



¡Le damos la bienvenida al proyecto COPE!



**COPE- EMPODERAR LA
RESILIENCIA**

**RESULTADO DEL
PROYECTO 3:
EMPODERAR LA
RESILIENCIA**

**SET DE
EMPODERAMIENTO**



Cofinanciado por
la Unión Europea

El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de sus autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

•CONTENIDO•



Introducción al set

¿Qué es la resiliencia y por qué es importante?

¿Qué significa «empoderar la resiliencia»?

¿Cuál es el objetivo de esta publicación?



Información orientativa para los centros de aprendizaje

Importancia de la percepción del personal formador hacia la formación en resiliencia

Cómo utilizar los productos 1 y 2 para formar al personal formador de personas adultas del centro

Visión general de la estructura del producto
Recomendaciones y lo que se debe y no se debe hacer durante la formación

Cómo proporcionar el set de herramientas de Practicar resiliencia a su alumnado para la autoformación

¿A quién debe recomendarse el programa?
Instrucciones necesarias para la autoformación

•CONTENIDO•

3

Cómo desarrollar formaciones de resiliencia presenciales o en línea propias

Formación de resiliencia presencial

Cómo estructurar su formación
Qué actividades incluir en su formación

Formación de resiliencia en línea

Cómo estructurar su formación
Qué actividades incluir en su formación

Ventajas y desventajas de una formación de resiliencia presencial o en línea

Cómo garantizar el impacto y la sostenibilidad

4

Redes de contacto y cómo y dónde buscar apoyo para desarrollar e impartir formación sobre resiliencia

Cómo identificar un suministro de formación de calidad

Conexiones de red continuas



1. Introducción al set

Este set de empoderamiento ha sido desarrollado por las entidades socias del proyecto «COPE – Aprender a afrontar y crecer», financiado por Erasmus+. El Set de empoderamiento de *Empoderar la resiliencia* pretende apoyar los entornos locales de aprendizaje y promover la inclusión social animando a los centros locales de aprendizaje a trabajar juntos para motivar y capacitar a personas adultas de todas las edades para aprender las competencias clave necesarias para ser resilientes y adaptables ante el cambio y la incertidumbre.

Este objetivo se logrará empoderando a su personal para que promueva e imparta formación sobre resiliencia en sus instalaciones. De este modo, los grupos destinatarios a los que se dirige este set incluyen: personal educativo de personas adultas, organizaciones educativas de personas adultas, centros de aprendizaje locales, ONG, centros comunitarios, autoridades locales, regionales y nacionales y sus respectivas agencias e instituciones, centros de formación de empresas.

El set de empoderamiento de Empoderar resiliencia consta de dos partes principales:

- Uso y promoción eficaces de los materiales de resiliencia
- Creación de redes y apoyo entre los centros de formación en resiliencia

Qué es la resiliencia y por qué es importante



«La resiliencia es el proceso y el resultado de adaptarse con éxito a experiencias vitales difíciles o desafiantes, especialmente mediante la flexibilidad mental, emocional y conductual y el ajuste a las demandas externas e internas». Esta es una definición de resiliencia proporcionada por la Asociación Americana de Psicología. Teniendo en cuenta esta definición, la resiliencia es lo que define cómo reaccionamos y crecemos ante los cambios y los retos.

A la capacidad de resiliencia contribuyen tres factores clave:

- La forma en que una persona ve y se relaciona con el mundo y su entorno
- La disponibilidad y calidad de los recursos sociales y las conexiones que rodean a la persona.
- Las estrategias de afrontamiento para superar los retos y los cambios mentales y emocionales.

Como han demostrado diversos estudios e investigaciones, la resiliencia también puede entrenarse y practicarse para mejorar las propias habilidades de resiliencia.

Sin embargo, ¿por qué es tan importante la resiliencia? Si una persona carece de capacidad de recuperación, tendrá dificultades para afrontar los retos y adaptarse a los cambios que le rodean. Eso puede incluir pequeños cambios en su rutina diaria, así como grandes cambios, como tener que empezar un nuevo trabajo o perder a parientes de su familia. Una persona con buenas habilidades de resiliencia tiene las competencias necesarias para manejar y superar los retos y crecerá a partir de los desafíos a los que se enfrente. Así, podrá continuar y mejorar su vida en el futuro.

La resiliencia y la superación de retos no significan no verse afectado por algo. Significa superar algo con tiempo y cuidado y seguir viviendo la propia vida con perspectiva de futuro.



¿Qué significa empoderar la resiliencia?

Empoderar la resiliencia incluye dos definiciones clave:

- Significa empoderar a otras personas para que descubran todo su potencial ayudándoles a comprender su capacidad para superar dificultades rápidamente.
- Significa dar a otras personas algún tipo de orientación que les permita levantarse, avanzar en una dirección diferente y convertirse en la mejor versión de sí mismas, incluso después de haber estado expuestas a situaciones negativas que tal vez no comprendan del todo.

