

SOBRIETY4YOU METODOLOGÍA DE FORMACIÓN

**WP4 : Responsable de Metodología de Formación y dirección
: Compass GmbH**

Tabla de contenidos

Prefacio	3
Sobriety4you-el proyecto	4
Metodología de formación para Sobriety4You	5
Un enfoque abierto y centrado en los jóvenes	5
Una actitud apreciativa y empoderadora	5
Un enfoque orientado a los recursos y a las soluciones	6
Estructura e implementación de la capacitación	6
Papel del formador	7
Habilidades de entrenador para Sobriety4You	16
Sentando las bases	16
Competencia	17
Pautas éticas para los entrenadores de Sobriety4You	23
Cómo convertirse en un entrenador de Sobriety4You	24
Requisitos previos para convertirse en formador	24
Pasos para convertirse en entrenador	24
Método de formación de entrenadores Sobriety4You:	26
Resumen de los módulos	27
Metodología de Evaluación de Actividades de Formación con Jóvenes y Trabajadores Juveniles	28
Anexo - 1: Ficha de evaluación de la formación de formadores	30
Anexo -2 : Ficha de Evaluación de los Talleres Nacionales	32
Bibliografía	33

PREFACIO

En el mundo actual, que cambia rápidamente, donde los desafíos ambientales son cada vez más urgentes, la necesidad de empoderar a los jóvenes para liderar la transición hacia la sostenibilidad es mayor que nunca. El proyecto Sobriety4You reconoce este imperativo y sirve como un faro para fomentar la conciencia ecológica y la sobriedad energética entre los jóvenes. Al dotar a los trabajadores juveniles, formadores y participantes de herramientas y conocimientos innovadores, Sobriety4You se alinea con marcos globales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 de las Naciones Unidas y la estrategia Europa 2020, promoviendo la acción colectiva y el liderazgo local para abordar los problemas medioambientales acuciantes.

Sobriety4You adopta un enfoque con visión de futuro y orientado a la acción. El programa hace hincapié en el papel fundamental que desempeñan los jóvenes como catalizadores del cambio, influyendo no solo en su entorno inmediato, sino también en los sistemas sociales más amplios. Al proporcionar una formación integral, la iniciativa crea conciencia sobre los desafíos ecológicos y, al mismo tiempo, desarrolla las habilidades necesarias para implementar soluciones sostenibles. Los participantes están empoderados para asumir la responsabilidad de su viaje de aprendizaje, equipándolos para abordar los desafíos de sobriedad energética y ambiental con confianza y creatividad.

En esencia, Sobriety4You fomenta una cultura de inclusión y colaboración. El programa integra estrategias pedagógicas de vanguardia para involucrar a diversos participantes, asegurando que todos, independientemente de su origen, puedan contribuir de manera significativa a los esfuerzos de sostenibilidad. La capacitación destaca la importancia de las acciones pequeñas y consistentes, demostrando cómo estas pueden conducir colectivamente a cambios sociales significativos. Al animar a los participantes a ver la sostenibilidad como una responsabilidad personal y colectiva, Sobriety4You inspira una mentalidad de responsabilidad compartida y ciudadanía activa.

Además, el programa no se detiene en la concienciación; hace hincapié en los resultados accionables. A través de módulos interactivos, estudios de casos del mundo real y aprendizaje basado en escenarios, los participantes adquieren habilidades prácticas que son directamente aplicables a sus comunidades. Los formadores desempeñan un papel fundamental, guiando a los jóvenes para que desarrollen competencias críticas en áreas como la eficiencia energética, la adopción de energías renovables y las prácticas de consumo sostenibles. Estos esfuerzos están respaldados por una sólida plataforma en línea, que amplía el alcance y la accesibilidad de los materiales de formación, al tiempo que fomenta una comunidad mundial de estudiantes.

Este documento describe la metodología de capacitación que forma la base para la implementación de Sobriety4You. Al inculcar un sentido de propósito, responsabilidad y empoderamiento, el proyecto garantiza que los jóvenes no solo sean conscientes de los problemas, sino que también estén equipados para tomar medidas prácticas hacia la creación de un futuro más sostenible. Esta metodología sirve como guía tanto para los formadores como para los participantes, estableciendo un camino para un aprendizaje impactante y contribuciones significativas. Juntos, desempeñan un papel crucial en el avance de la conciencia ecológica y el fomento de prácticas sostenibles dentro y fuera de sus comunidades.

SOBRIETY4YOU-EL PROYECTO

El proyecto **Sobriety4You** se centra en el desarrollo profesional inicial y continuo de trabajadores juveniles, formadores y mentores, dotándolos de herramientas y pedagogías innovadoras para abordar la sobriedad medioambiental y energética. Al integrar estos conceptos en los programas de formación juvenil, el proyecto tiene como objetivo empoderar a los jóvenes para que se adapten a los desafíos emergentes, fomentando prácticas de vida sostenibles y conciencia ecológica en consonancia con la Estrategia Europa 2020 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 de las Naciones Unidas.

El proyecto se centra en varios resultados clave. En primer lugar, se busca concienciar a jóvenes y profesionales sobre la importancia de la sobriedad medioambiental y energética. En segundo lugar, su objetivo es dotar a los jóvenes de las competencias necesarias para responder eficazmente a las crisis medioambientales y energéticas actuales y futuras. Además, el proyecto hace hincapié en la inclusión social al proporcionar materiales de formación accesibles e inclusivos, lo que garantiza que también se atienda a los grupos infrarrepresentados. Para lograr el aprendizaje y el progreso a lo largo de toda la vida, se desarrollarán y promoverán pedagogías y técnicas de evaluación innovadoras. Además, el proyecto tiene como objetivo fortalecer las redes fomentando la cooperación entre organizaciones juveniles, asociaciones sociales y empresas para abordar colectivamente los desafíos ecológicos.

Los grupos destinatarios del proyecto incluyen jóvenes estudiantes, formadores, organizaciones juveniles y empresas. Para los jóvenes estudiantes, la atención se centra en desarrollar una comprensión profunda de la sobriedad ambiental y energética, mejorar la empleabilidad y el espíritu empresarial a través del aprendizaje proactivo y participar activamente en la plataforma Sobriety4You. Para los formadores y trabajadores juveniles, el proyecto tiene como objetivo innovar las metodologías de formación, involucrarlos en el proceso de diseño de la formación y empoderarlos para equipar a los jóvenes con habilidades esenciales en materia de sostenibilidad.

Las organizaciones juveniles y las entidades educativas se beneficiarán de una mayor calidad de la formación, mejores habilidades del personal y oportunidades para un diseño curricular colaborativo centrado en la sostenibilidad ecológica. Para las empresas, el proyecto subraya la importancia de la sobriedad ambiental en las prácticas comerciales, alineando los resultados de capacitación con las necesidades de la industria y fomentando una mayor empleabilidad de los estudiantes. También se fortalecerá la colaboración entre empresas y organizaciones juveniles.

Para lograr estos objetivos, el proyecto llevará a cabo varias actividades clave. Estos incluyen la realización de una revisión de la literatura para identificar las mejores prácticas, el desarrollo de un marco metodológico y una guía de políticas para las organizaciones juveniles, y el diseño de módulos y actividades curriculares sobre la sobriedad del impacto ambiental. Se elaborarán materiales didácticos y directrices para lograr la participación eficaz de los jóvenes. Se implementará un programa piloto de capacitación, acompañado de un paquete de capacitación integral con directrices de política sobre sobriedad ambiental. Además, se lanzará un sistema de gestión de aprendizaje en línea (LMS, por sus siglas en inglés) para alojar el contenido de Sobriety4You, junto con un libro interactivo con recomendaciones de políticas para una accesibilidad más amplia.



SOBRIETY4YOU



**Co-funded by
the European Union**

Los resultados esperados del proyecto incluyen facilitar el acceso a cursos de aprendizaje electrónico sobre sobriedad ambiental y energética, fortalecer la capacidad de las organizaciones juveniles para abordar los desafíos ecológicos y promover métodos de capacitación innovadores e inclusivos. Estos esfuerzos ayudarán a mitigar los impactos de las crisis energéticas y ambientales en curso al preparar a los jóvenes con las habilidades y conocimientos necesarios.

El proyecto Sobriety4You tiene como objetivo crear áreas locales de excelencia en el sector juvenil, establecer estándares de formación a nivel de la UE y ampliar el alcance de las prácticas educativas innovadoras. Al empoderar a los jóvenes, a los formadores y a las organizaciones, el proyecto aborda las prioridades ecológicas al tiempo que fomenta la inclusión social y la colaboración entre sectores. Todos los recursos y módulos de capacitación desarrollados a través del proyecto estarán disponibles de forma gratuita, lo que garantizará un acceso generalizado y creará una base sostenible para futuras iniciativas ecológicas en el sector juvenil.

METODOLOGÍA DE FORMACIÓN PARA SOBRIETY4YOU

El programa de capacitación "Sobriety4You" adopta un enfoque centrado en los jóvenes, orientado a los recursos y a las soluciones para enseñar a los jóvenes el conocimiento y las habilidades que necesitan para un estilo de vida respetuoso con el medio ambiente y la energía. La metodología se basa en la pedagogía del desarrollo, que cree en el potencial de cada participante para crecer y asumir la responsabilidad de su propio progreso. Los formadores desempeñan un papel crucial en la creación de un entorno de apoyo y empoderamiento en el que los jóvenes participan activamente en su proceso de aprendizaje.

UN ENFOQUE ABIERTO Y CENTRADO EN LOS JÓVENES

En la formación, los jóvenes participantes están en el centro del proceso, lo que les permite asumir la responsabilidad de su aprendizaje. Los participantes deciden el enfoque, el ritmo y los objetivos de la capacitación bajo la guía del capacitador. Esto garantiza que el contenido satisfaga sus necesidades y experiencias, al tiempo que promueve la autonomía y la propiedad. Se anima a los formadores a permanecer abiertos y sin juzgar, evitando la imposición de valores, ideas o soluciones personales. En cambio, crean un espacio donde los participantes se sienten escuchados, respetados y motivados para explorar sus propias perspectivas. Los formadores pueden ofrecer sugerencias o herramientas en los momentos adecuados, pero siempre depende de los participantes decidir qué ideas adoptar. Este enfoque fortalece su sentido de responsabilidad y su capacidad de acción.

UNA ACTITUD APRECIATIVA Y EMPODERADORA

Un principio fundamental de la metodología es aceptar y valorar a los participantes por lo que son, incluidos sus antecedentes personales, fortalezas y características únicas. Los capacitadores generan confianza al mostrar un respeto y aprecio genuinos por el viaje de cada participante, al mismo tiempo que los desafían a tomar la iniciativa y la responsabilidad.

El objetivo no es resolver problemas para los participantes, sino empoderarlos para que actúen por sí mismos. Los entrenadores fomentan la independencia al "empujar la pelota hacia atrás" a los participantes cuando intentan evitar la responsabilidad. A veces, esto puede requerir que los

entrenadores hagan preguntas desafiantes o aborden comportamientos que obstaculizan el progreso.

