



Guía para comunicadores: Plan de entrenamiento y currículum

MOM

Maternity Opportunities and Mainstreaming
(Oportunidades de Maternidad e Integración)

Desarrollado por Inova Consultancy con la colaboración de Piano C



Abril 2018



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."

Erasmus+ Strategic Partnerships for adult education
Número del proyecto: 2017-1-IT02-KA204-036691



Table of Contents

1. Trasfondo	3
2. Evidencia científica y trasfondo del MOM preparado por Piano C	4
3. Notas para el facilitador/entrenador	15
4. Programación primera sesión – Entrenamiento MOM para mujeres desempleadas	16
5. Programación segunda sesión – Entrenamiento MOM para mujeres desempleadas	23
6. Programación tercera sesión – Entrenamiento MOM para mujeres desempleadas	29
7. Hojas de trabajo	40
7.1 hojas de trabajo - Semana 1	40
7.2 Hoja de trabajo - Semana 2	51
7.3 Hojas de trabajo - Semana 3	57
8. Notas finales para los comunicadores	64
9. Anexos	65
9.1 Anexo 1 –Formulario de sesión de evaluación	65
9.2 Anexo 2 – Evaluación de la sesión final	66
9.3 Anexo 3 – Plantilla del certificado	69
9.4 Annex 4 – Attendance list	70
9.5 Anexo 5 – Acuerdo de aprendizaje	72
9.6 Anexo 6 – Hoja de información del/de la participante	73
9.7 Anexo 7 – Sumario de las “best practices” (mejores prácticas) de MOM	74
9.8 Anexo 8 – Sumario del grupo de actuación de MOM	77
9.9 Anexo 9 – Sumario Ejecutivo Del Informe Piloto Comparativo	79



1. Trasfondo

MOM es un consorcio de organizaciones especializadas y experimentadas de seis países (Bulgaria, Italia, Noruega, Grecia, España y Reino Unido) que trabajan en el campo del género y en el de educación y formación profesional. El proyecto MOM se centra en las muchas habilidades que las mujeres desarrollan mediante la maternidad y cómo esas habilidades pueden ayudarlas en el mundo laboral. Muchas mujeres no son conscientes de las habilidades que desarrollan mediante la maternidad y el entrenamiento MOM lo explorará junto a las mujeres desempleadas.

Las mujeres suelen estar en desventaja en el Mercado laboral cuando toman un descanso del empleo debido a la maternidad y la crianza de los hijos y, esto puede llevar a una falta de confianza y baja autoestima. Las madres no siempre se dan cuenta de las habilidades adicionales que han adquirido durante el embarazo y la crianza. Esto significa que muchas mujeres no alcanzan su máximo potencial en el mercado laboral. El nuevo plan de estudios MOM ha sido diseñado con esto en mente. Se enfoca en las competencias sociales (soft skills) que los empleadores necesitan y que las madres tienen en abundancia. Explorarlo a través de la capacitación, ayudará a las madres a regresar al mundo laboral. El programa también tendrá un fuerte énfasis en la construcción de la confianza y autoestima en general y en la de los participantes en particular.

El Paquete de capacitación/plan de estudios es un conjunto de pautas y metodologías sobre cómo impartir la capacitación e incluye una colección de herramientas y temas para cumplir con las pautas de capacitación de MOM acordadas en la reunión de diseño en febrero de 2018. El paquete de capacitación se utilizará para la capacitación piloto en cada país socio. El contenido del plan de estudios se discutió en detalle en la reunión de diseño que tuvo lugar en Sheffield y fue presentado por Inova. La información recopilada de los grupos de enfoque y del intercambio de prácticas recomendadas en el programa de capacitación y la capacitación piloto de MOM se desarrollará en 3 sesiones de medio día de duración que serán impartidas por todos los socios. Todos los socios intentarán involucrar a 20 madres desempleadas en la capacitación piloto. El currículo pretende ser inclusivo y se tomó la decisión de adaptar la capacitación para satisfacer las necesidades de las madres desempleadas de baja calificación y de las madres desempleadas altamente capacitadas.

La capacitación de MOM se impartirá en sesiones de 3 x 4 horas con un total de 12 horas de capacitación presencial. Además, el tutor/facilitador proporcionará tarea entre sesiones, lo que equivale a otras 8 horas. El entrenamiento total como se indica en la aplicación MOM será de 3 días. Después de la capacitación piloto, se recopilarán los comentarios y se acordará el plan de estudios para el MOOC. Inova, con el apoyo de Piano C, preparó las unidades de capacitación para el plan de estudios piloto, incluidos los planes de clase. Cada sesión es de 4 horas. Habrá cierta flexibilidad con algunos de los ejercicios/hojas de trabajo para permitir las diversas necesidades de los estudiantes en los países participantes y tener en cuenta las diversas culturas. El contenido principal del plan de estudios fue acordado por todos los socios en la reunión de diseño.

Hacer que la sesión sea divertida y creativa será importante para involucrar a los participantes y la discusión grupal será imprescindible, ya que el aprendizaje entre iguales ayudará al grupo a avanzar. Hablar de sus experiencias de vida y experiencias de maternidad les ayudará a reconocer sus habilidades y también les ayudará a generar confianza y autoestima, **importante para cualquier búsqueda de empleo.**



2. Evidencia científica y trasfondo del MOM preparado por Piano C

Investigación MAAM

MAAM nace como una intuición: "la crianza de los hijos puede proporcionar habilidades y recursos que hacen que las madres (y los padres) sean más fuertes, más independientes y decididos. Pueden convertirse en verdaderos líderes, tanto en casa como en la oficina. La maternidad es un valor agregado que tiene potencial para mejorar habilidades y energías; las empresas deberían aprender a explotarla. La maternidad podría verse como un período de crecimiento personal y profesional tanto para las mujeres como para los empleadores. (De la presentación corporativa de MAAM)

De hecho, MAAM procede de la experiencia personal de Riccarda Zezza, cofundadora y CEO de MAAM. Con una carrera como CRS y manager de comunicación para una gran compañía internacional italiana, cuando experimentó la maternidad, Riccarda vio una gran distancia entre lo que le estaba pasando a ella "en casa" y lo que percibía "en el trabajo". Ella sintió que la experiencia como madre le estaba proporcionando una gran energía, fuerza y habilidad, sin embargo, no era "usada" en el trabajo, ya que no se habían percatado.

Este es el punto de partida de MAAM.

Años de investigación y estudios han seguido.

Investigación MAAM

MAAM's Research

- Desde 2012, el equipo de MAAM ha estado investigando sobre el potencial de la experiencia de la maternidad para desarrollar estas habilidades. Una visión general de la investigación y la teoría MAAM se presenta en el libro "MAAM - Maternity is a Master" (Bur, 2014), que es empoderar tanto a hombres como a mujeres.
- Los estudios basados en la investigación en neurociencia y ciencias del comportamiento confirman que la maternidad es una ventana para el desarrollo del cerebro, similar a la de un niño que va a la escuela primaria. La experiencia de jugar roles múltiples constituye una oportunidad única para el desarrollo de habilidades y un mayor equilibrio interno.
- Más de 2000 mujeres que han participado en encuestas y grupos de enfoque que han desarrollado un conjunto de competencias como resultado de la experiencia del cuidado de los niños.
- Más de 1000 gerentes involucrados en talleres de la compañía han confirmado la efectividad del método MAAM, basado en la transiliencia.
- Se ha presentado un documento científico sobre los primeros 19 meses del programa MAAM al XI Colloquio Scientifico sull'Impresa Sociale de la red IRIS (la red de investigadores sobre empresas sociales) y revela cómo la maternidad libera energía, fuerza y competencias en las mujeres que lo viven.
- MAAM ha recibido la validación de instituciones italianas y europeas. Está conectado con la New America Foundation con Richard Boyatzis y Ca 'Foscari y la Universidad Cattolica; fue presentado en una conferencia en la Presidencia del Consiglio dei Ministri; cuenta una colaboración con Valeria Fedeli y Titti Di Salvo para asuntos de paternidad; se menciona en el documento de Volta sobre la fertilidad italiana.
- La investigación continúa hoy con la experiencia constante de más de 2,500 usuarios activos de más de 30 compañías, incluyendo Poste Italiane, Unicredit, Coca, Unipol, Enel.

Raíces científicas de MAAM

Hay cuatro teorías principales de las cuales proviene el método de MAAM:

1. Acumulación de roles y derrame positivo (spill over)



2. Rompiendo los estereotipos
3. Generatividad
4. Aprendizaje vivencial y aprendizaje basado en la vida

1) De escasez de roles a acumulación de roles

“(Aquellos que parecen sentirse agotados de energía) se enfrentan con una clara elección: entre ser una buena madre que está presente y es responsable, y ser una mujer con su propia identidad, con tiempo y atención para más que solo su hija/o. Esta elección impuesta está respaldada por la antigua teoría de “escasez de roles”, donde una persona con múltiples roles vive en conflicto constante sobre cómo repartir su tiempo y energía. De acuerdo con esta teoría, cuando agregamos un nuevo rol (la maternidad, por ejemplo) a uno existente (el de una mujer trabajadora), el pastel se divide en rebanadas más pequeñas. Si una mujer no quiere que sus hijas o hijos obtengan una porción más pequeña, debe sacrificar algún otro papel, limitándose a ser madre.”

Empezando en los 1970s, varios estudios empezaron a explorar la teoría (probado más tarde) que asumir varios roles realmente tiene un efecto ‘cumulativo’. ¿Qué significa esto exactamente? (...) Esto significa que las personas que asumen más roles disfrutan de una mayor cantidad de recursos psicológicos, porque se sienten más gratificadas y variadas en sus propias vidas.

(Traducción de Vitullo A., Zezza R., Maam. La maternità é un master che rende più forti uomini e donne, BUR, 2014)

2) Rompiendo los estereotipos

“Desafortunadamente, hay muchos estereotipos de género. ¿Quién de nosotros no ha escuchado, o incluso dicho, que un hombre es incapaz de cocinar y administrar una casa y una mujer para conducir un coche? (...) Estereotipos de género... son astutos, dominantes y muy numerosos. (...) Los estereotipos atrapan, actuando como una jaula: no solo atrapan a las personas que son víctimas, sino que también atrapan, sobre todo, a quienes lo usan para “entender” su relación con los demás (condenándolos involuntariamente al fracaso)

(Traducción de Vitullo A., Zezza R., Maam. La maternità é un master che rende più forti uomini e donne, BUR, 2014)

Los estereotipos son una jaula y tú quieres salir de la jaula. Decir que ser una madre y una trabajadora son dos roles conflictivos, decir que “ahora que ella es madre, no le importa el trabajo”, bueno, esto es un estereotipo.

Pero tú puedes salir de las jaulas.

“Entonces, los cuentos se desmontan, las princesas se convierten en príncipe azul y los príncipes se duermen. Las princesas durmientes ya no se levantan del sueño profundo con el beso del príncipe, sino que son rescatados del beso de la sincera afección por la ‘ya no más malvada bruja’ (Angelina Jolie en Maléfica de Disney)

(Traducción de Vitullo A., Zezza R., Maam. La maternità é un master che rende più forti uomini e donne, BUR, 2014)

3. Generatividad: Un nuevo tipo de liderazgo

El liderazgo generativo es el modelo de liderazgo que se desarrolla a través de actividades de cuidado, habilita y autoriza a otros en su propio autodesarrollo, permite que la delegación se extienda, hace crecer la autonomía de otros en la toma de decisiones, especialmente en los compañeros de trabajo.

La generatividad resulta clave en toda situación en la que alguien es responsable de otros, por lo que existen profesiones que son inherentemente generativas, como la enseñanza, el trabajo social, la medicina... La generatividad implica un talante profesional que busca el desarrollo personal a través de ser contingente en el



desarrollo de los alumnos, de manera que la dificultad en lograrlo puede llevar al predominio del estancamiento, entendido como *autoabsorción o autoindulgencia*, que Erikson (1970) describe como la situación en la que *el adulto se muestra incapaz de cuidar de otros y demanda constantemente cuidados de los demás, tratándose a sí mismo como si fuera su propio y único hijo*. No conozco mejor palabra que INTEGRIDAD. "(De Erikson, " Identity and the life cycle ")

4. Aprendizaje experiencial

El aprendizaje experiencial es "un proceso circular y recurrente de 4 fases: experiencia; observación; abstracción; experimentación. Las experiencias concretas son la base de las observaciones y reflexiones. Estos se evaporan (convierten) en conceptos abstractos a partir de los cuales inspirarse para nuevas acciones. A su vez, las ideas se prueban activamente y son una guía para nuevas experiencias y nuevas soluciones. "(De Staron et al., " Life Based Learning. Un enfoque basado en la fuerza para el desarrollo de capacidades en educación vocacional y técnica, Research Project 'Designing Professional Desarrollo para la Era del Conocimiento'"")

"El aprendizaje experiencial es el proceso de aprender a través de experiencia, y se define más específicamente como 'aprender a través de la reflexión sobre el hacer'

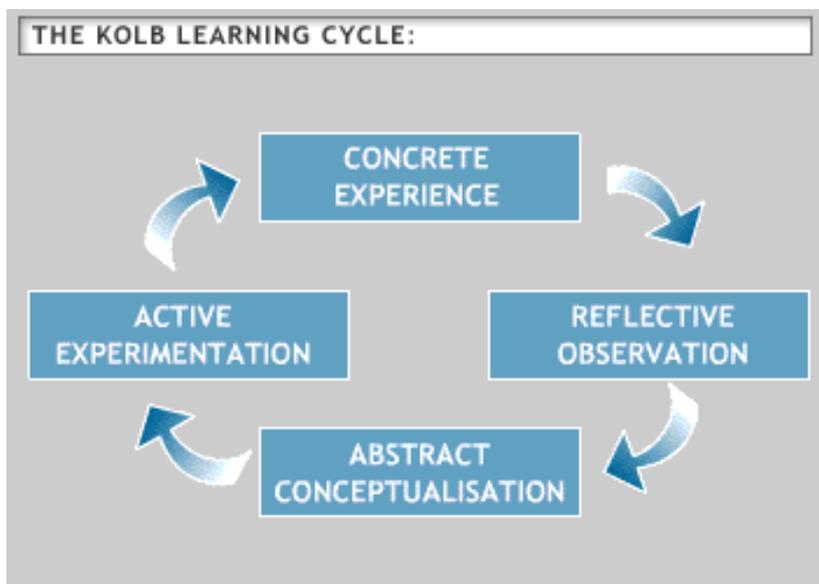
(de la página de Wikipedia en Aprendizaje Experiencial: https://es.wikipedia.org/wiki/Aprendizaje_experiencial)

El fundador de la teoría del aprendizaje experiencial (o ELT) es David A. Kolb, quien publicó un libro en 1984 llamado "Aprendizaje Experiencial: la experiencia como fuente de aprendizaje y desarrollo" (Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1984).

A partir del trabajo experiencial de Piaget, Dewey y otros, Kolb ofrece un modelo holístico donde la persona pasa de la experiencia concreta a la observación reflexiva, después a la conceptualización abstracta y a la experimentación activa. La experiencia y la observación son acciones clave para practicar esta manera de aprender.

¿Las buenas noticias? Este es uno de los métodos de aprendizaje más efectivos, como podemos ver por las estadísticas.

Una evolución posterior del aprendizaje experiencial es lo que MAAM denomina "aprendizaje basado en la vida": la vida misma como fuente de aprendizaje. En el aprendizaje basado en la vida, las transiciones de la vida - como la maternidad - son la experiencia que desata habilidades y recursos.





Plataforma MAAM

MAAM es un programa digital que las empresas compran para transformar la experiencia parental de sus empleados en una oportunidad para desarrollar habilidades blandas (soft skills) que son clave para la productividad y el éxito. Las nuevas madres y los nuevos padres, al acceder a la plataforma (antes, durante y después del permiso parental), desarrollan habilidades sociales, organizativas e innovadoras y vuelven al trabajo sintiéndose más fuertes y más conectados entre sí.

De esta forma, las empresas abandonan la era del "equilibrio laboral" y entran en la "era de la sinergia laboral", donde su grupo de talentos y recursos se amplía gracias a un modelo de "aprendizaje basado en la vida". Más mujeres volverán al trabajo después de la baja por maternidad, y serán más fuertes. La nueva madre ahora puede experimentar el permiso de maternidad como un momento que es plenamente reconocido por sus empleadores y se considera útil desde el punto de vista profesional, a medida que desarrolla más habilidades y enriquece su identidad.

Portafolio de actividades blandas MAAM

El proceso de aprendizaje de MAAM se basa en un portafolio de habilidades blandas, que incluye competencias divididas en tres áreas:

- Competencias sociales
- Competencias organizativas
- Competencias creativas



RELATIONAL SKILLS

Managing relationships with others, understanding their needs in the various relational dynamics, and knowing how to weave alliances.



MANAGEMENT SKILLS

Organize activities effectively, with a fundamental ability to time and resources management.



INNOVATION SKILLS

Simplify, grasp the essential to the advantage of effectiveness, governing the unexpected creatively and with new eyes.

Primeros resultados

¿Qué dicen las mujeres?

El mensaje ayuda a las madres a cambiar su **PERSPECTIVA** sobre ellas mismas como mujeres, madres y trabajadores "Me alegra ser parte de este proyecto en el que la maternidad se convierte por primera vez en una oportunidad de crecimiento personal y profesional."

"Ahora siento que mis músculos son más fuertes. Si lo piensas, en realidad no necesitamos vivir diferentes roles de una manera diferente; mi unidad e individualidad pueden ser (¡casi!) "bien gastadas" sin esfuerzo en todas las áreas de mi vida. Y ese es el verdadero poder"



"Tener más claridad y visibilidad sobre cómo la maternidad y el manejo de la familia realmente me ayuda también en mi trabajo diario y formular más claramente las habilidades que adquirí con mis hijos. "

*Todas las declaraciones provienen de participantes reales que han participado en el programa MAAM; algunas palabras se han cambiado a fines de comunicación y privacidad.

