

# Curriculum

tandem  
now

Realizado por:  
Susanne Dieing  
Silke Jäger Warnecke

**30.01.2014**



Lifelong  
Learning  
Programme

## ÍNDICE

Sobre el proyecto .....	3
Introducción: ¿Cómo usar este Currículum? .....	5
1. Tutorías .....	6
1.1. Objetivos de las Tutorías .....	6
1.2. El programa Tandem Now: Los seis pasos de las tutorías.....	7
1.2.1. Paso 1: Seleccionar y emparejar a Jóvenes y mentores .....	7
Ejercicio 1: El rol de mentor/a .....	9
1.2.2. Paso 2: Formando a las personas mentoras .....	12
1.2.3. Paso 3: Determinando los objetivos del programa .....	12
Ejercicio 2: Situación inicial y recurso .....	13
Ejercicio 3: auto-evaluación y auto-percepción .....	15
Ejercicio 4: Jóvenes descubriendo sus objetivos .....	16
Ejercicio 5: ¿Cuales son las reglas de una tutoría bien estructurada? .....	18
1.2.4. Paso 4: Realización de actividades conjuntas .....	19
1.2.5. Paso 5: Evaluación y debate final .....	21
1.2.6. Paso 6: Identificación de otros campos de aprendizaje .....	21
1.3. Tutorías combinadas.....	21
Bibliografía.....	22
Enlaces de interés .....	22
2. Los medios de comunicación social en internet .....	23
2.1. Las redes sociales y lo que nos ofrecen .....	23
2.2. El rol de la web social para adolescentes .....	23
2.3. La web social: oportunidades y riesgos.....	25
2.4. Protección de datos y aspectos legales.....	26
2.5. La Red Social – Facebook.....	27

<b>2.6. Métodos de aplicación .....</b>	<b>28</b>
<b>Ejercicio 1: Introducción a las Redes Sociales.....</b>	<b>29</b>
<b>Ejercicio 2: Uso y riesgo de las redes sociales .....</b>	<b>30</b>
<b>Ejercicio 3: Todo sobre Facebook .....</b>	<b>32</b>
<b>Enlaces útiles.....</b>	<b>33</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>33</b>
<b>3. Sensibilidad Intercultural .....</b>	<b>35</b>
<b>3.1. Introducción .....</b>	<b>35</b>
<b>3.2. Concepto de cultura .....</b>	<b>35</b>
<b>3.3. Un intento de definición de cultura.....</b>	<b>36</b>
<b>3.4. Entrenamiento intercultural.....</b>	<b>37</b>
<b>3.5. Recomendaciones para la acción .....</b>	<b>38</b>
<b>3.6. Métodos de aplicación .....</b>	<b>40</b>
<b>Ejercicio 1 – Mi cultura.....</b>	<b>40</b>
<b>Ejercicio 2 – modulo de personalidad .....</b>	<b>41</b>
<b>Ejercicio 3 – Analisis de incidentes críticos .....</b>	<b>43</b>
<b>Ejemplo método D-I-E – Descripción, Interpretación, Evaluación .....</b>	<b>44</b>
<b>Hoja de trabajo- Método D-I-E .....</b>	<b>45</b>
<b>Enlaces útiles.....</b>	<b>46</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>47</b>

## Sobre el proyecto

En la mayoría de los países europeos, las personas jóvenes inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas no suelen tener modelos a seguir, ni en sus familias ni en sus contextos sociales, en relación a sus futuras carreras laborales. Normalmente, tienden a formarse y a trabajar siempre en los mismos ámbitos, ya que tanto a ellos/as como a sus familias les cuesta valorar otras opciones.

Por lo tanto, consideramos crucial buscar personas mentoras que provengan de las propias comunidades étnicas de los y las jóvenes. Personas que les acompañen en su camino hacia una formación profesional y carrera laboral exitosa.

En los países socios del proyecto TANDEM NOW, este problema se manifiesta de forma diferente:

El estudio "La vida y la situación laboral de los jóvenes migrantes con menor presencia en el mercado de trabajo en el Tirol", dirigido por la Profesora Dra. Gudrun Biffel, Andreas Steinmayer (Donau- Universität Krems) y Natalia Wachter (Instituto Austríaco para la Investigación sobre la Juventud) muestra que estos jóvenes necesitan una orientación específica en su carrera, así como una asistencia al iniciar un trabajo o un aprendizaje<sup>1</sup>.

En Italia, el 43,8% de los jóvenes migrantes abandonan su educación escolar (en comparación, al 16,4% de abandono entre los y las jóvenes nacionales).

En Alemania, las personas adultas jóvenes de origen migrante a menudo sufren discriminación en varios aspectos. Debido a la situación social de sus padres suelen tener un nivel de educación inferior a las personas nacionales de la misma edad. Como consecuencia, a menudo no continúan con sus estudios, rara vez obtienen una cualificación profesional superior y mucho menos un título universitario.

Sin embargo, aquellas personas jóvenes migrantes que llegan a obtener buenas calificaciones académicas pueden mejorar significativamente su posición en el mercado de trabajo en comparación con quienes no tienen educación. A veces pueden tener incluso más éxito que jóvenes nacionales del país de origen.

Las personas mentoras tienen el propósito de apoyar a estos y a estas jóvenes como modelos a seguir en la fase de educación y formación, que es vital para su futura carrera profesional. Con el fin de ser capaces de reclutar a un número suficiente de personas mentoras de la comunidad cultural correspondiente, vemos absolutamente necesario ofrecer unas capacitaciones adecuadas así como materiales de apoyo.

El programa TANDEM NOW! se basa en la experiencia, los resultados y los productos del proyecto inicial TANDEM, que contribuye a la formación de personas mentoras con ejemplos de buenas prácticas. Los productos van a ser adaptados a las necesidades de los y las jóvenes migrantes y sus respectivos contextos regionales. Además del desarrollo de las competencias

---

<sup>1</sup> Ver <http://www.pakte.at/literatur/3/4423.html>

sociales, el proyecto tiene en cuenta la situación respectiva del mercado de trabajo para cada persona participante.

Durante el proceso de pilotaje del proyecto se han probado los materiales adaptados a la formación de las personas tutoras, así como las actividades de tutoría que se ofrecen a las personas jóvenes. Por lo tanto, han sido evaluados los materiales en todos los idiomas utilizados por el consorcio de entidades que desarrolla el proyecto.

Las tutorías funcionan como una estrategia para ayudar a las personas. En nuestro caso a grupos desfavorecidos, como pueden ser las personas desempleadas jóvenes de origen inmigrante, para mejorar sus oportunidades profesionales y que tengan éxito en la vida. Es un instrumento para proporcionarles seguridad, recursos y habilidades necesarias para vivir de acuerdo con sus potencialidades.

"Tutorías Combinadas" es una mezcla de reuniones in situ (cara a cara) y actividades virtuales (*on line*) diseñadas para permitir el desarrollo de tutorías como práctica habitual en la orientación profesional de estas personas jóvenes.

Por otra parte, la evolución en el uso de la tecnología (como el asesoramiento a través de la web) y la introducción de nuevas metodologías, como son las tutorías combinadas, pueden mejorar las herramientas de las personas orientadoras profesionales, facilitando su acceso a una gama más amplia de clientes. TANDEM NOW pretende promover el desarrollo tecnológico con respecto a las tutorías tradicionales y el uso de las TICs, para mejorar las oportunidades de empleo de grupos específicos de población. Desde una perspectiva general, el proyecto pretende contribuir a cumplir con la Estrategia de Lisboa, a través de la promoción de la innovación de los servicios de orientación profesional de manera rentable, mejorando los niveles de empleo y ofreciendo una mayor capacidad de adaptación de las personas trabajadoras.

## Introducción: ¿Cómo usar este Currículum?

Con el fin de preparar a una persona mentora para sus tareas en el marco del proyecto TANDEM NOW, se ofrece una introducción al concepto de tutoría, así como capacitación en temas relevantes para desarrollar su función. Este aspecto ha sido identificado y desarrollado de forma conjunta en el consorcio del proyecto.

El currículum contiene los siguientes módulos: tutorías combinadas, medios de comunicación social, interculturalidad y comunicación.

En tanto que los grupos destinatarios varían de país a país, el contenido de la formación y la duración de las sesiones previstas pueden variar. Por tanto, el currículum debe ser entendido como una caja de herramientas. Esto significa: no todas las materias o módulos tienen que ser tratados en la formación para ser una persona mentora de Tandem Now. La elección de los contenidos y métodos se pueden adaptar al grupo objetivo, a sus necesidades de aprendizaje.

El currículum comienza con el módulo 1, **Tutorías**. En este apartado se ofrece información sobre el concepto TANDEM NOW en general, y sobre los procesos de tutoría en particular. Se presenta métodos prácticos con el fin de preparar a las personas mentoras para que realicen sus funciones y tareas correctamente. En este sentido se pueden encontrar diferentes herramientas como la auto-evaluación, acceso a recursos, etc., que pueden utilizar en su trabajo con las personas tutorizadas.

El módulo 2, **los medios de comunicación social**, ofrece una introducción teórica y una visión general del tema. En concreto se presentan diferentes herramientas útiles para el manejo de las redes sociales, así como elementos para una reflexión crítica sobre su uso adecuado.

En el capítulo 3, la **sensibilidad intercultural**, se presenta una breve introducción teórica a la cultura y a los entrenamientos interculturales, con el fin de que los/as potenciales mentores/as puedan familiarizarse con el estado de la investigación actual sobre el tema. Esto constituye la base para la aplicación de los métodos seleccionados que tratan el tema de la cultura y la percepción. Debido a la complejidad de la cuestión es ideal que las personas facilitadoras estén previamente sensibilizadas en temas interculturales. El objetivo de este módulo es preparar a personas mentoras para que trabajen con los y las jóvenes tutorizadas de una manera culturalmente adaptada. Nuestra intención aquí es sólo incluir algunos ejercicios básicos ya que tratar el tema con mayor intensidad excede de las pretensiones del presente currículum.

## 1. Tutorías

El término "mentor" proviene de la mitología griega. El rey Odiseo, o Ulises, decide delegar la educación de su hijo, Telémaco, a Mentor, su amigo de confianza, antes de irse a pelear en la guerra de Troya. En los siguientes años, Mentor era una figura paterna, amigo de confianza, profesor y asesor de Telémaco. Su relación se caracteriza por el respeto mutuo, la confianza y el afecto. En referencia a esa relación entre Mentor y Telémaco, la tutoría de hoy en día, pretende ser un tipo de proceso de aprendizaje a largo plazo. Proceso de múltiples facetas que trata de fomentar el desarrollo de la personalidad individual.

El núcleo de la tutoría es la relación de uno a uno entre una persona con experiencia, el mentor y una persona más joven, el aprendiz. El mentor acompaña y apoya al aprendiz en su desarrollo de la personalidad durante un determinado período de tiempo -esta es la función psicosocial de la tutoría-, además de sobre su trayectoria o proyección profesional<sup>2</sup>. El mentor transmite sus experiencias y conocimientos, proporcionando a la persona aprendiz no solo información, sino también apoyo profesional y emocional.

La tutoría puede basarse en un acuerdo informal entre el mentor y el aprendiz o configurarse institucionalmente como un programa en las empresas (*mentoring* formal dentro de las entidades, o *cross-mentoring* como forma de tutela formal externa, en la que el mentor y el aprendiz son de diferentes empresas o instituciones).