Si los participantes exhiben comportamientos disruptivos o improductivos, los entrenadores se enfocan en cuestionar el comportamiento en sí mismo mientras mantienen el respeto por el individuo. Al abordar las consecuencias de las acciones y reforzar los acuerdos compartidos, los capacitadores fomentan la responsabilidad sin socavar el sentido de valor del participante.

UN ENFOQUE ORIENTADO A LOS RECURSOS Y A LAS SOLUCIONES

El programa sobriety4you enfatiza la identificación y el desarrollo de las fortalezas y recursos existentes de los participantes. En lugar de centrarse en los problemas, la capacitación destaca las soluciones y alienta a los participantes a reconocer las herramientas que ya poseen para abordar los desafíos.

Se guía a los participantes para que exploren tres tipos clave de recursos:

- Recursos personales: incluyen sus habilidades, talentos, conocimientos y resiliencia personal.
- Recursos sociales: redes de apoyo como familiares, amigos, miembros de la comunidad y compañeros.
- Recursos externos: herramientas disponibles, organizaciones, infraestructuras y oportunidades en sus comunidades que apoyen los objetivos ambientales.

Incluso cuando los participantes muestran comportamientos contraproducentes o "negativos", el entrenador aborda estos comportamientos con curiosidad en lugar de juicio. La atención se centra en comprender el propósito o el beneficio oculto del comportamiento y encontrar formas de redirigirlo hacia resultados positivos. Los formadores animan a los participantes a reflexionar sobre sus acciones y a explorar nuevas soluciones que se alineen con sus objetivos.

ESTRUCTURA E IMPLEMENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La metodología sigue una estructura sistemática que involucra a los participantes a lo largo de todo el proceso de aprendizaje:

- **Generar confianza y compromiso**

Al comienzo de la formación, los formadores crean un entorno seguro y acogedor en el que los participantes se sienten cómodos compartiendo sus pensamientos y experiencias. Los temas relacionados con el medio ambiente y la sobriedad energética se introducen a través de discusiones abiertas y ejemplos identificables.

- **Explorando Valores y Responsabilidades**

Se anima a los participantes a reflexionar sobre sus valores personales, sus responsabilidades y su papel en el fomento de la sostenibilidad. A través de discusiones interactivas y actividades grupales, comienzan a conectar sus acciones con objetivos ambientales más amplios.

- **Aprendizaje práctico y colaboración**

Los ejercicios prácticos, los estudios de casos y los proyectos grupales colaborativos forman el núcleo de la capacitación. Los participantes participan en juegos de roles, actividades de resolución de problemas y aprendizaje basado en escenarios, lo que les permite aplicar sus conocimientos en contextos del mundo real.

- **Desarrollo de habilidades y establecimiento de objetivos**

Los entrenadores ayudan a los participantes a identificar y desarrollar habilidades como el pensamiento crítico, el trabajo en equipo y la resolución de problemas. Se anima a los participantes a establecer objetivos concretos y viables relacionados con la energía y la sobriedad ambiental, promoviendo el crecimiento personal y profesional.

- **Reflexión y aplicación**

A lo largo de la capacitación, los participantes reflexionan regularmente sobre su progreso, logros y desafíos. Los entrenadores brindan comentarios constructivos, celebran los éxitos y refuerzan las fortalezas de los participantes para garantizar una motivación sostenida.

PAPEL DEL FORMADOR

Facilitar la formación en entornos de educación no formal es muy diferente de la enseñanza tradicional en el aula. En las escuelas, un maestro generalmente se enfoca en transmitir conocimientos. Los facilitadores, sin embargo, guían a las personas a través de un proceso de aprendizaje en el que desarrollan sus propias habilidades y comprensión. Los facilitadores crean un entorno en el que los alumnos pueden crecer de una manera que se adapte a sus necesidades únicas, lo cual es una parte clave del empoderamiento de los demás.

Cuando nos tomamos en serio la idea de la facilitación, que ayuda a las personas a tener más confianza y capacidad, cambiamos el enfoque de la enseñanza a alentar, moderar y empoderar. Para empoderar realmente a los alumnos, es esencial comprender conceptos como el aprendizaje autodirigido y apoyar a los alumnos para que sean más autónomos.

Una herramienta de autoaprendizaje

Este compañero de aprendizaje está aquí para ayudarte a crecer como facilitador profesional. Está diseñado para guiar tu desarrollo personal y ayudarte a encontrar tu propia definición de lo que significa facilitar. A través de la observación, la práctica y la reflexión, construirás un portafolio de tus habilidades y características. Esta herramienta te permite documentar experiencias, evaluarte a ti mismo y expresar tus pensamientos de una manera que te parezca natural, ya sea escribiendo, dibujando o incluso haciendo una lluvia de ideas con otros. Diferentes perspectivas pueden agregar mucho al proceso.

El acompañante se divide en cuatro partes:

- **R:** Tu actitud como facilitador, estilo de aprendizaje y objetivos.
- **B:** La institución y el entorno de aprendizaje en el que trabajas.
- **C:** Plantillas de uso práctico, que se pueden copiar y reutilizar.
- **D:** Herramientas para evaluar y reflexionar sobre tu proceso de aprendizaje.

Un enfoque en lo que los alumnos ya saben

La facilitación consiste en empezar con el conocimiento y el potencial existentes del alumno. A diferencia de la enseñanza tradicional, en la que el profesor controla el proceso de aprendizaje, la facilitación anima a todos a participar. Piense en ello como cocinar: en un salón de clases, el maestro crea el plato, con la esperanza de que al grupo le guste. En la facilitación, todos experimentan con la receta juntos. Solo funciona si realmente crees en la capacidad de tus alumnos para tener éxito.

Los facilitadores conectan las experiencias de vida con el aprendizaje y utilizan sus habilidades para motivar a los participantes. Ayudan a los alumnos a establecer metas, desarrollar estrategias y reflexionar sobre los desafíos, todo mientras dan un paso atrás y dejan que el grupo lidere siempre que sea posible.

Construyendo relaciones

Los facilitadores no se limitan a pararse frente al grupo como los maestros tradicionales. A menudo, están en segundo plano, observando, apoyando o entrenando. El objetivo es construir una relación de confianza mientras se guía al grupo hacia sus objetivos. Esto puede significar asumir diferentes roles dependiendo de la situación, a veces liderando, a veces dejando que los participantes se hagan cargo.

Una relación sólida con los alumnos hace que el proceso sea más fluido y gratificante. Sin embargo, los facilitadores deben equilibrar la confianza con la responsabilidad, asegurándose de que el grupo se mantenga en el camino y respetando la autonomía de los participantes.

Abrazar la diversidad

La facilitación valora la diversidad, viendo las diferencias en actitudes, estilos y orígenes como recursos, no como obstáculos. Si bien los sistemas escolares a menudo tienen como objetivo hacer que todos se conformen, la facilitación se nutre de las fortalezas y perspectivas individuales. Aun así, esto conlleva desafíos, como la gestión de las limitaciones de tiempo o la resolución de conflictos cuando los valores chocan.

Ser consciente de la diversidad significa modelar principios democráticos y no violentos. Se trata de fomentar el respeto y fomentar el aprendizaje desde los puntos de vista de los demás. Pueden surgir conflictos, pero son oportunidades para aprender a vivir con el desacuerdo y crecer a través de él.

El conflicto como oportunidad de aprendizaje

El conflicto ocurre cuando no se satisfacen las necesidades, y puede ser disruptivo o constructivo, dependiendo de cómo se maneje. Una buena gestión de conflictos transforma los desafíos en oportunidades para fortalecer las relaciones. Como facilitador, ayudarás a los participantes a mejorar la comunicación y desarrollar habilidades para resolver desacuerdos de manera efectiva.

Aprendizaje a lo largo de la vida

Los facilitadores inspiran el aprendizaje en los demás, pero también deben centrarse en su propio crecimiento. Facilitar significa ser un aprendiz de por vida, alguien que obtiene ideas de todo tipo de experiencias, ya sea en entornos formales, interacciones casuales o reflexión privada. Para crear un aprendizaje significativo para los demás, los facilitadores deben mantener la curiosidad y estar abiertos a desarrollarse.

Actitud hacia la facilitación

Ser un gran facilitador comienza con tener la actitud correcta. Una buena actitud significa comprender los sentimientos y necesidades de sus alumnos, establecer asociaciones sólidas con ellos y estar abierto a diferentes opiniones y conflictos. También implica estar comprometido con tu crecimiento personal como facilitador. La forma en que piensas sobre conceptos como la democracia y el empoderamiento puede moldear la forma en que tus participantes se involucran con estas ideas. Facilitar de manera efectiva no se trata solo de compartir conocimientos; se trata de fomentar actitudes inclusivas y respetuosas y crear un espacio para que crezca la ciudadanía activa.

Competencias clave de un facilitador

Un buen facilitador combina habilidades, conocimientos y actitudes. Entre ellas se encuentran:

- **Competencia específica de la tarea:** Resolver problemas con una comprensión profunda de su campo.
- **Competencia metodológica:** Elección de los métodos adecuados y evaluación de los resultados.
- **Competencia social:** Gestión de relaciones, resolución de conflictos y trabajo en equipo.
- **Competencia personal:** Actuar de forma independiente, reflexionar sobre los retos y asumir responsabilidades.

Los facilitadores utilizan estas competencias para inspirar y guiar el aprendizaje en una variedad de situaciones.

Características de un facilitador

Los facilitadores aportan rasgos personales únicos a su trabajo. Ya sea introvertido o extrovertido, estructurado o espontáneo, cada tipo de personalidad tiene fortalezas que aportar. La clave es entender tus rasgos y usarlos sabiamente en un equipo. La diversidad entre los facilitadores ayuda a abordar las necesidades de los diferentes alumnos.

Fortalezas, debilidades y metas

Cada facilitador tiene fortalezas en las que confiar y debilidades en las que trabajar. Reflexionar sobre esto puede ayudarte a establecer metas para mejorar. Ya sea que se trate de aprender nuevas habilidades, refinar tu estilo de facilitación o adoptar una mentalidad más democrática, establecer objetivos prácticos y alcanzables te ayudará a crecer en tu rol.

Equilibrar el poder y las relaciones

Los facilitadores a menudo navegan entre ser demasiado autoritarios o demasiado no intervencionistas. Lograr el equilibrio adecuado significa saber cuándo intervenir y cuándo dejar que los participantes tomen la iniciativa. La facilitación entre pares, en la que los participantes aprenden unos de otros, puede ser especialmente eficaz. Sin embargo, los facilitadores deben mantener el profesionalismo y evitar involucrarse demasiado en la dinámica de grupo.

Aprendizaje y autodesarrollo

La facilitación es un viaje de aprendizaje continuo. Reflexionar sobre tu estilo de aprendizaje, ya sea estructurado y lógico o intuitivo y abierto, te ayuda a crear un plan de aprendizaje adaptado a tus necesidades. Elegir el entorno, las herramientas y los métodos adecuados puede mejorar tu crecimiento como facilitador.

Construyendo tu Práctica de Facilitación

La facilitación requiere una reflexión y una mejora continuas. Ya sea a través de herramientas prácticas, retroalimentación entre pares o aprendizaje autodirigido, los facilitadores pueden perfeccionar constantemente su oficio. Escribir una carta a tu futuro yo sobre lo que quieres lograr puede ser una forma motivadora de hacer un seguimiento de tu progreso.