La resiliencia empoderada no es sólo la capacidad de recuperarse, sino de hacerlo más alto, más fuerte y mejor. Utilizar las fortalezas para superar las debilidades y eliminar los patrones no deseados, sustituyéndolos por comportamientos eficaces.



¿Cuál es el objetivo de esta publicación?

Con esta publicación queremos empoderar a organizaciones, centros de aprendizaje, personal formador, personal directivo y otras partes interesadas para que puedan desarrollar sus propias habilidades de resiliencia, así como guiar a otros en el desarrollo de su resiliencia y sus competencias. De este modo, mejorarán su capacidad para manejar el estrés, afrontar el cambio y superar los retos.



2. Información orientativa para los centros de aprendizaje

Importancia de la percepción del personal formador sobre la formación en resiliencia

La resiliencia puede fomentarse y desarrollarse para crear entornos de trabajo y formación en los que las personas participantes se sientan seguras y empoderadas. Para seguir fomentando la confianza y construir una mayor resiliencia, el personal formador debe comprender mejor su enfoque del empoderamiento de las personas y los equipos y sus estilos de comunicación. Deben tener en cuenta su forma de hablar, de actuar y de creer en el concepto de resiliencia. Para ser auténtico, el personal formador también tiene que demostrar su voluntad de aprender y crecer.

Las tareas fundamentales del personal formador serán:



- Priorizar el tiempo para el aprendizaje: no debe escasear debido a las limitaciones de tiempo; aún más, dedique tiempo a comprender y conocer a su alumnado.
- Reflexión continua: evaluar lo que se ha aprendido y cómo se ha aplicado y compartido.
- Desarrollar una mentalidad de crecimiento como parte del estilo de enseñanza; la mentalidad del personal formador es contagiosa; puede potenciar o dificultar el nivel de energía de sus participantes. Una mentalidad de crecimiento ve el obstáculo como un reto que permite muchas opciones y soluciones.
- Liderazgo positivo: un/a formador/a capaz de influir positivamente en la formación creando las condiciones para la seguridad psicológica y la franqueza garantiza que todas las personas den lo mejor de sí mismas y trabajen en pos de objetivos comunes.
- La elección de las palabras es importante y poderosa.
- Estar abierto/a a aprender cosas nuevas ayuda a desarrollar la resiliencia necesaria para hacer frente a los cambios constantes.
- Estar abierto/a al fracaso y buscar oportunidades: no hay nada mejor que otro intento para superar el fracaso.
- Dejar de lado los egos, los títulos y los comportamientos territoriales para aumentar la colaboración.
- Inculcar una cultura CARE (curioso/a, adaptable, resistente y empático/a): las personas necesitan saber que sus contribuciones importan.
- Supervisar los progresos y dirigir el aprendizaje.
- Proporcionar el aprendizaje adecuado puede mejorar todos los aspectos de la vida (mayor resistencia a la negatividad, claridad para ver el panorama real, capacidad para actuar bajo presión, recuperarse más fuerte de la adversidad, mejora de las relaciones, mayor salud física, mejor dinámica de grupo, bienestar general).
- Seguir y buscar buenas prácticas.



Cómo utilizar los productos 1 y 2 para formar al personal formador de personas adultas del centro

Resumen de la estructura del producto

Producto 1: Enseñar resiliencia - Una guía de formación sobre los fundamentos de la enseñanza de la resiliencia y la adaptabilidad a las personas adultas. Su objetivo es mejorar las competencias personales, sociales y de aprendizaje de los/as adultos/as.

Producto 2: Practicar la resiliencia - Un conjunto práctico de actividades para personas adultas que pueden ser aplicadas en línea y cara a cara por el personal formador de adultos/as y el alumnado.

Ambos productos se estructuran en torno a cinco áreas clave:

- Dar prioridad a la propia salud
- Aprendizaje social y emocional
- Afrontamiento
- Autoeficacia
- Optimismo y autocompasión

Estas cinco áreas se identificaron a lo largo del proyecto como las principales para mejorar la propia resiliencia y las competencias de resiliencia



Enseñar resiliencia

- A continuación, la guía identifica diferentes objetivos de aprendizaje basados en los conocimientos que se pueden aprender, las habilidades que se pueden dominar y la actitud que se puede adaptar.
- Cada área proporciona un plan de clase con duración de las actividades y sugerencias de tareas que pueden ponerse en práctica en una formación.
- El personal formador y el alumnado pueden encontrar lecturas complementarias en el último capítulo de cada área, lo que permite profundizar en los temas.
- Cada sección incluye una atractiva infografía que ofrece una visión general sobre los «deberes» que pueden ayudar a mejorar el nivel de cada área de habilidad.

Practicar la resiliencia

El set de herramientas Practicar la resiliencia ofrece un programa de 30 días, 6 días para cada área: cada día ofrece una pequeña introducción a las habilidades que se tratarán ese día y una tarea diaria que deberá completarse ese día en concreto.

El programa de 30 días está disponible como APLICACIÓN MÓVIL o en NAVEGADOR WEB. De este modo, el alumnado puede consultar su tarea diaria en casa o de camino al trabajo u otra cita, lo que hace que todo el programa sea más adaptable y fácil de seguir.