Hay un aumento de **COMPETENCIAS: todas las habilidades mejoran.**



"Gracias a esta experiencia estoy entrenando mi capacidad de networking con los miembros de mi equipo."

"(He visto) muchas áreas de mejora en estas semanas: intuición, comprensión del lenguaje no verbal, identificación, empatía, resistencia mental y física, control del estrés."

"Emplear a una madre vale la pena, sí, porque ella encuentra soluciones creativas: pensar de manera diferente con una mentalidad diferente influenciada por la mentalidad de los niños. Porque las madres siempre son el punto de equilibrio en sus familias y en sus equipos".

También hay más **SENSIBILIZACIÓN y MOTIVACIÓN**, como dicen los participantes.



APPENDIX | highlights 2016

PARTICIPANTS SAY THAT, THANKS TO MAAM...



Source: Survey on the active participants in the program

maam
activates Life Based Learning



BIBLIOGRAPHY

- Allen T.D., The work and family interface (review of work-family literature). In: S. W. J. Kozlowski (Eds.), The Oxford Handbook of Organizational Psychology, pp.1163-1198. Oxford University Press, 2012.
- Barker R.L., The social work dictionary, (4th Ed.) Washington, DC: NASW Press, 1999.
- Cadinu M., Maass A., Rosabianca A., Kiesner J., Why do women underperform under stereotype threat? Evidence for the role of negative thinking. Psychological Science, Vol.16 No. 7, pp. 572-8, July 2005.
- Crittenden A., If You've Raised Kids, You Can Manage Anything. Gotham Books, New York 2004.
- Donadio A., HRevolution. HR nell'epoca della social e digital transformation, Franco Angeli, 2017.
- Friedman S.D., Greenhaus J.H., Work and Family: Allies or Enemies?, Oxford University Press, 2000.
- Dowling L.C., Mielenz C.C., Mentor Manager, Mentor Parent: How to Develop Responsible People and Build Successful Relationships at Work and at Home. ComCom Books, Moore 2002.
- Ellison K., Il cervello delle mamme. Rizzoli, Milano 2011.
- Erikson E. H., I cicli della vita. Continuità e mutamenti, Armando Editore, Roma, 1999.
- Erikson E. H., Identity and the Life Cycle, New York: International Universities Press, 1959.
- Erkut S., Leadership: What's Motherhood Got to Do with It?. Wellesley Centers for Women, Wellesley College, Wellesley 2006.
- Eurostat, Fertility Statistics, 2017, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Fertility_statistics.
- Feldman R., Abraham E., Hendler T.C., Shapira-Lichter S.D., Kanat-Maymone Y, Zagoory-Sharona O. (2014), Father's brain is sensitive to childcare experiences, Proceedings of the National Academy of Science of the United States of America, Vol. 111 No. 27, pp. 9792-9797, 8 July 2014.
- Galinsky E., Ask the Children. Harper Paperbacks, New York 2000.
- Giaccardi C., Magatti M., Generativi di tutto il mondo, unitevi! Manifesto per la società dei liberi, Feltrinelli, 2014.
- Goode W.J., A theory of role strain, American Sociological Review, vol. 25, pp. 483-496, 1960.
- Greenhaus J.H., Allen T.D., Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature, in: J.C. Quick, L.E.Tetrick (Eds.). Handbook of Occupational Health Psychology, (2nd ed.) pp. 265-283, 2011.
- Gzelakowski M., Mother Leads Best. Kaplan Business, 2005.
- Hewlett S.A., Buck-Luce C., West C. (2005), Leadership in Your Midst: Tapping the Hidden Strengths of Minority Executives. Harvard Business Review, November 2005, pp. 74-83.
- Istat, Indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne, Audizione presso l'XI Commissione Lavoro Pubblico e privato della Camera dei Deputati, 2015, http://www.istat.it/it/files/2015/10/A-Audizione-commissione-lavoro-camera_8-ottobre.pdf?title=Normativa+previdenziale+e+disparit%C3%A0+di+genere+-+09%2Fott%2F2015+-+Testo+integrale.pdf.
- Istat, Occupati e disoccupati – Dicembre 2016, https://www.istat.it/it/files/2017/01/CS_Occupati_e_disoccupati_dicembre_2016.pdf?title=Occupati+e+disoccupati+%28mensili%29+-+31%2Fgen%2F2017+-+Testo+integrale+e+nota+metodologica.pdf.
- Istat, Rapporto annuale 2016, La situazione del paese, Capitolo 3 Le dinamiche del mercato del lavoro: una lettura per generazione, <http://www.istat.it/it/files/2016/05/Ra2016.pdf>
- Kinsley C.H. & Lambert K.G. (2006), The maternal Brain. Scientific American, No. 294, pp. 72-79.
- Kinsley C.H. & Lambert K.G. (2012). Brain and Behavioral Modifications That Accompany the Onset of Motherhood. Parenting: Science and Practice, Vol. 12 No. 1, pp. 74-88.



- Kinsley C.H. & Meyer E. A. (2010). The Construction of the Maternal Brain: Theoretical Comment on Kim et al.. Behavioral Neuroscience, vol. 124, No. 5 2010, pp. 710-714.
- Knowles M., Holton E.F. III, Swanson R.A., Quando l'adulto impara. Andragogia e sviluppo della persona, Franco Angeli, 2016.
- Kolb. D.A., Experiential learning. Experience as the Source of Learning and Development. Pearson Education, Upper Saddle River, New Jersey 2015.
- López-Moratalla N., Genes, Brain and Maternal Behaviour. arvo.net (link consulted on 07th May 2017 > [http://arvo.net/uploads/file/ACRE/GenesBrainMaternalBeh%20\(1\).pdf](http://arvo.net/uploads/file/ACRE/GenesBrainMaternalBeh%20(1).pdf)).
- Marks S.R., Multiple role and strain: Some notes on human energy, time and commitment. American Sociological Review, vol. 42, pp. 921-936, 1977.
- Mennino S. F., Rubin B. A., Brayfield A., Home-to-Job and Job-to-home spillover: The impact of company policies and workplace culture, The Sociological Quarterly, 46, 2005.
- Pogliana L., Le donne il management la differenza. Un altro modo di governare le azienda, Guerini e Associati, 2012.
- Rosina A., Zezza R., Generare futuro - Cultura e politiche per tornare ad essere un paese vitale, pp. 7-8, 2016, http://voltaitalia.org/wpcontent/uploads/2016/05/Volta-Paper-03-natalita%CC%80_3-1.pdf.
- Ruderman M.N., Ohlott P.J., Panzer K., King S.N., Benefits of multiple roles for managerial women, The Academy of Management Journal, 2002.
- Save the Children, Le equilibriste. La maternità tra ostacoli e visioni di futuro - Rapporto mamme 2017, <https://www.savethechildren.it/sites/default/files/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-tra-ostacoli-e-visioni-di-futuro.pdf>.
- Sieber S.D., Toward a theory of role accumulation. American Sociological Review, vol. 39, pp. 567-578, 1974.
- Staron M., Jasinski M., Weatherley R., Life Based Learning. A strength based approach for capability development in vocational and technical education, Research Project 'Designing Professional Development for the Knowledge Era', TAFE NSW ICVET with Department of Education, Science and Training (DEST), 2006.
- Taylor S.E., The Tending Instinct: How Nurturing Is Essential to Who We Are and How We Live. Times Books, New York 2000.
- Updegraff J.A. (2000) Biobehavioural Responses to Stress in Females: Tend-and-Befriend, Not Fight-or-Flight. Psychological Review, Vol. 107, No. 3, pp. 411-429.
- Vitullo A., Zezza R., Maam. La maternità è un master che rende più forti uomini e donne, BUR, 2014. World Economic Forum, The Global Gender Gap Report 2016, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=ITA>.



3. Notas para el facilitador/entrenador

Su papel como formador es facilitar la participación y el aprendizaje de los participantes de MOM. Como recordatorio, se espera que comparta los valores de la facilitación efectiva que incluyen:

- * Escuchar - escucha efectiva y activa.
- * Preguntar – asegurando que cada etapa sea presentada y que los estudiantes estén listos para la próxima etapa
- * Desafiar – los estereotipos y la discriminación
- * Compartir – fomentar la discusión, compartir experiencias y dinámicas de grupo
- * Valorar – apreciando a cada participante y valorando lo que aportan al grupo

Es necesario que haya coherencia con el entrenamiento con cierta flexibilidad dada a determinados ejercicios, por ejemplo, los ejercicios de presentación (rompehielos). Los resultados de aprendizaje para las 3 sesiones y las competencias cubiertas deben ser los acordados en la reunión de la asociación en Sheffield. El programa incorporará elementos clave del plan de estudios MAAM junto con ejercicios de las mejores prácticas compartidas entre socios y nuevas hojas de trabajo desarrolladas como resultado de cuestiones planteadas en los Grupos de enfoque de MOM. Las sesiones son una mezcla de trabajo escrito, tareas creativas y el uso de la tecnología. Todas las sesiones terminarán con una tarea a realizar en casa por cada uno de las/os alumnas/os. Algunas de estas tareas requerirán que los alumnos tengan acceso a materiales en línea, vinculados a un tema en particular, otros ejercicios de tarea pueden ser hojas de trabajo que se completarán antes de la próxima sesión. La tarea también puede estar vinculada a la búsqueda de trabajo y puede involucrar a los estudiantes que identifican y solicitan puestos de trabajo adecuados. "Creatividad", "Comunicación" e "Identidad" son solo 3 de las competencias clave asociadas al programa y las investigaciones realizadas demuestran que son importantes para apoyar las habilidades de empleabilidad.

(Algunas de las cuales vienen del perfil de habilidades de la MAAM, con habilidades adicionales)

- **Habilidades sociales** que incluyen empatía, comprensión auditiva, colaboración y comunicación.
- **Habilidades organizativas** incluida la toma de decisiones, la gestión del tiempo, la delegación y la gestión de situaciones adversas, eficacia
- **Habilidades de innovación:** creatividad, resolución de problemas, innovación, agilidad mental

Todos estos mejoran colectivamente el equilibrio en la vida laboral de un individuo. Además, se cubrirán una variedad de competencias adicionales, incluida la flexibilidad cognitiva (o agilidad intelectual), la toma de riesgos, la autoconciencia, la resiliencia, el coraje, la narración de historias y la negociación.

Los recursos propuestos están incluidos en el paquete de capacitación. Los ejemplos de presentación (rompehielos) pueden usarse o, tal y como se acordó en la reunión de diseño, se pueden usar ejercicios alternativos adecuados para romper el hielo. "Rompehielos" también se pueden llamar ejercicios de calentamiento. Los propuestos deben servir de orientación. Se puede encontrar una variedad de ejercicios de presentación/calentamiento adecuados en línea y muchos recursos gratuitos adecuados están disponibles. Los rompehielos elegidos por el tutor / facilitador deben vincularse a los resultados de aprendizaje y a las necesidades del grupo. La primera sesión debe brindar una descripción general del proyecto MOM y cómo se ha desarrollado a partir del plan de estudios MAAM. Comparta el



esquema del curso con todos los participantes y verifique si hay requisitos individuales. **Los principales ejercicios relacionados con las competencias deben ser utilizados por todos los socios.**

Las siguientes páginas incluyen 3 programaciones de sesión, seguidas de notas para el facilitador que sirvan de apoyo en las sesiones individuales.

4. Programación primera sesión – Entrenamiento MOM para mujeres desempleadas

La sesión 1 incluye: - Habilidades sociales – colaboración, escucha, comunicación y empatía.

- Ejercicio de presentación (rompehielos).
- Beneficios del trabajo en grupo. Acuerdo de grupo.
- Autoevaluación de ejercicios
- Introducción al currículum y antecedentes de MOM, incluidos los científicos de MAAM
- Habilidades que YA TIENES como madre, y que son necesarias para el empleo
- Barreras que generalmente sientes por ser una madre trabajadora. Conciencia de los estereotipos y cómo superarlos. 1) Autoafirmación; adquirir perspectiva de quiénes somos, qué sueños nos identifican, nuestras virtudes, etc. 2) Presentación de modelos a seguir (que superan el estereotipo); madres trabajadoras. 3) Reducir las barreras mediante el trabajo en grupo. 4) Añadir nueva información para crear conciencia del estereotipo.
- Reconocer las habilidades existentes, cualidades y logros.
- Reconocer nuestras habilidades como madres/padres > habilidades las cuales fueron adquiridas durante la maternidad. Debemos centrarnos en:
 - Qué es la confianza y por qué la necesitas.
 - Instinto maternal/paternal, confianza como madre/padre.
 - Reconocer nuestras habilidades de madre/padre.
 - Importancia de las habilidades comunicativas.
 - Mapa mental, ¿qué es importante para mí?
 - Reconocer qué nos hace felices.
 - Trabajo para casa.
- Sesión de evaluación y feedback. (impresión de la sesión y breve puesta en común).

Objetivos del aprendizaje

Al finalizar esta sesión las participantes podrán:

- Contribuir a un acuerdo grupal y colaborar con sus compañeras/os.
- Participar en discusiones de grupo y escuchar activamente.
- Haber sido introducido al currículum MOM.
- Comprender el propósito del entrenamiento y sus beneficios.
- Comprender las habilidades necesarias para el empleo.
- Reconocer las habilidades adquiridas como madre.



- Adquirir conciencia de nuestras propias habilidades.
- Conocer/comprender las barreras para ser una madre trabajadora.
- Explorar nuestra propia creatividad.
- Crear un mapa mental básico.
- Explorar y compartir nuestro nivel de confianza.
- Explorar nuestra resiliencia (capacidad de superar situaciones adversas)
- Considerar nuestra capacidad de toma de decisiones como una habilidad.
- Desarrollar nuestras habilidades comunicativas/sociales.

Recursos necesarios: Lista de asistencia (los alumnos deben registrarse como evidencia), formularios de solicitud, proyector, ordenador portátil, presentación de PowerPoint, bolis/lápices, lápices de colores y papel para estudiantes, papel din A4, rotuladores de colores, revistas, pegamento, tijeras, documento de evaluación. Hojas de trabajo acordadas.

La sesión 1 analizará los múltiples roles de la madre: ser madre y amiga, hija, mujer, una persona que está buscando un nuevo paso en su carrera o busca empleo por primera vez, brinda a la persona ENERGÍA y COMPETENCIAS; programa> mensaje principal es: 1) tener múltiples funciones ,es decir, 2) más específicamente, ser madre, a través del cuidado diario de los niños, es un entrenamiento diario de habilidades blandas 3) observarte te hace ser consciente de tus habilidades, y ser consciente de tus habilidades es una buena manera de activar completamente el potencial del aprendizaje experiencial.

Programa primera sesión *** TUTOR – Recuerda completar la sesión de evaluación***

Hora	Training	Contenido	Duración (en minutos)	Recursos/Comentarios
9.20 9.30 – 9.40	Registros	Configurar y preparar la sala, los formularios y la hoja de asistencia	10	Fichas/folios y bolis Formularios de solicitud y hoja de asistencia, bolígrafos
9.40 – 9.50	Introducciones	Presentación del comunicador/a y los/as participantes. ¿Cómo te sientes hoy? (por ejemplo: emocionado, ansioso)	10	Sirve para ayudar a los alumnos a sentirse cómodos en el entorno de aprendizaje. No se pretende que sea una gran discusión. Simplemente presentarse y ver cómo se sienten ... así que un par de frases (los tiempos se pueden ajustar dependiendo del número del grupo)
9.50 – 10.05	Evaluar los niveles de confianza ¿Por qué es importante?	Ejercicio de los “bebés gelatina”	15	Esto sigue en la discusión grupal / vinculación grupal. Antes de presentar la capacitación para MOM, informe a las/os participantes que vamos a hacer un ejercicio rápido de presentación (rompehielos) para evaluar los niveles de confianza, ya que esta es un área / tema que queremos cubrir. ¿Dónde te ves en el árbol de la confianza? Colorea uno de los “bebés gelatina” para mostrar tu nivel de confianza, ¿Baja? ¿Media? ¿Alta? Tú eliges. Área clave: confianza para participar en la discusión y el trabajo en grupo, colaboración: enlace a la anterior
10.05 – 10.25	Presentación de PowerPoint	Se presenta información sobre el proyecto MOM, con el video MAAM,	20	Proyector, ordenador portátil, presentación: Abrir presentación de PowerPoint para usar como referencia e introducción del proyecto.