Grupos destinatarios e instituciones

Como facilitador, es importante comprender los objetivos y valores de la institución con la que está trabajando. Esto significa alinear sus valores personales con la misión de la organización. Reflexione sobre cómo sus objetivos se conectan con los suyos y considere la cultura general de

la organización. Esta cultura está moldeada por la forma en que las personas se comportan, se comunican y cómo se diseña el espacio, todo lo cual contribuye a la imagen de la organización.

Es posible que desee hacerse algunas preguntas: ¿Cómo describiría la cultura de la organización en cinco palabras? ¿Sientes que encajas en esta cultura o hay áreas en las que no te alineas? ¿Qué notas cuando comparas esta organización con otras? Comprender estos aspectos te ayuda a trabajar de manera más efectiva dentro del entorno de la institución.

Su impacto

Como facilitador, usted desempeña un papel clave en la consecución del cambio social y en el crecimiento de las personas. El éxito de su trabajo se muestra en cómo sus participantes desarrollan sus habilidades, conocimientos y compromiso. Tu papel como agente de cambio es vital para avanzar en las iniciativas sociales o fomentar el desarrollo personal en las personas con las que trabajas.

El empoderamiento, en tus propias palabras, se trata de dar a las personas las herramientas y la confianza que necesitan para tomar el control de su aprendizaje y crecimiento. Piensa en cómo esta idea de empoderamiento se aplica a tu trabajo, particularmente en el contexto de la educación cívica y el desarrollo de competencias.

Considere cómo las acciones de los participantes crean un cambio en la sociedad y cómo su facilitación les ayuda a mejorar. ¿Qué resultados ve de su participación en su programa debido a sus esfuerzos?

Responsabilidad de los participantes

Desde el primer día, es importante animar a los participantes a asumir la responsabilidad de su aprendizaje. Esto se puede hacer involucrándolos en el establecimiento de metas de aprendizaje y la planificación de actividades para el programa. También puede promover un ambiente grupal positivo alentándolos a contribuir al bienestar general del grupo. Dar a los participantes oportunidades para dirigir actividades, ya sean sociales o educativas, puede ayudarles a desarrollar habilidades de liderazgo y un sentido de propiedad.

Algunas formas prácticas de fomentar la responsabilidad incluyen el uso de herramientas como evaluaciones diarias, llevar diarios de seminarios o co-crear actividades con los participantes. Estos enfoques ayudan a todos a tomar un papel más activo en su aprendizaje.

Tus necesidades en el equipo

Trabajar bien dentro de un equipo significa entender y comunicar tus necesidades. Pueden ser preferencias personales como la forma en que te comunicas, el tipo de espacio que necesitas y tu estilo de trabajo preferido. También se trata de equilibrar su tiempo de manera efectiva, asegurándose de tener suficiente tiempo para la preparación, la reflexión y la relajación.

Para integrarse en el equipo con éxito, es útil abordar estas necesidades de manera proactiva proponiendo estructuras o rutinas que ayuden a todos a trabajar bien juntos.

Retroalimentación bidireccional

La retroalimentación es una herramienta poderosa para el crecimiento. Se trata de crear un entendimiento mutuo y encontrar formas de mejorar juntos. La retroalimentación efectiva incluye tres elementos clave: agradecimiento (resaltar lo que está funcionando bien), crítica (abordar áreas de mejora) e inspiración (ofrecer ideas para el crecimiento).

Al dar retroalimentación, use declaraciones en primera persona, concéntrese en acciones observables en lugar de interpretaciones, y sea respetuoso y constructivo. Cuando reciba comentarios, escuche atentamente, evite interrumpir y tómese el tiempo para reflexionar antes de responder. Asegúrate de agradecer a la persona que te dio su opinión, ya que sus ideas pueden ayudarte a mejorar.

Conclusión práctica

Esta guía se centra en la comprensión de los objetivos de la institución, el reconocimiento de su impacto como facilitador, la promoción de la responsabilidad de los participantes, la satisfacción de sus necesidades dentro de un equipo y el uso eficaz de la retroalimentación. Estas son habilidades clave que te ayudarán a convertirte en un facilitador más eficaz e impactante.

La Formación Concreta

Facilitar una capacitación o un taller es un proceso multifacético que requiere atención a varias áreas críticas. Estos incluyen el desarrollo de competencias, la gestión, el aprendizaje cooperativo y el bienestar personal. Cada aspecto contribuye al éxito general de la formación y garantiza que los participantes y facilitadores alcancen sus objetivos. La reflexión sobre estas áreas es crucial tanto para la planificación como para la evaluación de las sesiones.

Áreas de enfoque clave

- **Desarrollo y Evaluación de Competencias**

Como facilitador, una de sus principales funciones es fomentar la adquisición de competencias en los participantes. Esto implica empoderarlos para que se sientan seguros y capaces de aplicar lo que aprenden en entornos prácticos. Igualmente importante es tu propio desarrollo como facilitador, refinando tus habilidades, técnicas y confianza para guiar a otros.

- **Administración**

Una gestión eficaz garantiza que la formación se alinee con los objetivos previstos, ya sea que estén relacionados con el contenido, los participantes individuales o los objetivos institucionales. Esto incluye el manejo de la logística del evento, el mantenimiento de los horarios y la moderación de los procesos grupales para mantener la capacitación en marcha. Estas tareas de gestión también sirven como indicadores clave para evaluar el éxito del taller.

- **Aprendizaje Cooperativo**

Fomentar la colaboración es vital para crear un entorno de formación dinámico y atractivo. El aprendizaje cooperativo fomenta una dinámica de grupo positiva, facilita el trabajo en equipo entre los participantes y promueve la sinergia entre los facilitadores, los participantes y cualquier experto externo involucrado.

- **Bienestar personal**

El bienestar de los participantes es esencial para crear un entorno de aprendizaje propicio. Esto incluye abordar cualquier necesidad especial o social y garantizar que el espacio físico apoye un

aprendizaje efectivo. Un ambiente cómodo e inclusivo ayuda a los participantes a mantenerse concentrados y comprometidos.

Grupo objetivo y preparación

- **Comprender el grupo objetivo**

Cada grupo de entrenamiento es único, se caracteriza por necesidades, objetivos y dinámicas específicas. Reflexiona sobre lo que define al grupo con el que estás trabajando y por qué te gusta interactuar con ellos. Comprender esta conexión puede proporcionar información sobre la mejor manera de adaptar su enfoque. Considere también lo que obtiene personalmente al trabajar con este grupo, ya sea inspiración, experiencia o una sensación de satisfacción.

- **Tareas de preparación**

La preparación es clave para un entrenamiento exitoso. Esto implica organizar el contenido, planificar las metodologías y coordinarse con el equipo. Preste atención a sus necesidades personales, como su estilo de trabajo y horario preferidos, para asegurarse de que su preparación sea eficiente y agradable. Además, considere cómo gestionar los aspectos logísticos como la comunicación del equipo, las relaciones públicas y la divulgación.

- **Discusiones en equipo**

Antes de que comience la capacitación, colabore con su equipo para analizar los aspectos clave de la preparación. Esto puede incluir alinearse con los objetivos, dividir las responsabilidades y asegurarse de que todos tengan claras sus funciones. La comunicación abierta durante esta fase ayuda a crear una base sólida para el taller.

Evaluación y retroalimentación del taller

- **Rol y reflexión**

Durante el taller, reflexione sobre las actividades y los métodos que dirigió. Considere lo que funcionó bien y dónde hay margen de mejora. Documente sus observaciones y pensamientos para guiar sus futuros esfuerzos de facilitación.

- **Recopilación de comentarios**

La retroalimentación es una herramienta invaluable para el crecimiento. Recopilar aportes de los participantes, cofacilitadores y observadores externos. Enfócate tanto en los aspectos positivos como en las áreas de mejora. La retroalimentación constructiva puede ayudarte a identificar las fortalezas sobre las que construir y los desafíos que debes abordar en tu próxima sesión.

- **Evaluación de moderación**

Evalúe varios aspectos de su moderación, como el logro de objetivos, la implementación del método y la interacción con los participantes y comoderadores. Considere qué tan bien usó las ayudas visuales, manejó la dinámica de grupo y se aseguró de que los resultados se documentaran de manera efectiva. Reflexiona sobre el uso que haces del lenguaje corporal, la voz y el espacio para mantener la participación y la claridad.

Después de la formación

- **Reflexión y Documentación**

La reflexión posterior al seminario es esencial para identificar cómo sus planes se alinearon con los resultados reales. Evalúe si sus objetivos se lograron y cómo su actitud y estado de ánimo influyeron en el entrenamiento. Considere qué o quién lo apoyó y cómo estos factores contribuyeron a su éxito.

- **Análisis de retroalimentación**

Revisa los comentarios que recibiste para identificar patrones o temas recurrentes. Resume los puntos clave y utilízalos para refinar tu estilo de facilitación.

- **Casos de estudio**

Documente dos casos específicos de la capacitación que se alineen con sus objetivos de aprendizaje. Analice estos ejemplos para obtener una visión más profunda de sus prácticas de facilitación e identifique áreas para una mayor discusión con su equipo o mentores.

El grupo y su equipo

- **Público objetivo**

Reflexiona sobre si se cumplieron tus expectativas de los participantes. Considere cómo se desarrollaron sus relaciones con ellos a lo largo de la capacitación y evalúe la calidad de estas interacciones.

- **Trabajo en Equipo**

La colaboración con los cofacilitadores es un aspecto importante del éxito de la formación. Reflexione sobre qué tan bien trabajaron juntos, si se satisficieron sus necesidades y qué enfoques o métodos apoyaron el trabajo en equipo.

- **Gestión de conflictos**

Los desacuerdos o conflictos son inevitables en cualquier equipo. Evalúe cómo su equipo abordó estas situaciones e identifique estrategias para gestionar los conflictos de manera más eficaz en el futuro.

Logro de objetivos y próximos pasos

- **Desafíos y obstáculos**

Identificar cualquier obstáculo que pueda haber obstaculizado su capacidad para alcanzar objetivos o desarrollar nuevas competencias durante el proceso de formación. Comprender estos desafíos puede ayudarlo a planificar estrategias para superarlos en el futuro.

- **Planificación para el futuro**

Considere sus próximos pasos como facilitador. Esto puede incluir el desarrollo de nuevos temas, el diseño de ejercicios innovadores o la búsqueda de educación adicional para mejorar sus habilidades. Escribe ideas para artículos, manuales u otros recursos que puedan apoyar tu crecimiento profesional. Por último, esboza medidas concretas para seguir aprendiendo y mejorar tus prácticas de facilitación.

Evaluación y perspectivas

La evaluación y la reflexión son partes integrales del proceso de aprendizaje, ya que proporcionan información valiosa sobre su crecimiento como facilitador. Este proceso le permite evaluar sus logros, identificar áreas de mejora y establecer objetivos futuros. La facilitación es un viaje moldeado por experiencias, desafíos y logros, y reflexionar sobre estos elementos garantiza el desarrollo continuo y la adaptabilidad.