Las tareas diarias incluyen hojas de trabajo y otros materiales, que pueden encontrarse en la plataforma COPE y también en la aplicación móvil.

Recomendaciones y lo que se debe y no se debe hacer durante la formación



- Cuando se enseñe a personal formador de personas adultas, se recomienda darles más información sobre a quién van dirigidos los materiales y sobre la necesidad de adaptarlos si se utilizan con un grupo destinatario diferente, así como sobre cómo podría ser esta adaptación.
- El personal formador debe adaptar el material didáctico y la estructura en función del grupo de alumnos/as. Puede que algunas personas ya tengan experiencia con la formación en resiliencia y estén abiertas y motivadas. Otras pueden pensar que es innecesaria y primero necesitan más convencimiento y comprensión de su propósito y beneficios. Algunos/as alumnos/as pueden tener más dificultades para aprender sobre la resiliencia. Se deben tener en cuenta estas diferencias y prepararse para adaptar áreas específicas del programa y la guía en función de quiénes sean los/as alumnos/as.
- A diferencia de enseñar a los beneficiarios finales, el personal formador de personas adultas debe tener experiencia en la formación y la realización de talleres. Por lo tanto, cuando se le enseña sobre resiliencia y formación en resiliencia, hay que destacar que esto sólo amplía sus prácticas y habilidades y no es porque sus habilidades en la enseñanza sean deficientes o cuestionables.
- El personal formador debe dejar claro que los materiales no se imponen al alumnado. A menudo, cuando ya están luchando contra la resiliencia y el estrés, no necesitan más materiales que les parezcan un compromiso obligatorio, sino que deben sentirlos como una elección propia y algo que puede mejorar su calidad de vida diaria.



Cómo ofrecer el set de herramientas de Practicar la resiliencia al alumnado para su autoformación

Como el set de herramientas está disponible en línea, también puede usarse como autoformación. Tanto la app móvil como la versión en navegador ofrecen una introducción al contenido del set, pero siempre se recomienda dar una pequeña introducción a la finalidad y el programa de 30 días antes.

¿A quién debería recomendarse el programa?

El programa de 30 días se recomienda a:

- Personas adultas que quieren mejorar sus habilidades de resiliencia
- Personas adultas que tienen que mejorar su capacidad para superar desafíos y afrontar cambios
- Personal formador de adultos/as que quieren mejorar sus competencias sobre resiliencia y enseñar a otros/as sobre la resiliencia y sus habilidades de resiliencia

Instrucciones necesarias para la autoformación

- En comparación con cursos de aprendizaje grupales o presenciales, la autoformación tiene sus propios beneficios o ventajas.

Aumenta la motivación personal para aprender



Aprendizaje al propio ritmo



Fomento de las habilidades de resolución de problemas



Mejora de la gestión personal del tiempo y las prioridades

Aunque el autoaprendizaje está indicado para personas que tienen problemas para seguir el ritmo de aprendizaje de un grupo, quieren centrarse en secciones específicas o aprender mejor de manera individual, existen algunos riesgos y desafíos de los que el personal formador debería ser consciente al recomendar el autoaprendizaje a alguien.

Compromiso: los cursos en grupo y el hecho de tener un/a formador/a generan un sentimiento de compromiso y responsabilidad, ya que el abandono del curso debe aclararse con otra persona o debe iniciarse activamente. Cuando un/a alumno/a se enfrenta a un problema de autoaprendizaje, es posible que lo abandone sintiendo menos compromiso. Al mismo tiempo, no se le debe forzar o estresar para que siga el programa, ya que esto es contraproducente. El personal formador podría sugerir apoyo y ayuda en caso de que pierda la motivación en el autoaprendizaje para evitar este problema.

Pérdida de motivación o interés: algunos/as alumnos/as aprecian el aspecto de aprendizaje en grupo de los cursos y lecciones y sienten menos motivación o interés cuando aprenden por su cuenta. Se podrían sugerir algunos ejercicios de motivación o hacer una pausa cronometrada para recuperar su interés y motivación.

Demasiado contenido de aprendizaje: en el autoaprendizaje suele ser difícil determinar por dónde empezar a aprender, qué temas elegir y cuáles son las áreas importantes en las que centrarse. Esto siempre debe ser destacado por el personal formador de antemano o en el propio material de autoaprendizaje.

Falta de apoyo: en el caso de las clases o un curso, se puede dar apoyo y ayuda al alumnado cuando se encuentra con un problema o no entiende algo. No suele ser el caso de los/as autodidactas, que aprenden por su cuenta, y a menudo sin un punto de contacto para recibir apoyo. Se recomienda destacar puntos de contacto y apoyo en los materiales de aprendizaje a los que puedan dirigir sus preguntas y preocupaciones o dar instrucciones antes del inicio del autoaprendizaje, y se deberá informar sobre la posibilidad de acudir al/a la formador/a para el apoyo.