		antecedentes, socios, organización de módulos de capacitación, etc. Historia del proyecto MAAM y cómo se está desarrollando el nuevo plan de estudios MOM. Importancia del instinto maternal. Siga con discusión, preguntas y respuestas y algunas experiencias compartidas		Muestre el video MAAM y analice la evidencia científica detrás del entrenamiento. https://www.youtube.com/watch?v=0bFg2WldL0M&t=13s También como parte de la discusión, el tutor debe mencionar los grupos centrales y cómo el proyecto MOM ha consultado a las madres en los países socios. Discuta algunos de los resultados, por ejemplo, sentimientos de culpa con respecto a dejar a los niños si es un/a madre/padre que trabaja. Dificultades para encontrar un trabajo flexible adecuado o trabajo a tiempo parcial.
10.25 – 10.35	Normas y acuerdos de aprendizaje	El grupo hace las normas y las acuerda. Por ejemplo, móviles en silencio, ser respetuoso con los demás, etc.	10	Ficha con reglas comunes, o preparar una con anterioridad, se puede mirar la añadida en el currículum.
10.35 – 11.00	Discusión sobre las habilidades necesarias para el empleo. Discusión en el grupo sobre habilidades que ya tenemos gracias a la maternidad. Aliente a las/os participantes a comenzar a combinar las habilidades.	Discusión de grupo. Dividirse en 2 grupos y dar una ficha con los enunciados "Habilidades que ya tienes como madre en un lado y Habilidades para el Empleo en el otro (o un título con" Habilidades blandas que ya tienes como madres que realmente ayudan a tu empleabilidad ") en el medio. Como grupo, deben pensar en las habilidades clave necesarias y escribirlas en la ficha.	25	Ficha Ficha y bolígrafos Sugerencia del tutor: muestre el siguiente video al final del ejercicio, ya que será interesante ver que ideas extraen las participantes. https://youtu.be/_FcD2Vw39po El video del Foro Económico Mundial (WEF) WEF VIDEO, proporcionando, transmite el mensaje: ¡SE OS NECESITA EN EL EQUIPO DE TRABAJO! Y VOSOTRAS YA LLEVÁIS TIEMPO ENTRENANDO Y QUIZÁS NO LO SABÍAIS (¡Por qué el mensaje habitual es TAN diferente!)
11.00 – 11.15	Feedback	Voluntario de cada grupo para hacer feedback	15	
11.15 – 11.30	Discusión sobre las habilidades blandas (soft skills)	Evaluación de las habilidades blandas Importancia de reconocer nuestras habilidades como madres. Habilidades blandas individuales, ej. Podemos usar la lista que ya hemos acordado, ver el primer comentario sobre ese documento.	15	Hoja de trabajo Encuentra tus habilidades: <ul style="list-style-type: none"> ● Ejemplo de una habilidad: usando el video de WEF ● Encuentra un episodio que, en tu mente, te veas usando esa habilidad (como la empatía. Pregunta: Sentí que he usado empatía cuando...). ● ¿Cuáles son tus trucos personales que te ayudan a usar esa competencia? ● ¿Qué hay de reproducir los mismos trucos en un contexto diferente?
11.30 – 11.40	Siendo creativos. Mapa mental: Discusión acerca de que	Sítuate en el centro del mapa mental y utiliza revistas para encontrar cosas que lo hagan sentir bien y seguro, así como	10	Hoja/cartulina (para el mapa mental), lápices de colores, revistas, pegamento y tijeras. Preséntate de forma positiva – Céntrate en la creatividad de la que haces uso diariamente



	nos hace sentirnos seguros y cómo nos presentamos a nosotros mismos de forma positiva.	indicaciones de cómo puede presentarse positivamente a la hora de buscar empleo.		con tus hijos y cómo la usas para ti. Piensa en las habilidades que utilizas.
11.40 – 11.50	Feedback	Pedir feedback del ejercicio anterior	10	
11.50 – 12.05	Importancia de las habilidades comunicativas Discusión de grupo	Cómo nos comunicamos con nuestros hijos, cómo nos comunicamos con el resto del mundo.	15	<p>Hoja de trabajo de las habilidades comunicativas</p> <p>Los 4 elementos de comunicación: Palabras (icono: alfabeto) Tono de voz (icono: boca) Gestos (icono: manos) Expresión facial (icono: cara) Concéntrate en las formas poderosas de entrenar cada una de ellas con sus hijas/os (por ejemplo, con un bebé, use la apariencia, los gestos, también la voz, él no puede hablar pero puede entrenar otros canales) - escríbalos A continuación, piensa en cómo presentarte al mundo</p> <p>Instrucciones para comunicadores: Dibuje los íconos en una página del power: manos, ojos, boca, cara Úselos para guiar la discusión.</p>
12.05 – 12.20	Descanso/picada		15	
12.20 – 12.30	Barreras que sientes al ser una madre trabajadora	Barreras que sientes al ser una madre trabajadora Barreras superadas y barreras a superar.	10	>>> usarlo como un ejercicio de cambiar de negativo a positivo. Realice un ejercicio práctico, es decir, anote las barreras. Luego reescríbelos, como si no hubiera más barreras. >> Si proporcionamos un ejemplo práctico de reescritura, es más fácil.
12.30 – 12.45	Superando barreras Resiliencia	Barreras vistas en el video de MAAM. Resiliencia	15	Discusión sobre cómo afrontar la baja por maternidad y convertir las habilidades y destrezas surgidas a partir de esta, en la causa de nuestro futuro éxito. ¡Y después compartirlo con el mundo!
12.45 – 12.55	Ejercicio a realizar en casa	Discusión sobre tarea para casa.	10	Hojas de trabajo individual – por qué es una parte importante del entrenamiento MOM. Animar a las participantes a ser proactivas en su búsqueda de empleo. Esta semana trataremos de pedir a los alumnos que escriban un diario reflexivo desde hoy hasta la próxima sesión para mostrar las habilidades que están usando como madres. Creando conciencia de sí mismas, las participantes deben pensar sobre ello a medida que surja.



12.55 - 13.15	Ejercicio reflexivo – Ejercicio del círculo	Ejercicio del círculo de la vida o el ejercicio Cambia la perspective que tenemos.	20	<p>El ejercicio del círculo de vida o del círculo propuesto por Piano C. Usando la práctica reflexiva, piense en todas las habilidades que ha desarrollado durante su vida y póngalas en el círculo. Puede incluir habilidades, cualidades y logros, y también incluye habilidades como madre. Finalizaremos la sesión celebrando las diversas habilidades en la sala.</p> <p>DE LA ESCASEZ DE ROLES A LA ACUMULACIÓN DE ROLES</p> <p>Escasez de roles > “la Antigua teoría “escasez de roles” theory (donde una persona con múltiples roles vive en conflicto constante sobre cómo repartir su tiempo y energía. De acuerdo con esta teoría, cuando agregamos un nuevo rol (la maternidad, por ejemplo) a uno existente (el de una mujer trabajadora), el pastel se divide en rebanadas más pequeñas. Si una mujer no quiere que sus hijas o hijos obtengan una porción más pequeña, debe sacrificar algún otro papel, limitándose a ser madre.” (traducción de Vitullo A., Zezza R., Maam. La maternità é un master che rende più forti uomini e donne, BUR, 2014)</p> <p>¿Es la perspectiva correcta? NO.</p> <p>Empezando en los 1970s, varios estudios empezaron a explorar la teoría (probado más tarde) que asumir varios roles realmente tiene un efecto ‘cumulativo’. ¿Qué significa esto exactamente? (...) Esto significa que las personas que asumen más roles disfrutan de una mayor cantidad de recursos psicológicos, porque se sienten más gratificadas y variadas en sus propias vidas. (Traducción de Vitullo A., Zezza R., Maam. La maternità é un master che rende più forti uomini e donne, BUR, 2014)</p> <p>Mensaje: cambiando la perspectiva cambia todo, y lo que pensabas que eran obstáculos, como todos tus roles como mujer, madre, trabajadora en el pasado o en el futuro, son de hecho una de las fuentes más preciadas de tu poder y energía.</p> <p>Cualquiera que sea el ejercicio elegido, el otro debe ser incluido en la tarea.</p>
13.15 – 13.25	Evaluación y comentarios de la sesión. ¿Qué has aprendido?	Evaluación individual utilizando formularios acordados.	10	Formularios de evaluación impresos. Rellenar formularios de evaluación. Apoyo de los comunicadores según sea necesario.
13.25 – 13.30		Recordatorio de la próxima sesión	5	Recordatorio de la próxima sesión y confirmación de la tarea.
13.30	Se acaba la sesión	Total 4 horas =240 minutos		



Sesión 1 – Notas de apoyo para el comunicador

Prepare la sala y tenga listo el PowerPoint para mostrar detalles relacionados con la sesión. Para esta sesión, también necesitará la presentación / video de MAAM y la evidencia científica del proyecto MAAM (que está disponible al principio de la guía de facilitadores).

Durante la primera sesión, los participantes deben presentarse para deshacerse de los nervios y comenzar a participar en la dinámica grupal. Sería recomendable que compartieran detalles como el número de hijos que tienen y sus edades. Así ayudará a conectarlos y promoverá el aprendizaje de trabajar en equipo. Ayudará a las discusiones que formarán parte del desarrollo general de las sesiones. El tutor / facilitador debe presentarse y dar detalles de la experiencia o intereses laborales. Después de las presentaciones, los formularios de inscripción deben completarse, seguidos del ejercicio Jelly Baby para ayudar a establecer el nivel de confianza en el grupo. Discuta por qué la confianza es importante en el lugar de trabajo. Comparta experiencias junto con ideas sobre cómo mejorar la confianza propia.

La primera sesión presentará el programa, haga saber a los participantes que se trata de un curso piloto con vistas a desarrollar el plan de estudios MOM. Proporcione los antecedentes y la historia de MAAM y cómo se desarrolló el plan de estudios. Muestre el video acordado y cada tutor podría proporcionar algunos datos o estadísticas con respecto al desempleo en su país y la información de los grupos en los que centrarse que cada socio ha considerado. El video MAAM debe ser seguido por una discusión grupal.

A continuación se discutirán las **Reglas básicas** y el **Acuerdo grupal** entre el comunicador y las participantes, realizando una lista de ellas. Deberían incluir normas como teléfonos móviles en silencio, compromiso de asistir a todas las sesiones, respeto mutuo, etc. Una gran parte de la primera sesión se debe centrar en crear sentimiento de grupo, involucrarse en discusiones grupales, tomar decisiones en equipo (por ejemplo, el acuerdo grupal). La hoja de trabajo de autoevaluación y atributos de habilidades se puede utilizar en la primera semana para evaluar dónde se ven los alumnos. Si es necesario, también se puede usar en la sesión final para verificar si ha habido algún cambio.

Las barreras al empleo pueden parecer insuperables y muchas mujeres pueden no reconocer las habilidades que han desarrollado como madres. Pueden sentirse desempleables y sienten que es más fácil permanecer en esta zona. Romper estas barreras y sentimientos negativos debería ser un enfoque clave en la primera semana. Desanimar la creencia de que "solo soy una mamá" o "solo soy un ama de casa" será la clave. El ejercicio "Habilidades para el empleo" se realiza como un ejercicio grupal y ayuda a las/os alumnas/os a pensar colectivamente sobre las habilidades necesarias para el empleo. Si el tiempo lo permite, se podría crear una hoja de trabajo individual adicional. El siguiente ejercicio grupal es "Reconociendo sus habilidades como madre", que nuevamente debería llevarse a cabo como un ejercicio grupal. Si el grupo es grande, se puede hacer en dos o tres grupos, y cada grupo tendrá una ficha para debatir y registrar las habilidades que han desarrollado como madres. A continuación, con el ejercicio de autoevaluación de "Soft Skill", se ayudará a las/os alumnas/os a ver cómo están desarrollando una serie de habilidades como madres (el ejercicio de habilidades interpersonales se puede realizar nuevamente al final de la sesión 3, con el fin de verificar para cualquier cambio como resultado del curso). Alternativamente, el ejercicio de habilidades blandas podría realizarse antes de que el grupo comience los ejercicios.

Ejercicio creativo: usando revistas, las/os estudiantes buscarán imágenes que se relacionen con lo que les hace sentir confianza y cómo se presentan. Las/os estudiantes crearán un mapa mental cortando palabras clave, frases o imágenes



para mostrar cómo les gustaría presentarse más positivamente ante el mundo. Podría incluir cosas que les gusta hacer, pasatiempos, cosas que los hacen felices. Los pegarán en una tarjeta y crearán un collage (ver ejemplo). Este ejercicio puede cubrirse con o sin revistas. Sin embargo, se hace hincapié en que los alumnos sean creativos. Después cada alumno comentará su mapa mental y su elección de imágenes. Esto cubre la competencia de aprendizaje de hablar en grupo, participar en discusiones grupales, habilidades de presentación, comunicación y creatividad. Los comentarios individuales y grupales son un aspecto importante del curso para el autodesarrollo de los estudiantes.

Para la tarea a realizar en casa, si procede, podríamos crear una ficha de trabajo preguntando cosas como "¿Por qué elegiste esa imagen?" "¿Qué estabas pensando?" "¿Cuál era la idea?" Etc. y esto podría vincularse a la siguiente parte del plan de actividad sobre habilidades de comunicación.

Continúe con el video MAAM y después con la discusión grupal y la aportación del tutor sobre la capacidad de recuperación. (Podría usar PowerPoint para reforzar puntos clave).

Ficha de comunicación - Preguntas. ¿Cómo nos comunicamos? Hay una hoja de trabajo de comunicación incluida en este paquete. Hay una gran cantidad de hojas de trabajo disponibles en línea de forma gratuita y, dependiendo del nivel de los alumnos, este ejercicio puede adaptarse, pero debe incluir los 4 elementos de comunicación sugeridos por Piano C.

El ejercicio de cambio de negativo a positivo se puede utilizar para reforzar la discusión en clase. Por ejemplo, ¿cuáles son las barreras para encontrar empleo? ¿Cuáles son las soluciones? Ayude a los alumnos a encontrar sus propias soluciones (vea la hoja de trabajo incluida en este plan de estudios).

Cada socio podría crear un documento respecto a la tarea a realizar en casa para indicar su importancia y señalar que es un requisito para superar adecuadamente el curso. La tarea de la semana 1 podría vincularse con la administración del tiempo, la capacidad de recuperación, la creatividad y la reflexión. Pídales que lleven un registro reflexivo sobre las habilidades que están usando todos los días como madres. Cómo manejan su tiempo ¿Cómo se han vuelto más resistentes? Pídales que creen un mapa mental adicional en casa usando los consejos y trucos aprendidos en clase con respecto a la creatividad. Pueden usar recortes de periódicos, etc. Pídales que empiecen a pensar sobre cómo pueden representar sus habilidades como madres de manera positiva cuando solicitan un trabajo. **Asegúrese de que todos los alumnos completen la evaluación de la sesión 1.**

5. Programación segunda sesión – Entrenamiento MOM para mujeres desempleadas

La segunda sesión incluye:

- Ejercicio para romper el hielo
- Reconocer y comprender nuestro puntos fuertes y débiles (con la intención de mejorar nuestros puntos débiles)
- Usar revistas para pensar cuál sería nuestro trabajo ideal



- ¿Qué usarías para la entrevista? Se creativo.
- ¿Qué te hace sentir empoderado a día de hoy? ¿En qué momentos?
- Cómo cambiar negativos en positivos.> Se creativo
- Pensando en el ejercicio de habilidades la semana pasada, ¿qué habilidades pondrías en su CV? > ¿Cuándo ponemos la toma de decisiones? Piensa en la toma de decisiones que ya haces como madre. Concéntrate en el mecanismo que lo activa para después cambiar y probar el mismo mecanismo en una de las decisiones que cree que debe tomar para encontrar un trabajo.
- Borrador del Curriculum Vitae (usar una plantilla)
- Importancia de ser creativo – haciendo un bocadillo en el que escribamos un mensaje positivo.
- Explora el cambio que experimentas siendo madre y los cambios que brinda a la percepción de tu vida.
- Simulacro de proceso de formulario de solicitud de empleo - Habilidades de coincidencia con la especificación del trabajo
- Cómo ser más resiliente
- Entrevistas Mock Job – juego de roles
- Trabajo en casa/trabajo adicional a acordar
- Evaluación de la sesión

Objetivos del aprendizaje

Después de acabar con la unidad, las/os participantes sabrán:

- Explorar la sensación de empoderamiento
- Explorar cuál es el trabajo ideal para ellas/os
- Relacionar las habilidades con trabajos específicos
- Ser capaz de producir un CV básico, o uno europeo (según el nivel)
- Explorar su propia creatividad
- Explorar los miedos al cambio
- Explorar la toma de decisiones
- Desarrollar habilidades de presentación
- Presentarse a uno mismo positivamente
- Explorar la presentación para las entrevistas de trabajo
- Explorar la propia resiliencia

Recursos: lista de asistencia (los estudiantes deben registrarse como evidencia), proyector, ordenador portátil, presentación de PowerPoint, fichas, bolígrafos y papel para participantes, hojas de trabajo y formularios de evaluación.