En este currículum se plantea la tutoría como aquella relación formal, externa o interna, que se utiliza de manera específica con el fin de apoyar a los y las jóvenes en la orientación laboral y en los primeros pasos de su vida laboral.

### 1.1. Objetivos de las Tutorías

La persona mentora aconseja y apoya la búsqueda de empleo de la persona aprendiz, la trata de orientar profesionalmente, aportándole información para que pueda ampliar su gama de opciones profesionales. Asimismo ayuda a que una carrera profesional exitosa pueda empezar.

El concepto tándem se basa en dos características distintivas que apoyan el proceso de tutoría de una manera especial.

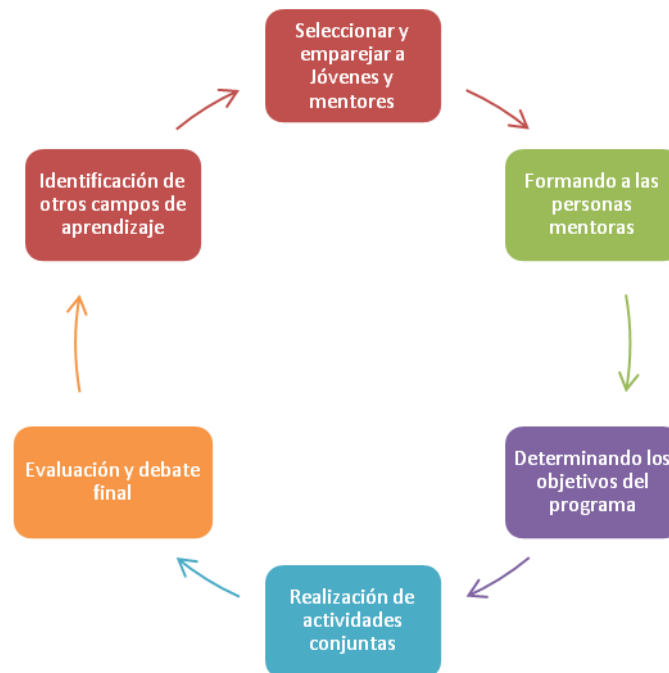
- Lo ideal es que la persona mentora y el/la aprendiz tengan el mismo origen étnico o similar (de origen inmigrante).

---

<sup>2</sup>Compare Reichelt 2008, p. 393.

- Utilizar un sistema de "tutorías combinadas", en donde se utilizan diferentes canales de comunicación entre la pareja (vease el capítulo 1.3).

## 1.2. El programa Tandem Now: Los seis pasos de las tutorías



El programa TANDEM NOW propone los siguientes seis pasos a tener en cuenta para su desarrollo integral:

### 1.2.1. Paso 1: Seleccionar y emparejar a Jóvenes y mentores

Los perfiles de exigencia para los mentores y aprendices deben establecerse de antemano. Los siguientes criterios son decisivos:

#### a) Perfil requerido para aprendices

- Personas que ya han dado los primeros pasos en la elección de su carrera profesional.
- Con un compromiso e interés en participar en el programa.
- Con tiempo suficiente para la tutoría.
- Personas abiertas a hablar de ideas, debilidades y temores propios.



- Con capacidad de aceptar las críticas.

**b) Perfil requerido para las personas mentoras:**

Además del tiempo dedicado a las reuniones periódicas con las personas aprendices (reuniones presenciales o en línea), las personas mentoras deben mostrarse abiertas y con voluntad de construir un diálogo. Así, de cara a ofrecer apoyo a otra persona, quien se constituya en mentor/a debe ser capaz de aplicar las técnicas básicas de la escucha activa: sólo si son capaces de comprender las preocupaciones de los/as jóvenes van a ser capaces de ofrecerles su conocimiento y experiencia de un modo concreto y utilizable.

Por otro lado, la persona mentora debe tratar de encontrar el equilibrio entre una buena relación de cercanía y la distancia oportuna entre ella y la persona tutorizada. Así, es importante proporcionar una relación confiada, abierta y solidaria que perdure pese al estrés y las tensiones que puedan producirse en la relación en la pareja. Además importante que quepan momentos para críticas y correcciones. El proceso requiere empatía, participación y comprensión, por ejemplo, cuando la persona tutorizada se muestra incapaz de hacer frente a una determinada situación.

Mostrar empatía es una habilidad útil sobre todo cuando se trata de comprender y analizar la situación profesional y personal de la persona aprendiz en el inicio de la tutoría

A la hora de emparejar a personas mentoras y aprendices se debe prestar especial atención al perfil profesional de la persona mentora, de cara a que pueda satisfacer las aspiraciones de la persona aprendiz.

Por otra parte, los deseos de la persona aprendiz con respecto al sexo, la edad, la experiencia profesional y otros aspectos, también se deberían tener en cuenta, siempre que sea posible.

Asimismo, siempre que ello sea factible, ambas personas -mentora y aprendiz-, deben tener antecedentes culturales similares, o, al menos, ambas deben tener poseer la experiencia de lo que supone una migración. La idea que subyace a que ambas personas tengan experiencia migratoria es una mayor aceptación y mejor comprensión mutua - en términos culturales y lingüísticos -. Y esto puede dar lugar a interesantes sinergias en el proceso de tutoría.

<b>Ejercicio 1: El rol de mentor/a</b>	
<b>Descripción:</b>	Pensar e identificar los términos adecuados en relación al rol de la persona mentora. Distinguir este rol del de entrenador ( <i>coaching</i> ) y patrocinador. Posteriormente, elaborar el perfil de tareas y competencias necesarias de la persona mentora.
<b>Objetivos pedagógicos</b>	Ayuda a que la persona mentora clarifique su rol, distinguiéndolo del patrocinio del <i>coaching</i> . Identificar las características distintivas del rol de mentor/a.
<b>Tamaño del grupo</b>	Grupo pequeño de 3 a 4 personas.
<b>Duración</b>	1,5 horas.
<b>Materiales</b>	Hoja de trabajo 1: papelógrafo o material de presentación
<b>Espacio</b>	1 ó 2 salas, dependiendo del número de participantes
<b>Ejercicio</b>	Descripción del ejercicio con un ejemplo sencillo, trabajo en grupos pequeños y, más tarde, en plenario
<b>Evaluación</b>	Presentación de los resultados en plenario; se adjunta una propuesta de solución para trabajar tras el trabajo en pequeños grupos.

Las personas mentoras tienen una gran responsabilidad, ya que su actuación puede tener una influencia decisiva en el desarrollo profesional y personal de sus aprendices. Por tanto es importante un cuidadoso proceso de selección, así como de concienciar a las personas candidatas de que ser mentor/a no es sencillo y es importante tener una formación previa sobre el trabajo que van a tener que desarrollar. Este ejercicio quiere ayudar a que las personas mentoras tengan en cuenta cual es su papel, distinguiéndolo de otros roles como pueda ser el del *coaching* o el patrocinio o esponsorización.

**Tabla 1: Aspectos específicos de la relación de tutoría<sup>3</sup>**

	Tutoría	Coaching	esponsorización
<b>La relación de consultoría</b>			
<b>El efecto de la consultoría</b>			
<b>Competencias de la consultoría</b>			
<b>Relación entre Tutor/a y pupilo/a</b>			
<b>Determinación de los requisitos</b>			
<b>Los temas</b>			
<b>El método de trabajo</b>			
<b>Monitorear el proceso de consultoría</b>			
<b>Limitaciones de la consultoría</b>			
<b>Empoderamiento</b>			

<sup>3</sup>Según ZFBT 2011, p. 11.

**Tabla 2: Propuesta de solución –**

La relación de tutoría en comparación con el coaching y el modelo de esponsorización<sup>4</sup>

	<b>Tutoría</b>	<b>Coaching</b>	<b>esponsorización</b>
<b>La relación de consultoría</b>	Compartir experiencias  Ideales  Expansión de conocimiento	Estructuración  Coach  Guía psicológica	Protección, Entendimiento   Expansión del conocimiento
<b>El efecto de la consultoría</b>	Descubrir reglas ocultas, tips y pistas	Orientación autoreflexión dirigida a través de preguntas	Apertura de nuevas oportunidades a través de contactos y apoyos
<b>Competencias de la consultoría</b>	La escucha empática, lo que refleja las experiencias de conocimiento autocrítico	metodológica para procesos de aprendizaje y de orientación	Conocimiento experto
<b>Relación entre Tutor/a y pupilo/a</b>	Experiencia jerárquica	Colegiado	Cuidado
<b>Determinación de los requisitos</b>	El/la aprendiz define sus necesidades	Análisis sistemático de los temas de asesoramiento	Ambas partes ven las necesidades, en muchos casos a iniciativa del patrocinador
<b>Los temas</b>	Orientación laboral, las estrategias de carrera, de autogestión, de aplicación...	Orientación laboral refleja en la propia orientación de valores y la orientación del trabajo	Orientación laboral abriendo el acceso a las personas y las instituciones / redes
<b>El método de trabajo</b>	El/la aprendiz recibe información de la experiencia del mentor, de su su propia resolución de problemas a través de la auto-reflexión	el coachee es consciente de sus propias barreras y, a través de esto, encuentra nuevas maneras de resolver problema	El patrocinador explica e invita al patrocinado a tomar nuevos pasos
<b>Monitorear el proceso de consultoría</b>	El/la aprendiz es responsable del desarrollo del proceso de consultoría	El coachee define temas para discutir y el entrenador tiene un papel principal en la definición de cómo se desarrolla	el patrocinador ( por lo general) controla cómo se desarrolla el proceso de consultoría
<b>Limitaciones de la consultoría</b>	Limitaciones relacionadas con limitaciones de tiempo	Limitaciones relacionadas con el objetivo	limitaciones de destino relacionadas con el propósito
<b>Empoderamiento</b>	Orientación/enfoque, las alternativas de interpretación y nuevos cursos de acción	Informarse sobre fortalezas y soluciones en las que la persona puede estar bloqueada	Fortalecimiento de la confianza en sí mismo y los nuevos conocimientos

<sup>4</sup>Según ZFBT 2011, p. 11.

### **1.2.2. Paso 2: Formando a las personas mentoras**

El entrenamiento de las personas mentoras sirve como preparación y como medio para que las personas mentoras seleccionadas puedan intercambiar ideas. Durante el entrenamiento se llevan a cabo ejercicios de tutoría, comunicación, redes sociales y comunicación intercultural. La formación puede realizarse en 1 ó 2 días, o durante más tiempo, teniendo en cuenta las posibilidades horarias de las personas candidatas. Se debe llevar a cabo por personas formadoras con experiencia, que ofrezcan ayuda concreta y proporcionen orientación para el intercambio de ideas. En función de la experiencia y la competencia de las personas mentoras, la preparación y la formación debe adaptarse, atendiendo de una manera clara a los procesos de forma individual. Incluso después de la formación inicial, las personas mentoras deberían tener la posibilidad de recibir asesoramiento y apoyo por parte de quien diriga el proyecto.