Antes de recomendar el autoaprendizaje, el personal facilitador deberá estar atento a estos retos y deberá trabajar activamente para superarlos dando unas primeras instrucciones más adaptadas y proporcionando apoyo en el autoaprendizaje si alguna vez es necesario para el alumnado.



2. Cómo desarrollar formaciones de resiliencia propias en línea y presenciales

Formación sobre resiliencia presencial

Realizar una formación presencial tiene claros beneficios y ventajas en comparación con una formación en línea, entre los que destacan la participación, el compromiso y la motivación del alumnado que participa en la formación. En comparación con una formación en línea, suele haber menos distracciones y más trabajo en grupo, ya que es más fácil interpretar las acciones, los pensamientos y los sentimientos de los demás.

Además, nadie depende de una conexión estable a Internet para escuchar a los demás y verlos en tiempo real.

En los párrafos siguientes, profundizamos en cómo podría ser la estructura de una formación en resiliencia, qué aspectos deben tenerse en cuenta para una formación presencial y qué actividades podrían incluirse en dicha formación.

CÓMO ESTRUCTURAR SU PROPIA FORMACIÓN

Hay algunos requisitos generales que debe cumplir una formación presencial:

LUGAR	<p>En comparación con una formación en línea, las personas participantes no están en casa, sino juntas en una sala. Por lo tanto, el lugar de la formación debe ser lo suficientemente grande para acogerlas cómodamente. Otros aspectos del lugar que deben tenerse en cuenta: el eco, el equipo eléctrico (proyector, ordenador, altavoces, etc.), la temperatura, etc.</p>
HORA	<p>Dependiendo de la cultura local, diferentes horas del día pueden ser poco comunes o populares para una formación. No debe tener lugar ni demasiado temprano ni demasiado tarde, ni a la hora de comer o cenar, ni en días festivos. Recomendaciones: en el caso de un día de formación largo (+3 horas), se recomienda incorporar la comida/cena al tiempo de formación: por ejemplo, 3 horas de formación + 1 hora de pausa para comer + 2 horas de formación.</p>
DURACIÓN	<p>La duración total de la formación: ¿cuánto tiempo se tiene la motivación y la atención de alguien? Siempre habrá un punto en el que las personas participantes se cansen y no puedan asimilar más aportaciones en ese día. Se recomienda estructurar la duración global en función de experiencias previas o del contenido del curso y adaptándola al grupo: por ejemplo, los padres y madres o cuidadores/as de familiares pueden tener que recoger a los/as niños/as de la guardería o sólo disponer de medio día para la formación.</p>
DESCANSO	<p>Una cosa que puede ayudar a motivar a las personas participantes y mantenerlas interesadas y atentas son los descansos regulares entre horas. Esto no significa que deba haber una pausa cada hora, sino a intervalos razonables. Sería bueno que hubiera una pausa para el café por la mañana y otra por la tarde (además de la comida y cena). Las pausas suelen ser buenas después de completar una actividad intensa y reflexionar o después de proporcionar una gran cantidad de información. Les da tiempo para pensar libremente sobre el contenido aprendido.</p>

Aquí un ejemplo de programación para una formación (día completo):

DURACIÓN	CONTENIDO
15 minutos	Introducción y bienvenida. Breve presentación de la formación y su programa
30-45 minutos	Actividad sencilla para familiarizar a las personas participantes con el tema y entre ellas
10 minutos	Descanso
1 hora	Actividad 2 + Reflexión de la actividad
1 hora	Descanso para el almuerzo
1 hora	Actividad 3 + Reflexión de la actividad
10 minutos	Descanso
1 hora	Actividad 4 + Reflexión de la actividad
15 minutos	Conclusión, clarificación de preguntas abiertas

Si la formación dura más de un día, el segundo día puede tener una introducción más breve y comenzar inmediatamente con actividades más atractivas y detalladas. No es necesario realizar una actividad de introducción cada día de formación a menos que el tema o las personas participantes cambien con respecto al día anterior.

EVALUACIÓN

El último día de la formación siempre debe incluir entre 10 y 20 minutos de evaluación en los que el alumnado dé su opinión sobre la formación al personal formador:

- ¿Está satisfecho/a con la formación?
- ¿Ha cumplido la formación sus expectativas?
- ¿Qué ha sido lo más interesante de la formación?
- ¿Qué podría mejorarse?
- ¿Utilizará en el futuro los contenidos aprendidos?

Esta evaluación sirve para mejorar la formación. No es lo mismo que una ronda de reflexión, que siempre debe realizarse al final de una actividad.

¿Qué actividades deberían incluirse en su formación?

Hoy en día, incluso en la formación presencial, el personal facilitador suele limitarse a mostrar presentaciones y diapositivas con información en lugar de interactuar y realizar ejercicios. Si éste es todo el contenido de una formación, también podría impartirse en línea. Cuando se imparte una formación de manera presencial, debe aprovecharse la posibilidad de hablar directamente con sus participantes, de ver a alguien sin una pantalla de por medio y de moverse juntos/as por la sala.