Programa segunda sesión *** TUTOR – Recuerda completar la evaluación de la sesión***

Hora	Training	Contenido	Duración (en minutos)	Recursos/Comentarios
9.20 9.30 – 9.35	Introducción	Configurar y preparar la sala, los formularios y la hoja de asistencia	5	Usar una presentación de Power Point para introducir el proyecto



9.35 – 9.40	Dirigir la discusión	Comprobar el trabajo realizado	5	Discusión sobre el trabajo adicional realizado por los participantes
9.40 – 9.50	Icebreaker	¿Cómo os sentís hoy? Una verdad, una mentira o si fueras un animal, ¿cuál serías y por qué?	10	Fotos de animales Lápices de colores
9.50 – 10.00	Barreras siendo una madre trabajadora	Barreras siendo una madre trabajadora y cómo superarlas. Discusión grupal para centrarse en superar las Barreras. Esto se deriva del ejercicio realizado en la semana 1, pero ahora, después de la capacitación adicional, los estudiantes son capaces de identificar formas de superar las barreras. Hacerlo esta vez como un ejercicio en grupo y ofrecerse mutuamente apoyo a través de la discusión grupal en clave.	10	Fichas y lápices
10.00 – 10.10	Cómo nos presentamos a nosotros mismos a los demás	Desarrollar habilidades de presentación. ¿Cómo nos vemos? ¿Qué decimos? En esta sección discutiremos el miedo al cambio. Importante centrarnos en el cambio.	10	Power Point
10.10-10.35	Importancia de ser creativo	El trabajo perfecto – ¿cómo sería tu trabajo ideal?, ¿qué usarías para la entrevista? ¿Qué implicaría el trabajo? ¿Qué te haría sentir con poder? Habilidades de presentación y presentarte positivamente. ¿Qué te pondrías? ¿Cómo te presentas?	20	Papel, revistas, fichas, lápices de colores, pegamento
10.35 – 10.45	Feedback	Las participantes deben aportar feedback del ejercicio anterior	10	<u>Recursos y materiales:</u> • Hojas y lápices
10.45 – 10.55	Creando un CV	Uso de plantillas: los alumnos comienzan a crear o actualizar su CV. Dependiendo de su grupo objetivo y del seguimiento de la evaluación de habilidades, los alumnos pueden completar un CV. Este es un documento de trabajo que puede continuarse durante el curso y como parte de la tarea. No pretende ser la versión final de su CV. La tarea de la semana anterior sobre la práctica reflexiva también fue pedirles que consideren sus	10	Plantilla CV Hoja de trabajo – ¿cómo puedo mejorar su CV? Europass CV



		habilidades y talento. Los tutores pueden ayudarlos a enfocarse en sus competencias y habilidades usando 1 o 2 ejercicios del doc. Ejercicios de Piano C: mapa de habilidades en Google Drive. Pídale a los alumnos que hagan tareas adicionales como tarea para desarrollar su talento.		
10.55 – 11.05	Simulacro de proceso de formulario de solicitud de empleo - Adaptación de las habilidades a las especificaciones del trabajo	Discusión sobre las habilidades necesarias para el empleo. Ejemplos de especificaciones de trabajo, que coinciden con las habilidades de maternidad. Trabajando en parejas ¿Para qué habilidades se necesita? (ejercicio de especificación de trabajo)	10	Especificaciones del trabajo, papel, bolígrafos Sin cambios, la lista es la lista de habilidades blandas que acordamos - ver arriba
11.05 - 11.15	Feedback	Las participantes aportaran feedback del ejercicio anterior	10	
11.15 – 11.25	Importancia de ser creativo – hacer bocadillo y mandar un mensaje positivo	Importancia de la creatividad en la búsqueda de empleo. Todos los participantes se comprometen a realizar ejercicios creativos, como los bocadillos y terminar con un mensaje positivo. P.ej. "Yo puedo hacerlo"	10	Papel, cuerda, lápices de colores, y perforadora de papel
11.25 – 11.35	Explorando y manejando el cambio	Explorar el cambio que se produce al ser madre y los cambios que trae en la percepción de la vida, etc. Gestionar el cambio. Explore el miedo al cambio y salga de la zona de confort	10 10	
11.35 – 11.40	Dar 3 pasos adelante	¿Cuáles son los 3 cambios positivos clave que ya está haciendo? ¿Cuáles son los 3 que podrías hacer en tu vida en este momento en el tiempo?	10	Ficha – 3 pasos adelante
11.45 - 12.00	Descanso/Comida		15	
12.00 – 12.25	Entrevistas de trabajo – juego de roles	En parejas o grupos de 3 con un guión establecido - juego de roles para practicar las entrevistas de trabajo Llevarlo a cabo por turnos.	25	Establecer un guión para las entrevistas
12.25 – 12.50	Entrevistas de trabajo – juego de rol	Rodas de intercambio: asegúrese de que todos tengan éxito en ser el entrevistador y la persona entrevistada	25	Establecer guión para las entrevistas



12.50 – 13.00	Feedback y reflexión	Ronda de comentarios reflexivos, feedback del tutor y discusión de todo el grupo.	10	Formularios de feedback
13.00 - 13.10		Discuta los requisitos de la tarea de esta semana: completa el CV, envíe un correo electrónico al tutor o imprímalo y tráigalo a la próxima sesión. (Si el tiempo lo permite y dependiendo del tamaño del grupo, esto puede continuarse en clase) Identifique 3 trabajos que le interesen e imprima especificaciones del trabajo, que coincidan con sus habilidades. Identifique algunos de los consejos más positivos para la búsqueda de trabajo.	10	
13.10 - 13.20	Preguntar que tal van	Ronda de cierre. ¿Cómo se sienten las participantes?	10	
13.20 – 13.30	Evaluación y feedback de la sesión. ¿Qué has aprendido?	Entregar formularios y apoyar a las/os participantes según sea necesario	10	Recordar la fecha de la próxima sesión (fecha, hora y lugar de encuentro) Rellenar formularios de evaluación. Formularios de evaluación impresos
13.30	Cierre de clase	240 minutos	Total 4 horas	

Sesión 2 – Notas de apoyo para el comunicador

Prepare la sala y tenga listo el PowerPoint para mostrar detalles relacionados con la sesión. **IMPORTANTE:** Al principio de la sesión asegúrese de que todos los participantes se registran en la hoja de asistencia.

Compruebe cómo se sienten todas/os las/os participantes y luego analice la tarea y verifique que todos las hayan completado. Siempre es una buena práctica recordar la sesión anterior y ver si ha surgido alguna pregunta. El ejercicio de presentación (rompehielos) podría ser "Si fueras un animal, ¿qué serías y por qué?" Para ello, puedes tomar imágenes de animales como sugerencias. Este tipo de ejercicios apoyan la dinámica grupal y supone un elemento divertido para el aprendizaje.

Las/os alumnas/os explorarán las **barreras para ser una madre trabajadora** como un ejercicio grupal antes de hablar acerca de aquello que les hace sentirse empoderados, seguidos de una hoja de trabajo.

Actividades para explorar cuál sería el trabajo adecuado para ellos con el ejercicio "**Trabajo perfecto**" (ver hoja de trabajo). El comunicador distribuirá una hoja con las especificaciones de trabajos variados que podrán encontrar en anuncios actuales o pasados en internet o en otros medios. Los alumnos los estudian y deciden a qué trabajos podrían aplicar. Realizar discusión grupal y relacionarlo con el ejercicio de las habilidades. También deberán reflexionar acerca



de cómo hacer coincidir las habilidades con las especificaciones de cada trabajo. Cada alumno debe pensar qué habilidades les gustaría desarrollar.

Explorar el cambio e identificar aquellos que sean necesarios para conseguir empleo antes de explorar cómo cada individuo lo maneja. Fomentar los cambios y proporcionar un enfoque positivo usando variedad de ejercicios para mostrar los diversos cambios que ya han sucedido en la vida de cada participante. Esto incluirá los cambios surgidos al ser madre. Apoyar un enfoque realista para la búsqueda de trabajo con respecto a las habilidades identificadas y realizar entrevistas simuladas que se pueden combinar con los trabajos identificados por el grupo. Hacer los ejercicios divertidos, mientras que al mismo tiempo tomarlo en serio ayudará a romper las ansiedades asociadas con las entrevistas de trabajo.

Esta sesión debería ayudar a las madres a mirar las áreas de sus vidas en las que necesitan centrarse. Esta sesión también debe considerar el poder y la sensación de poder junto al grupo compartiendo ejemplos positivos de un momento en el que se sintieran empoderados. Consejos para convertir los aspectos negativos en positivos y cómo mantenerse positivo durante la búsqueda de empleo.

Los alumnos comenzarán a producir o actualizar su CV utilizando la plantilla proporcionada y la continuarán como parte de la tarea. Si hubiera ordenadores disponibles en el centro de capacitación, se deben utilizar, si no, los estudiantes deben planificar su CV con el fin de completarlo electrónicamente como tarea. Vea ejemplos de tareas sugeridas en el plan de la lección.



6. Programación tercera sesión – Entrenamiento MOM para mujeres desempleadas

La tercera sesión incluye:

- Ejercicio para romper el hielo.
- ¿Qué son los nervios? Manejando los nervios – compartiendo experiencias
- La necesidad de ser positivo cuando se busca trabajo o se explora el autoempleo.
- Ser consciente de cómo priorizar y qué esperar de un trabajo.
- Explorar el uso del pensamiento positivo para buscar trabajo
- Controlando los nervios – compartiendo experiencias
- Desarrollo de habilidades propias de comunicación y escucha
- Mejorar las habilidades de auto-presentación
- Definir marca personal
- Plan de acción – objetivos INTELIGENTES (específicos, medibles, alcanzables, realistas y programados)
- La importancia de la tecnología
- Plataforma online MOOC
- Cómo usarlo para apoyar su búsqueda de trabajo
- Mantener contacto y aumentar sus redes
- Promocione las habilidades descubiertas y solicite empleo.
- Tarea a realizar en casa/trabajo adicional a ser acordado
- Evaluaciones de sesión y del curso

Objetivos de la tercera sesión

Al finalizar, las participantes serán capaces de:

- Explorar NLP como una herramienta para apoyar el empleo y el autodesarrollo
- Explorar el manejo de los nervios y la relajación
- Explorar el buen uso de la tecnología y las redes sociales
- Comprender la importancia de la planificación de acciones: utilizar los objetivos “SMART”
- Comprender la importancia de presentarse positivamente
- Comprender la importancia de la resiliencia
- Ha aumentado su conocimiento y comprensión de las habilidades de comunicación
- Crear nuevos contactos y comprender la importancia de la creación de redes
- Explorar el MOOC en línea de MAAM y brindar ideas sobre el nuevo MOOC de MOM
- Ser capaz de presentarse positivamente a otros por oportunidades de trabajo

Recursos necesarios: lista de asistencia (los alumnos deben registrarse como evidencia), proyector, ordenador portátil, presentación de PowerPoint, fichas varias, bolígrafos y papel para las participantes, hojas din A4, lápices de colores, revistas, pegamento, tijeras, evaluación de la sesión y formularios de evaluación final. Hojas de trabajo acordadas.



Programación de la tercera sesión * TUTOR – Recuerda completar la sesión de evaluación*****

Hora	Training	Contenido	Duración (en minutos)	Recursos/Comentarios
9.20 - 9.30 9.30 - 9.35		Configurar y Preparar la sala, los formularios y la hoja de asistencia.	5	Registrarse, proyector, ordenador portátil. Fichas
9.35 - 9.45	Recordar y discutir sobre la tarea realizada en casa	Recordar lo visto en la sesión anterior. Discusión sobre la tarea realizada. ¿Qué tal fue?	10	Fichas, lápices, bolígrafos
9.45 - 9.50	Introducción a la sesión de esta semana	Introducir la tercera sesión, con los detalles de los resultados de aprendizaje	5	PowerPoint de apoyo
9.50 - 10.00	Icebreaker	Ejercicios de los sentimientos para romper el hielo, seguido de una discusión en grupo acerca de los nervios y por qué es importante reconocer y ser conscientes de cómo nos sentimos.	10	Hojas de trabajo, bolígrafos, fichas, papel. Hoja de trabajo del ejercicio de los sentimientos. Seguido del ejercicio de discusión.
10.00- 10.10	Ejercicio de los nervios	Controlando los nervios. ¿Qué es? Cuida de ti. Haga ejercicio para controlar el estrés (podría incluir ejercicios de relajación como la respiración abdominal).	10	Ficha y hoja de trabajo Ejercicio de respiración
10.10 - 10.15	NLP	Importancia de reconocer cómo nos sentimos. Introducción a la PNL (Programación Neuro Lingüística) Historia y antecedentes.	5 (vea abajo para discusión - 15 minutos en total para este concepto)	Presentación de PowerPoint Introducción a la sesión e información de NLP
10.15 - 10.25	NLP	Discusión de grupo sobre la comprensión de PNL y cualquier información. ¿Cómo podría ayudar NLP a encontrar su trabajo ideal? Discusión de grupo	10	Presentación de PowerPoint presentation para usarla de referencia y explicación de PNL. Hoja de trabajo en ficha (papel) de NLP o trabajarla en el Power.
10.25 - 10.35	Evaluación ICT	Importancia de las nuevas tecnologías – Ejercicio de marcar la casilla (TBC)	10	ICT Ejercicio de autoevaluación
10.35 - 10.45	Tecnología y redes sociales	Importancia de las redes sociales Trabajando en parejas. Los estudiantes piensan cómo las redes sociales podrían funcionar para encontrar	10	Fichas y bolígrafos Compartir ideas en Facebook Twitter Linked In etc. (preferible utilizar ordenadores para esta



		un trabajo. Seguido de un debate grupal completo con los alumnos para compartir ejemplos de cómo usan actualmente la tecnología, las redes sociales, las aplicaciones, etc		sección, aunque utilizar los móviles puede servir)
10.45- 10.55	Revisar el debate sobre las habilidades necesarias para el empleo	Incluya esta vez la importancia de la tecnología y evalúe las habilidades de las TIC a través de la autoevaluación. El comunicador hablará sobre el uso de la tecnología en la búsqueda de trabajo. Incluir Social Media, Internet, Networking, Facebook and Twitter	10	En cuanto a la evaluación del nivel de TIC individual actual, ¿qué necesita desarrollar cada individuo para obtener el trabajo que desea? P.ej. ¿Tienen una cuenta de Twitter, etc.? ¿Podría ser la tarea a realizar individualmente en casa crear una cuenta en Facebook? ¿Gorjeo? LinkedIn? Puede necesitar hacerse en clase, dependiendo de las habilidades TIC de los alumnos, ya que pueden necesitar apoyo. También dependerá de los recursos disponibles.
10.55 -11.05	Comunicación	Comunicación – desarrollar habilidades efectivas de escucha – ejercicio de hacer parejas El comunicador debe separar al grupo por parejas.	10	Objetos, bolígrafos, papel
11.05 – 11.15	Plan de acción	Formador para introducir los objetivos “SMART” en el plan de acción	10	Power point
11.15- 11.45	Plan de acción	Cada participante deberá completar su plan de acción haciendo uso de los objetivos “SMART”. Específico, medible, alcanzable, realista y programado - seguido del ejercicio de los pasos en el autodesarrollo.	30	Ficha de objetivos “SMART” Hojas de trabajo
11.45 – 12.00	Práctica reflexiva	Hoja de trabajo de la práctica reflexiva, marcando las casillas.	15	Hoja de trabajo reflexiva sobre las habilidades cubiertas y desarrolladas durante las sesiones.
12.00 – 12.15	Descanso/Comida		15	
12.15 - 12.25	Discusión sobre la tarea a realizar en casa	Formador para explicar la tarea y las expectativas de esta semana: una opción para incluir más investigaciones sobre los resultados positivos de NLP (ya sea en línea o un	10	Recordatorio de la tarea a realizar y el requisito de completarlas para recibir el certificado. Como parte de la diferenciación, el alumno tiene opción de escoger entre



		<p>folleto de lectura adicional del tutor). Además, cualquier hoja de trabajo que necesite completar.</p> <p>Ted Talks (por ejemplo) - video. Esta podría ser una fuente alternativa que haya identificado como un recurso adecuado.</p> <p>Contacto con el tutor (según lo acordado) Solicitando empleo o hacer llamadas telefónicas para presentarse a los posibles empleadores.</p> <p>Visitar un coach Preparar una carta de presentación Explorando los próximos pasos Enlace para ejercer sobre objetivos SMART</p> <p>Continuar con la práctica reflexiva.</p>		un abanico de tareas propuestas por el tutor.
12.25 - 12.35	Revisar la evaluación de las habilidades blandas	Los alumnos completarán un ejercicio de evaluación de habilidades (datos que se compararán con la semana completa 1)	10	Ficha evaluación de habilidades
12.35- 13.05	Orador/a invitado/a	Orador/a invitado/a - una madre que trabaja: verifica si la oradora invitada necesita recursos. (Discuta con el orador invitado las competencias que desea cubrir) Siga con discusión en grupo. Alguna pregunta	30	Orador invitado: madre trabajadora que comparta sus experiencias.
13.05 - 13.15	Evaluación y feedback de la sesión	Ronda de cierre. ¿Cómo te sientes? ¿Qué te gustó de la sesión? ¿Qué no te gustó? ¿Qué has aprendido? Apoyo de tutores según sea necesario.	10	Ayuda para completar los formularios de evaluación(si es necesario) Formularios impresos de evaluación de la sesión
13.15 -13.30	Evaluación del curso	¿Qué te gustó del curso? ¿Qué podría mejorarse? ¿Que te gustaría hacer después? El tutor puede obtener evaluaciones grupales e individuales. Tutor para apoyar según sea necesario. Recuérdeles a todos los alumnos sobre	15	Formularios impresos de la evaluación del curso Presentación del certificado Asegúrese de que todos los alumnos estén contentos de ser contactado en el futuro sobre el MOOC en línea.



		la tarea final. Deben contactar al tutor cuando esto se complete.		
13.30	Cierre de la sesión		Total 4 horas 240 minutos	

Sesión 3 – Notas de apoyo para el comunicador

Prepare la sala y configure el PowerPoint para mostrar detalles relacionados con la sesión.

IMPORTANTE: al comienzo de la sesión, asegúrese de que todos los participantes se registren.

Mira cómo se sienten todos. Recapitule la última sesión y verifique si hay alguna pregunta. Discuta la tarea y verifique que todos hayan completado las tareas establecidas. Presente la sesión de esta semana. Lleve a cabo un ejercicio de rompehielos (**ejercicio de sentimientos**).

Explore el manejo de los nervios. ¿Qué hacen las/os estudiantes actualmente? ¿Qué más podrían hacer para controlar el estrés? Use el poder de la maternidad, las nuevas habilidades desarrolladas, el empoderamiento como mujer y el enfoque en la positividad y la confianza en una/o misma/o. Explore cómo mantener todo en funcionamiento y mantenerse fuerte mientras hace malabares con muchas tareas. Apoyándose unos a otros y construyendo su propia red de soporte. Discusión sobre "Por qué los empleadores la/o necesitan". Para trabajar hacia el mejor equilibrio de la vida laboral, analice diferentes formas de relajación. Comparte un video musical positivo o similar.

Comience a ver la Programación Neuro Lingüística (PNL). Cree una discusión en grupo preguntando si alguien ha oído hablar de NLP o usado NLP y comience a explorar cómo se puede usar para autodesarrollo y búsquedas de trabajo.