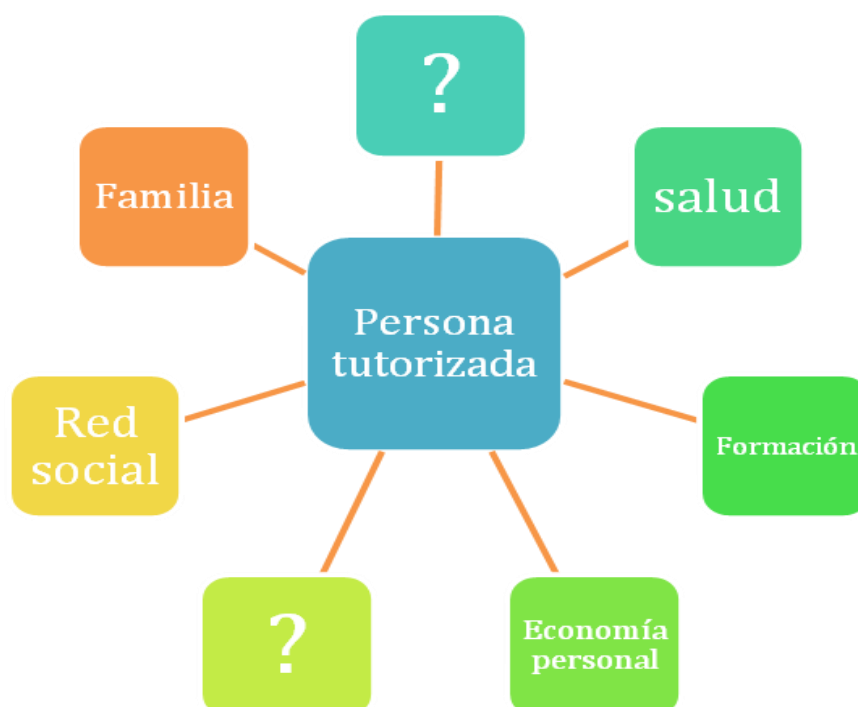
### **1.2.3. Paso 3: Determinando los objetivos del programa**

La base de una definición de objetivos pasa por el análisis de las necesidades en el país correspondiente. Esto significa que las necesidades particulares de las personas aprendices han de ser tenidas en cuenta – y esto será diferente para cada país, y también de forma individual, para cada persona aprendiz.

En todo caso la orientación del objetivo conjunto de ambas personas –mentora y aprendiz- ha de ser la integración sostenible en el mercado laboral de esta última (formación / trabajo).

Por otro lado, se deben elaborar objetivos precisos conjuntos. Para ello, se proponen a continuación unos ejercicios que pretenden definir más claramente cual es la situación laboral actual de la persona tutorizada y cuales son las circunstancias personales de la misma.

Ejercicio 2: Situación inicial y recurso	
<b>Descripción:</b>	Orientar y centrar los objetivos propios de uno en la vida y en las relaciones. Este ejercicio es un instrumento de orientación, y antes de su aplicación, las personas mentoras deben realizarlo ellos/as mismos/as.
<b>Objetivos pedagógicos</b>	Los mapas mentales documentan circunstancias de las personas tutorizadas al inicio de la tutoría. Esto ayuda a las personas mentoras a conocer las condiciones personales que tienen las personas aprendices con el fin de cumplir con sus ideas sobre el desarrollo profesional.
<b>Tamaño del grupo</b>	En parejas
<b>duración</b>	45 minutos
<b>Materiales</b>	Papelógrafo o material de presentación
<b>Espacio</b>	1 ó 2 salas dependiendo del número de participantes
<b>Ejercicio</b>	Descripción del ejercicio con un ejemplo simple; trabajo en parejas; breve evaluación en plenario: ¿Qué me ha parecido el ejercicio?



En el marco de una reunión cara a cara, es importante establecer un mapa mental de todos los aspectos esenciales de las circunstancias personales de las personas aprendices. Los mapas mentales sirven como medio para visualizar y documentar el punto de partida de la tutoría. El foco de atención está en las percepciones desde la perspectiva del aprendiz, por lo tanto, esta una de las primeras tareas a llevar a cabo, antes de que se desarrollen nuevos puntos de vista. La creación de este mapa mental ayuda a identificar que objetivos pueden ser desarrollados y los recursos necesarios para lograrlos.

<b>Ejercicio 3: auto-evaluación y auto-percepción</b>	
<b>Descripción:</b>	Este ejercicio se puede aplicar en la fase de arranque (no en la primera reunión) del proceso de tutoría con el fin de desarrollar la auto-percepción del aprendiz. Para un mejor manejo de la herramienta, se recomienda que la persona mentora la pruebe en sí misma durante el entrenamiento junto con otra persona a modo de ejemplo
<b>Objetivos pedagógicos</b>	La persona mentora aprende a usar esta herramienta y puede, con el aprendiz, mirar su auto-percepción y la imagen de sí mismo/a desde diferentes perspectivas
<b>Tamaño del grupo</b>	En parejas
<b>Duración</b>	20 minutos + 10 minutos en plenario
<b>Materiales</b>	Ninguno
<b>Ejercicio</b>	<p>En este ejercicio las personas participantes asumen el papel de mentor/a y aprendiz. Una posible pregunta es:</p> <p>"Si ahora me pregunta XY - ¿qué diría acerca de sus competencias / habilidades / fortalezas / debilidades?"</p> <p>XY puede ser la madre / padre, abuela / abuelo, hermana / hermano, un amigo o un maestro.</p> <p>Posteriormente, los participantes evalúan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♣ lo que funcionó bien en el ejercicio y lo que era difícil,</li> <li>♣ y si podían imaginar el uso de este ejercicio en futuros procesos de acompañamiento (razonamiento).</li> </ul>



<b>Ejercicio 4: Jóvenes descubriendo sus objetivos</b>	
<b>Descripción:</b>	Este ejercicio debería llevarse a cabo en la fase inicial (en la segunda reunión a más tardar) con el fin de discutir los objetivos con los aprendices. En el proceso de tutoría, la tarea puede ser llevada a cabo en línea ( <i>on line</i> ), así como en un encuentro personal cara a cara. Es útil que las personas aprendices se tomen el tiempo necesario para pensar en sus objetivos y documentar esto por escrito
<b>Objetivos pedagógicos</b>	Las personas mentoras aprenden a usar estas herramientas y, posiblemente, también las diferentes técnicas de realizar preguntas.
<b>Tamaño del grupo</b>	Individualmente y en parejas
<b>duración</b>	45 minutos
<b>Materiales</b>	Hoja de trabajo “Mis objetivos personales”
<b>Ejercicio</b>	Una vez rellena personalmente la hoja de trabajo, el proceso de evaluación de este ejercicio se realiza en parejas. Se recomienda que las personas mentoras utilicen este ejercicio con el fin de desarrollar sus propios objetivos en el proceso de tutoría.

**Hoja de trabajo: MIS OBJETIVOS PERSONALES<sup>5</sup>**

En un futuro en mi vida profesional estoy especialmente ansioso por -----

-----  
-----  
-----

Con respecto a mi trabajo, en 5 a 10 años me gustaría -----

-----  
-----  
-----

En cuanto a mi trabajo a largo plazo, me gustaría ...-----

-----  
-----  
-----

Para llegar a esto, yo quiero .-----

-----  
-----  
-----

Mis metas para la tutoría son-----

-----  
-----  
-----

En este contexto, me gustaría que mi mentor -----

-----  
-----  
-----

En lo que respecta a alcanzar mis objetivos , me lo demás quiero -----

-----  
-----  
-----

Una vez que he alcanzado mis metas me recompensaré por / a través -----

-----  
-----  
-----

<sup>5</sup> Recurso adaptado de RWTH Aachen 2012, p. 24.

<b>Ejercicio 5: ¿Cuales son las reglas de una tutoría bien estructurada?</b>	
<b>Descripción:</b>	Desarrollo de las reglas generales de la tutoría
<b>Objetivos pedagógicos</b>	Las personas participantes aprenden las pautas generales de las tutorías.
<b>Tamaño del grupo</b>	2 - 3 personas
<b>Duración</b>	45 minutos + 15 minutos en plenario
<b>Materiales</b>	Papelógrafo, hoja de soluciones para la persona formadora
<b>Ejercicio</b>	Los/as participantes intercambian sus opiniones en grupos pequeños (2-3 personas), y desarrollan 11 pautas que consideran importantes para que la tutoría esté bien estructurada. Posteriormente, en la evaluación se discuten todas estas pautas en plenario recogiendo las 11 que obtengan mayor consenso. Los resultados se escriben en un papelógrafo.

<p><b>Propuesta de solución: Pautas para que la tutoría esté bien estructurada</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 . Invertir suficiente tiempo para llegar a conocer a la otra persona.</li> <li>2 . Definir la duración de la discusión en el comienzo de la reunión.</li> <li>3 . Tomar tiempo para evaluar sistemáticamente el status quo de la posición del trabajo del aprendiz, así como las etapas importantes de su vida laboral.</li> <li>4 . Estructurar las reuniones mediante la gestión del tiempo y el listado de temas.</li> <li>5 . Consensuar con la persona aprendiz la agenda antes de la reunión. Ponerse de acuerdo sobre que significa acompañar.</li> <li>6 . Si es necesario, acordar las reglas para entrar en contacto. ¿Cuándo y cómo?</li> <li>7 . Realizar un resumen escrito de las sesiones (en línea o presenciales).</li> <li>8 . Dejar 10 minutos al final de la sesión para retroalimentación mutua .</li> <li>9 . Evitar los aplazamientos de las citas con el fin de garantizar una la tutoría continua.</li> <li>10 . Asegurar que sea la persna aprendiz quien habla la mayor parte del tiempo en la tutoría .</li> <li>11 . formular las preguntas correctamente.<sup>6</sup></li> </ol>
--

<sup>6</sup>De acuerdo con: ZFBT 2011, p. 12.

#### 1.2.4. Paso 4: Realización de actividades conjuntas

El punto de partida debe ser una reunión de planificación. Más adelante, mientras las actividades planificadas se están realizando, el contacto continuo debe llevarse principalmente a cabo a través de los medios de comunicación social en línea (*on line*). Al inicio del proceso se deben determinar los intervalos de tiempo, "los plazos de entrega para realizar determinadas acciones" (por ejemplo, para escribir un CV) y las reglas de cooperación. Tiene sentido establecer todos estos términos en un acuerdo por escrito que ambas partes firman.

El/a aprendiz debe recoger en un formulario lo acontecido en cada una de las conversaciones.

Ejemplo de formulario de recogida de información para las personas aprendices<sup>7</sup>:

---

<sup>7</sup>Desarrollado siguiendo a RWTH Aachen 2012, p 25.

**Guía para la recogida de información**

Fecha: \_\_\_\_\_ de: \_\_\_\_\_ hasta: \_\_\_\_\_ Online \* cara a cara \*

Temas:

-----  
-----  
-----  
-----

Objetivos del encuentro:

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

Contenido del encuentro:

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

Resultados:

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

Mis próximos pasos:

-----  
-----  
-----  
-----

¿Cómo te sientes tras el encuentro de hoy?  
(por favor rodea con un círculo)



### 1.2.5. Paso 5: Evaluación y debate final

Es importante terminar un proyecto de tutoría con una evaluación de los objetivos y con una retroalimentación mutua, así como con sugerencias de mejora.

El objetivo de esta parte es reforzar un compromiso entre las dos personas y crear sostenibilidad en términos de lo que se ha experimentado. Las siguientes preguntas de discusión pueden servir como directrices.

- ¿Se han alcanzado los objetivos propuestos?
- ¿Las actividades previstas tienen sentido?
- ¿La cooperación se ha desviado de lo que se planeó originalmente? Si es así, ¿por qué?
- ¿Qué ha sido especialmente positivo?
- ¿Qué se puede mejorar en el futuro?
- ¿Le gustaría continuar la cooperación? ¿En qué forma?