Actividades recomendadas para una formación presencial:

- Conversaciones y debates en grupo
- Simulaciones y juegos de rol
- Intercambio de experiencias y narración de historias (ya que permiten una percepción más amplia de las emociones, la interacción, ver los gestos de la persona que narra, etc.)
- Ejercicios de movimiento
- Actividades de colaboración (dibujo colectivo, tener que construir algo juntos/as, etc.)

Además, los descansos deben ser un momento en el que las personas participantes puedan salir de la sala y respirar aire fresco. Esto permite concentrarse mejor cuando el grupo vuelve a reunirse y continúa la formación.

Formación de resiliencia en línea

Aunque la formación presencial tiene sus ventajas, a veces las circunstancias no permiten una formación en persona. En ese caso, es habitual recurrir a la formación en línea. La formación en línea también tiene beneficios y ventajas, pero los retos y obstáculos deben tenerse en cuenta antes y durante la formación para lograr un impacto adecuado y una formación constructiva.

CÓMO ESTRUCTURAR SU PROPIA FORMACIÓN

Al igual que en la formación fuera de línea, el personal facilitador debe tener en cuenta diferentes aspectos de la formación en línea:

LUGAR

Dado que todas las personas participantes están en línea, no es necesario disponer de una sala o instalaciones grandes para un grupo de alumnos/as. Al mismo tiempo, todas deben disponer de espacio suficiente a su alrededor para moverse y no deben tener distracciones a su alrededor (por ejemplo, otras personas, televisión, teléfono, mascotas, etc.).

HORA

Al igual que con la formación presencial, dependiendo de la cultura local, diferentes horas del día pueden ser poco comunes o poco populares para una formación. Tenga en cuenta que la formación no debe impartirse ni demasiado pronto ni demasiado tarde, ni a la hora de comer o cenar, ni en días festivos.

DURACIÓN

Mirar una pantalla durante horas pasa factura. Por ello, el personal facilitador debe considerar que las actividades sean variadas y utilizar diversas herramientas para mantener la atención del alumnado y mantenerlo motivado. Si una actividad es más larga, se recomienda incluir la escritura de notas, la interacción en un tablero de dibujo digital, etc., algo que haga interactuar a los/as participantes y los/as aleje de la pantalla habitual de las reuniones.

DESCANSO

Las pausas son esenciales para una formación digital. Se recomienda añadir una pausa por la mañana y otra por la tarde en una formación de jornada completa, cada una de ellas de unos 10-15 minutos. Durante las pausas, las personas participantes deben alejarse de la pantalla, salir al exterior, moverse por el lugar, etc. Los descansos no deben dedicarse a navegar por Internet y permanecer sentadas frente a la pantalla aún más tiempo.

INSTALACIONES, COMIDA Y BEBIDAS

Dado que todas las personas participantes están en línea, no es necesario disponer de una sala o instalaciones para un grupo. Al mismo tiempo, todas deben disponer de espacio suficiente a su alrededor para moverse y no deben tener distracciones a su alrededor (por ejemplo, otras personas, televisión, teléfono, mascotas, etc.).

Debe quedar claro desde el principio si pueden o no comer o tomar un tentempié durante la formación.

CONEXIÓN A INTERNET ESTABLE Y HERRAMIENTAS

Para evitar interrupciones innecesarias y que las pantallas se apaguen de repente, cada participante debe disponer de una conexión estable a internet, cámara y micrófono. Si su portátil u ordenador no dispone de cámara o micrófono, también puede utilizarse un smartphone. El personal facilitador siempre debe aclarar antes de la formación si deben entrar con sus portátiles o smartphones, ya que un smartphone tiene una pantalla más pequeña, lo que significa que las personas participantes no verán tan claramente como alguien en una pantalla más grande.

COMPROMISO CON LA FORMACIÓN

Puede ocurrir que muchas personas participen en la formación en línea desde casa. A menudo, esto hace que la formación parezca más informal y menos seria. Aunque esto puede ser ventajoso para las actividades que necesitan movimiento, también puede dar lugar a que adopten una postura de irresponsabilidad, por ejemplo, llegar tarde, marcharse antes de tiempo, tomarse descansos más largos de lo acordado, apagar las cámaras para ocuparse de otros quehaceres, etc. El personal formador es responsable de dejarles claro que la formación es un compromiso y una responsabilidad. Además, esto hará que tengan una mayor sensación de haber aprendido algo, ya que se lo tomarán más en serio y se comprometerán más a participar y contribuir activamente.