Introducción a NLP

La programación neurolingüística fue desarrollada por Richard Bandler y el Dr. John Grinder en la década de 1970. Bandler, un estudiante de ciencias de la información y matemáticas, y Grinder, un profesor de lingüística, estudiaron a quienes consideraban excelentes comunicadores.

La historia de NLP está enraizada en la terapia, a través del interés en comprender cómo los buenos terapeutas pueden llegar a los pacientes difíciles por la forma en que se comunican. Bandler y Grinder estudiaron sistemáticamente psicoterapeutas de renombre mundial como Virginia Satir (desarrolladora de Conjoint Family Therapy), Fritz Perls (fundador de Gestalt Psychology) y Milton H. Erickson (un testaferro clave en el avance de la hipnoterapia clínica). Bandler y Grinder también se inspiraron en lingüistas como Noam Chomsky y Alfred Korzybski, el psicoterapeuta Paul Watzlawick y el antropólogo social Gregory Bateson. (1)

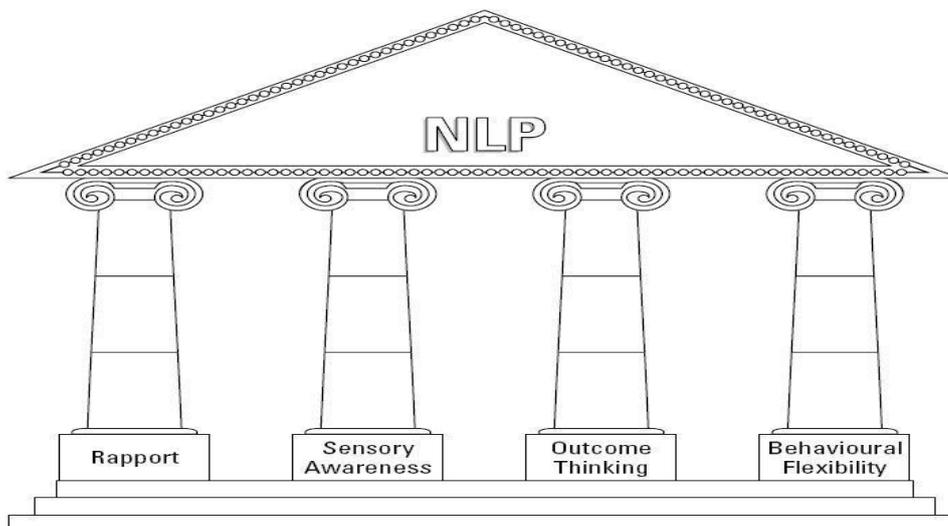
Hoy, NLP se enfoca en las aplicaciones en lugar de muchos de sus modelos teóricos. Los expertos en un campo a menudo incorporan herramientas de PNL y las llevan a sus propios campos. PNL puede ayudar a fomentar nuevas formas de pensar y hacer elecciones, reconociendo las intenciones positivas que subyacen en todas las acciones. Puede ser utilizado como una herramienta para cambiar paradigmas (o formas de pensar), entender a los demás y construir cohesión social.

Como parte de la capacitación de MOM, se podría usar una variedad de recursos relevantes para cada país socio. A continuación se encuentran 2 ejemplos, el primero es un video de YouTube que se puede ver en clase o como tarea y el segundo es una imagen con un ejercicio que también se puede utilizar para la tarea con los alumnos que identifican cómo podrían usar PNL en su vida cotidiana o en buscar empleo.



Richard Bandler

<https://www.youtube.com/watch?v=8vlcsFJyEXQ>





(Imagen: The four pillars of NLP, (1))

Ejercicio Aquí hay un ejemplo de los cuatro pilares de la PNL en una situación cotidiana.

Has alquilado tu apartamento a una pareja. Después de dos días regresas a la casa para descubrir que se ha causado algún daño en la puerta de la entrada. Llamas a la mujer que se quedó y resulta ser de muy poca ayuda y algo grosera. Por lo tanto, debes utilizar todas tus habilidades sociales con la finalidad de crear un ambiente propicio para lograr llegar a un acuerdo sobre el pago y la reparación de la puerta. Necesitarás afinar tus sentidos, especialmente tus oídos, para escuchar atentamente lo que ella dice, notar cómo controlar tus emociones y sentimientos antes de decidir tu respuesta. Debe tener muy clara su finalidad: ¿qué desea que suceda después de la conversación? Por ejemplo, ¿quiere que le den el dinero por la puerta o quiere que le paguen a alguien para que lo arregle? Finalmente, es posible que tenga que ser flexible en sus requisitos, considerando otras opciones si no tiene éxito en lo que desea lograr la primera vez.

Esta sesión debe reunir el aprendizaje de todas las sesiones anteriores. Discusión adicional sobre la creación de redes y mantenimiento de estas. Plan de acción utilizando los objetivos SMART (específicos, medibles, alcanzables, relevantes y oportunos). Proporcione a los alumnos la hoja de trabajo que explica los significados y pídale que la completen. (Si le ayuda, podría usar un ejemplo de una hoja de trabajo completada).

Comparta los detalles sobre la plataforma en línea después de volver a visitar la plataforma MAAM actual. Explore la importancia de la **tecnología y las redes sociales** para apoyar la búsqueda de empleo. Cada socio podría diseñar un ejercicio de prueba o casillero para evaluar a cada individuo con respecto a este tema. Esto orientará al tutor a asignar la tarea de esta semana. Por ejemplo, ¿ya usan las redes sociales o necesitan capacitación adicional?

Recapitule todo el aprendizaje y vuelva a hablar sobre las habilidades de presentación y la presentación positiva.

Debates sobre los próximos pasos y cómo tener éxito y hacer que el mapeo mental y la planificación de acción funcionen para cada uno de ellos. Habilidades sociales y comunicación, animar a las participantes a establecer intercambiar contactos. Todos los estudiantes deben tener una cuenta de correo electrónico. De lo contrario, el tutor podría ayudarlos a crear uno y pedirle al alumno que envíe un correo electrónico de prueba para la tarea.

Sugerencia - oradora invitada - ¿Una madre trabajadora?

Haga arreglos para que una madre trabajadora con éxito laboral visite el grupo y brinde una breve charla sobre sus experiencias para ayudar a motivar e inspirar a las participantes. Discuta con su orador/a invitado/a, algunas de las competencias que desea cubrir. Si un orador invitado no es posible, use videos inspiradores (hay muchos en línea para elegir, incluidos materiales de capacitación sobre TED Talks). Los socios pueden elegir por país el tema para ayudar a la comprensión del alumno, si esto funciona mejor. Enlace a las competencias y socios acordados para compartir qué tan exitoso es esto en su informe.

Al final de la sesión, los participantes completarán una breve evaluación de habilidades individuales, similar a la que completaron en la semana 1. Esto permitirá al tutor evaluar si ha habido algún cambio. Además, a los alumnos se les podría devolver la hoja de trabajo de Jelly Baby que completaron en la semana 1. ¿Dónde se ven ahora? ¿Han subido al árbol? De nuevo pueden elegir uno para colorear y poner la fecha a un lado.



Los socios deben mantener todas las hojas de trabajo completas para escanear. Una vez que han sido escaneados, pueden devolverse a los alumnos.

Asegúrese de que todos los alumnos completen la evaluación de la sesión y la evaluación del curso. Agradezca a los alumnos por participar en el curso piloto de MOM y asegúrate de que tenemos todos los detalles para que se les pueda facilitar un registro individual en el MOOC cuando esté disponible.

Establezca la tarea final en la tercera sesión y haga arreglos para reunirse con los alumnos por Skype o por teléfono para asegurarse de que se complete la parte final de la tarea. Explique las expectativas y por qué es importante. La tarea podría incluir más investigación sobre los resultados positivos de PNL (ya sea en línea o un folleto de lectura adicional del tutor). Además, cualquier hoja de trabajo que necesite completar. También podría incluir lo siguiente:

Ted Talks - video

Aportar evidencias de haber solicitado empleo

Haga llamadas telefónicas para presentarse a los posibles empleadores

Visita un coach de búsqueda de empleo

Preparar una carta de presentación

Muestre evidencia de estar explorando los siguientes pasos a seguir: enlace al ejercicio "SMART"

Establecer una fecha para reunirse con los alumnos. Si el número de participantes es alto, sería mejor organizar una reunión grupal, tal vez en una cafetería local. Los certificados se pueden dar, enviar por correo electrónico o publicar a los estudiantes.

El certificado se puede emitir si se completan todas las tareas y los participantes han asistido a las 3 sesiones.

Curso y evaluaciones de sesión

Después de cada sesión, las/os participantes completarán un formulario de evaluación y el comunicador redactará sus notas de trabajo desde la perspectiva de los entrenadores. El comunicador mantendrá todos los formularios de evaluación al final de cada sesión. Al terminar la sesión final, los participantes completarán un formulario final de evaluación de resultados. El comunicador redactará un informe/evaluación de la capacitación general y mostrará los resultados finales junto con los comentarios de los participantes. También puede mostrar cualquier sugerencia que los participantes hayan hecho. Este será un documento importante que apoyará la finalización del plan de estudios para el MOOC. Puede contener citas del capacitador junto con reflexiones y citas de los participantes. Todas las listas de asistencia firmadas también deben incluirse.

Tarea a realizar en casa

En la Reunión de Diseño se acordó que cada participante, debería realizar 4 horas de tareas adicionales del plan de estudios, ya fuera en línea o mediante contacto regular con el tutor o completando hojas de trabajo/ejercicios entregados durante la capacitación. Se debe mantener un registro de las tareas para garantizar que se complete el trabajo adicional. Esto también ayudará a los alumnos a moverse hacia el uso de MOOC. Sugerencias para la tarea se muestran en cada plan de lección y la cantidad de tiempo que cada participante debe asignar a ello. Es importante que cada participante complete el trabajo adicional. Los estudiantes recibirán tareas al final de cada sesión con la expectativa de que completarán un trabajo adicional de 4 horas en total, fuera de la clase. Esto será apoyado por el tutor. Se sugiere desglosarlo de la siguiente manera:



Después de la sesión 1 – 1 hora de trabajo en casa

Después de la sesión 2 – 1 hora de trabajo en casa

Después de la sesión 3 – 2 hora de trabajo en casa

Cuatro horas fue la cantidad total acordada para la tarea a realizar en casa, en la reunión de Diseño en Sheffield. Sin embargo, si sus participantes desean hacer más, se puede organizar. Es la decisión del facilitador la cantidad de tarea que debe dar. Como la sesión final aún requerirá que los alumnos completen el trabajo adicional como tarea, se sugiere que se organice una reunión por separado para cerrar el curso completo. Esto podría ser simplemente una reunión de café para contactar con los alumnos y presentar los certificados, y debería ser aproximadamente 2 semanas después de la sesión de entrenamiento final. La tarea puede consistir en una variedad de temas que deben relacionarse con las competencias y apoyar el autodesarrollo de los alumnos. Los ejercicios pueden incluir:

- Hojas de trabajo
- Videos para apoyar el aprendizaje (puede incluir Ted Talks)
- Llamadas de skype con el tutor
- Correspondencia vía Email con el tutor
- Comunicación telefónica con el tutor
- Solicitar trabajos
- Completar/actualizar el CV
- Realizar llamadas telefónicas para presentarse a posibles empleadores
- Visitar a un coach
- Preparar carta de presentación

Información adicional para comunicadores:

Rompehielos: Divida a todos en parejas (5 minutos) y pídale que se pregunten por qué vinieron al curso y qué esperan obtener de él.

Piano C ha agregado a Google Drive el [Skill Map and the relationship Map](#)

Debates en pareja: Ejemplo: para el elemento de comunicación del plan de estudios, los alumnos pueden trabajar en pares para demostrar una escucha efectiva. De espaldas, un alumno tiene que describir el objeto que tiene en la mano (sin que su compañera/o vea qué es) y el otro puede hacer preguntas y tiene que dibujar el objeto o adivinar de qué se trata.

Ejercicios creativos: utilice una variedad de ejercicios creativos en cada sesión para atraer a los alumnos. El ejercicio de la bolsa de regalo utilizado en la reunión de la asociación podría usarse para demostrar la importancia de ser creativo. Otros ejercicios:

Ejercicios /fichas que se pueden utilizar.

Use una variedad de fichas que pueden vincularse con los planes de las lecciones y los resultados de aprendizaje. Trate de limitar la cantidad de escritura que se necesita para los ejercicios y ofrezca apoyo a las participantes si es necesario.

Use variedad de videos para enfatizar áreas clave de aprendizaje o para ayudar a la motivación. Estos también se pueden implementar como parte de las tareas de casa.

Promover el apoyo de compañeros.

Utilice los ejercicios acordados que se relacionan con el currículum MAAM original, los confirmados por Piano C



Algunos socios tendrán acceso a ordenadores y otras tecnologías, mientras que otros pueden no tener acceso a estos recursos. Esto puede influir en la forma en la que se utilizan algunos de los recursos. Por ejemplo, si no hay ordenadores en la sala, los alumnos completarán la plantilla de CV a mano y la tarea puede consistir en que hagan esto en WORD y envíen un correo electrónico a su tutor. Si tiene recursos informáticos en la sala de capacitación, puede pedirles a los alumnos que completen el currículum en el ordenador y opten por dar tareas alternativas.

7. Hojas de trabajo

7.1 hojas de trabajo - Semana 1

Ejercicio Jelly baby

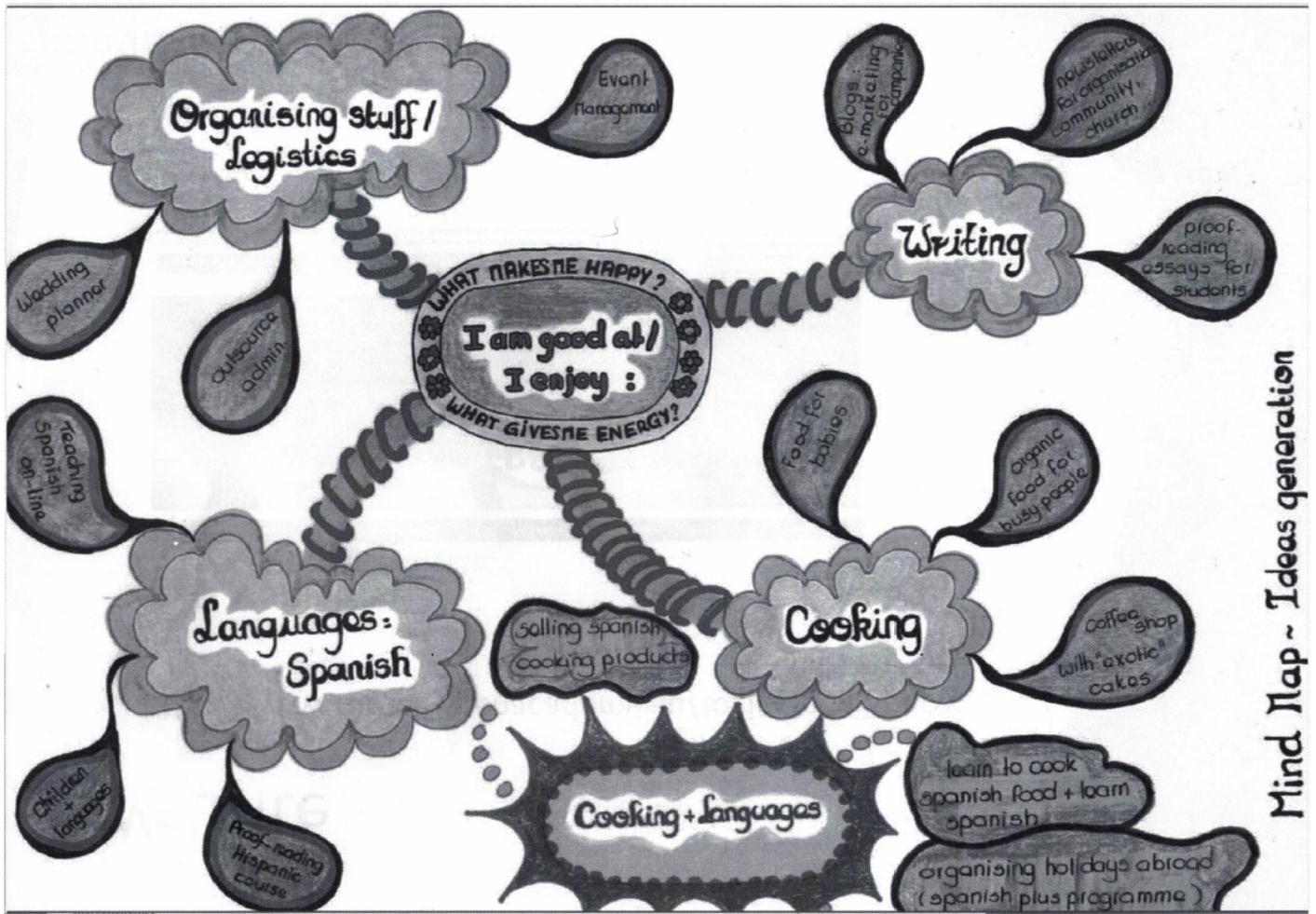




**Reglas básicas / Acuerdo grupal (si el tiempo es un problema, el tutor puede prepararlo),
pregunte a los alumnos si les gustaría agregar algo más:**

- Móviles en silencio
- Confidencialidad
- Respeto
- Realizar los ejercicios/fichas
- Escuchar a los demás
- Compartir ideas (ser participativo)

Ejemplo de mapa mental



Mind Map ~ Ideas generation



Comunicación positiva

Piensa en cómo te comunicas con tus hijos. Muy a menudo el tono de tu voz es más importante que lo que dices en realidad. Los niños aprenden temprano a entender las palabras no pronunciadas. Pronto sabrán si alguien está feliz o triste, enfadado o de mal humor. El tono de voz dice mucho.