### 1.2.6. Paso 6: Identificación de otros campos de aprendizaje

La tutoría ha terminado. En este momento, se pueden plantear nuevos campos de aprendizaje, y se puede iniciar un nuevo ciclo de tutorías. Esto no está previsto en el marco del proyecto, sino que debe ser discutido y tomado en cuenta como una opción general. De esta manera, la tutoría se puede dividir en unidades más pequeñas, y la motivación para implicarse en el proyecto puede aumentar

## 1.3. Tutorías combinadas

El proyecto permite y apoya un enfoque de tutorías combinadas que significa que, por un lado, las conversaciones personales entre el mentor y el aprendiz tienen lugar cara a cara, pero, al mismo tiempo, la comunicación se complementa por medio de las redes sociales (Facebook, Google plus, etc.) por lo que las barreras espaciales se rompen, y la cooperación continua es posible.

La relación entre la tutoría personal y tutoría con el apoyo de los medios de comunicación depende de la distancia física entre la pareja –persona mentora y aprendiz-, y sus canales de comunicación. En el contexto de TANDEM NOW, se recomienda más contactos personales en la fase inicial, de cara a que ambas personas puedan llegar a conocerse, para, más adelante hacer uso de las redes sociales, sustituyendo paulatinamente la comunicación personal cara a cara. Las ventajas particulares del enfoque de “tutorías combinadas” para el tándem son la flexibilidad en cuanto a tiempo y la independencia en términos de espacio. Al mismo tiempo, los

grandes retos son la creación de confianza, asegurándose de que el compromiso de ambas partes se mantiene, además de que ambas partes hacen un uso constructivo de los medios de comunicación social on line.

## Bibliografía

Krämer,Stürzel A. (2008): Personalentwicklung – Ausgewählte Fragestellungen. Konzepte und Herausforderungen. Kaiserslautern.

Reichert Beate (2008): Mentoring und Patenschaft. In: „Handbuch Personalentwicklung: Die Praxis der Personalbildung. Personalförderung und Arbeitsstrukturierung“. Stuttgart.

RWTH Aachen University (Hrsg.) (2012): TANDEM MENTORINGPROGRAMME. Kompetenz in Mentoring. Leitfaden für erfolgreiche Mentoring-Beziehungen. Aachen.

Segerman-Peck, L. M. (1991): Networking & Mentoring.A Women´s Guide. London: Piatkus.

Stöger, H., Ziegler, A., &Schimke, D. (Hrsg.) (2009): Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen. Lengerich: Pabst Science Publishers.

Wender, I., &Popoff, A. (Hrsg.) (2005): mentoring&mobilität. Motivierung und Qualifizierung junger Frauen für Naturwissenschaft und Technik. Aachen.

ZFBT/Zentrum Frau in Beruf und Technik (2011): Mentoring. Ein Werkzeugkasten. Castrop-Rauxel.

## Enlaces de interés

### Alemania

**<http://www.itf-schwerin.de/index.php/forschungsthemen/mentoring-in-der-benachteiligtenfoerderung>**

A project which deals withmentoring for the support of the disadvantaged.

**<http://www.hessen-nachhaltig.de/web/potenziale-entfalten/frankfurt-einsteigen-umsteigen-aufsteigen>**

Opening up potentials: education for integration in Hesse. Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen – Mentoring fürMigrantinnen in Frankfurt am Main[Comeonboard, change, move up – mentoring for female migrants in Frankfurt/Main].

**[http://www.zfbt.de/erweiterung\\_beruflicher\\_chancen/neue\\_wege\\_in\\_den\\_beruf/](http://www.zfbt.de/erweiterung_beruflicher_chancen/neue_wege_in_den_beruf/)**

The mentoring programme for young women with a migration history.

**<http://mentoring.wordpress.com/mentoring-in-hamburg/>**

Mentoring and sponsorship models in Hamburg.

## 2. Los medios de comunicación social en internet

### 2.1. Las redes sociales y lo que nos ofrecen

El término " web social " indica claramente el carácter social fundamental del uso de Internet y se refiere a la interacción entre los usuarios. Los jóvenes y los adolescentes son un grupo de usuarios de Internet particularmente activo, y han integrado por completo este uso de las redes en su rutina diaria.<sup>8</sup>. Para ellos, Internet es un instrumento para la comunicación, mantenerse en contacto con amigos y obtener orientación en la vida diaria. La web social incluye aplicaciones basadas en la web que apoyan el intercambio de información, la construcción de relaciones y la comunicación<sup>9</sup>.

La web social se compone principalmente de redes o plataformas de publicación personal, wikis, mensajería instantánea y herramientas para la gestión de la información. Las relaciones sociales y las interacciones implicadas son el foco de las **plataformas on line**. Aquí, las plataformas más conocidas son Facebook y MySpace , pero también hay sitios web especializados donde la tendencia ha sido la de centrarse en la relaciones laborales ( LinkedIn, Xing ) .

Sitios de **Publicación personal** se refiere a páginas web que permiten la publicación de contenidos. Esto incluye los weblogs (también: blogs), podcasts (contenido de audio) o videocasts. Los **wikis** son aplicaciones en las que los documentos de hipertexto pueden bajarse directamente a través del navegador, vinculándose a otras páginas del wiki a través de una sintaxis especial . Aplicaciones de **mensajería instantánea**, son aquellas que permiten una comunicación instantánea y sincrónica entre personas usuarias. Esta práctica se puede comparar con el comportamiento de la comunicación de los chats. Los ejemplos son Skype, AIM, ICQ, etc Herramientas para la gestión de la información son, por ejemplo, los lectores de alimentación que proporcionan información sobre las actualizaciones de páginas web para evitar que tengan que ser visitadas en forma permanente.<sup>10</sup>

### 2.2. El rol de la web social para adolescentes

Gracias a las tecnologías de la información y comunicación (TICs), la socialización de los jóvenes hoy en día tiene lugar bajo condiciones completamente diferentes a las de antes<sup>11</sup>. Así, los servicios de redes sociales están actualmente jugando un papel importante en los procesos de socialización de los adolescentes. Ofrecen estructuras de interacción y comunicación que

---

<sup>8</sup>Schmidt 2009, p. 63.

<sup>9</sup>Compare Ebersbach et al. 2008, p. 31.

<sup>10</sup>Schmidt 2009, p. 63ff.

<sup>11</sup>Schmidt et al. 2009, p. 14.



facilitan el intercambio y la creación de redes, y las posibilidades de presentación para la expresión personal.

Con respecto a la " web social ", los jóvenes no sólo se refieren a Facebook, sino también a sistemas de mensajería instantánea como Skype o Whatsapp, además de YouTube como fuente de obtención de música y videos<sup>12</sup>.

Los retos a los que se enfrentan los y las adolescentes en este sentido son múltiples: tienen que encontrar orientación en el mundo y quieren participar en el (en otras palabras, descubrir modelos a seguir y desarrollar una actitud hacia los valores , entre otras cosas). También quieren organizar las relaciones sociales y llegar a un acuerdo con sus propias personalidades. ¿Quién soy yo y cómo me gustaría ser? Estos desafíos son característicos de la fase de la adolescencia y van junto con la búsqueda de la incrustación social y la necesidad de autonomía, así como con la consideración de sí mismos como personas competentes<sup>13</sup>. Los procesos de adquisición de habilidades respecto de los medios de comunicación se enmarcan en estos temas de supervivencia y desarrollo. Al comienzo de la adolescencia, a más tardar, Internet se convierte en algo cada vez más atractivo, ya que puede ser útil en lo que respecta a los retos descritos anteriormente.

Además del acceso individual a los contenidos y la forma en que se utilizan las redes sociales, independientemente del tiempo y el espacio, hay tres aspectos que son importantes:

§ La posibilidad de construcción de relaciones a través de las actividades en línea.

§ La posibilidad de auto-expresión, por ejemplo, a través de perfiles en redes sociales.

§ Posibilidades de participación: la adopción de actitudes hacia ciertos temas y grupos, que facilitan la toma de posiciones<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup>Compare Schemmerling and Gerlicher, 2013, p. 138.

<sup>13</sup>Compare Krapp 2006, cited in: Wagner 2013, p. 15.

<sup>14</sup>Compare Wagner 2013, p. 15ff.

### 2.3. La web social: oportunidades y riesgos

En general, las personas jóvenes aprecian positivamente la cantidad y variedad de contenidos que pueden encontrar en la web social. Sin embargo, al mismo tiempo la mayoría es consciente de los problemas y riesgos que puede acarrear el colgar determinados contenidos en sitios de internet como Facebook, o subir ilegalmente contenidos a través de los servicios de streaming como kino.tv.

Desde un enfoque proteccionista de las personas menores de edad, un factor importante es que sus propios intereses en términos de recepción de contenidos no signifique la recepción añadida de información de contenido problemático. Si, por ejemplo, una página de clips de fútbol –interesante para determinados jóvenes- distribuye también contenidos problemáticos - por ejemplo pornografía- nos encontramos ante un conflicto de intereses que puede tener incluso relevancia penal.<sup>15</sup>

Por otro lado, en gran medida la web social se ve críticamente en el debate público. Todavía no existe demasiada información respecto al mobbing cibernético y al exhibicionismo de datos, e incluso de calumnias entre menores y de menores respecto a sus docentes. Las Plataformas de red están especialmente en el foco de las críticas, pero estas críticas a menudo se trasladan también a la web social. Esto, sin embargo, no hace justicia a la variedad de ofertas disponibles. En el contexto de un proyecto europeo de investigación, los riesgos y las posibilidades de su uso en línea se visualizaron en una matriz que ilustra claramente que los jóvenes participan de distintas maneras. Ellos pueden ser confrontados con contenido problemático o entrar en contacto con personas indeseables. Además, pueden convertirse en proveedores de contenido problemático sí mismos<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup>Ibid., p. 216f.

<sup>16</sup>Compare Lampert et al. 2009, p. 276 f.

Tabla 1 Clasificación de las oportunidades y riesgos del uso de Internet

	Contenido – jóvenes receptores	Contacto – joven como participante	Conducto – joven como agente activo
<b>OPORTUNIDADES</b>			
<b>Educación, aprendizaje y competencias</b>	Recursos educativos	Contacto con personas claves	auto-iniciativa o aprendizaje conjunto
<b>Participación y compromiso social</b>	Información general	Intercambio en grupos de interés	Formas concretas de compromisos sociales
<b>Creatividad y auto presentación</b>	Diversidad de recursos	Ser invitado/a para realizar un trabajo creativo conjunto	Usar contenido generados conjuntamente
<b>Identidad y relaciones sociales</b>	Asesoramiento (personalidad/ salud/sexualidad, etc.)	Compartiendo experiencias en las redes sociales	Expresión de la identidad personal
<b>RIESGOS</b>			
<b>Intereses comerciales</b>	publicidad, spam, esponsorización	Ser perseguido/a. Se puede recoger información personal sensible	Juegos, descargas ilegales, hacking
<b>Agresión/violencia</b>	Contenidos que ensalzan la violencia/ Crueldad/	Ser acosado/a	Acoso, moobing u otros
<b>Sexualidad</b>	Pornografía/Contenidos dañinos	Encuentros con extraños, riesgo de abusos	Descarga de material pornográfico
<b>Valores</b>	Racismo o información distorsionada (e.j. sobre drogas)	Autolesiones, recoger información no deseada, obligar a hacer cosas no queridas	Aconsejar sobre asuntos como el suicidio, anorexia u otros.