Perspectivas: los próximos pasos

El aprendizaje rara vez es lineal; Es un proceso dinámico caracterizado por momentos de crecimiento, contratiempos y descubrimientos inesperados. Las lecciones más valiosas a menudo provienen de experiencias ambiguas o desafiantes, donde el éxito y el fracaso coexisten. Este proceso reflexivo ayuda a los facilitadores a obtener una comprensión más profunda de sus competencias y proporciona una base para el crecimiento futuro.

Haciendo balance

Como facilitador, ha acumulado conocimientos valiosos a través de la experiencia, las discusiones con compañeros y la investigación independiente. Reflexiona sobre la experiencia que has desarrollado y cómo define tu estilo único de facilitación. Tenga en cuenta lo siguiente:

- ¿Cuáles son las principales fortalezas o competencias que caracterizan actualmente su cartera de facilitación?
- ¿Cuáles son sus áreas de especialización más sólidas?

Objetivos futuros

De cara al futuro, identifique objetivos realistas y significativos para desarrollar aún más sus habilidades de facilitación. Piensa en lo que completaría tu perfil de competencias profesionales:

- ¿Cuál es tu próximo hito de aprendizaje alcanzable?
- ¿Qué nuevas habilidades o conocimientos te gustaría dominar?

Impulsores motivacionales

La motivación intrínseca juega un papel clave en el crecimiento a largo plazo. Reflexiona sobre lo que te inspira a aprender y crecer:

- ¿Qué temas o áreas específicas te entusiasman?
- ¿Cómo puedes aprovechar tu entusiasmo natural para profundizar tu experiencia?

Convertirse en un facilitador profesional

Al principio de este viaje, tenías una idea del facilitador profesional "ideal". Después de adquirir experiencia práctica, considere cómo ha evolucionado su comprensión. La facilitación implica no solo herramientas y métodos, sino también creatividad, adaptabilidad y empatía.

Reflexiona sobre lo que hace que un facilitador sea eficaz. ¿Qué herramientas, materiales y habilidades han sido más útiles en su práctica? ¿Cuáles de las siguientes te han ayudado a empoderar a otros y fomentar experiencias de aprendizaje significativas?

Explorando diferentes enfoques

A lo largo de su proceso de aprendizaje, se encontró con una variedad de enfoques de la educación no formal y la facilitación. Cada método trae fortalezas y desafíos únicos, y reflexionar sobre estas experiencias puede dar forma a su estilo de facilitación.

- **Conceptos más prometedores:** ¿Qué métodos o enfoques han sido más efectivos en su experiencia?
- **Discusión crítica:** ¿Hay alguna técnica que te haya resultado desafiante o menos efectiva? ¿Cómo se podrían mejorar o adaptar?

Planificación-Proceso-Evaluación

Los programas de capacitación suelen implicar tres etapas clave: planificación, implementación y evaluación. Cada etapa juega un papel crítico en el éxito de su facilitación. Reflexiona sobre cómo gestionaste estas etapas:

- **Planificación**

Ten en cuenta tu proceso de preparación y las competencias que has desarrollado. ¿Hubo alguna brecha o desafío que aún deba abordar?

- **Proceso**

Durante la facilitación, reflexione sobre qué tan bien sus planes se tradujeron en acción. ¿Qué hizo de manera efectiva y qué áreas podrían mejorarse? ¿Qué nuevas habilidades o conocimientos obtuviste a lo largo del proceso?

- **Evaluación**

La evaluación es esencial para comprender los resultados de su facilitación. Evalúe la eficacia de sus métodos y herramientas. ¿Qué aspectos de su proceso de evaluación funcionaron bien y cuáles necesitan ser perfeccionados?

Perspectivas: Futuro como facilitador

Al considerar su futuro en la facilitación, reflexione sobre sus motivaciones, identidad profesional y consideraciones prácticas. Piensa en el papel que jugará la facilitación en tu vida y cómo se alinea con tus objetivos y valores.

- **Visión para el futuro**

¿Cuáles cree que serán sus próximos pasos en la facilitación? Reflexiona sobre cómo la motivación, tu perfil profesional y los factores económicos dan forma a tus aspiraciones.

- **Oportunidades de colaboración**

Identifique posibles colaboradores, socios u organizaciones que se alineen con su visión. Considere cómo estas relaciones podrían enriquecer su práctica y abrir nuevas oportunidades.

- **Aprendizaje continuo**

El aprendizaje a lo largo de toda la vida es esencial para los facilitadores. Planifique cómo continuará ampliando sus conocimientos y habilidades. Explora recursos, talleres u oportunidades de aprendizaje autodirigido para seguir creciendo profesionalmente.

Charla de evaluación con el mentor o supervisor de aprendizaje

Establecer un diálogo con un mentor o coach puede proporcionar valiosos comentarios y orientación. Aproveche esta oportunidad para reflexionar profundamente sobre sus experiencias y desarrollo como facilitador.

- **Proceso de aprendizaje**

¿Qué cualificaciones, formación o experiencias ha adquirido? Considera la influencia de tus mentores, compañeros y experiencias de vida en tu crecimiento.

- **Desarrollo de competencias**

Reflexiona sobre las habilidades y métodos que has dominado. Identifica cuáles te gustan más y por qué. Considera tus fortalezas y las áreas en las que enfrentaste desafíos o decepciones.

- **Logro de objetivos**

Evalúa qué tan bien cumpliste los objetivos que estableciste al comienzo de tu viaje. ¿Hubo logros inesperados o lecciones aprendidas en el camino?

- **Colaboración**

Evalúe sus interacciones con mentores, coordinadores y compañeros. Reflexiona sobre lo que funcionó bien y cómo el trabajo en equipo contribuyó a tu crecimiento.

- **Pasos futuros**

Piensa en el papel que jugará la facilitación en tu vida en el futuro. Identifique áreas para un mayor desarrollo y establezca metas para el aprendizaje continuo y el crecimiento profesional.

HABILIDADES DE ENTRENADOR PARA SOBRIETY4YOU

Para convertirse en formador de Sobriety4You, es fundamental un alto interés por la sostenibilidad, el impacto ambiental y la sobriedad energética. Los formadores deben estar abiertos a participar en diversas funciones dentro del proceso de formación para comprender profundamente las perspectivas de los participantes. Es fundamental que los formadores hayan experimentado estas funciones para impartir una formación eficaz y empática:

- El Participante (Aprendiz): Experimentar la capacitación de primera mano para empatizar con los desafíos y oportunidades de los participantes.
- El Observador: Observar la dinámica de grupo e identificar áreas de intervención.
- El Facilitador (Formador): Guiar a los participantes a través de experiencias de aprendizaje estructuradas y reflexiones.

SENTANDO LAS BASES

Planificación

La planificación describe el diseño de un proceso de aprendizaje de acuerdo con las necesidades y recursos de los alumnos y de acuerdo con criterios y principios pedagógicos. Un proceso de aprendizaje consta de varios elementos estándar. No importa si dura varios días, varias horas o solo una hora,

- 1) las condiciones de trabajo deben clarificarse y crearse, o
- 2) Es necesario que los alumnos puedan expresar sus cualidades, curiosidad y experiencia. En varias etapas de un proceso más largo, también necesitan oportunidades planificadas sistemáticamente para:
- 3) la reflexión sobre sus necesidades, preguntas y experiencias, y también para evaluar su aprendizaje durante el proceso (evaluación formativa). Una evaluación final se centra en el resultado del aprendizaje, su relevancia para su futuro y también en la evaluación del proceso de aprendizaje.
- 4) El trabajo sobre los temas también fluye en el diseño de una agenda en forma de bloques.

- 5) Por último, los alumnos y educadores deben describir los resultados del aprendizaje o el desarrollo de competencias.

Si bien estos elementos estándar ofrecen orientación para el diseño de capacitaciones o talleres, siempre se llenan de manera diferente. Si uno de los objetivos es alinear el proceso educativo con las necesidades y capacidades de los educandos, también es necesario dejar espacio para la adaptación de la planificación en el proceso, incluso con los educandos. Dado que el éxito de la educación centrada en las competencias no depende de los certificados o las calificaciones, sino de lo que los alumnos son capaces de demostrar, de lo que están capacitados para hacer, también es necesario aplicar la planificación: transparencia: nombrar y especificar objetivos y métodos. Además, estos deben estar en una relación lógica. El alumno en el centro: las necesidades de los alumnos influyen significativamente en el diseño del programa. Una descripción explícita de la competencia ayuda a lograr esto.

Definición de metas y propósitos



Antes de profundizar en la planificación, la definición de los objetivos tiene prioridad. Ayudan a los educadores y a sus organizaciones a priorizar y clasificar lo que realmente quieren lograr (y a evaluar hasta qué punto lo han logrado hasta ahora). En contraste, de pensar primero en métodos, es que los educadores no necesariamente serían capaces de describir el significado más profundo detrás de una unidad o método.

Los goles crean, suceden. También establecen criterios de transparencia sobre lo que se debe lograr y lo que se está evaluando. Los objetivos claros hacen que los educadores sean más flexibles y más libres para negociar con los participantes y adaptar los planes cuando están seguros de que el proceso general se está moviendo en la dirección correcta o debe cambiar. Seguir un diseño estructurado ayuda a posteriormente, durante el taller, a establecer un equilibrio saludable entre una implementación orientada a objetivos de acuerdo con un plan y un enfoque orientado a procesos que abarca la participación y las sugerencias de los alumnos. Esto implica que la agenda y la metodología deben ser presentadas, codecididas y dejar espacio para sugerencias alternativas.

La educación que aborda las competencias transversales tiene siempre una dimensión universal. Por ejemplo, abordar el "pensamiento crítico" ayuda a los alumnos en muchas situaciones y actividades sociales diferentes. En conclusión, abordar las competencias transversales es, en general, un objetivo del aprendizaje centrado en competencias. En consecuencia, las actividades deben proporcionar un espacio para este tipo de aprendizajes.

En segundo lugar, si el aprendizaje centrado en competencias debe ayudar a las personas a aplicar sus capacidades en su vida, los contextos socioeconómico-culturales se vuelven importantes. El aprendizaje centrado en las competencias tiene una metadimensión, que estimula la comprensión y el razonamiento sobre estos diferentes roles y contextos: el aprendizaje relacionado con la EFP puede vincularse con la experiencia de los alumnos fuera del trabajo. El aprendizaje cívico podría relacionarse con los contextos laborales de los educandos. La Educación para la Ciudadanía Democrática y la Educación en Derechos Humanos aportan un

ámbito transversal al aprendizaje que es pertinente para todos. En consecuencia, la democracia y los derechos deben entenderse como una dimensión meta del aprendizaje transversal en las democracias. Estas cosas de antemano sugieren que antes de pensar en objetivos muy concretos de un proceso de aprendizaje, debemos pensar en el nivel social y político, en su propósito social general.

COMPETENCIA

El marco se divide en seis áreas principales, cada una con sus propios criterios (estándares para evaluar el éxito) e indicadores (ejemplos de comportamiento que muestran que se han cumplido los criterios). Estos indicadores demuestran conocimientos, habilidades y actitudes a través de tres perspectivas principales: cómo piensan y abordan su trabajo los formadores, las habilidades que utilizan en la acción y cómo expresan sus emociones y actitudes.