Mantenerse positivo

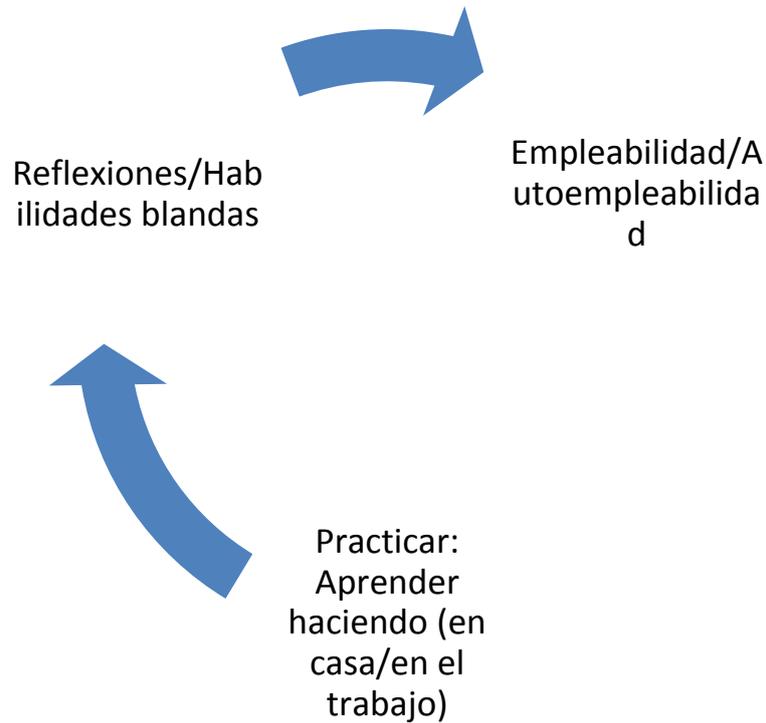
¿Cómo se mantiene positivo si sigue solicitando empleo y no tiene éxito? Muy a menudo las personas no se dan cuenta de que pueden dar vibraciones negativas. Solicitan empleo pero no creen que vayan a tener éxito... entonces, ¿qué sucede? No consiguen el trabajo. Es importante tener autoconfianza y capacidad de recuperación. Alguien que es positivo tendrá éxito al final. Intente no considerar la entrevista de trabajo como un momento de su evaluación, cuyo resultado solo puede ser ganar o perder. De hecho, una entrevista de trabajo es también una gran oportunidad para reunir información sobre la empresa, sobre el sector al que pertenece, sobre el papel que intentas abarcar... Información que será clave para el futuro.

Si al principio no lo consigues, inténtalo una y otra vez.

A continuación hay una lista de alguna forma de mantenerse positivo. Complete la lista agregando sus propias ideas sobre cómo puede mantenerse positivo:

- Creer en uno mismo es muy importante cuando buscas trabajo. Si no consigues un trabajo, piensa en ello como una oportunidad de aprendizaje, la resiliencia es clave.
- Recuerdate tus objetivos, trabaja entorno a ellos
- Háblate a ti mismo de forma positiva
- No seas duro contigo mismo
-
-
-

CIRCULO DE APRENDIZAJE DE KOLB



<https://www.youtube.com/watch?v=ObQ2DheGOKA> - Mirar este video de youtube –El Kolb de 3 minutos

Ejercicio del círculo de la vida

Reflexión sobre el aprendizaje para el empleo por cuenta propia - utilizando el ciclo de aprendizaje KOLB

En el siguiente círculo, escriba todas las habilidades que haya adquirido durante su vida, incluidos el trabajo, los pasatiempos, el ocio y la maternidad.



Cambia la perspectiva – proporcionado por PianoC, inspirado en LBV

Mira la siguiente foto.

Estas son unas raíces extremadamente enredadas. Los nudos están tan apretados que es casi imposible caminar por las raíces sin caerse.



Foto por (Matt Artz <https://unsplash.com/@mattartz>) en Unsplash (<https://unsplash.com/>)

A veces, intentar ser una madre Y una trabajadora parece tan difícil como caminar por las raíces. Pero ¿sabes lo que pasa si paras a mirar las raíces y cambias la manera de verlas? Cambias la perspectiva y pasas de las raíces...



Foto de Casey Horner (https://unsplash.com/@mischievous_penguins) on Unsplash (<https://unsplash.com/>)

... A ESTO.

No hay más raíces, ni nudos, solo un cielo abierto sobre nosotros. Los grandes cambios como este pueden ocurrir debido a pequeños cambios – como el pequeño movimiento de cabeza a través del cual podemos pasar de ver raíces a ver un cielo abierto.

Ahora vuelve a las dos imágenes. Mira la primera. ¿Puedes describir la imagen?



Ahora mira la segunda. ¿Qué ves ahora?



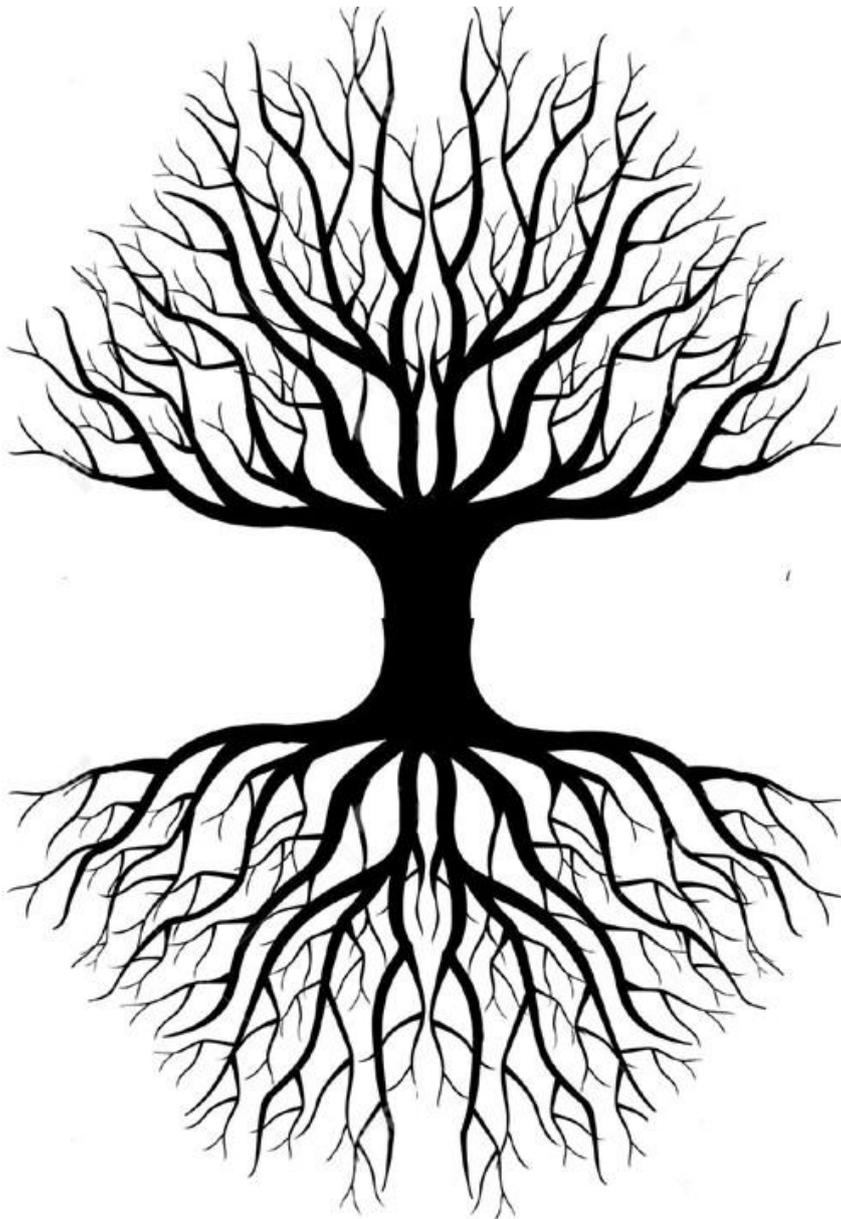
Compara tus dos descripciones y céntrate en las diferencias, grandes o pequeñas que puedan haber. ¿Qué diferencias ves ahora? Escríbelas

Este ejercicio simple te hace pensar sobre aspectos importantes de tu curso MOM: cambiar la perspectiva. Los estereotipos pueden actuar como una jaula que te atrapa y te hace sentir indefenso/a. Pero la perspectiva se PUEDE cambiar, las jaulas se pueden abrir. Y TÚ TIENES EL PODER para hacerlo. Depende de hacia dónde decidas mirar.

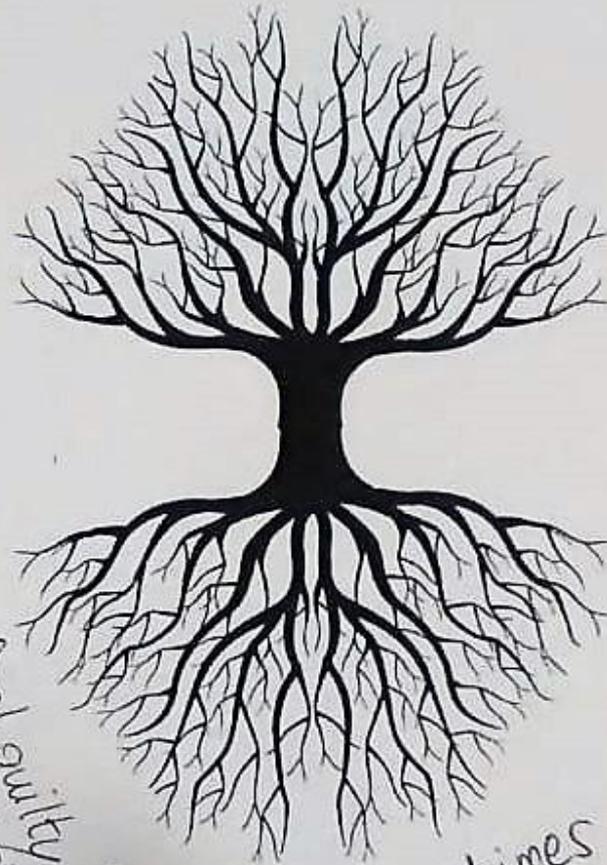
¿Y si cambiamos la manera en que nos percibimos?

Aquí está:

Imprime este papel



1. Utiliza la parte inferior del papel, donde puedes ver todas las raíces. Escribe todos los nudos que enreden tus raíces y te hacen sentir bloqueado/a. Por ejemplo, un 'nudo' común es: 'A veces es muy difícil encontrar tiempo para mi mismo/a. Pongo las necesidades de los demás por delante de las mías'. Otro 'nudo' común es que muchas mujeres se enfrentan a la sensación de culpa: "Me siento culpable porque no traigo dinero a casa". Los nudos pueden bloquear. Pero hay un secreto para deshacerlos.
2. Ahora, gira la imagen, ponla del revés! ¿Puedes verlo? La parte inferior de tu dibujo donde has escrito todos los 'nudos', está arriba: es hora de ver la imagen de forma diferente.
3. Tacha los que has escrito antes y haz desaparecer las palabras.
4. Hay espacio para nuevas raíces: ellas son tus recursos escondidos, como el agua que nutre al árbol. ¿Cuáles son tus nuevas raíces? Empieza por la frase: "Tengo..." y complétala. Por ejemplo: "Tengo... fuerza, a mi marido,, Heremy, mi madre, ¡mi perro!, ¡un cerebro!". Luego, empieza por la frase "Me encanta..." y piensa las cosas que más te gusten. Por ejemplo: "Me encanta dibujar, cantar, cocinar".
5. Guarda el dibujo y mira tus nuevas raíces: te harán recordar que cambies tu mirada desde abajo, de las raíces, hacia arriba, al cielo.



I feel guilty because
I don't bring money
at home.

Sometimes it's very hard to
find time for myself. I
put everyone else's needs
before mine.

① WRITE DOWN THE KNOTS
OF THE ROOTS

① WRITE DOWN THE KNOTS OF THE ROOTS

② ✓

FUP THE PAGE!

Sometimes find time for myself. I put everyone else's needs before mine.

I feel guilty because I don't bring money at home.

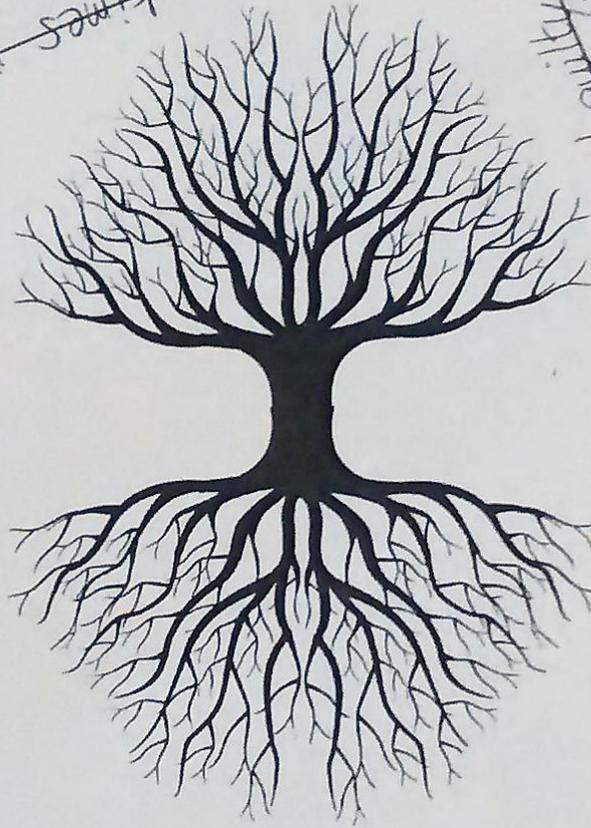
① WRITE DOWN THE KNOTS OF THE ROOTS

② ✓

FLIP THE PAGE!

~~put everyone else's needs before mine.~~
~~find time for myself. I~~
~~sometimes it's very hard to~~

~~I feel guilty because I don't help my~~
~~at home.~~



③

CROSS THE OLD KNOTS!

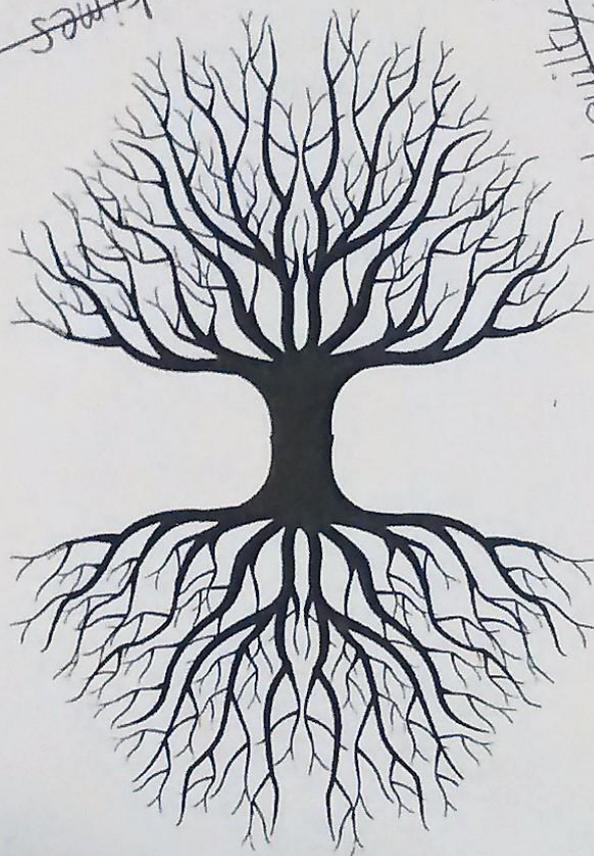
OF THE ROOTS

①

FLIP THE PAGE!

~~put everyone else's needs before mine.~~
~~find time for myself. I~~
~~sometimes it's very hard to~~

~~I feel guilty because~~
~~I don't do my~~
~~at home.~~



③

CROSS THE OLD KNOTS!

④ TIME TO FIND NEW ROOTS. I HAVE ...

Jeremy
Streught
a brain!
panic
my mum
my husband
my dog!

I LOVE ... drawing singing cooking



Autoevaluación de habilidades y atributos

Nombre:

Fecha:.....

Por favor, evalúese según se considere en el momento actual

1 = Flojo

5 = Excelente

Habilidades y atributos		Marque la casilla				
		1	2	3	4	5
1	Soy consciente de mis puntos fuertes y de los débiles desarrollando relaciones sociales					
2	Puedo leer el lenguaje corporal					
3	Puedo utilizar mi cuerpo eficientemente para comunicarme					
4	Puedo adaptarme fácilmente a las diversas situaciones					
5	Me siento cómodo resolviendo conflictos					
6	Tengo facilidad para relacionarme con desconocidas/os					
7	Soy capaz de reconocer mis puntos a mejorar					
8	Soy capaz de saber cómo se sienten otros (empatía)					
9	Soy capaz de entender puntos de vista diferentes en debates y discusiones.					
10	Estoy abierto a cambiar de opinión					
11	La gente puede confiar en mí fácilmente					
12	Reconozco cuándo la gente es sincera					
13	Puedo influenciar a otros en una negociación					
14	No tengo claro cuál es mi marca (como persona) y lo que otros ven en mí					
15	Tengo confianza cuando hablo sobre mí a otras personas					

Los 4 elementos de la comunicación – ficha realizada por Piano C/LBV



GESTURES



WORDS



TONE OF VOICE



FACIAL EXPRESSIONS

- Palabras (icono: alfabeto)
- Tono de voz (icono: boca)
- Gestos (icono: manos)
- Expresión facial (icono: cara)

Concéntrese en las formas poderosas de entrenar a cada uno de ellos con sus hijos (por ejemplo, con un bebé, use la apariencia, los gestos, también la voz, pero él no puede hablar para que entrene otros canales) – escríbalos

Después piensa en cómo presentarte al mundo

- Instrucciones para los comunicadores
- Dibuje los íconos en una página de la ficha: manos, ojos, boca, cara
- Usalos para guiar la discusión



Cambiando negativos en positivos

¿Qué puedes hacer para pensar más positivamente sobre ti?