Schmidt et al. 2009, p. 277. In: Livingstone/Haddon 2009, p. 3.

## 2.4. Protección de datos y aspectos legales

Las Plataformas sociales son un desafío especial para la legislación en materia de protección e datos de carácter personal. En este contexto, sería necesario verificar en qué medida los principios legales vigentes se aplican o si es necesaria una adaptación del marco legal. El principio del que se parte es que los datos personales sólo pueden ser distribuidos y utilizados con el consentimiento de la persona implicada. Las normas legales deben proteger la autonomía de una persona con respecto a sus datos. Con respecto a las plataformas de redes que se ocupan de los menores de edad, se ha de tener en cuenta que los acuerdos para utilizar los datos personales dependen de la capacidad de discernimiento de la persona usuaria.

La ley europea todavía no es clara respecto a lo decisiva que pueda ser una declaración de voluntad imputable a una persona joven que cuenta con el respaldo de sus padres o representantes legales, en referencia a la política de privacidad cuando se celebra un contrato de usuario entre una persona menor y su proveedor de Internet. En general, se puede asumir que una persona adolescente de 16 ó 17 años de edad es, en general, capaz de discernir.

Generalmente las plataformas de redes han de ser capaces de gestionar los datos personales de las personas usuarias. Han de tener en cuenta que terceras personas a menudo reprocesan los datos personales. Esto significa que, por ejemplo, las fotografías de grupos de amigos y/o compañeros de trabajo pueden ser publicadas y vinculadas con las páginas de perfil. Si el usuario ha dado su consentimiento a este proceso, la ley de protección de datos casi no ofrece ninguna restricción. Con motivo del Día de la Seguridad en Internet el 10 de febrero de 2009<sup>17</sup>, 17 proveedores de redes sociales en línea en Europa firmaron un código de conducta voluntario. Este contiene, por ejemplo, la disposición de que la configuración de perfiles de personas menores ha de establecerse por defecto en "privado".

En las plataformas de red, se comparte información personal de manera difícilmente controlable. Esto conlleva riesgos y potenciales vulneraciones de determinados derechos, especialmente el derecho a la intimidad<sup>18</sup>. Un buen ejemplo de ello son los portales de calificación docente, tal como existen en Alemania. La cuestión de cómo los comentarios hechos por los maestros ahora pueden ser reproducidas en una plataforma pública puede producir múltiples problemas. Aquí, la tarea es adaptar las normas de evaluación que se originaron en los medios de comunicación tradicionales a los requerimientos de la web social.

Por último, se puede decir que, debido a los nuevos desarrollos sociales y tecnológicos, numerosas cuestiones jurídicas aún no están claras, tales como la responsabilidad por el contenido que se publica en la web, el cual parece ser el problema más urgente. Las infracciones se producen con frecuencia en relación con la ley sobre la protección de datos de las personas usuarias.<sup>19</sup>

## 2.5. La Red Social – Facebook

La plataforma de red social Facebook fue fundada por Mark Zuckerberg en la Universidad de Harvard (Cambridge, Massachusetts) en 2004. Muy pronto, se convirtió en una de las redes sociales más populares en el mundo. Después de sólo un año, un millón de usuarios se habían registrado en Facebook, en septiembre de 2011, la cifra ya había alcanzado los 800 millones. En julio de 2012, el número había aumentado hasta los 955 millones de usuarios. Facebook ofrece a sus usuarios muchas posibilidades para colgar en la red imágenes y datos personales.

<sup>17</sup>See EU Commission, Safer Social Networking Principles for the EU.

<sup>18</sup>Translator's note: as understood in the German legal sense.

<sup>19</sup>Compare Lampert et al. 2009, p. 292f.

La posibilidad de vincular imágenes, páginas web y vídeos, que publican preferencias personales y los actuales estados de ánimo son algunas de las muchas características que Facebook ofrece. Además, ofrece un servicio de localización de personas a través del cual es posible la localización de personas amigas de todo el mundo.

Por otro lado, las críticas en materia de protección de datos dentro de la plataforma de contactos ha aumentado exponencialmente, sobre todo en el contexto de las fallas en la seguridad. Sólo últimamente Facebook ha reaccionado a estas críticas, simplificando el proceso de seguridad que rodea a los datos personales. De este modo, se puede salvaguardar la información personal que se desee, algo que hasta no hace mucho tiempo sólo se podía conseguir a través de un procedimiento poco transparente que suele ser bastante complicado para los usuarios.

A continuación se describen algunos ejercicios que se pueden utilizar en las capacitaciones para las personas mentoras. El objetivo es llegar a conocer a la red social Facebook, sus oportunidades y los riesgos que ello conlleva, así como la creación de una cuenta con el fin de comunicarse con las personas aprendices más allá de los encuentros cara a cara.

## **2.6. Métodos de aplicación**

<b>Ejercicio 1: Introducción a las Redes Sociales</b>	
<b>Descripción breve</b>	En la literatura, encontramos que las personas que no han crecido con los nuevos medios a menudo son llamados inmigrantes digitales. Por regla general, tienen poco conocimiento de lo que sucede en las redes sociales, no están interesados en ellas o han desarrollado una actitud crítica frente a lo que sucede en la Web 2.0. Pero desde hace ya mucho tiempo, las redes sociales no ha sido sólo una actividad de ocio: han venido desempeñando un papel cada vez más grande en la vida pública. Por tanto, el objetivo general de esta unidad didáctica es encontrar una manera crítica y constructiva de manejar las redes sociales
<b>Objetivos pedagógicos</b>	<p>Participantes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ reflexionar en el uso que dan a las redes sociales en su vida diaria.</li> <li>▪ Manejar las redes digitales (especialmente Facebook) y aprender como usarla constructivamente evitando riesgos.</li> <li>▪ Hacerse conscientes de la importancia actual de las redes sociales, especialmente para la gente joven.</li> </ul>
<b>Participantes</b>	8 - 20 personas
<b>Duración</b>	15 a 20 minutos (dependiendo del tamaño del grupo)
<b>Ejercicio 1</b>	<p>Variante 1: distribuir por el suelo dibujos y fotografías sacadas de Internet relacionadas con el tema de las redes sociales. Las personas participantes escogen una foto y hablan sobre sus experiencias con las redes sociales.</p> <p>Variante 2: Mostrar una película sobre las redes sociales y hacer seguidamente un debate.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Castellano: Bienvenidos a la Revolución de los medios sociales: <a href="http://www.youtube.com/watch?v=K2xVCM8YX-I">http://www.youtube.com/watch?v=K2xVCM8YX-I</a> (5min)</li> </ul>

Ejercicio 2: Uso y riesgo de las redes sociales	
<b>Descripción</b>	Los riesgos en el uso de las redes sociales son múltiples. Con el fin de establecer el conocimiento de estos aspectos, las personas participantes han de investigar en Internet y recopilar información relevante. Posteriormente, el tema puede ser tratado de una manera más detallada a través de una discusión "a favor y en contra", a través de un juego o con un vídeo.
<b>Objetivos pedagógicos</b>	Los participantes tratan de los riesgos y oportunidades de las redes sociales y, al mismo tiempo, aprenden a usar el Internet.
<b>Tamaño</b>	Grupos pequeños (2 o 3 personas) Presentación en plenario
<b>Duración</b>	30 minutos de estudio + Variante 1: 30 minutos Variante 2: 30 a 40 minutos Finalización/película: 5 minutos
<b>Realización</b>	<p>Para este ejercicio se divide a los participantes en grupos de 3 a 4 personas. La tarea es investigar los riesgos y oportunidades ligados a Facebook (30 min.). Cada grupo presenta sus resultados en plenario.</p> <p>Variante 1: Pros y Contras: Se abre un debate usando los argumentos que los grupos han preparado previamente y se trata de convencer al resto de los grupo de la importancia de los riesgos y ventajas planteados (30 min.).</p> <p>Variante 2 : Juego de marco</p> <p>Encontrar los resultados utilizando el siguiente juego: cada grupo recibe un sobre en el que se escribe una pregunta. Después, el grupo en cuestión responde a esa pregunta, escribe las respuestas en tarjetas y las mete dentro de un sobre.</p> <p>2ª ronda: el sobre con las preguntas y respuestas se pasa al siguiente grupo. Cada grupo tiene un nuevo sobre con una pregunta. A continuación, esa nueva pregunta, volverá a ser respondida en forma conjunta por el grupo. El resultado se escribe de nuevo en las tarjetas y se meten de nuevo en el sobre. Se hace un total de 3 ó 4 rondas (dependiendo del tamaño del grupo). Después de la última ronda cada grupo tendrá un sobre con todas las respuestas. Cada grupo debé resumir los resultados obtenidos y presentarlos en el plenario como un todo (de 30 a 40 min.).</p> <p>Algunas preguntas posibles pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Por qué son tan populares las redes sociales como Facebook?</li> <li>- ¿Cómo se puede proteger una persona del mobbing cibernético?</li> <li>- ¿Qué riesgos se pueden encontrar en Internet con mayor frecuencia?</li> <li>- ¿Cómo se puede proteger la privacidad en Facebook?</li> <li>- ¿Qué razones hay para que no sea conveniente configurarse una cuenta en Facebook?</li> </ul> <p>El tema se puede completar con un cortometraje castellano:</p> <p>Bienvenidos a la Revolución de los medios sociales: <a href="http://www.youtube.com/watch?v=K2xVCM8YX-I">http://www.youtube.com/watch?v=K2xVCM8YX-I</a> (5min)</p>

<b>Hoja de trabajo – Las redes sociales</b>	
<b>Aspectos positivos</b>	<b>Aspectos negativos</b>



<b>Ejercicio 3: Todo sobre Facebook</b>	
<b>Descripción</b>	Con más de 1300 millones de usuarios <sup>20</sup> , Facebook es la red social más popular del mundo. Está en más de 70 idiomas e incluye mas de 100 billones de conexiones de amistad. Un aspecto muy importante en el uso de Facebook es la seguridad. Para el uso de Facebook, se recomienda que las personas mentoras puedan abrir una cuenta (si es necesario, se puede abrir una cuenta en conjunto, de tal modo que se pueda trabajar acerca de la configuración de seguridad adecuada).
<b>Objetivos pedagógicos</b>	<p>Aprender a usar Facebook.</p> <p>Crear una cuenta Facebook .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocer las medidas de seguridad en Facebook.</li> </ul>
<b>Tiempo</b>	Dependiendo del método escogido
<b>Realización</b>	<p><b>Crear una cuenta Facebook</b> (30 a 60 min.)</p> <p>En el seminario, una cuenta de Facebook es creada de forma conjunta y las características disponibles son discutidas y probadas en la práctica.</p> <p><a href="http://www.facebook.es">http://www.facebook.es</a></p> <hr/> <p><b>Los riesgos en Facebook:</b></p> <p><a href="http://www.cronica.com.mx/notas/2011/597445.html">http://www.cronica.com.mx/notas/2011/597445.html</a></p>

<sup>20</sup>Según:Wikipedia, Facebook tiene 1350 millones de cuentas activas en octubre de 2014

## Enlaces útiles

- **Teach Today:** [http://de.teachtoday.eu/1\\_Startseite.htm](http://de.teachtoday.eu/1_Startseite.htm)  
"Teach today" ofrece una gran cantidad de información, normas y consejos, así como ideas y materiales educativos para docentes y personas interesadas en el uso responsable, seguro y competente de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.
- **Insafe - European network of Awareness Centres**  
[www.saferinternet.org/](http://www.saferinternet.org/)  
Este sitio para jóvenes promueve el uso seguro y responsable de Internet y dispositivos móviles. Cada país europeo tiene su propia oficina
  - <http://educaciondigitalparatodos.blogspot.com>
  - <http://www.slideshare.net/oijdigital/manual-facebook>
  - <https://support.skype.com/es-es/>

## Bibliografía

Brüggen, N. u.a. (2013): Zentrale Ergebnisse der ersten drei Teilstudien. In: Wagner, U.; Brüggen, N. (Hrsg.): Teilen, vernetzen, liken. Jugend zwischen Eigensinn und Anpassung im Social web. BLM Schriftenreihe Band 101. München. S. 32-60.

