical y en la parte superior del rectángulo hay dos personas sentadas que se miran y se cogen de la mano. Alrededor de ellos hay un círculo de estrellas amarillas que representan las estrellas de la Unión Europea y justo debajo del círculo está la inscripción VIEWS en letras mayúsculas con la transcripción en braille justo debajo.

6. **ofensiva tinerilor** **Ofensiva Tinerilor**

El logo de la Asociación Ofensiva Tinerilor consiste en las dos palabras "Ofensiva" y "Tinerilor" colocadas una debajo de la otra. Ambas palabras son azul marino y detrás de ellas, a la derecha, hay 8 estrellas amarillas de 5 puntas cada una. Las estrellas comienzan en la letra "i" de "Ofensiva" y terminan cerca de la última letra de "Tinerilor", formando así un semicírculo.