¿Cómo puedes creer más en ti mismo?

¿Qué pasos debes dar para alcanzar tus sueños?

¿Quién puede ayudarte?

¿Cómo sabrás si estás en la trayectoria adecuada?

¿Cuáles son los beneficios de pensar positivamente?



Valores personales/de trabajo – Tarea de casa semana 1

Una lista de valores personales/laborales es provista a continuación:

Rodea cada uno según acorde a la importancia que tiene para ti:

1 = muy importante para mi

2 = ni mucho, ni poco

3 = poco importante para mi

1	Tener buena salud	1	2	3
2	Muchos amigos cercanos	1	2	3
3	Solvencia financiera	1	2	3
4	Tener independencia	1	2	3
5	Ser creativo	1	2	3
6	Una vida estable	1	2	3
7	Una vida sin estrés	1	2	3
8	Ayudar a otros	1	2	3
9	Organizar mi propio tiempo	1	2	3
10	Ser activo en mi comunidad	1	2	3

Por favor, añade cualquier valor que echaras en falta arriba:

Siguiente paso: Una vez hayas puntuado tus valores personales, señala los 5 más importantes.



7.2 Hoja de trabajo - Semana 2

Mi empleo/negocio soñado

Imagina que no hubiera barreras/límite de tiempo para ti, dinero, edad, salud, status, habilidades – pon cualquier sentimiento o pensamiento negativo a un lado durante unos minutos.

Dibujate en el medio. ¿Cuál es tú trabajo ideal? ¿Qué estás haciendo? ¿Cómo te sientes? ¿Cuánto quieres ganar? ¿Qué nivel de felicidad sientes en una escala del 1 al 5 (siendo el 1 lo más bajo y el 5 lo más alto).



Guía para crear un Currículum Vitae

Los CV deben actualizarse periódicamente con cualquier cambio, ya sea cambio de trabajo o actualización si se ha participado en alguna capacitación o ha asistido a talleres o cursos relevantes.

También debe incluir cualquier logro reciente.

Muestra cualquier habilidad nueva que hayas desarrollado.

Muestra dónde has sido creativo o innovador

El uso de viñetas está bien, pero es importante mantenerlo breve.

Evidencia de logros académicos:

Los logros académicos innovadores y creativos pueden evidenciarse en algunos de los siguientes ejemplos: representaciones públicas de música y/o drama, artículos de competencia y exposiciones, comunicaciones de conferencias, enlace y colaboración industrial y externa, asesoramiento interno y trabajo de asesoramiento, desarrollo de nuevos programas educativos. Oportunidades para nuevas audiencias, cursos posteriores a la experiencia profesional, etc.



Plantilla del CURRICULUM VITAE

Nombre y apellidos

Las siguientes pautas y consejos dentro de la plantilla se basan en prácticas que han funcionado bien (pueden variar en toda Europa).

Detalles personales

Resumen del currículum: Escribe cualquier cosa que consideres importante sobre ti y cómo puede servir para mejorar en el negocio. Escribe en que eres bueno y cualquier otra que sea importante en el trabajo. Puede ser adaptado y expandido si es necesario para cumplir con las circunstancias particulares.

Historial de empleos y fechas

Título del trabajo Fechas

Empresa y detalles

- Agrega las responsabilidades que tienes
-
-
-

Logros académicos

Nombre de la organización o escuela

Título adquirido

MEMBRESIA DE CUALQUIER GRUPO O SOCIEDAD:

HABILIDADES Y APTITUDES

-
-
-

REFERENCIAS Puede enumerar 2 referencias con detalles de contacto o poner "Disponible a petición"



Manejando los nervios

“Ejercicio Belly Breathing”

1. Coloque una mano justo por encima de la línea de su cintura, y la otra en su pecho, justo sobre el esternón. Puedes usar tus manos como un simple dispositivo de biofeedback. Tus manos te dirán qué parte de tu cuerpo y qué músculos estás usando para respirar.
2. Abra la boca y suspire suavemente, como si alguien acabara de decirle algo realmente molesto. Mientras lo haces, deja que tus hombros y los músculos de tu parte superior del cuerpo se relajen, bajen, con la exhalación. El objetivo del suspiro no es vaciar completamente los pulmones. Es solo para relajar los músculos de la parte superior del cuerpo.
3. Cierra la boca y descansa unos segundos.
4. Mantén la boca cerrada e inhala lentamente por la nariz empujándote el estómago. El movimiento de su estómago precede a la inhalación por la mínima fracción de segundo, porque es este movimiento el que atrae el aire. Cuando ha inhalado todo el aire que pueda cómodamente (sin arrojar la parte superior de su cuerpo hacia él), detente. Has terminado con esa inhalación.
5. Pausa. ¿Cuánto tiempo? Tú decides. No voy a darte un tiempo específico, porque todos cuentan a un ritmo diferente, y todos tienen pulmones de diferentes tamaños. Haga una pausa breve cuando considere necesario. Sin embargo, tenga en cuenta que cuando respira de esta manera, está respirando más de lo que está acostumbrado. Por esta razón, es necesario respirar más lentamente de lo que está acostumbrado. Si respira al mismo ritmo que usa con sus respiraciones pequeñas y superficiales, probablemente se sentirá un poco aturdido por la respiración excesiva, y podría hacerlo bostezar. Tampoco es dañino. Son solo señales de desaceleración. ¡Síguelos!
6. Abre la boca. Exhala por la boca tirando de la barriga.
7. Pausa.
8. Continúa con los pasos 4-7.”¹

El ejercicio “Belly Breathing” se usa a menudo como parte de un programa de yoga y se conoce que ayuda a lidiar con situaciones estresantes, por ejemplo, en las entrevistas de trabajo.

Como parte de su tarea, continúe practicando el uso de las técnicas de respiración abdominal y también identifique otras formas en que usted sabe que trabaja para controlar sus propios niveles de estrés.

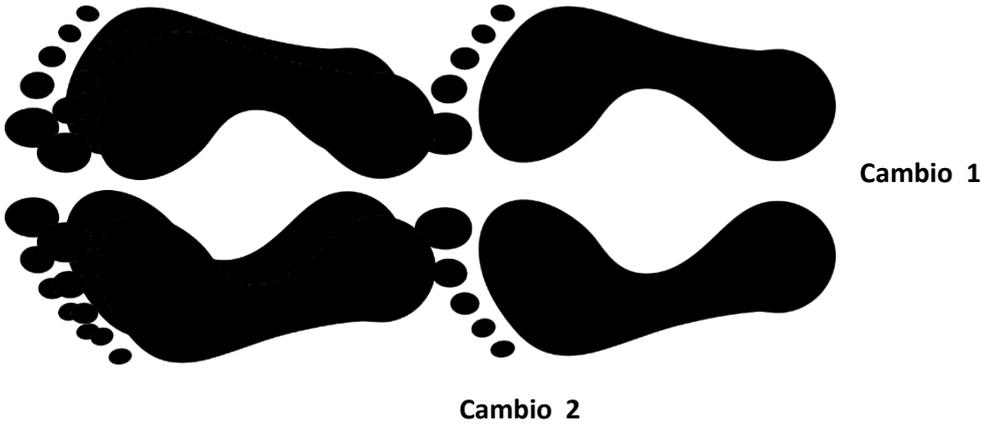
¹ <http://www.anxietycoach.com/breathingexercise.html>



Haciendo cambios positivos

3 pasos para cambiar

Completa el ejercicio de los pasos y comprométase con tres cambios positivos que le gustaría hacer. Piensa acerca de situación actual. ¿Quieres cambiar tú vida? ¿Qué quieres hacer? ¿Qué necesitas para trabajar más duro? ¿En tú confianza? ¿Es así como te presentas? ¿Necesitas aprender/desarrollar nuevas habilidades para lograr tu empleo ideal?



Cambio 3



Trabajo para casa de la semana 2

Acaba el CV que se comenzó en la sesión. Mira ideas online de cómo crear un CV de éxito. Envíelo por correo electrónico a su tutor o imprímalo para llevarlo a la próxima sesión.

Para tu trabajo en casa, eche un vistazo en línea para obtener consejos sobre cómo tener éxito en las entrevistas de trabajo. Haga una lista a continuación de algunas de las cosas que encuentre, que le serán útiles:

-
-
-
-
-

Después del trabajo en clase, busque las vacantes en línea e identifique 3 en las que esté interesado. Imprima las especificaciones del trabajo y haga coincidir sus habilidades. ¿Qué le impide solicitar? Envíele a los empleadores su CV, un correo electrónico o descuelgue el teléfono y realice esa llamada. Recuerde promocionarse positivamente, utilizando algunas de las técnicas que hemos discutido.

Enumere a continuación tres trabajos de su interés:

-
-
-

Teniendo buenas entrevistas de trabajo

La entrevista comienza en la oficina de recepción. La forma de interactuar con el personal de recepción, incluso antes de ingresar a la entrevista, forma parte de la buena impresión.

Durante la entrevista puede ser puesto en el lugar. No entres en pánico. A menudo, en una entrevista se le puede pedir que haga una tarea o se le haga una pregunta de la que no tiene idea. Los entrevistadores están tan interesados en su reacción como lo están en su respuesta. Mantén la calma. Estar preparado es la clave. Siempre debe investigar la organización y el departamento donde está la vacante de empleo. Hay una gran cantidad de material en línea que le puede servir de apoyo con su estrategia para la entrevista.

Busque en línea y enumere algunas ideas para mejorar sus posibilidades en una entrevista de trabajo:

-
-



7.3 Hojas de trabajo - Semana 3

Establecimiento de metas

²Sin establecer metas u objetivos, la vida se convierte en una serie de acontecimientos caóticos que no controlas. Te conviertes en el juguete de la coincidencia. Logros como enviar a alguien a la luna, inventar el iPod, etc. son el resultado de un objetivo que se estableció en algún momento. Una visión que fue trazada y realizada.

¿Qué es el establecimiento de metas inteligentes?

El establecimiento de metas inteligentes (S.M.A.R.T) facilita una estructura para lograr sus metas y objetivos. Cada meta u objetivo, desde el primer paso hasta el último, se puede lograr siguiendo los pasos S.M.A.R.T. y verá como se hace realidad.

La configuración de metas SMART es una de las herramientas más efectivas para alcanzar los objetivos.

¿Para qué sirve el método S.M.A.R.T. ?

¿Por qué no pensar en un pequeño objetivo que quieras cumplir ya, personal o profesional. Para cumplir su objetivo S.M.A.R.T., debe cumplir con los siguientes criterios: específico, medible, alcanzable, relevante y oportuno?.

Específico (S):

¿Qué quieres conseguir exactamente? Cuanto más específica sea tu descripción, mayor será la oportunidad de conseguirlo. El método S.M.A.R.T. establece claramente la diferencia entre “Yo quiero ser millonario” y “Yo quiero ganar 50.000€ al mes los próximos diez años creando un nuevo producto”

Las preguntas que puede hacerse a sí mismo al establecer sus metas y objetivos son:

- ¿Qué es exactamente lo que quiero lograr?
- ¿Dónde?
- ¿Cómo?
- ¿Cuándo?
- ¿Con quién?
- ¿Cuáles son las condiciones y limitaciones?
- ¿Por qué exactamente quiero alcanzar este objetivo? ¿Cuáles son las posibles formas alternativas de lograrlo?

Mensurable (M):

‘Metas mensurables’ significa que divide su objetivo en elementos mensurables. Necesitarás evidencia concreta. "Ser más feliz" no es fácil de medir; ser más saludable porque comes verduras dos veces al día en lugar de solo una vez a la semana, si lo es. Las metas mensurables también pueden ayudar mucho a definir qué es exactamente lo que quiere. Definir las manifestaciones físicas de su objetivo o meta lo hace más claro y más fácil de alcanzar.

² <https://www.yourcoach.be/en/coaching-tools/smart-goal-setting.php>



Alcanzable (A):

¿Es la meta alcanzable? Eso significa investigar si realmente puedes lograr el objetivo. Consideras el esfuerzo, el tiempo y otros costos que tu meta tomará en oposición a los beneficios y las otras obligaciones y prioridades que tienes en la vida.

Si no tiene el tiempo, el dinero o el talento para alcanzar un objetivo determinado, seguramente fracasará y se desanimará. Eso no significa que no puedas conseguir algo que parezca imposible y hacerlo posible planificando inteligentemente y yendo a por ello.

Relevante (R):

¿Le resulta relevante alcanzar su objetivo? ¿De verdad quieres dirigir una compañía multinacional, ser famoso, tener tres hijos y un trabajo absorbente? Decides por ti mismo si realmente deseas lograr este objetivo y si es relevante para ti en este momento.

Si te faltan ciertas habilidades, puedes planificar el entrenamiento. Si carece de ciertos recursos, puede buscar formas de obtenerlos.

La pregunta principal es, “¿Por qué quieres alcanzar este objetivo?”

Temporalización (T):

¡El tiempo es dinero! Haga un boceto de plan para cualquier cosa que haga. Todo el mundo sabe que la fecha tope es lo que hace que la mayoría de las personas pasen a la acción. Por lo tanto, establece fechas límite para ti y ves tras ellas. Mantenga la línea de tiempo realista y flexible, de esa manera puede mantener la moral alta. Ser demasiado estricto en la temporalización de las metas puede tener el efecto adverso, haciendo que alcanzar sus metas y objetivos se convierta en una carrera infernal contra el tiempo, que probablemente no sea la forma en que desea lograr algo.

SMART+ metas:

También es muy importante al establecer objetivos SMART, el formularlo **POSITIVAMENTE**. Recuerda que aquello en lo que te centras, aumenta. Entonces, cuando te centras en NO hacer algo, todo lo que piensas es en eso. E irá a peor, así que "dejen de postergar" y "logren una disciplina diaria".



Establecimiento de metas SMART

Nombre: _____

Fecha: _____

MI META: _____

S	Específico	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué quiero lograr? • ¿Por qué quiero lograrlo? • ¿Cuáles son los requisitos? • ¿Cuáles son las restricciones? 	
M	Mensurable	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo puedo medir mi progreso? • ¿Cómo sabré si se ha cumplido? 	
A	Alcanzable	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo podemos lograrlo? • ¿Cuáles son los pasos lógicos que debo tomar? 	
R	Relevante	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Es un objetivo que merece la pena? • ¿Es el momento adecuado? • ¿Tengo los recursos necesarios para lograr los objetivos? • ¿Los objetivos son acordes a mi meta a largo plazo? 	
T	Temporalización	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuánto tiempo llevará lograr los objetivos? • ¿Cuándo vence el cumplimiento de esta meta? • ¿Cuándo voy a trabajar en ello? 	

Diario reflexivo - Para crear conciencia de la multitud de habilidades que has adquirido durante la maternidad y en la vida en general.



Marque las habilidades relevantes que haya desarrollado o puesto en práctica en sus actividades cotidianas y tome nota de cada una.

Resolución de problemas

Mayor confianza en mi mismo

Niveles más altos de automotivación

Mayor red de contactos

Más claridad sobre mis ideas para encontrar empleo

Mayores habilidades de autoreflexión

Habilidades de comunicación mejoradas

Habilidades de escucha mejorada (escucha activa y efectiva)



Más reflexivo

Más resiliente

Más creativo

Habilidades de presentación mejoradas

Más consciente de las habilidades que poseo

Más consciente de las habilidades que me gustaría desarrollar

Agregue cualquier otra habilidad que haya desarrollado y en la que quiera reflexionar.

Desarrollando tus habilidades



Si aspiras a ser el mejor artista, mejor chef, mejor gerente, mejor peluquero, mejor futbolista, mejor florista, mejor voluntario, mejor enfermera, mejor trabajador social o mejor maestro, puedes aprender de las personas que ves y admiras. Mira y aprende. Mira lo que los hace buenos en lo que hacen y siga su ejemplo. **Esto no significa perder de vista su propia identidad. Sé tú mismo y a la vez aprende y desarrolla tus habilidades a partir de expertos.**

Ejercicio: Piense en un cambio que le gustaría hacer en usted mismo, por ejemplo: “Me gustaría aumentar mi red de contactos” Ahora piensa en alguien que sea bueno en ello. ¿Qué rasgos o habilidades usan que podrías copiar?

Escriba 3 ideas:

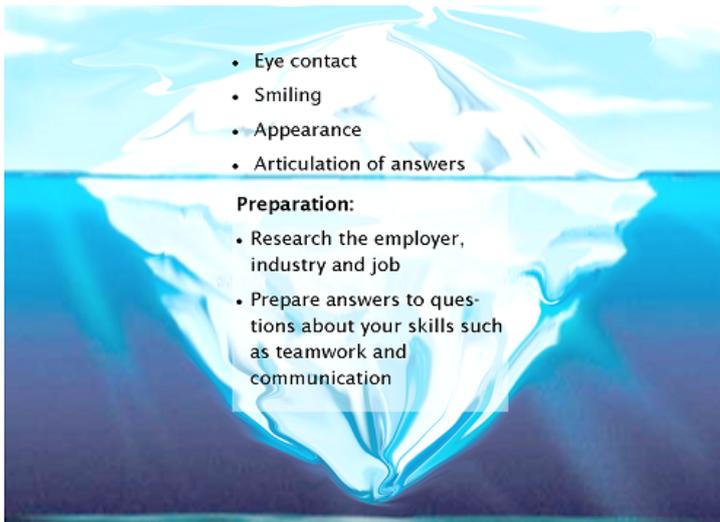
1.