Krapp, A. (2006): Interesse an Bildungswelten. Die Perspektive der pädagogischen Psychologie. In: In: Wagner, U.; Brüggen, N. (Hrsg.): Teilen, vernetzen, liken. Jugend zwischen Eigensinn und Anpassung im Social web. BLM Schriftenreihe Band 101. München.

Schemmerling, M., & Gerlicher, P. (2013): Ergebnisse der aktuellen Teilstudie „Identitätsarbeit und sozialraumbezogenes medienhandeln in sozialen Netzwerkdiensten“. In: In: Wagner, U.; Brüggen, N. (Hrsg.): Teilen, vernetzen, liken. Jugend zwischen Eigensinn und Anpassung im Social web. BLM Schriftenreihe Band 101. München. S. 101-140.

Wagner, U. (2013): Das Medienhandeln von Jugendlichen in sozialen Netzwerken. In: Wagner, U.; Brüggen, N. (Hrsg.): Teilen, vernetzen, liken. Jugend zwischen Eigensinn und Anpassung im Social web. BLM Schriftenreihe Band 101. München. S. 13-31.

Brüggen, N., u.a. (2013): Identitätsarbeit im Social Web – Restriktionen und Erweiterungen im sozialraumbezogenen Medienhandeln. In: Wagner, U.; Brüggen, N. (Hrsg.): Teilen, vernetzen, liken. Jugend zwischen Eigensinn und Anpassung im Social Web. BLM Schriftenreihe Band 101. München. S. 211-220.

Schmidt, J.-H. u.a. (2009): Heranwachsen mit dem Social Web. Zur Rolle von Web 2.0 Angeboten im Alltag von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Düsseldorf.

Schmidt, J.-H. (2009): Das SocialWeb als Ensemble von Kommunikationsdiensten. In: Schmidt, J.-H. u.a. (2009): Heranwachsen mit dem Social Web. Zur Rolle von Web 2.0 Angeboten im Alltag von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Düsseldorf. S. 57-82.

Ebersbach, A. u.a. (2008): Social Web. In: Schmidt, J.-H. u.a. (2009): Heranwachsen mit dem Social web. Zur Rolle von Web 2.0 Angeboten im Alltag von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Düsseldorf.

Lambert, C. u.,a.(2009): Jugendliche und Social Web – Fazit und Handlungsbereiche. In: Schmidt, J-H., Paus-Hasebrink, I., &Hasebrink, U. (Hrsg). Heranwachsen mit dem Social Web. Zur Rolle von Web 2.0 Angeboten im Alltag von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Düsseldorf.S. 275-297.

Newton, L. (2013): Facebook Nation. Total Information Awareness. New York.

### **3. Sensibilidad Intercultural**

#### **3.1. Introducción**

La integración de las personas inmigrantes es uno de los grandes retos políticos y sociales en Europa. En el debate sobre las políticas de integración para las personas de origen inmigrante, su participación en el mercado de trabajo es un elemento clave.

Se parte de la premisa de que es por medio de la educación como se puede integrar eficazmente una persona en el mercado laboral. Esta premisa, si se quiere, es más cierta para las personas inmigrantes que están subrepresentadas en títulos de educación superior. En este contexto, la tarea de asesoramiento en educación superior es especialmente importante para personas jóvenes migrantes interesadas en acceder a una formación de más calidad. Solo de tal modo se puede romper la barrera de educación que condena a las personas migrantes jóvenes a trabajos poco cualificados, ofreciéndoles perspectivas a largo plazo vinculadas con el desarrollo de habilidades profesionales. Por lo tanto, el fondo cultural particular de la persona que busca consejo debe ser considerado en el proceso de asesoramiento.<sup>21</sup>

Para el proyecto TANDEM NOW, esto significa que las personas mentoras han de estar preparadas para su tarea de una manera específica (han de tener cierta calificación profesional y, además, han de estar bien preparadas para poder desarrollar su labor como personas mentoras dentro del programa). Solo desde esta perspectiva se puede proporcionar una comunicación sostenible entre la persona aprendiz y mentora, que se caracteriza por el respeto mutuo y la acción culturalmente sensible y eficaz. Los Capítulos 3.2 a 3.5 proporcionan una introducción teórica a los diferentes conceptos de cultura, un trato crítico con el status quo de los entrenamientos interculturales y unas recomendaciones sobre la forma de organizar el seminario formativo de las personas mentoras.

#### **3.2. Concepto de cultura**

Las opiniones académicas difieren en cuanto a la definición de la cultura<sup>22</sup>. Las diferentes perspectivas de la cultura se reflejan en la multitud de definiciones existentes. En general, sin embargo, éstos se pueden dividir en dos categorías: esencialista/homogeneización y constructivista/flexibles.

El debate público en Europa respecto a la cultura sigue siendo más o menos aquel que se caracteriza por un concepto estático y homogéneo de cultura. Este concepto describe las "culturas" como esferas (Herder) o islas autónomas correspondientes en cada caso para el territorio en cuestión y la extensión lingüística de un pueblo. Esta es una definición

---

<sup>21</sup>Education counselling formigrants Bernhard Schmidt; Rudolf Tippelt. - Literaturereferences, illustr. - In: Report : Zeitschrift für Weiterbildungsforschung. - 29 (2006), H. 2, p. 32-42.

<sup>22</sup> Compare Herder, Geertz, Hofstede.

problemática, especialmente en relación con el debate sobre la migración y la integración, ya que supone que las culturas no cambian y, por tanto, una aproximación a otras culturas es imposible. No tiene en cuenta la dinámica y los procesos de la acción humana.

Hoy en día, esta asunción de la concepción tradicional de la cultura ya no es aceptable. Las sociedades modernas están tan diferenciadas en sí mismas que no se puede hablar de unidad en las formas de vida: las personas son seres complejos y no conforman una unidad cultural<sup>23</sup>. Por otra parte, el concepto cultural esencialista ignora las diferencias culturales internas, como las diferencias relacionadas con las divergencias en términos de región, aspectos sociales y funciones, etc. En el futuro será importante pensar en las culturas de una manera que va más allá de un concepto de opuestos: la propia cultura frente a la cultura extranjera.

Por otro lado, existe una definición de cultura dinámica, de proceso y/o entendimiento orientado a la práctica diaria de la cultura que ha prevalecido por lo menos en las disciplinas académicas. En este entendimiento, las personas no son receptores pasivos, sino activos creadores de cultura. Así, las personas y las culturas se caracterizan por una serie de posibles identidades y tienen contornos transnacionales<sup>24</sup>. La movilidad transnacional y sus redes en las sociedades globalizadas han disuelto la congruencia del hombre, la cultura y el territorio.<sup>25</sup>

Sin embargo, en la opinión pública, en la clase política y en los medios de comunicación, la gente sigue definiéndose por su identidad étnica, nacional, origen religioso y afiliación. A menudo, los cambios normativos y las actitudes esenciales, así como la existencia de subculturas, ambientes, detalles regionales y locales, así como las individualidades, se ignoran cuando la cultura se utiliza como un término general para un país, un pueblo o una nación. La necesidad de pertenencia se basa en el debilitamiento de las diferencias y hace hincapié en las similitudes.

### 3.3. Un intento de definición de cultura

En las disciplinas académicas, existen muchas definiciones diferentes de cultura. Todas ellas no siempre se basan en un término cultural abierto y flexible. Nieke ofrece una definición útil de la cultura al describirla como "el conjunto de patrones de interpretación colectiva del mundo, de la vida".

Esta definición no limita la cultura, ya sea con el origen étnico, la lengua, o la noción de una nación, y tampoco se limita a las fronteras de un país. Por el contrario, existen muchas culturas diferentes dentro de una nación o un estado que pueden ser descritas como culturas parciales, subculturas, entornos o mundos de la vida. Leiprecht señala el carácter híbrido de la cultura y establece que

*"Las culturas en general no representan entidades estáticas u homogéneas, sino que son procesuales y heterogéneas. Las fronteras que se demarcan en la vida de un grupo o de la*

---

<sup>23</sup> Compare Friedmann/Berthoin, Antal 2005.

<sup>24</sup> Compare Orma 2012, p. 9.

<sup>25</sup> Welz 1998

*sociedad no son claras en absoluto, sino más bien difusas. Las culturas son sistemas abiertos que permiten cambios, adaptaciones y superposiciones.*<sup>26</sup>

En este sentido, la identidad cultural se convierte en un desafío de por vida que tiene que ser trabajado, tanto individual como colectivamente, una y otra vez de manera indefinida.

*"Las personas que han logrado un acuerdo con ellas mismas y con sus condiciones de vida, se definen ellas mismas una y otra vez y, de esta manera, crean su identidad mediante la remodelación de sus" mapas de significado" y el material cultural ya creados de acuerdo a las condiciones de vida actuales.*<sup>27</sup>

Este concepto de cultura considera al ser humano como una creación cultural y creador cultural al mismo tiempo. Aquí, la cultura es descrita como un plan de orientación y un mapa por medio del cual las personas pueden orientarse en su entorno. Este mapa, sin embargo, no sólo se compone de significados que atribuimos a las acciones y las cosas, sino también a las ideas básicas del mundo y la forma en que este debe ser.

### **3.4. Entrenamiento intercultural**

La creciente globalización tiene efectos en la ciudadanía. Así, solo un ejemplo de la misma es la creciente complejidad y variedad de procedencias de las personas que habitan una determinada ciudad o pueblo. Se puede concluir que los entrenamientos interculturales tradicionales no han cumplido con los requisitos de este cambio y no han sabido adaptarse a las nuevas situaciones, centrándose normalmente en aspectos relacionados con el sentimiento de seguridad en los encuentros interculturales. Se creía erróneamente que las competencias interculturales<sup>28</sup> eran la "cura" que servía para resolver las situaciones de conflicto. Estas competencias incluían los conocimientos teóricos de la cultura y la enseñanza de las diferencias culturales. Con frecuencia, se han utilizado los modelos de Hall, Hofstede<sup>29</sup>, Trompenaars y Thomas<sup>30</sup>, que están todos ellos basados en tres supuestos esenciales: Primero, que las culturas son claramente distinguibles entre sí; segundo que muestran la estructura de una cebolla (en capas superpuestas); y tercero, que es difícil cambiarlas en su núcleo<sup>31</sup>

Aquí, se hace evidente que la base de los modelos de la teoría más extendida se refieren a un concepto de cultura que ha quedado obsoleto, en donde no se tienen en cuenta los cambios en el mundo y el impacto que tienen los procesos migratorios en la sociedades de acogida, como ya se ha mencionado al principio del capítulo. Leiprecht (2004) también critica estos modelos como una simplificación y estereotipificación de cuestiones demasiado complejas. Por otra parte,

---

<sup>26</sup> Leiprecht 2004, p. 15.