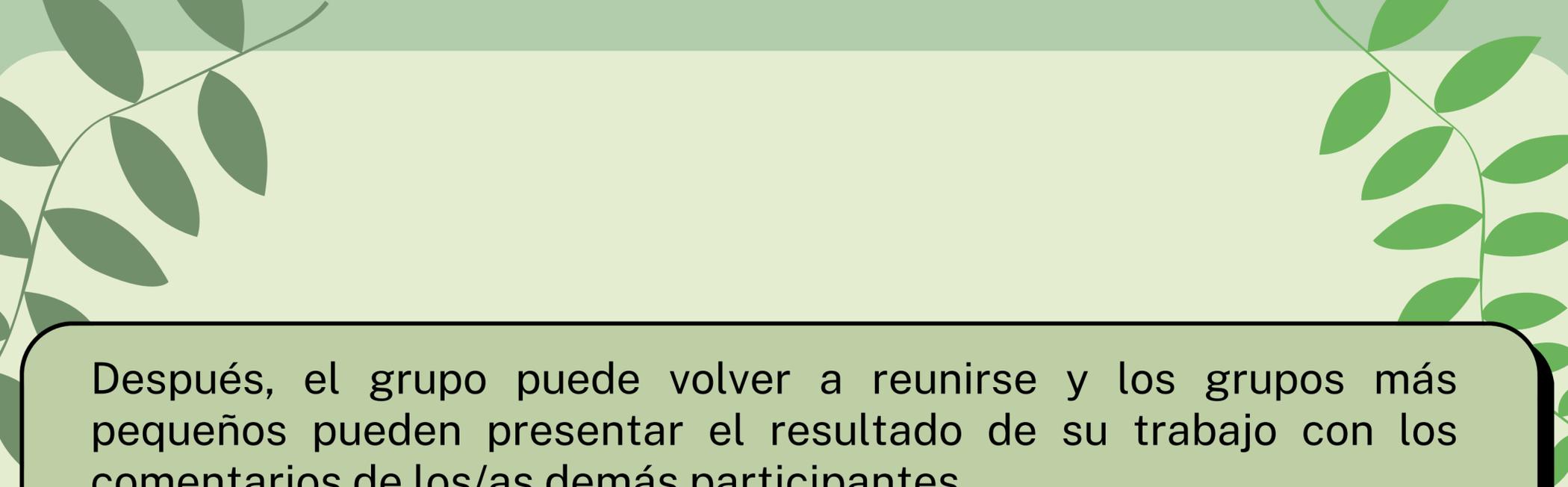
El personal formador tiene que aclarar todos estos puntos y requisitos antes de la formación con sus participantes para asegurarse de que todo está en orden y no hay interrupciones repentinas para ir al baño o por parte de otras personas.

Debe también tener siempre presente que las conexiones a Internet pueden fallar, pueden producirse apagones y los micrófonos pueden estropearse. Debe mantener la calma en estas situaciones e intentar resolverlas lo mejor posible. Una buena solución puede ser apagar y encender las herramientas, volver a conectarse a la reunión o utilizar las opciones de chat si falla el micrófono.

¿Qué actividades deberían incluirse en su formación?

Las actividades para una formación en línea difieren mucho de las actividades de formación presencial. Las actividades y metodologías recomendadas son:

- Conversaciones y debates en grupo: pueden iniciarse presentando un tablero de dibujo conjunto (por ejemplo, Padlet) en el que todos pueden añadir su opinión a una pregunta o frase. Después, el personal formador lee en voz alta las frases y cada participante puede comentar su opinión añadida o debatir más a fondo lo que se ha añadido en general. Esta visualización favorece la participación.
- Otra opción puede ser pedir a cada participante que vote diferentes opiniones y afirmaciones y luego preguntarle por qué elige la opción.
- Obras interactivas: Internet ofrece muchas posibilidades para realizar dibujos conjuntos, collages, textos, etc. El personal formador puede utilizar esto para producir interacción y trabajo en grupo durante la formación.
- Grupos más pequeños: el trabajo en grupo o las tareas son a veces más fáciles si se hacen en grupos más pequeños en línea. Zoom ofrece salas de reunión o puede pedirse a los/as participantes que abran una nueva sesión en su herramienta para hablar entre ellas. Esto puede utilizarse para el trabajo en grupo, presentaciones en grupo, debates, etc.



Después, el grupo puede volver a reunirse y los grupos más pequeños pueden presentar el resultado de su trabajo con los comentarios de los/as demás participantes.

El movimiento, el audio y el vídeo son métodos más fáciles de utilizar en la formación presencial, pero también pueden emplearse en la formación en línea. En el caso de que el personal facilitador quiera utilizarlos en su curso, deberá tener en cuenta:

- ¿Tienen los/as participantes espacio suficiente para moverse?
- ¿Dispone todo el mundo de una conexión a Internet estable para escuchar el audio o ver el vídeo sin interferencias?

Para garantizar que tengan suficiente espacio para moverse, se les puede informar antes de la formación. En caso de que la conexión a Internet no sea lo suficientemente potente, existen herramientas digitales para reuniones que permiten poner música de fondo, y también se pueden enviar vídeos a través de un enlace en el chat para que los vean. Se debe fijar una hora para que vean los vídeos y luego volver a reunirse en grupo.