Trabajo juvenil y aprendizaje no formal

Este marco se inscribe en el contexto del trabajo europeo en el ámbito de la juventud y sigue los principios del aprendizaje no formal. Estos principios incluyen centrarse en los educandos y su desarrollo, establecer objetivos de aprendizaje compartidos entre formadores y educandos, la transparencia y la confidencialidad, la participación voluntaria y los valores y prácticas democráticos. El aprendizaje no formal es participativo, flexible y responde a las necesidades de los educandos. Este marco se alinea con esos valores, lo que lo hace altamente adaptable a diferentes entornos.

Uso del modelo de competencias

Este marco no es una lista de verificación estricta, sino un marco flexible que los capacitadores pueden adaptar a diferentes contextos. Está diseñado para diversos orígenes educativos y culturales, lo que permite a los usuarios integrar sus propias teorías y enfoques. Al mismo tiempo que proporciona una estructura para el desarrollo de habilidades, fomenta la creatividad, la intuición y la apertura a nuevas ideas. El marco también es valioso para los equipos de formadores. Puede ayudar a los miembros del equipo a complementar las fortalezas de los demás, asegurando que las habilidades colectivas de un grupo cubran todas las áreas necesarias.

El papel de la intuición

Si bien el marco proporciona indicadores detallados, también reconoce la importancia de la intuición, ese "elemento mágico" donde el conocimiento, las habilidades y las actitudes se combinan a la perfección. La intuición ayuda a los formadores a responder eficazmente a situaciones inesperadas y a crear experiencias de aprendizaje impactantes.

Área de competencia 1: Comprender y facilitar los procesos de aprendizaje individual y grupal

Esta área se centra en la creación y adaptación de métodos que apoyen el aprendizaje, fomenten un entorno seguro e inspirador y aborden las necesidades de los alumnos. Las habilidades clave incluyen seleccionar y ajustar los métodos de enseñanza para que se adapten a diferentes situaciones, fomentar la creatividad y la improvisación, establecer relaciones de apoyo con los alumnos, reconocer la dinámica de grupo y ajustar los enfoques para apoyar los estilos de aprendizaje individuales, e inspirar la participación y empoderar a los alumnos. Los formadores deben demostrar empatía, respeto y atención, al mismo tiempo que gestionan eficazmente sus emociones y mantienen los límites éticos.

Área de competencia 2: Aprender a aprender

Esta área enfatiza la autoevaluación y el crecimiento personal. Se anima a los formadores a reflexionar sobre sus logros de aprendizaje y las áreas de mejora, a establecer objetivos de aprendizaje y a perseguirlos de forma proactiva, a buscar e integrar la retroalimentación en su desarrollo, a adaptarse a oportunidades de aprendizaje inesperadas y a proporcionar recursos

que apoyen el aprendizaje individual. La apertura a nuevas ideas, la curiosidad y la voluntad de desafiar los hábitos personales son actitudes clave en esta área.

Área de Competencia 3: Diseño de Programas Educativos

El diseño de programas eficaces implica basarse en los principios del aprendizaje no formal, como la transparencia y la participación, evaluar las necesidades de los alumnos y adaptar los enfoques en consecuencia, integrar los antecedentes sociales y culturales de los alumnos en el diseño del programa, utilizar la tecnología y las herramientas innovadoras cuando proceda, y evaluar el impacto del programa y adaptarlo en función de la retroalimentación. La flexibilidad, la creatividad y el compromiso con los valores democráticos son cruciales.

Área de competencia 4: Cooperar con éxito en equipos

El trabajo en equipo es esencial para los formadores, y esta área incluye contribuir activamente a las tareas del equipo y aclarar los roles, asumir responsabilidades y apoyar a los miembros del equipo, fomentar la colaboración y el aprendizaje dentro del equipo, y gestionar los desacuerdos de forma constructiva y mantener una dinámica de equipo positiva. La buena comunicación, la empatía y la apertura a diferentes perspectivas son vitales.

Área de competencia 5: Comunicarse significativamente con los demás

Esta área se centra en la escucha activa y la empatía, la expresión clara de pensamientos y emociones, el apoyo a los alumnos en el desarrollo de habilidades de comunicación, el abordaje de cuestiones relacionadas con la identidad y la diversidad, y la promoción de la comprensión mutua en diversos grupos. Los formadores deben demostrar respeto, no juzgar y comprometerse con el diálogo inclusivo.

Área de Competencia 6: Competencia Intercultural

La competencia intercultural implica aceptar la ambigüedad y el cambio, aumentar la conciencia de las dimensiones culturales y relacionadas con la identidad, alentar a los alumnos a reflexionar sobre sus identidades, utilizar diversas perspectivas para enriquecer el proceso de aprendizaje, promover los derechos humanos y abordar los estereotipos. La apertura a la complejidad y la voluntad de desafiar las suposiciones son rasgos clave en esta área.

Planificación del tiempo y estructura de la sesión

Al diseñar talleres o sesiones de capacitación más largos, es útil organizar el tiempo en bloques estructurados como medio día o días completos, cada uno con un objetivo o enfoque específico. Esto le da a la sesión una dirección clara y permite que los participantes se mantengan comprometidos. Una vez que hayas establecido el panorama general, puedes pasar a la planificación detallada de segmentos más pequeños, o "unidades", en el siguiente paso.

Para el plan, es importante incluir elementos recurrentes que proporcionen consistencia y ritmo a lo largo del programa. Por ejemplo, debe programar descansos regulares para que los participantes tengan tiempo de recargar energías. También es una buena idea comenzar y terminar cada día con discusiones grupales para la planificación y la evaluación. Estos momentos ayudan a establecer expectativas y reflexionar sobre el progreso.

Fases clave de un taller

1. Primeros pasos:

Comience con actividades que preparen el escenario para el aprendizaje. Esto puede incluir explorar las necesidades y expectativas de los participantes, establecer un ambiente de trabajo positivo y usar rompehielos o juegos de nombres para ayudar al grupo a sentirse cómodo. Las actividades tempranas también pueden introducir creencias, conocimientos y experiencias personales, fomentando la confianza y la conexión dentro del grupo.

2. Orientación a través del proceso:

A lo largo de la sesión, planifique puntos de contacto regulares para guiar a los participantes. Estas podrían incluir sesiones informativas diarias al comienzo de cada día para esbozar los

objetivos y sesiones de cierre para resumir el progreso. Agregar energizantes o actividades de enfriamiento puede ayudar a mantener la concentración y la energía durante sesiones largas.

3. Evaluación y reflexión:

Establezca tiempo para que los participantes evalúen su progreso. Comience con una evaluación inicial de sus necesidades y conocimientos. Durante la sesión, utiliza momentos de retroalimentación regulares para adaptar tu enfoque. Al final, realice una evaluación final para revisar los logros y recopilar comentarios sobre todo el taller.

4. Traslado y Documentación:

Una parte fundamental de cualquier taller es asegurarse de que los participantes puedan aplicar lo que han aprendido en la vida real. Incluir actividades o debates que conecten la formación con su vida personal o profesional. Documente las conclusiones y los resultados clave para asegurar el aprendizaje para futuras referencias.

Dinámicas en un proceso de aprendizaje

Los procesos de aprendizaje están influenciados por múltiples factores que trabajan juntos, pero que a veces pueden entrar en conflicto. Una planificación eficaz debe equilibrar estos elementos para crear una experiencia fluida y atractiva. Implica la gestión de la dinámica de grupo, el uso de estructuras lógicas y el fomento de la creatividad. El aprendizaje no es un camino sencillo; En cambio, pasa por etapas de experiencia, reflexión y conceptualización. Para respaldar esto, el plan debe incluir oportunidades regulares para que los participantes participen en actividades, reflexionen sobre ellas y conecten sus puntos de vista con ideas o conceptos más amplios.

Otro aspecto clave del aprendizaje es el equilibrio entre el pensamiento divergente y el convergente. El pensamiento divergente abre posibilidades, fomenta la exploración y despierta la creatividad, mientras que el pensamiento convergente reduce el enfoque y guía a los participantes hacia decisiones o conclusiones claras. Un proceso de aprendizaje exitoso alterna entre estos dos modos. Por ejemplo, los participantes pueden comenzar con una lluvia de ideas para explorar las posibilidades y luego analizar esas ideas para determinar el mejor curso de acción.

La secuencia en la que se presentan los temas también es importante. Si bien la agenda puede seguir una progresión lineal, es esencial asegurarse de que el contenido se construya de manera lógica. Las ideas fundamentales deben introducirse temprano, y los temas más complejos o desafiantes deben seguir más tarde. Alternar entre actividades más pesadas y más ligeras puede ayudar a mantener la energía y la concentración de los participantes durante toda la sesión.

Las dinámicas de grupo juegan un papel fundamental en el proceso de aprendizaje. Los grupos suelen pasar por etapas, como la formación (construcción de confianza), la tormenta (trabajar a través de las diferencias), la normalización (establecerse en un ritmo) y el rendimiento (trabajar juntos de manera eficiente). Las actividades tempranas, como los rompehielos o los ejercicios de formación de equipos, pueden ayudar a establecer un tono positivo. A medida que el grupo progresa, las estrategias cooperativas pueden apoyar la colaboración y garantizar que las diferencias del grupo se manejen de manera constructiva.

Los procesos de aprendizaje orientados a competencias adoptan un enfoque holístico, abordando tres dimensiones: cognición (pensamiento), emoción (sentimiento) y práctica (hacer). Esto significa combinar actividades intelectuales como discusiones, compromiso emocional a través de la narración de historias o juegos de roles, y tareas prácticas y prácticas. En conjunto, estas actividades garantizan que los participantes desarrollen un conjunto completo de competencias (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) que puedan aplicar en contextos del mundo real.

Para crear un proceso de aprendizaje equilibrado, es útil reflexionar durante la planificación. ¿Hay suficientes oportunidades para que los participantes experimenten, reflexionen y actúen? ¿Está claro el equilibrio entre la exploración y el pensamiento enfocado? ¿El flujo de temas se siente lógico y atractivo? ¿Se apoyan las dinámicas de grupo y las actividades abordan las dimensiones cognitivas, emocionales y prácticas del aprendizaje? Una consideración reflexiva de estos aspectos puede conducir a una experiencia de aprendizaje significativa y efectiva.

Selección y adaptación de métodos

Seleccionar y adaptar métodos para un proceso de aprendizaje es esencial para crear una experiencia significativa y efectiva. Los métodos utilizados deben alinearse estrechamente con los objetivos educativos y ajustarse para adaptarse tanto a los alumnos como al contexto de la sesión. Los educadores deben considerar cómo el enfoque elegido apoya los objetivos y crea oportunidades para que los participantes participen activa y reflexivamente.

La relación entre los objetivos y los métodos es fundamental. Cada método debe ser justificable en términos de cómo sirve a los objetivos de aprendizaje. Los educadores también aportan su propia experiencia y familiaridad con métodos específicos, que influyen en sus elecciones. Si bien este documento no proporciona una exploración completa de la capacitación en métodos, ofrece criterios para ayudar a los educadores a seleccionar y adaptar los métodos de manera reflexiva.

Para garantizar que los participantes se sientan cómodos y comprometidos, los facilitadores deben evitar abrumarlos. Los educandos deben tener la libertad de formarse sus propias opiniones y participar voluntariamente. La transparencia sobre por qué se elige un método y cómo se ajusta a los objetivos de la sesión ayuda a los alumnos a reflexionar sobre sus propias experiencias. Las diferencias de opinión deben ser bienvenidas como oportunidades para el diálogo constructivo, y el proceso de aprendizaje debe centrarse en las necesidades, motivaciones y contribuciones de los participantes.