<sup>27</sup> Hinz-Rommel, p. 48.

<sup>28</sup> (Sarma 2012, p. 43).

<sup>29</sup> Por la brevedad de este escrito no caben otros modelos.

<sup>30</sup> Sarma 2012, p. 43.

<sup>31</sup> Breidenbach/Nyirì 2008.

considera la idea de eliminar los prejuicios contra los "otros" a través de la adquisición de conocimientos sobre los mismos. Aquí, no es la propia percepción de la estructura y del pensamiento propio lo que se cuestiona, sino la "otredad" de los demás. Las formas culturales de comportamiento siempre tienen que ser analizadas en su contexto social. Por otro lado, conceptos como la transculturalidad o hibridez describen las culturas como un proceso que sólo puede surgir a través del encuentro y la mezcla con el "otro"<sup>32</sup>. Estos conceptos se basan en una noción constructivista de la cultura. En este último caso, la afiliación múltiple se conoce (por ejemplo, nación, región, religión, trabajo, ciudad, las zonas rurales, la clase social, la subcultura, etc), y esta afiliación múltiple han de también reflejarse en los conceptos interculturales<sup>33</sup>.

### 3.5. Recomendaciones para la acción

Como conclusión a la exposición teórica anterior, en el diseño de cursos de formación intercultural, es importante partir de la base de que la interculturalidad es un concepto abierto, dinámico y flexible. Qué los procesos crecientes de globalización de la cultura han de tener en cuenta la complejidad de los individuos y sus múltiples afiliaciones<sup>34</sup>. Por tanto, el objetivo general de la formación intercultural no debe ser buscar la seguridad en la interacción intercultural, sino más bien adquirir técnicas (de observación) que permitan comprender e interpretar las acciones culturales y crear un conciencia propia sobre el tema. Además de las diferentes afiliaciones, "valores" culturales y "estereotipos". Asimismo, tratar el tema de las "asimetrías de poder" puede ser importante en los entrenamientos interculturales.

Mediante el *modelo de desarrollo de la sensibilidad intercultural*<sup>35</sup>, se pueden seleccionar los métodos adecuados de acuerdo con el grupo objetivo. La base de la teoría de Bennett es la experiencia subjetiva del individuo en la formación y la interpretación de su realidad. El modelo se divide en el etnocentrismo y etnorelativismo.

---

<sup>15</sup> Sarma 2012, p. 46.

<sup>33</sup> Motakef 2000.

<sup>34</sup> Compare Koch 2008.

<sup>35</sup> Bennett, Milton J. 1998, p. 26.

Etapas Etnocentristas		
1. Negación	2. Defensa	3. Minimización
No existe ninguna razón para conocer culturas extranjeras	Mi propia cultura es superior, en muchos aspectos, a las culturas extranjeras	Todos los seres humanos son similares, a pesar de algunas diferencias superficiales
COGNITIVA		AFFECTIVA
Etapas Etnorelativistas		
4. Aceptación	5. Adaptación	6. Integración
Las diferencias entre las personas no son un problema, son interesantes	Utilizo diferentes estándares para evaluar las situaciones en los contextos culturales extranjeros	Me siento tan comfortable en otra cultura como en la mía propia
AFFECTIVA	COMPORTAMENTAL	

Tabla 1. Modelo de desarrollo de sensibilidad intercultural de Bennett.

La mayoría de las personas están en las tres primeras etapas (etnocentrismo). El objetivo es ir progresivamente superando estas primeras fases. Para ello es necesario realizar ejercicios de auto-reflexión de "bajo riesgo"<sup>36</sup>. Estos incluyen la reflexión sobre la propia cultura y los valores personales, así como hacer frente a los diferentes conceptos de cultura. Aquí no se trata de especificar las diferencias, sino de hacer que las personas sean conscientes de las posibles diferencias y distintas percepciones que influyen en las interacciones interculturales.

Es recomendable planear por lo menos media sesión (o, si es posible toda una sesión) dentro de la formación de personas mentoras para tratar el temas de la forma en que se percibe la cultura. En general, se debe asumir que el proceso de aprendizaje intercultural es un proceso que se desarrolla durante toda la vida y que, por tanto no se puede aprender en una formación. Sin embargo, los ejercicios aquí descritos pueden ser un primer impulso para la formación de personas culturalmente sensibles.

Para entrenamientos avanzados, es recomendable hacer frente a los estereotipos, el poder y el racismo. Los temas mencionados no pueden ser tratados en este plan de estudios, aunque somos conscientes de su importancia. Se ofrecen pautas metodológicas de estos aspectos en "Enlaces Útiles"

<sup>36</sup> Bennett, Janett 2009, p. 102.



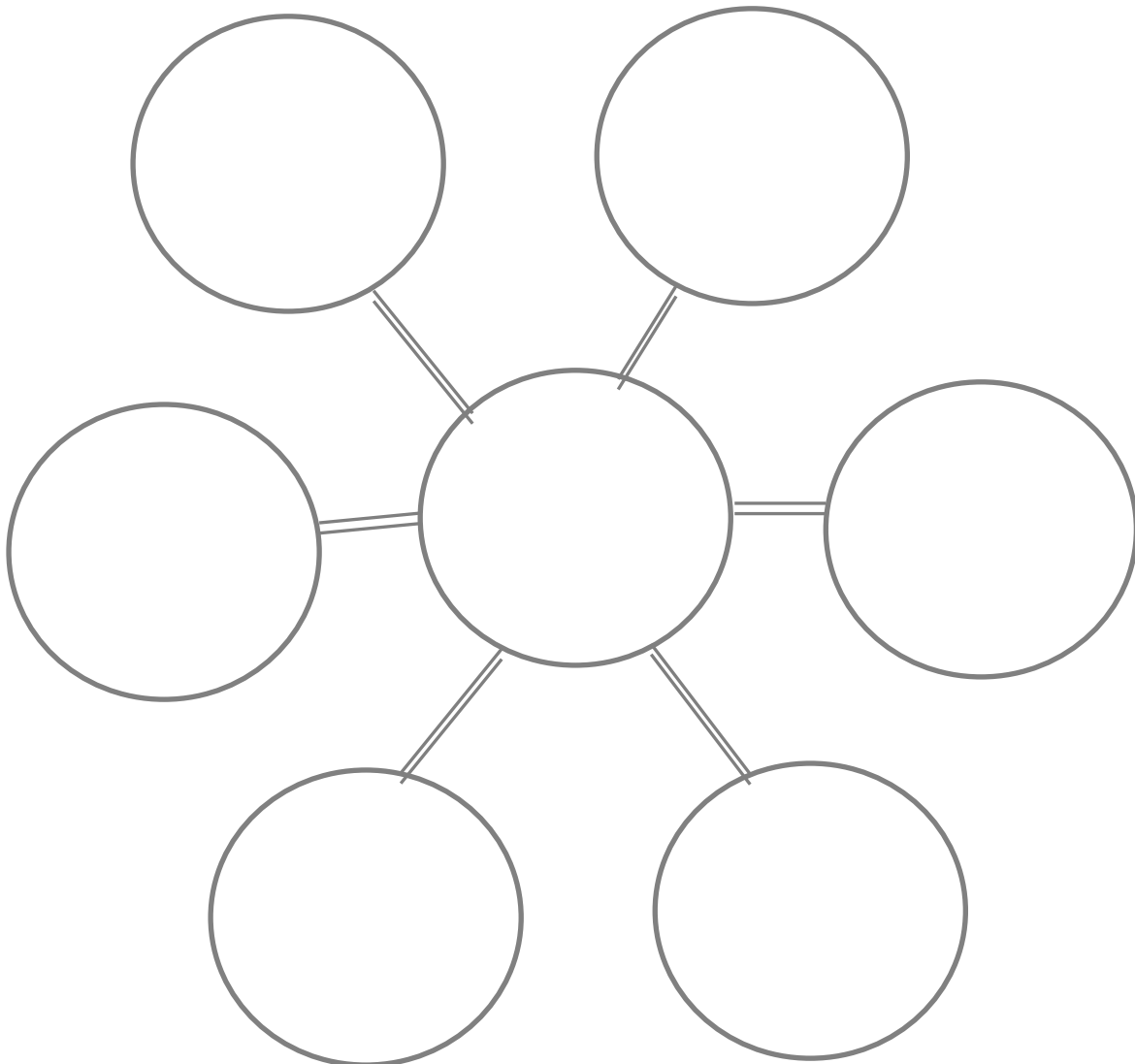
### 3.6. Métodos de aplicación

Los siguientes ejercicios le ayudarán a iniciar el proceso de aprendizaje intercultural con aquellas personas que se supone que están en la etapa etnocéntrica según la teoría de Bennett.

Se pretende aquí reflexionar sobre los propios lazos culturales y la interacción de diferentes culturas, así como tomar conciencia de la existencia de percepciones diferentes. Estos aspectos deben tratarse en el inicio de cualquier formación intercultural.

<b>Ejercicio 1 – Mi cultura</b>	
<b>Descripción</b>	Este es un buen ejercicio para entrar en el tema "cultura". Se solicita a los/as participantes que traigan un objeto o una fotografía con el que se sientan identificados/as, en el sentido de que se refleja en ese objeto su cultura (o parte de su cultura).
<b>Objetivos pedagógicos</b>	<p>Refrescar el tema de la cultura</p> <p>Reflexionar sobre las opiniones propias sobre diferentes aspectos de la cultura</p> <p>Conocer las diferentes opiniones y opciones</p>
<b>Participantes</b>	6 a 20 personas
<b>Duración</b>	30 minutos, dependiendo del tamaño del grupo. 5 a 10 minutos por persona deben ser suficientes.
<b>Materiales</b>	Los/as participantes deben traer fotografías u objetos personales
<b>Ejercicio</b>	Cada persona presenta su objeto (o fotografía) al grupo y la explica. Se responden las preguntas que surjan.
<b>Evaluación</b>	<p>¿Fue fácil escoger la fotografía o el objeto?</p> <p>¿Por qué es especialmente interesante?</p> <p>¿Qué le ha sorprendido?</p>

<b>Ejercicio 2 – modulo de personalidad</b>	
<b>Descripción</b>	Este ejercicio es muy bueno en cuanto a la toma de conciencia de la propia diversidad y la identidad cultural de cada uno/a.
<b>Objetivos pedagógicos</b>	<p><b>Participantes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ llegar a un acuerdo con su propia diversidad cultural</li> <li>▪ tomar conciencia de la diversidad dentro del grupo y la sociedad</li> </ul>
<b>Participantes</b>	10 a 20 personas
<b>Duración</b>	50 minutos
<b>Materiales</b>	Hoja de trabajo “Módulo de Personalidad”
<b>Ejercicio</b>	<p>Se entrega la hoja de trabajo.</p> <p>Paso 1: Trabajo individual</p> <p>Los/as participantes escriben sus nombres en el círculo central y ponen nombres de cinco grupos con los que se identifican en los círculos exteriores.</p> <p>Paso 2: En grupo</p> <p>Los/as participantes eligen un grupo con el que se puedan identificar mejor y tienen un intercambio de ideas sobre los siguientes temas con sus compañeros/as de grupo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Hablar de una época en la que se sentía muy orgulloso/a de ser un miembro de este grupo.</li> <li>♣ Hablar de una experiencia dolorosa que tuvo lugar en el contexto de ser un miembro de este grupo.</li> </ul>
<b>Evaluación</b>	<p>¿Fue difícil encontrar los diferentes grupos a los que pertenece?</p> <p>¿Qué encontró sorprendente?</p> <p>¿Qué aprendiste de ti mismo/a?</p>

**Hoja de trabajo: Módulos de personalidad<sup>37</sup>****Cómo proceder:**

- ♣ Escribe tu nombre en el círculo en el centro.
- ♣ Escribir el nombre de los seis grupos con los que te identificas en los círculos exteriores.