Ventajas y desventajas de la formación en resiliencia en línea y presencial

Como ya se ha mencionado, hay muchas ventajas y desventajas en la formación presencial y en línea, cada una con sus propios beneficios y retos. Para tener una mejor visión de conjunto y juzgar mejor cuál puede ser más adecuada para una situación, aquí tiene una lista adicional a tener en cuenta:

Lugar

Al estar en la misma sala, las personas participantes están más comprometidas y motivadas

Las personas participantes pueden unirse desde casa y evitar el tiempo de transporte, así como sentirse más seguras en su hogar.

Hora y duración

Las formaciones presenciales permiten una mayor duración de cada sesión, ya que hay una interacción directa entre las personas y pueden conversar y comunicarse, lo que las hace estar más despiertas y atentas.

La formación en línea necesita pausas regulares durante las sesiones, pero permite empezar antes o terminar más tarde, ya que los/as participantes pueden evitar desplazamientos antes y después de la formación. Además, pueden preparar su comida en las pausas sin necesidad de desplazarse para comer.

Vídeos e imágenes

Mientras que los vídeos siempre corren el riesgo de interrumpir la formación presencial, las imágenes pueden imprimirse, lo que permite repartirlas entre el grupo. Esto puede servir para hacer collages y actividades similares.

Los vídeos y las imágenes tienen la ventaja de no interrumpir la formación en línea, pero ofrecen la posibilidad de mantener la atención del alumnado y proporcionan diversas herramientas de aprendizaje.

Debates en grupo

Las discusiones de grupo y los debates son adecuados para ambos tipos de formación, pero deben adaptarse en función del tipo.

Movimiento

La formación en persona siempre tendrá la ventaja de que las personas participantes pueden moverse mejor juntas, lo que hace que los ejercicios interactivos en movimiento sean más interesantes y motivadores.

Los ejercicios de movimiento permiten cambiar de herramientas y contenidos en la formación en línea, pero deben adaptarse adecuadamente. El personal formador debe probar el ejercicio con sus colegas en línea antes de realizarlo con el alumnado.

Cómo garantizar el impacto y la sostenibilidad:

Tanto si el personal formador imparte una formación presencial como si decide hacerla en línea, toda formación debe tener:

Introducción: una introducción al tema y al programa, así como a los/as demás participantes. Esto permite una mayor motivación, interés y compromiso por parte de las personas participantes.

- Pausas regulares, pero razonables
- Interactividad: las actividades deben ser interactivas y atractivas y hacer que los/as participantes actúen e interactúen. Si todas las actividades consisten en que el personal formador hable y haga presentaciones, perderán rápidamente el interés y la motivación y la formación no tendrá mucho impacto.
- Reflexión: todas las actividades deben incluir una reflexión. Si las personas participantes aprenden algo, deben reflexionar sobre lo aprendido. Esto permite una mayor sostenibilidad del aprendizaje, además de fomentar su pensamiento crítico.
- Conclusión: para poner el broche de oro a la formación, ésta debe incluir una conclusión en la que se resuma lo aprendido ese día. Esto también ofrece a las personas participantes la oportunidad de hacer preguntas y expresar sus preocupaciones.

La inclusión de estas partes aumenta la calidad y el impacto de cualquier formación. Para garantizar un impacto sostenible de la formación, el formador puede:

- Proporcionar más recursos: el personal formador puede proporcionar más recursos y enlaces que los alumnos puedan consultar para mantenerse al día sobre el tema o para mejorar sus conocimientos en el futuro.
- Entregar material didáctico: En caso de que haya hojas de trabajo u otros materiales relacionados con la formación, el personal formador debe proporcionarlos, ya sea en formato digital o en papel. De este modo, las personas participantes podrán consultar el material en el futuro.
- Reflexionar: Las rondas de reflexión son siempre recomendables y deberían ser una parte fija de cada actividad y formación. Al mismo tiempo, la reflexión no debe limitarse a preguntas del tipo «sí/no», por ejemplo, «¿cree que este ejercicio ha sido productivo?», sino que también debe estar dirigida por la persona usuaria. El alumnado debe comprender lo que ha aprendido o, en el caso de los juegos de rol y las simulaciones, analizar cómo se relaciona esta simulación con su vida y su comportamiento en el trabajo diario.
- Ponerse al día con sus participantes: tanto si se trata de preguntas que a las personas participantes se les ocurren más tarde como de comprobar la sostenibilidad y el cambio de comportamiento, el personal formador puede fijarse un momento para volver a hablar con ellas. Puede ser unas semanas o uno o dos meses más tarde, o puede ponerse al día con ellas regularmente. Puede aclarar cualquier cuestión nueva, así como hablar con ellas sobre si la formación les ha ayudado y si los conocimientos y habilidades aprendidos se utilizan en su vida diaria.

3. Creación de redes y cómo y dónde buscar apoyo para desarrollar e impartir formación sobre resiliencia

Para seguir mejorando la calidad de la formación, el alcance de la oferta formativa y las oportunidades, las organizaciones y los/as formadores/as pueden crear una red para apoyarse, intercambiar y aprender unos de otros.

Cómo identificar una oferta de formación de calidad

Aunque la propia calidad de la formación es importante, es esencial saber reconocer lo que es un contacto de red constructivo y de calidad y lo que no contribuye al desarrollo y la mejora futuros.