El uso de una combinación de métodos agrega variedad y garantiza flexibilidad. Alternar entre actividades que se centran en diferentes tipos de participación, como cognitiva frente a creativa, individual frente a grupal o teórica frente a práctica, mantiene la sesión animada y adaptable. Esta diversidad permite a los facilitadores responder a las necesidades cambiantes del grupo y crear un entorno de aprendizaje más rico. Por ejemplo, un segmento podría incluir actividades lúdicas para aumentar la energía, mientras que otro podría requerir una concentración enfocada para una reflexión más profunda.

Al diseñar métodos, los educadores que trabajan en contextos como la educación cívica deben tratar de conectar la forma y el contenido. El aprendizaje sobre la democracia y la participación, por ejemplo, debe incorporar actividades que reflejen los principios democráticos, como la toma de decisiones colaborativa. Los enfoques que vinculan las acciones de los participantes con sistemas más amplios, como los medios de comunicación, las instituciones y la vida cotidiana, fomentan el pensamiento sistémico. Los métodos basados en ejemplos del mundo real, como la discusión de eventos actuales o el análisis de anuncios políticos, hacen que la experiencia de aprendizaje sea relevante y relacionable.

Los alumnos se benefician de las oportunidades para reflexionar sobre sus propias perspectivas y las de los demás. Métodos como el juego de roles o las discusiones en grupo, que permiten a

los participantes adoptar diferentes puntos de vista, son particularmente efectivos. A la hora de planificar los métodos, se deben tener en cuenta factores como el tamaño del grupo, los conocimientos previos, el origen social y los recursos disponibles para garantizar la inclusión y la accesibilidad.

Otra consideración crítica es equilibrar las tres dimensiones del aprendizaje: cognición, emoción y práctica. Estos corresponden a pensar, sentir y hacer. Las actividades cognitivas pueden incluir discusiones o lectura, mientras que la participación emocional puede incluir narración de historias, interacción grupal o modelos a seguir. Las actividades prácticas, como los proyectos prácticos o las simulaciones, dan a los alumnos la oportunidad de aplicar sus conocimientos. Juntas, estas dimensiones crean un enfoque holístico que aborda las diversas preferencias de aprendizaje y apoya el desarrollo integral de competencias.

Por último, la facilitación es un proceso interactivo y en evolución. Es posible que los planes deban cambiar para adaptarse a la dinámica del grupo o a las necesidades emergentes. La flexibilidad y la voluntad de probar cosas nuevas son cualidades esenciales para los facilitadores eficaces. Al seleccionar y adaptar cuidadosamente los métodos, los educadores pueden crear una experiencia de aprendizaje inclusiva, atractiva e impactante.

Co-creando la relación

Generar confianza y un ambiente de grupo de apoyo

Los formadores deben crear un entorno seguro, inclusivo y orientado a objetivos. La confianza y el respeto mutuo entre formadores y participantes son esenciales para fomentar la colaboración y el diálogo abierto.

Presencia Sostenible

Los formadores deben permanecer conscientes y presentes durante todo el proceso de formación, escuchando activamente, observando las interacciones del grupo y adaptándose a las necesidades de los participantes. También deben reflexionar sobre sus propias actitudes y comportamientos ambientales para que sirvan como modelos a seguir.

Ejemplo: En actividades como "Detectives de energía", los instructores deben observar cómo los participantes se involucran con los desafíos relacionados con la energía, integrando estas observaciones para guiar discusiones grupales significativas.

Comunicarse de manera efectiva

Escucha activa

Los formadores deben centrarse por completo en las preocupaciones expresadas e implícitas de los participantes, asegurándose de que sus comentarios sean reconocidos y abordados en el contexto de sus objetivos. Esta habilidad permite que los participantes se sientan escuchados y comprendidos, lo que mejora el compromiso.

Preguntas abiertas, orientadas a recursos y centradas en objetivos

Los formadores deben utilizar una variedad de preguntas adaptadas a la fase y el contexto de la sesión:

Preguntas abiertas: Fomente la reflexión y la exploración de los desafíos de la sobriedad energética (p. ej., "¿Qué pequeños cambios en el consumo de energía puede hacer hoy?").

Preguntas orientadas a los recursos: Ayude a los participantes a identificar y aprovechar sus fortalezas, habilidades y sistemas de apoyo externos (p. ej., "¿Qué recursos en su comunidad podrían ayudar a promover el uso de energía renovable?").

Preguntas orientadas a la solución: Guíe a los participantes hacia resultados factibles (p. ej., "¿Cómo puede implementar soluciones de transporte sostenibles en su vida diaria?").

Facilitar el aprendizaje y el logro de objetivos

Establecer conciencia y acción

Los formadores deben integrar los datos, las observaciones y las aportaciones de los participantes para fomentar la concienciación sobre los problemas de sostenibilidad. Ayudan a los participantes a desarrollar planes de acción tangibles que aborden los desafíos ambientales.

Planificación y establecimiento de objetivos

Los capacitadores colaboran con los participantes para crear planes de acción, asignando responsabilidades y estableciendo plazos alcanzables. Los capacitadores deben facilitar los esfuerzos grupales para garantizar la rendición de cuentas y el progreso.

Ejemplo: En "Pequeños cambios, grandes resultados", los formadores ayudan a los participantes a redactar planes de acción locales para la eficiencia energética, incorporando medidas medibles para reducir el consumo de energía en sus escuelas o lugares de trabajo.

Competencias específicas para la sobriedad energética y medioambiental

Metodología bien fundamentada

Los formadores deben tener experiencia personal con las prácticas sostenibles en su papel de aprendices, observadores y facilitadores. Deben estar familiarizados con los conceptos y herramientas de sobriedad energética, como las calculadoras de huella de carbono, las técnicas de adopción de energías renovables y las prácticas de consumo sostenible.

Moderar los procesos de sostenibilidad

Los formadores deben guiar a los participantes a través de fases de aprendizaje estructuradas:

- **Introducción:** Establecer el contexto y explicar los objetivos (por ejemplo, la importancia de la sobriedad energética).
- **Participación:** Involucrar a los participantes en actividades prácticas (p. ej., analizar escenarios de consumo de energía en "¿A quién le importa eso?").
- **Reflexión:** Animar a los participantes a compartir ideas y observaciones.
- **Desarrollo del Plan de Acción:** Ayudar a los participantes a diseñar planes realistas para implementar prácticas sostenibles.
- **Conclusión:** Resumen de la sesión, distribución de responsabilidades y discusión de los próximos pasos.

Facilitación de procesos grupales

Es imprescindible experiencia en dinámicas de grupo. Los formadores deben asegurarse de que todos los participantes tengan voz, fomentar la resolución colaborativa de problemas y gestionar los conflictos de forma constructiva.

Pensamiento holístico

Los capacitadores deben abordar la sobriedad energética con una perspectiva de sistemas, considerando la interconexión de los factores ambientales, sociales y económicos. Deben ayudar a los participantes a comprender su papel dentro de este ecosistema e identificar los cambios impactantes que pueden hacer.

PAUTAS ÉTICAS PARA LOS ENTRENADORES DE SOBRIETY4YOU

El proyecto Sobriety4You se centra en proporcionar a los jóvenes y a los trabajadores juveniles el conocimiento y las habilidades para abordar los problemas de sobriedad ambiental y

energética. Para implementar su formación de manera efectiva, sigue pautas éticas inspiradas en marcos globales de sostenibilidad, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 de la ONU y el Pacto Verde Europeo. Estos principios ayudan a garantizar una educación sostenible y promueven un cambio de comportamiento responsable. Se alienta a los formadores a que armonicen estas directrices con sus normas éticas nacionales.

El proyecto describe la conducta ética en cuatro áreas clave:

Respeto a los derechos y a la dignidad

Los formadores deben respetar los valores culturales de los participantes y garantizar que la formación sea inclusiva y esté libre de prejuicios. Deben fomentar un entorno de apoyo, valorando las diversas perspectivas. La privacidad es importante, y solo se debe recopilar y mantener confidencial la información necesaria de los participantes. El consentimiento informado es vital, ya que los participantes conocen el propósito y los métodos de capacitación y pueden retirarse en cualquier momento. Los formadores también deben fomentar la autodeterminación permitiendo que los participantes tomen decisiones sobre su aprendizaje.

Competencia

Los formadores deben conocer las directrices éticas y garantizar prácticas seguras y eficaces. Deben reconocer sus límites y buscar ayuda cuando sea necesario. Los formadores deben comunicar claramente las fortalezas y limitaciones de sus métodos y mejorar continuamente sus habilidades a través de la educación continua.

Responsabilidad

Se espera que los capacitadores mantengan altos estándares profesionales y denuncien las prácticas poco éticas dentro de sus organizaciones. Deben asegurarse de que las herramientas y las actividades sean seguras y apropiadas y detener cualquier actividad dañina de inmediato. Los instructores también deben brindar apoyo continuo a los participantes y resolver los problemas éticos de acuerdo con las pautas.

Integridad

La honestidad y la transparencia son esenciales. Los instructores deben representar con precisión sus calificaciones y evitar exagerar los resultados potenciales de sus métodos. También deben proporcionar comentarios claros y abordar cualquier comportamiento poco ético de sus colegas. Estos principios éticos guían a los formadores a la hora de impartir una educación eficaz, responsable y culturalmente sensible que apoye los objetivos de Sobriety4You.

CÓMO CONVERTIRSE EN UN ENTRENADOR DE SOBRIETY4YOU

El programa Sobriety4You ofrece un camino estructurado para que las personas se conviertan en entrenadores en sobriedad ambiental y energética. El objetivo es dotar a los formadores de las aptitudes, la comprensión ética y los conocimientos pedagógicos necesarios para dirigir tanto las sesiones de formación de formadores (ToT) como la formación centrada en los jóvenes. Los formadores desempeñarán un papel crucial a la hora de empoderar a los jóvenes para que adopten prácticas sostenibles y aborden los retos medioambientales.

REQUISITOS PREVIOS PARA CONVERTIRSE EN FORMADOR

Para participar en el programa de capacitación Sobriety4You, los candidatos deben cumplir con los siguientes requisitos previos:

- **Familiaridad con el enfoque de Sobriety4You:** Los solicitantes deben comprender el enfoque pedagógico fundamental del programa, las habilidades del capacitador y las pautas éticas como se describe en el plan de estudios de Sobriety4You.



- **Experiencia en Trabajo o Capacitación Juvenil:** Los candidatos deben tener experiencia trabajando con jóvenes en entornos educativos, comunitarios o de desarrollo juvenil. Es esencial un gran interés por la sostenibilidad y la sobriedad energética.
- **Compromiso con los objetivos del programa:** Los solicitantes deben estar motivados para contribuir a la misión del programa de fomentar la conciencia ambiental y empoderar a los jóvenes.