**Una vez completada la hoja individualmente:**

Elegir un grupo con el que más se identifique e intercambiar ideas con sus compañeros/as de grupo sobre los siguientes temas:

- ♣ Hablar de una época en que usted estaba muy orgulloso de pertenecer a ese grupo.
- ♣ Hablar de una experiencia dolorosa en relación con su pertenencia a ese grupo

---

<sup>37</sup>recurso "Eine Welt der Vielfalt" [Un mundo diverso].

### Ejercicio 3 – Analisis de incidentes críticos

<b>Descripción</b>	El método, Descripción-Interpretación-Evaluación (DIE), es una herramienta útil para analizar situaciones interculturales y obtener una mejor comprensión de otras culturas. En general, las personas tienden a ver las situaciones o interpretarlas a través de sus propias bases culturales, y por lo tanto, a menudo no entienden el comportamiento de otras personas, ni los valores y normas que están detrás de ese comportamiento.
<b>Objetivos pedagógicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Ser conscientes de lo difícil que es no interpretar</li> <li>♣ aprender que la acción siempre se interpreta en el contexto de la propia socialización cultural, pero que existen otras interpretaciones posibles</li> <li>♣ reflexionar sobre qué aspectos influyen en la propia percepción</li> <li>♣ aprender a analizar los cruces culturales</li> </ul>
<b>Participantes</b>	De 10 a 50 personas
<b>Duración</b>	50 minutos
<b>Materiales</b>	1. Objetos o fotografías de la propia cultura o de otra que no sean claramente identificables. Si se utilizan fotografías, cada participante debe ser capaz de elegir al menos una.
<b>Ejercicio</b>	<p><b>Paso 1</b> se elige Un objeto o fotografía que puede tener varios significados y se muestra al grupo . A continuación, se pasa alrededor del grupo para que se pueda tocar y sentir. A continuación, es tarea del grupo describir el objeto. "¡Dime algo sobre este objeto!". Esto no debería durar más de 2 ó 3 minutos . Las respuestas se anotan en un rotafolio.</p> <p><b>Paso 2</b> A continuación se explica El DIE como instrumento de análisis. Después, los/as participantes tienen que analizar con este método un nuevo objeto/fotografía. Se deja que describan el objeto y se corrige si es que ya están interpretando antes de tiempo. Se dedican 5 minutos a esta parte .</p> <p>A. Descripción . Describir el objeto (o una situación, o una fotografía ) con la mayor precisión posible. ¿Qué pasó en la situación? Lo que se dijo y/o se hizo?</p> <p>B. Interpretación. Encuentra posibles explicaciones o interpretaciones (al menos 2) para lo que se ha visto o experimentado.</p> <p>C. Evaluación Evalúe lo que ha visto o experimentado. ¿Qué (positivo/negativo) sentimientos tiene usted con respecto al objeto o a la situación?</p> <p><b>Paso 3</b></p> <p>En pequeños grupos debe describirse utilizando el método DIE, la situación que los propios participantes han experimentado (o la fotografía u objeto).</p>
<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué fue difícil en el uso de este método?</li> <li>¿Qué fue útil?</li> <li>¿Qué aprendí sobre mí mismo?</li> <li>¿Qué aprendí acerca de los demás?</li> </ul>

recurso: <http://www.intercultural.org/die.php> (último acceso: 26.08.2013)

## Ejemplo método D-I-E – Descripción, Interpretación, Evaluación

### EJEMPLO:

Descripción: Puedo ver a una mujer de origen asiático que cubre su boca.

Interpretación: el bostezo de Ella, así que debe ser aburrido lo que está viendo o haciendo.

Evaluación: Está bien, yo no quiero culparla de que haya hecho algo incorrecto.

Interpretación # 1:

Ella bosteza, y trata de ser cortés, cubriendo su boca.

Evaluación Alternativa # 1: Yo creo que eso es genial, que ella está tratando de ser cortés.

Evaluación Alternativa # 2: Yo creo que está demasiado reprimida, debe relajarse.

Interpretación N ° 2:

Creo que está sorprendida.

Evaluación Alternativa # 1: Es una reacción natural.

Evaluación Alternativa # 2: Ella esta exagerando de esa reacción, no es gran cosa.

Interpretación N ° 3:

Creo que ella está sonriendo porque le da vergüenza.

Evaluación Alternativa # 1: No debería estar tan preocupada, su sonrisa es agradable.

Evaluación Alternativa # 2: Ella debería estar avergonzada por mostrar tanta apertura en su sonrisa.

## Hoja de trabajo- Método D-I-E

**Descripción ¿Qué veo? (únicamente hechos observables)**

**Interpretación ¿Qué pienso? (sobre lo que veo)**

**Evaluación ¿Qué siento? (sobre lo que pienso... positivo o negativo)**

---

Su grupo recibirá un objeto de otra cultura. Después de mirar el objeto, por favor complete brevemente su descripción del mismo.

La tarea del grupo es ponerse de acuerdo en una sola descripción:

1. sobre la base de la descripción, sugerir dos interpretaciones diferentes.
2. para cada interpretación, sugerir tanto una evaluación positiva como una negativa

### **DESCRIPCIÓN**

.....

.....

.....

### **INTERPRETACION #1**

EVALUACIÓN (POSITIVA) DE LA INTERPRETACIÓN #1

.....

EVALUACIÓN (NEGATIVA) DE LA INTERPRETACIÓN #1

.....

### **INTERPRETACION #2**

EVALUACIÓN (POSITIVA) DE LA INTERPRETACIÓN #2

.....

EVALUACIÓN (NEGATIVA) DE LA INTERPRETACIÓN #2

.....

## Enlaces útiles

### Alemania/Austria

- **Online magazine for intercultural studies**  
[www.http://www.interculture-journal.com/index.php/icj/index](http://www.interculture-journal.com/index.php/icj/index)
- **International work with young people – easy with the toolbox “intercultural learning”**  
<https://www.dija.de/ikl/>
- **Module for non-racist teaching**  
<http://baustein.dgb-bwt.de/Inhalt/index.html>
- <http://www.paedagogische-methoden.de>  
**Tips and methods for methodological practice**
  
- **Methods of intercultural learning/teaching**  
[http://www.na-bibb.de/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/LDV/mob/goodp/ldv\\_mob\\_goodp\\_vorbereitung\\_iteraturliste.pdf](http://www.na-bibb.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/LDV/mob/goodp/ldv_mob_goodp_vorbereitung_iteraturliste.pdf)

### Irlanda

- The intercultural communication challenges of Skype meetings  
<http://sherwoodfleming.com/the-intercultural-communication-challenges-of-skype-meetings/>
- Cultural communication preferences  
<http://www.online-leadership-tools.com/cultural-communication.html>
- Online intercultural awareness and cultural training  
<http://www.kwintessential.co.uk/online/cultural-awareness-training.html>

### Italia

- [www.interculturalita.it](http://www.interculturalita.it)
- [www.interculturale.net/](http://www.interculturale.net/)
- [www.irre.toscana.it/obbligo\\_formativo/lepri/articoli/metodi\\_didattici\\_per\\_educazione\\_interculturale.pdf](http://www.irre.toscana.it/obbligo_formativo/lepri/articoli/metodi_didattici_per_educazione_interculturale.pdf)

### España

- <http://www.cuadernointercultural.com/>  
 Recursos, ayuda e ideas para la interculturalidad y la educación intercultural.
- <http://www.aulaintercultural.org>
- [www.pnud.org.ec/interculturalidad.htm](http://www.pnud.org.ec/interculturalidad.htm)

### Turquía

- <http://www.avrupa.info.tr/>
- <http://www.mfa.gov.tr/>
- <http://www.abgs.gov.tr/>

### World wide

- <http://www.thiagi.com/games.html>

## Bibliografía

Beck, U. (1997): Was ist Globalisierung? Frankfurt am Main.

Bennett, M. J. (1998): Basic Concepts of Intercultural Communication. Selected Readings. Maine: Intercultural Press.

Bennett, Janet M. (2009): Transformative Training. Designing Programs for Culture Learning. In: Moodian, M.A. (Ed.): Contemporary Leadership and Intercultural Competence: Exploring the Cross-Cultural Dynamics Within Organisations. Los Angeles, CA: Sage. S. 95-106.

DWW (2001): Trainings- und Methodenhandbuch. Bausteine zur interkulturellen Öffnung. Arbeitskreis Interkulturelles Lernen. Diakonisches Werk Württemberg. Migration und Ökumene. Stuttgart.

Friedman, V. J., & Berthoin Antal, A. (2005): Negotiating Reality – A Theory of Action Approach to Intercultural Competence. In: Managing Learning. Vol. 36 (1): 69-86. London u.a. : Sage Publication.

Handschuck, S., & Klawe, W. (2004): Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz. Weinheim/München.

Hinz-Rommel, W. (1994): Interkulturelle Kompetenz. Ein Anforderungsprofil für die soziale Arbeit. Münster/New York. In: Diakonisches Werk Baden Württemberg (Hrsg): Trainings- und Methodenhandbuch. Bausteine zur interkulturellen Öffnung. Arbeitskreis Interkulturelles Lernen. 2001. Stuttgart. S. B-11.

Sarma, O. (2012): KulturKonzepte. Ein kritischer Diskussionsbeitrag für die interkulturelle Bildung. Der Magistrat der Stadt Frankfurt am Main/ Amt für multikulturelle Angelegenheiten (Hrsg.). Frankfurt a. Main.

Kalpaka, A., & Rätzsch, N. (1990): Die Schwierigkeit nicht rassistisch zu sein. In (Hrsg): Trainings- und Methodenhandbuch. Interkulturelles Lernen. DWW. 2001. S. B-10.

Leiprecht, R. (2004): Kultur – Was ist das eigentlich? Arbeitspapiere IBKM No.7. Oldenburg.

Mecheril, P. u.a. (2010). Migrationspädagogik. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Motakef, M. (2000): Kulturvermittlung? Interkulturelle Trainings aus kulturanthropologischer perspektive, Institut für Kulturanthropologie Frankfurt am Main (unveröffentlicht). In: Sarma, O. (2012): KulturKonzepte. Ein kritischer Diskussionsbeitrag für die interkulturelle Bildung. Der Magistrat der Stadt Frankfurt am Main/ Amt für multikulturelle Angelegenheiten (Hrsg.). Frankfurt am Main. S. 53.

Welsch, W. (1995): Transkulturalität. In: Institut für Auslandsbeziehungen (Hrsg.): Migration und Kultureller Wandel, Schwerpunktthema der Zeitschrift für Kulturaustausch, 45. Jg. 1995 / 1. Vj., Stuttgart 1995. URL: [http://www.forum-interkultur.net/uploads/tx\\_textdb/28.pdf](http://www.forum-interkultur.net/uploads/tx_textdb/28.pdf) (abgerufen am 07.08.2013).