Contacto de acceso directo	Política de contacto	Distribuidor	Recursos adicionales
<ul style="list-style-type: none"> • Trabaja directamente con los beneficiarios finales • Proporciona formación en resiliencia a los beneficiarios finales • Quiere aprender de su formación en resiliencia para mejorar sus prácticas 	<ul style="list-style-type: none"> • Es una entidad que participa en la elaboración de políticas de educación y formación • Establece normas, directrices y prioridades de la educación de personas adultas en su región • Puede utilizar su formación como buena práctica y ejemplo para otros centros y organizaciones de formación 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabaja directamente con los beneficiarios finales • Únicamente promueven su formación en resiliencia, no la imparten ellos mismos 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabaja directamente con los beneficiarios finales • Puede ser cualquier tipo de organización que pueda ayudar a los beneficiarios finales DESPUÉS de recibir la formación

Cada categoría de contacto es importante y puede ayudar a mejorar aún más su red y sus prácticas de formación.

Contacto de acceso directo

- Puede ayudar a mejorar la formación
- Intercambio de buenas prácticas
- Colaboración de formación y alumnos/as si cubren áreas de formación que usted no cubre

Política de contacto

- Puede ayudar a difundir su formación
- Puede mejorar la situación general de la educación en su región

Distribuidor

- Puede ayudar a difundir su formación, también entre grupos de alumnos/as con quienes quizá no tenga conexión.

Recursos adicionales

- Puede ayudar a los beneficiarios finales a recibir más educación y/o ayuda



Dependiendo de lo que quiera conseguir con su formación, los diferentes contactos y categorías de contactos son importantes, pero siempre es bueno promocionarla en cada categoría.

Una vez que haya identificado un posible contacto que sea útil para usted y sus beneficiarios finales, el alumnado adulto, debe averiguar si es fiable y organizado y si encaja con su entidad. La siguiente lista de comprobación es una lista general que el contacto debe cumplir para ser eficaz como contacto de su red. Un contacto de calidad no tiene por qué cumplir todos los requisitos enumerados, ya que puede haber diferencias en función del tipo de punto de contacto de que se trate, pero debe cumplir la mayoría de los apartados, ya que, de lo contrario, la colaboración podría resultar difícil o poco constructiva.

Contexto y contenido de resiliencia

Verificado

El contacto ha trabajado antes en formaciones sobre resiliencia y puede intercambiar experiencias O está interesado en sus formaciones sobre resiliencia, incorporándolas a sus propias prácticas o aprendiendo de sus buenas prácticas.

Tiene contacto directo con organizaciones, empresas, personal, educadores/as de personas adultas y adultos/as que podrían beneficiarse de una formación en resiliencia.

Fiabilidad y responsabilidad

Verificado

El contacto responde regularmente a los correos electrónicos y a las llamadas O devuelve las llamadas, en un tiempo adecuado.

El contacto funciona de forma organizada y limpia.

El contacto es puntual con las citas y la entrega de tareas.

Aunque parezca fácil, a menudo se subestima la importancia de la responsabilidad y la puntualidad en el trabajo en red. Especialmente en el trabajo en equipo y la colaboración, estos aspectos son esenciales para aplicar con éxito la formación y crear prácticas combinadas.



Conexiones de red continuas:

Tras identificar y contactar con la posible conexión de red, es igual de importante mantenerla y alimentarla. Esto significa:

- Contactos regulares
- Intercambio continuo de información y prácticas

Construir una red, especialmente una red eficaz, significa mantener el contacto y estar en contacto con todas las partes implicadas en la red. Si no se mantiene el contacto, la red pierde su razón de ser. Al mismo tiempo, la calidad del contacto también es importante: si se limita a enviar un boletín sin comentarios cada mes, pero por lo demás no contacta con nadie, no cuenta como una red eficaz y en funcionamiento. Para conseguir una red que funcione y sea constructiva, es necesario un contacto de calidad.

Consulte la siguiente lista de comprobación para ver qué se considera mantener un contacto y qué medidas deben aplicarse:

Acción	Contacto de calidad	Contacto normal
Envío regular de correos electrónicos, llamadas periódicas para conocer novedades e intercambiar información importante		
Envío de boletines informativos de la organización		
Informarse sobre las actividades del punto de contacto (áreas de actividad, áreas que podrían querer explorarse en colaboración).		
Colaboración en proyectos o eventos, si procede		
Crear grupos comunitarios con el grupo destinatario		

Mantener un socio de red adecuado con calidad y contacto regular es el factor clave para establecer una red eficaz que pueda apoyar a cada socio que participe en ella.



Referencias

- <https://www.apa.org/topics/resilience>
- <https://www.upskilled.edu.au/skillstalk/benefits-of-self-study>
- <https://community.today.com/parentingteam/post/17-tips-for-effective-and-easy-self-education>



**Cofinanciado por
la Unión Europea**

El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de sus autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.



Cofinanciado por
la Unión Europea

El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de sus autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.