PASOS PARA CONVERTIRSE EN ENTRENADOR

1. Acuerdo de aprendizaje

Antes de comenzar la capacitación, todos los participantes firmarán un **Acuerdo de Aprendizaje** que describe los roles, responsabilidades y expectativas tanto del capacitador como de los organizadores del programa. Este documento incluye:

- Información personal y profesional del participante.
- Una declaración de motivación y precalificación.
- Reconocimiento del enfoque pedagógico, las directrices éticas y los estándares de formación del programa.
- Compromiso de completar la capacitación e implementar actividades de seguimiento.

El Acuerdo de Aprendizaje sirve como un contrato fundamental para el proceso de capacitación.

2. Formación de formadores (ToT)

El programa Sobriety4You incluye una **capacitación intensiva de 20 horas y 3 días** que se enfoca en:

- Comprender los principios de la sobriedad energética y ambiental.
- Desarrollar habilidades y técnicas esenciales de entrenamiento.
- Familiarizar a los participantes con los módulos y herramientas de Sobriety4You.
- Prácticas éticas e inclusivas en la educación para la sostenibilidad.

Los participantes participarán en actividades prácticas, discusiones grupales y aprendizaje teórico. También obtendrán acceso a la **plataforma de aprendizaje en línea Sobriety4You**, que proporciona materiales adicionales como:

- Textos y guías didácticas.
- Vídeos de formación.
- Un pequeño paquete de formación que contiene información básica y resúmenes de los módulos.

3. Fase de implementación

Después de completar el programa ToT, los formadores implementarán el programa de formación Sobriety4You con **15 jóvenes en sus respectivos países socios**. Durante esta fase, los instructores:

- Aplicar las herramientas y métodos aprendidos durante el entrenamiento.
- Facilitar actividades atractivas e interactivas con los jóvenes participantes.
- Evaluar el impacto del programa y adaptarlo al contexto local según sea necesario.

Se espera que los capacitadores documenten su proceso de implementación y compartan sus comentarios con el equipo del programa para garantizar la mejora continua.

4. Certificado Youthpass

Al completar con éxito las fases de capacitación e implementación, los capacitadores recibirán un **Certificado Youthpass**. Esta credencial reconoce su contribución al programa y sus habilidades en educación para la sostenibilidad, apoyando su crecimiento profesional.

CARACTERÍSTICAS CLAVE DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SOBRIETY4YOU

- **Módulos de formación especializados:** Los formadores aprenden a realizar actividades atractivas como "*Detectives de energía*" y "*Pequeños cambios, grandes resultados*".



- **Implementación práctica:** Los capacitadores adquieren experiencia práctica al trabajar directamente con los jóvenes participantes.
- **Recursos accesibles:** La plataforma de aprendizaje en línea Sobriety4You ofrece apoyo y recursos continuos para mejorar el conocimiento y las habilidades de los capacitadores.
- **Enfoque en la sostenibilidad:** Los formadores inspiran a los jóvenes a adoptar prácticas sostenibles y contribuir a las iniciativas de sobriedad energética.



MÉTODO DE FORMACIÓN DE ENTRENADORES SOBRIETY4YOU:

El enfoque de capacitación de Sobriety4you se enfoca en ser flexible, creativo e interactivo, sin dejar de ser fiel a los objetivos del programa. Comienza con **la inmersión contextual**, donde se presenta a los participantes el tema de la sobriedad energética a través de historias, videos o ejemplos de la vida real. Al conectar el tema con situaciones con las que pueden relacionarse, los participantes se sienten más comprometidos y curiosos sobre cómo se aplica a sus propias vidas.

Luego viene **Dynamic Discovery**, donde los participantes profundizan en el tema a través de lluvias de ideas y discusiones abiertas. Aquí no hay una estructura estricta, solo una oportunidad para que todos exploren sus pensamientos y compartan ideas libremente. Herramientas como los mapas mentales se pueden utilizar para ayudar al grupo a visualizar su comprensión colectiva, haciendo que el proceso sea colaborativo e inclusivo.

En **Resolución Interactiva de Problemas**, los participantes trabajan juntos para enfrentar desafíos del mundo real, como encontrar formas de reducir el uso de energía en una comunidad o lugar de trabajo. Para que sea divertido y atractivo, las actividades pueden incluir juegos de rol o incluso juegos en los que diseñen soluciones energéticamente eficientes utilizando recursos limitados. Esta etapa práctica fomenta el trabajo en equipo y da vida a los conceptos de una manera práctica.

Después de eso, la fase de **Reflexiones les** da a los participantes tiempo para pensar en lo que han aprendido y cómo encaja en sus vidas. Ya sea a través de un diario o sesiones de reflexión en grupo, este paso anima a las personas a analizar sus propios hábitos, motivaciones y cualquier desafío que puedan enfrentar para adoptar prácticas más sostenibles.

En **Action Prototyping**, los participantes se vuelven creativos y comienzan a desarrollar ideas para proyectos reales, como pequeñas iniciativas de sostenibilidad o campañas que pueden implementar en sus comunidades. En lugar de aspirar a la perfección, prueban y mejoran sus ideas con la ayuda de compañeros y mentores, centrándose en aprender y crecer en el camino.

Por último, **la evaluación continua** está integrada en la formación de principio a fin. Después de cada actividad, los participantes tienen la oportunidad de dar y recibir comentarios, lo que les ayuda a realizar un seguimiento de su progreso y a ajustarlo según sea necesario. Herramientas sencillas como los mapas de objetivos pueden utilizarse para capturar visualmente los logros y mantener a todos motivados.

RESUMEN DE LOS MÓDULOS

El módulo de **Introducción a la Sobriedad Energética** sirve como base de la formación, introduciendo a los participantes al concepto de sobriedad energética y su papel crítico en la vida sostenible. Los participantes aprenden en qué se diferencia la sobriedad energética de la eficiencia energética centrándose en reducir el consumo de energía innecesario a través de cambios sistémicos y de comportamiento. Los temas clave incluyen los cuatro pilares de la sobriedad energética: sobriedad convivencial, dimensional, estructural y de uso. A través de mapas conceptuales y ejercicios reflexivos, los participantes identifican comportamientos que consumen energía en sus vidas y exploran alternativas prácticas y sobrias. Al final de este módulo, los participantes comprenderán la importancia de la sobriedad energética y estarán motivados para implementar cambios pequeños pero impactantes en su vida diaria.

El módulo de **Eficiencia Energética en la Práctica** proporciona a los participantes estrategias para reducir el consumo de energía manteniendo el confort y la funcionalidad. La sesión cubre los principios de la eficiencia energética, incluidos los avances tecnológicos como la iluminación LED, las redes inteligentes y los sistemas HVAC eficientes. También se enfatizan los enfoques conductuales, como desenchufar los dispositivos que no se utilizan y establecer las temperaturas óptimas del termostato. Actividades como cuestionarios interactivos y talleres de escenarios ayudan a los participantes a identificar ineficiencias y desarrollar soluciones prácticas para hogares, escuelas o lugares de trabajo. Este módulo equipa a los participantes con el conocimiento y las habilidades prácticas para mejorar la eficiencia energética en sus comunidades.

El módulo de **Adopción de Energías Renovables** crea conciencia sobre la importancia de la transición a fuentes de energía renovables como respuesta al cambio climático. Los participantes exploran diferentes tipos de energía renovable, incluyendo la solar, la eólica, la geotérmica y la hidroeléctrica, mientras discuten sus beneficios y limitaciones. A través de actividades como el cálculo de la huella de carbono y la planificación de acciones de energía renovable, los participantes comprenden cómo el cambio de los combustibles fósiles a las energías renovables puede reducir el impacto ambiental. Este módulo inspira a los participantes a abogar por la adopción de energías renovables en sus contextos personales y profesionales.

En el módulo de **Prácticas de Consumo Sostenible**, los participantes se centran en reducir los residuos y adoptar comportamientos respetuosos con el medio ambiente. Los temas clave incluyen minimizar el desperdicio de alimentos, adoptar hábitos de compra sostenibles y comprender los principios de una economía circular. Actividades como el análisis del ciclo de vida de los productos cotidianos y el juego de roles para la toma de decisiones con conciencia ecológica ayudan a los participantes a conectar sus elecciones de consumo con resultados ambientales más amplios. Este módulo empodera a los participantes para tomar decisiones sostenibles que reduzcan significativamente su huella ecológica.

El módulo de **Acción y Defensa del Clima** equipa a los participantes con herramientas para tomar medidas significativas e influir en sus comunidades. Los participantes profundizan en los fundamentos del cambio climático, explorando sus causas, impactos y soluciones. Aprenden estrategias de defensa para crear conciencia, influir en las políticas y liderar iniciativas de sostenibilidad lideradas por jóvenes. Las actividades interactivas, como el diseño de campañas y

el mapeo de las partes interesadas, permiten a los participantes crear planes de acción para la acción climática local. Este módulo anima a los participantes a ser líderes proactivos en la promoción de la sostenibilidad y la resiliencia.

El módulo de **Cambio de Comportamiento y Adaptación al Estilo** de Vida enfatiza la importancia de reflexionar y adaptar los comportamientos personales para un futuro sostenible. Los participantes examinan la ciencia del comportamiento detrás del consumo de energía y recursos y aprenden estrategias para adoptar estilos de vida bajos en carbono. A través de actividades como diarios de uso de energía y ejercicios de compromiso, los participantes identifican oportunidades para reducir su impacto ambiental. Al final de este módulo, contarán con planes de acción personalizados para integrar prácticas sostenibles en sus vidas.

El módulo de **Estudios de Caso y Mejores Prácticas** destaca iniciativas exitosas en materia de sobriedad energética y sostenibilidad de todo el mundo. Los participantes analizan ejemplos nacionales e internacionales, como el Plan de Sobriedad Energética de Francia, para extraer información valiosa. Al trabajar con escenarios del mundo real en talleres de resolución de problemas, los participantes aprenden a adaptar estas mejores prácticas a sus contextos locales. Este módulo fomenta el pensamiento crítico e inspira a los participantes con ideas prácticas para abordar los desafíos de sostenibilidad en sus comunidades.

Por último, el módulo de **Evaluación y Reflexión** ofrece a los participantes la oportunidad de evaluar su aprendizaje y compartir sus comentarios. Las herramientas estructuradas, como las hojas de evaluación, las discusiones grupales y los ejercicios de planificación futura, ayudan a los participantes a reflexionar sobre su progreso y a esbozar los pasos para aplicar sus conocimientos. Este módulo final garantiza que los participantes se vayan con una comprensión clara de sus logros y una hoja de ruta para crear un impacto a largo plazo.

Estos módulos de capacitación están diseñados para complementarse entre sí, lo que garantiza una experiencia de aprendizaje holística. Al integrar conocimientos teóricos, ejercicios prácticos y discusiones colaborativas, el programa Sobriety4You equipa a los participantes con las habilidades y la motivación necesarias para impulsar un cambio sostenible en sus vidas y comunidades.

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN CON JÓVENES Y TRABAJADORES JUVENILES

El objetivo principal del proceso de seguimiento y evaluación fue evaluar la eficacia del proyecto Sobriety4You en términos de sus metas y objetivos en el marco del WP3 : Desarrollo de la formación. El proceso de evaluación se desarrolla para proporcionar información relevante para mejorar los procesos de seguimiento del proyecto, así como para servir de guía a las demás organizaciones y dar información sobre las lecciones aprendidas, los desafíos y los obstáculos enfrentados durante la implementación de actividades de capacitación con jóvenes y trabajadores juveniles. Durante el seguimiento y evaluación, se utilizaron métodos de investigación cuantitativos y cualitativos y formularios de evaluación para cada programa de formación, los instrumentos cualitativos y cuantitativos se pueden encontrar en las secciones de evaluación de las actividades relacionadas como formularios fuera de línea.

El objetivo principal del proyecto es actuar sobre la sobriedad del impacto ambiental a través de un programa de formación para jóvenes, una colección de métodos técnicos y buenas prácticas y una plataforma en línea con ricos ejemplos en el destino de los jóvenes a través de la ayuda de trabajadores juveniles como mentores. Para alcanzar este objetivo, el proyecto internaliza varios paquetes de trabajo, en el Paquete de Trabajo 3 (Plan de estudios y módulos sobre sobriedad de impacto ambiental), se establecieron los siguientes objetivos:

- *Empoderar a los jóvenes y a los profesionales que trabajan en el ámbito de la juventud, junto con otros grupos, como los jóvenes desfavorecidos de las zonas rurales o los jóvenes poco cualificados, con las habilidades necesarias para hacer frente a los próximos retos*

- *Dotar a los jóvenes de todas las habilidades básicas y competencias transversales que les permitan responder a los retos ecológicos y de ahorro energético*

Por lo tanto, para alcanzar estos objetivos se planearon implementar 5 actividades principales (5 talleres nacionales y 1 actividad de formación de formadores) con la participación de 85 personas de 5 países diferentes (Turquía, España, Austria, Grecia y Serbia). A continuación, se establece la metodología de evaluación para estas actividades.

Esta estrategia de seguimiento y evaluación se elabora para comprender que las actividades mencionadas anteriormente contribuyeron al objetivo general y ayudaron a los jóvenes y a los trabajadores juveniles a desarrollar actitudes, habilidades y conocimientos, es decir, competencias, durante la ejecución de las actividades relativas a la sobriedad energética. Con el proceso de planificación de esta estrategia de evaluación, planeamos responder a las siguientes preguntas al final del proyecto:

- *¿Contribuyó la actividad de formación de formadores al desarrollo profesional de los trabajadores juveniles?*
- *¿Contribuyen las experimentaciones locales, es decir, los talleres, a la sensibilización de los jóvenes?*
- *¿Los métodos desarrollados contribuyeron al intercambio de conocimientos y al aumento de la sensibilización de los jóvenes?*
- *¿Cuál fue la satisfacción general de los participantes de cada actividad?*

El desarrollo de la estrategia de seguimiento y evaluación se llevó a cabo con la participación del personal de las organizaciones asociadas y los formularios de evaluación se elaboran en una sola etapa en lugar de en etapas previas y posteriores a la formación. El razonamiento detrás de esta forma de desarrollo de la estrategia ha sido que los participantes no se sobreevalúen a sí mismos antes de participar en la actividad, así como que obtengan los resultados que no son realistas.

A este problema se le llama sesgo de respuesta en las ciencias sociales. El sesgo de respuesta "es un término general para una amplia gama de tendencias de los participantes a responder de manera inexacta o falsa a las preguntas. Estos sesgos son frecuentes en la investigación que involucra el autoinforme de los participantes, como entrevistas estructuradas o encuestas. Los sesgos de respuesta pueden tener un gran impacto en la validez de los cuestionarios o encuestas". Por lo tanto, para superar este problema, hemos interiorizado la siguiente estrategia de seguimiento y evaluación en lugar de la exposición debido a la gran cantidad de espectadores y a la posibilidad de que no todos los espectadores completen una encuesta más larga, así como a la disposición. Por lo tanto, el proceso de evaluación se realiza en una sola etapa, al final de la formación/taller:

- **Antes de la formación/taller:** *pidiendo a los participantes que se evalúen a sí mismos después de la formación en relación con sus conocimientos previos antes de participar en la actividad.*
- **Después de la formación/taller:** *pidiendo a los participantes que se evalúen a sí mismos después de la formación en relación con sus conocimientos/habilidades/actitudes actuales.*

Como hemos previsto utilizar el formato de evaluaciones en papel para las actividades, para los eventos nacionales, la hoja de evaluación (Anexo -2) se traduce a los idiomas del país para elaborar un informe uniforme de las actividades de formación que se ensayan los métodos y el currículo desarrollados.

Metodología y herramientas

Al desarrollar métodos y herramientas de monitoreo y evaluación, se creyó que las prácticas llevadas a cabo con este propósito debían posicionarse como parte del proceso del programa de capacitación, no como un estudio de fin de proyecto. De acuerdo con esta creencia, se desarrollaron métodos y herramientas dentro del conocimiento de los equipos de proyecto y

capacitación, en paralelo con el proceso de desarrollo del programa de capacitación, antes de que comenzara la fase de implementación del proyecto.

El proceso general de la estrategia de evaluación se desarrolla en cuatro etapas debido a la naturaleza del proyecto. A continuación se presenta el esquema de la estrategia de seguimiento y evaluación y el desarrollo del plan.

La metodología anterior nos ayudará como consorcio a hacer un seguimiento de los resultados de cada etapa y a abordar los desafíos y obstáculos de las posibles actividades en el marco de WP3 y WP4 (actividad de formación de formadores y talleres nacionales). De esa manera, nosotros, como socios, podremos hacer un seguimiento del trabajo de los demás a través de los informes nacionales, así como documentar cada paso para tener un proceso de evaluación completo.

Los instrumentos identificados para la aplicación de las estrategias de seguimiento y evaluación son los siguientes:

- Formularios de solicitud para recoger las expectativas
- Formularios posteriores a la prueba para evaluar la satisfacción general y el cambio en los participantes
- Indicadores cuantitativos para entender el logro de la actividad
- Evaluaciones diarias para ajustar el contenido y aumentar las necesidades de los participantes
- Evaluación verbal para hacer que los participantes discutan y brinden retroalimentación directa no solo al equipo sino también a los participantes
- Evaluaciones de socios para evaluar al consorcio en general
- Indicadores cuantitativos para el proyecto en general para comprender el logro del proyecto
- Las lecciones aprendidas serán un principio rector para los socios para los próximos proyectos
- Revisión de los métodos desarrollados y suministro de material de orientación para el desarrollo de módulos de e-learning

Estas herramientas se utilizarán en la implementación general del proyecto para proporcionar una evaluación detallada de cada actividad y la comprensión del proceso general del proyecto.

ANEXO – 1: FICHA DE EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN DE FORMADORES

Formulario de Pre-Evaluación

Este formulario debe utilizarse para evaluar el proceso educativo de la actividad de formación de formadores. Como trabajadores juveniles, sus opiniones nos importan de alta manera. Este formulario está diseñado para comprender el grado en que se logran los objetivos de la capacitación. Sus contribuciones nos ayudarán a mejorar la formación, así como la implementación general de nuestro proyecto. Gracias de antemano por sus respuestas desde entonces.

Edad:

Género:

Número de formulario:

- Califique las siguientes declaraciones del 1 al 10 y escriba su puntuación en el cuadro junto al artículo.

1. No sé/no puedo/no estoy de acuerdo..... 10. Sé completamente/puedo hacerlo completamente/estoy completamente de acuerdo

		Un
1	Tengo claro lo que es "significa sobriedad energética".	
2	Puedo implementar capacitaciones para jóvenes en mi país.	
3	Tengo una idea de cómo reducir mi consumo de energía.	
4	Sé lo que son las prácticas de consumo sostenible.	
5	Sé cómo implementar actividades de capacitación con jóvenes.	



SOBRIETY4YOU



Co-funded by
the European Union

Pregunta 5 ¿Cuál es su grado de satisfacción con el contenido de la actividad formativa?

Pregunta 6 ¿Cuál es su grado de satisfacción con la conducta de los formadores?

Pregunta 7 ¿Cuál es su grado de satisfacción con los arreglos logísticos de la actividad formativa?

Pregunta 8 ¿Te sentiste cómodo con el grupo?

Pregunta 9 ¿Crees que te has desarrollado profesional y personalmente durante la formación?

P.12. Por favor, use este lugar en caso de que no haya encontrado un espacio y quiera decir algo más.

Gracias por su interés y paciencia.

**ANEXO -2 : FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS TALLERES NACIONALES**

El siguiente formulario de comentarios está sujeto a cambios de acuerdo con las necesidades de los participantes y se desarrolló generalmente para tomar información cuantitativa y cualitativa para ayudar a los participantes durante la implementación de sus talleres locales. Este formulario puede desarrollarse en formato online o offline, pero los datos agregados de edad y sexo se solicitarán a los participantes en cualquier circunstancia.

Formulario de comentarios	
Género:	Edad:
	Sí No
¿Considera que la actividad es beneficiosa para la comunidad?	
¿Crees que la actividad se implementa de una mejor manera?	
¿Consideras que esta actividad ha sido un éxito?	
¿Recomendarías la actividad a los demás?	
Califique las siguientes afirmaciones del 1 al 5 (1 no está satisfecho - 5 completamente satisfecho)	
Accesibilidad de la ubicación	
Contenido de la actividad	
Calidad de la actividad	
Por favor, deja un comentario sobre tu experiencia con la actividad.	
Si estuvieras en nuestra posición, ¿qué cambiarías?	

BIBLIOGRAFÍA

- CTG. (2022). *Resumen del informe IE6 del IPCC III*. Gobernanza de Ciudades, Territorios.
- Dametis. (2024, junio). *Sobriedad energética: ¿y si es hora de actuar?* Obtenido de Dametis: <https://www.dametis.com/en/energy-sobriety-requires-common-sense/>
- Demaria, F. (2021). *Dossier: "Vectores de sostenibilidad: visiones desde la economía" coordinado por Albert Puig Gómez* NÚMERO 16 (NOVIEMBRE 2021). Barcelona.
- CE. (2024). *Objetivos de energías renovables - Comisión Europea*. Obtenido de Objetivos de energías renovables : https://energy.ec.europa.eu/topics/renewable-energy/renewable-energy-directive-targets-and-rules/renewable-energy-targets_en
- FG. (2024, junio). *Gouvernement Francia*. Obtenido de PLAN DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE: <https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/documents/dp-plan-sobriete.pdf>
- negawatt. (2022). *Le scénario en détail*. Negawatt.
- Teréga. (2024, abril). *Entendiendo la sobriedad energética | Teréga*. Recuperado de Teréga: <https://www.terega.fr/en/gas-future/sustainable-uses/understanding-energy-sobriety-definition-challenges-and-best-practices/>
- Thompson, A. (2023). *Las energías renovables avanzan a toda velocidad*. Obtenido de Scientific American: <https://www.scientificamerican.com/article/renewable-energy-is-charging-ahead/>
- ONU. (2024). *¿Qué son las energías renovables? | Organización de las Naciones Unidas*. Obtenido de Acción Climática de las Naciones Unidas: <https://www.un.org/en/climatechange/what-is-renewable-energy>
- Veolia. (8 de julio de 2024). *Actuando juntos por la Sobriedad Energética*. Obtenido de Veolia Group: <https://www.veolia.com/en/media/planetlive/what-is-energy-sobriety>