2.

3.

¿Estoy preparado para ser entrevistado?

Consejo en su CV



Most interview success comes from what the interviewer can't see during the interview. It derives from what lies beneath: the preparation done beforehand.

Preguntas

Verifica cuáles son las preguntas más frecuentes de la entrevista y prepare las respuestas

Gracias

Escriba siempre un mensaje de agradecimiento para los entrevistadores

- **Hazlo agradable** – Debe ser visual



8. Notas finales para los comunicadores

El video MAAM debe ser utilizado por todos los socios. Cada socio debe identificar sus propios videos de motivación o de inspiración para usar a lo largo de la capacitación, ya que respaldará las diferentes necesidades lingüísticas y culturales.

Los videos de Ted Talks que han sido identificados por Inova pueden no ser adecuados para otras organizaciones asociadas. Es necesario que todos los socios se comprometan a garantizar que los videos de capacitación coincidan con las competencias acordadas y los resultados del aprendizaje. Cada socio debe preparar sus propias presentaciones de PowerPoint para respaldar la capacitación, por las mismas razones. La plantilla de PowerPoint está en Google Drive.

Si un socio elige usar una hoja de trabajo alternativa para cumplir con un resultado de aprendizaje específico, deberá ser compartido en Google Drive. Tanto como ha sido posible, las hojas de trabajo han sido provistas por Inova y Piano C. Recuerde que este es un piloto y que algunas funcionarán mejor que otras, y hay margen para que cada facilitador haga algunas adaptaciones. **Piano C ha proporcionado los antecedentes científicos y la evidencia a MAAM. Esto respalda la entrega de la nueva capacitación y debe ser utilizado por todos los socios.**

Se proporciona una plantilla de certificado, pero deberá modificarse para cada organización asociada.



9. Anexos

9.1 Anexo 1 –Formulario de sesión de evaluación

Formulario de evaluación MOM

Fecha: _____

Sesión Nº: _____

Formador: _____

Nombre (opcional): _____

Por favor, evalúe la sesión de hoy.

1 – inadecuado



2 – deficiente

3 – regular

4 – bueno

5 – excelente

	1	2	3	4	5
¿Cómo calificaría la organización de la formación de hoy (sala, materiales, etc.)?					
¿En qué medida ha cumplido esta formación con sus expectativas?					
de apropiados han sido los métodos de formación (buena combinación de actividades, ejemplos prácticos, teoría, etc.)?					
¿En qué medida ha sido útil la sesión para ayudar en su desarrollo personal?					
Por favor, deje cualquier otro comentario sobre la sesión de hoy:					

Sus comentarios pueden incluirse en futuros materiales promocionales / de marketing. Si no está de acuerdo con sus comentarios / citas y el nombre que se utilizará para estos fines, marque esta casilla

9.2 Anexo 2 – Evaluación de la sesión final

MOM Final Evaluation Form

Fecha: _____



Sesión No.: _____

Formador: _____

Nombre (opcional): _____

Por favor, evalúe la sesión de hoy.

1 - inadecuado

2 - deficiente

3 - regular

4 - bueno

5 - excelente

	1	2	3	4	5
En general, ¿Cómo calificaría la organización de la formación (sala, materiales, etc.)?					
¿Las sesiones de entrenamiento coincidieron con tus expectativas?					
¿de apropiados han sido los métodos de formación (buena combinación de actividades, ejemplos prácticos, teoría, etc.)?					
¿En qué medida han sido útiles las sesiones para ayudar en su desarrollo personal?					
Considero que me sera útil para encontrar empleo.					

¿Qué le pareció más útil de las sesiones?



¿Qué le pareció menos útil?

¿Qué tema le hubiera gustado tratar durante las sesiones?

¿Algún otro comentario?



Los comentarios pueden ser incluidos en un futuro promocional. Si no deseas que aparezcan ni tus comentarios ni tu nombre, señala esta caja

9.3 Anexo 3 – Plantilla del certificado



Confirmación de participación

Por medio del presente, se certifica que

.....

Ha participado en el proyecto MOM



Siendo parte del

Entrenamiento piloto MOM de la tercera sesión

Que tuvo lugar en las fechas: [día], [día] y [día]

en

[lugar de encuentro]

[Nombre del comunicador]

Comunicador

[Nombre de la organización]

[Ciudad], [Fecha]



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.





9.5 Anexo 5 – Acuerdo de aprendizaje

Acuerdo de aprendizaje

1. Yo _____ (nombre de el/la participante, apellidos) he sido informado del proyecto MOM y he entendido de qué trata el proyecto y qué pretende lograr. Doy mi consentimiento para participar en el curso de capacitación ofrecido por los socios del proyecto.
2. Asistiré a las sesiones de capacitación, dedicadas al proyecto MOM y apoyaré a los miembros del grupo mediante la participación activa en la capacitación. Contribuiré y aceptaré las reglas de trabajo del grupo y proporcionaré mis comentarios sobre la capacitación según sea necesario.
3. La confidencialidad es un aspecto muy importante del grupo de entrenamiento. Cada participante debe respetar la privacidad de las/os otras/os miembros del grupo. Entiendo que cualquier información proporcionada por mí y otros miembros del grupo debe mantenerse confidencial.
4. Ocasionalmente se tomarán fotografías para evidenciar que la capacitación ha tenido lugar. Marque sí o no para indicar si está de acuerdo con aparecer en ellas.

raph YES
raph NO

5. Yo _____ (nombre del comunicador, apellidos, organización)

Llevará a cabo la capacitación de MOM y proporcionará el mejor conocimiento de acuerdo con el programa de capacitación, dará retroalimentación constructiva a las/os participantes y mantendrá la confidencialidad con respecto a la información personal proporcionada por las/os participantes en ella.

El entrenamiento MOM comienza _____, y acaba _____.

Lugar y fecha: _____

Firma del/de la participante: _____

Firma del comunicador: _____



9.6 Anexo 6 – Hoja de información del/de la participante

Hoja de información del/de la participante
Nombre completo:
Número de teléfono:
Email:
Etnia:
Edad:
¿Qué te atrajo al curso MOM?
¿Cuánto tiempo ha pasado desempleada/o?
¿Qué tipo de trabajo estás buscando?
¿Alguna vez ha considerado emprender?
¿Más alto nivel de educación?
¿Cuántos hijos/as tienes?
Persona/s de contacto en caso de emergencia
Sus números de teléfono móvil



9.7 Anexo 7 – Sumario de las “best practices” (mejores prácticas) de MOM

El objetivo principal del proyecto MOM es derrumbar los estereotipos, especialmente donde la maternidad es vista como una debilidad cuando se trata de mujeres y sus respectivas carreras profesionales. Como parte de “Intellectual Output 1”, los socios del proyecto recopilamos las mejores prácticas en el campo de la empleabilidad de las mujeres. El propósito de la investigación fue identificar proyectos y organizaciones que proveyeran información útil e importante en el proceso de desarrollo del programa de capacitación.

Cinco socios del proyecto recopilamos un total de las 23 “best practices”, iniciativas, programas y proyectos que mejoran y promueven la empleabilidad de las mujeres y madres. Algunos de los programas fueron las “best practices” internas (programas en los que participaron los socios del proyecto) y otras las “best practices” externas (programas organizados por terceros).

Italia (Piano C)

Iniciativa	Descripción	Detalles adicionales
Dai Figli Al Lavoro - Iniziative per favorire l'occupazione delle madri disoccupate ³	Un proyecto que ayuda a las madres desempleadas a progresar en su carrera profesional.	http://www.agenzialavoro.tn.it/lavoratori/donne/Dai_figli_al_lavoro
Moms@Work	Un servicio para empresas con el objetivo de proporcionar asesoramiento y capacitación en temas de gestión de la maternidad, crianza en el trabajo, liderazgo femenino y equilibrio entre la vida laboral y personal.	http://momsatwork.it/
Job Club	Un curso de capacitación ofrecida a mujeres y hombres desempleados en grupos de 7-14 participantes.	http://www.job-club.it/
From frustration to satisfaction programme	Programa online (por ejemplo, seminarios web y grupos virtuales) para fomentar la comunicación y ayudar a las/os usuarias/os a tomar conciencia de sus necesidades y potencial.	www.KobiecaSila.pl
eLene4work project	Proyecto europeo centrado en habilidades blandas como la comunicación, el trabajo en equipo, la creatividad y el espíritu empresarial.	http://elene4work.eu/

Reino Unido (Inova Consultancy)

Iniciativa	Descripción	Detalles adicionales
------------	-------------	----------------------

³ De hijos e hijas al trabajo – Iniciativas para promover el empleo de madres desempleadas



EU Return: Innovative Training and Career Development Support for Women Returners across Europe	Proyecto europeo que ofrece formación a las mujeres que vuelven al mundo laboral después de un parón en su carrera profesional.	
Mumpreneurs in Action	Proyecto europeo destinado a apoyar a mujeres empresarias que también son madres.	https://mumpreneursproject.wordpress.com/
Working Families	Organización que ayuda a los padres a encontrar un mejor equilibrio entre su vida personal y profesional.	https://www.workingfamilies.org.uk/
Working Mums Ltd.	Agencia online que pone en contacto a madres con empleadores. Se ofertan trabajos con horarios flexibles y en armonía con sus vidas.	https://www.workingmums.co.uk/
Digital Mums	Organización centrada en ofrecer equilibrio entre la vida personal y laboral y ofrece capacitación en el campo de las redes sociales.	https://digitalmums.com/

Bulgaria (International Platform for Citizen Participation)

Iniciativa	Descripción	Detalles adicionales
Back to Work	Proyecto centrado en las madres jóvenes que interrumpieron sus carreras para criar a sus hijos/as, período durante el cual perdieron contactos y habilidades.	http://www.eucenter.net/en/projects/www.revolutionbg.net?page=1
JobEase for women	Proyecto que promueve el acceso al mercado laboral de las mujeres desempleadas de corta y larga duración.	https://idein.eu/en/project-jobease-for-women-enhancing-unemployed-womens-potential-to-find-a-job-within-the-cbc-ro-bg-region/
Ministry of Labour and Social Policy Employment Agency	La Agencia tiene un proyecto destinado a asegurar una mejor conciliación de la vida profesional y privada de los padres/madres.	https://www.az.government.bg/pages/roditeli-v-zaetost/
Selfinvest	Centro de consultoría profesional que trabaja en una serie de proyectos e iniciativas socialmente responsables con el objetivo de crear conciencia sobre la orientación profesional a los jóvenes.	http://www.selfinvest.eu/en/career-counseling.html

Grecia (University of Thessaly)

Iniciativa	Descripción	Detalles adicionales
MUPYME	Proyecto que promueve la transición de las mujeres desde gestionar su hogar a la gestión de una PYME.	http://www.mupymeproject.eu



FOREMOST	Proyecto que analiza los problemas que enfrentan las mujeres durante sus esfuerzos al emprender en Grecia.	http://foremost.tuc.gr/en/
SEEWBAN	El proyecto se centra en las mujeres empresarias y garantiza que tengan todas las herramientas de apoyo que puedan necesitar.	http://seewban.eu/
Mothers in action	Programa que provee orientación y tutoría, organiza seminarios, talleres y grupos de apoyo.	https://womenontopgroup.wordpress.com/

España (Ayuntamiento de Alzira)

Iniciativa	Descripción	Detalles adicionales
Programme DANA	Proyecto que permite a las mujeres tomar las mejores decisiones para acceder al empleo o emprender.	http://www.fundacionmujeres.es/proyectos/view/dana_empleo_y_emprendimiento_en_igualdad.html
Programme PAEM	Programa centrado en el asesoramiento y el apoyo empresarial.	http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdad/Oportunidades/docs/121002_PROGRAMA_PAEM.pdf
Taller d'ocupació T'Estime	Programa que ofrece aprendizaje y trabajo a mujeres desempleadas en sectores con amplia demanda laboral.	http://www.idea-alzira.com/testime
Becas Idea Movilidad	Oportunidad de experimentar un aprendizaje de dos meses en una empresa en Reino Unido, Malta o Italia y mejorar las habilidades lingüísticas.	http://www.idea-alzira.com/becas-movilidad-europea
Parent School	Proyecto centrado en métodos formales e informales para mejorar las competencias de los cuidadores/as de hogar para niños en edad preescolar.	http://www.parentschool.eu/



9.8 Anexo 8 – Sumario del grupo de actuación de MOM

Como parte del “Intellectual Output 1” del proyecto MOM, 6 socios del proyecto organizaron discusiones del grupo de actuación con madres desempleadas buscando identificar las necesidades que tienen cuando deciden volver al mundo laboral. Los grupos de actuación también se esforzaron en identificar los obstáculos que podrían enfrentar al intentar regresar al mundo laboral. Esta actividad fue parte de la investigación en preparación para el diseño de la capacitación MOM.

Organizaciones participantes en esta actividad:

Bulgaria: International Platform for Citizen Participation

Grecia: University of Thessaly

Italia: Piano C and LBV

España: IDEA – Ayuntamiento de Alzira

Reino Unido: Inova Consultancy

Los grupos de actuación se organizaron entre el 24 de enero y el 12 de febrero de 2018. En total, 37 madres participaron en los grupos de actuación. Los grupos fueron diversos en cuanto a su nivel de educación y duración del desempleo. Algunas/os participantes han estado desempleadas/os solo durante 3 meses, otras/os han estado en un parón profesional de más de 5 años. El rango de edad de los participantes se encontraba entre 20 y 54.

Debido al número limitado de grupos de actuación organizados y su diversidad, los resultados no nos dejan generalizar a la situación del país. Como fue, en total 37 participantes contribuyeron a la investigación que dio al consorcio del proyecto algunas ideas importantes acerca de las barreras que enfrentan las madres y el refuerzo que necesitan cuando deciden regresar al mundo laboral.

Hubo algunas similitudes en términos de necesidades identificadas durante las discusiones de los grupos de actuación.

- Una necesidad crucial mencionada por muchos participantes fue la ausencia de oportunidades de empleo a tiempo parcial.
- La necesidad de un trabajo flexible también surgió a menudo.
- Los requisitos tecnológicos cambian y se desarrollan rápidamente a lo largo de los años, por tanto, es necesario aumentar la destreza durante o después del embarazo y la crianza de los hijos.
- Las madres también señalaron la necesidad de encontrar un buen equilibrio entre el ámbito personal y el profesional.

Una barrera mencionada en varias ocasiones es la falta de apoyo de la familia que a menudo impide regresar al mundo laboral. Otras barreras que surgieron durante algunas de las discusiones fueron:

- Las altas demandas del mercado laboral y la dificultad para obtener una oportunidad de entrevista.
- Dificultad para encontrar un trabajo idóneo.
- Estereotipos sobre las madres trabajadoras.
- Bajos salarios debido a la crisis económica.



Independientemente del país, hay ciertas similitudes acerca de lo que han adquirido las madres durante la maternidad. La mayoría de ellas afirma haber adquirido o mejorado las siguientes habilidades:

- Habilidades de organización.
- Habilidades multitarea.
- Empatía.
- Gestión/tutoría de personas.

También se observan un par de diferencias en los resultados de los grupos de actuación nacionales. Hubo un par de temas que se informaron específicamente en algunos países, pero en otros no.

- La presión de los compañeros y parientes para formar una familia se reportó en el informe del grupo de actuación español. Los participantes mencionaron la presión social de experimentar la maternidad y la presión del reloj biológico para convertirse en madres.
- El sentimiento de culpa fue identificado como una barrera por las participantes italianas. Por una parte culpabilidad por no pasar suficiente tiempo con la familia y por otra la culpabilidad por no ganar dinero y no contribuir a las finanzas de la familia.
- La autoestima fue percibida de manera diferente por los diversos grupos de actuación. Mientras que en Grecia las participantes creían que la baja autoestima se relaciona con problemas personales y no es un obstáculo para encontrar un trabajo, en el Reino Unido las participantes del grupo de actuación identificaron la confianza como una necesidad clave para ayudarlas a volver al mundo laboral. El motivo detrás de esto podría ser que algunas participantes del Reino Unido pertenecen a un grupo vulnerable y tienen antecedentes migratorios que las hace sentirse menos seguras que a las residentes nativas.

Supuso un hallazgo interesante descubrir que la gran mayoría de las mujeres participantes de los grupos de actuación no consideraban el emprendimiento como una opción.

Todos los hallazgos, barreras y necesidades identificados por los grupos de actuación mencionados anteriormente se tuvieron en cuenta a la hora de preparar las unidades de capacitación del currículum MOM. Debido a los diversos grupos y a los resultados variados obtenidos de los grupos de actuación, la asociación prestó especial atención al diseñar la capacitación MOM para satisfacer las necesidades de todos los participantes al dar flexibilidad a las organizaciones para adoptar el programa de capacitación cuando consideraran necesario. En general el objetivo era diseñar un programa de capacitación integral y unificado.



9.9 Anexo 9 – Sumario Ejecutivo Del Informe Piloto Comparativo

Introducción

Como parte del “Intellectual Output 1” del proyecto MOM, con la coordinación de Inova Consultancy, los socios diseñaron un programa de capacitación llamado “MOM Training”. Este programa de 3 días se centra en las habilidades adquiridas durante la maternidad y cómo estas habilidades pueden transferirse y utilizarse en el mundo laboral. El programa de capacitación explora estas habilidades transferibles (gestión de proyectos, gestión del tiempo, multitarea, creatividad, etc.) y tiene como objetivo aumentar la confianza en sí mismas y la seguridad de las madres.

Después de la fase de diseño, cada socio del proyecto participante en esta actividad reclutó a madres desempleadas, madres en baja por maternidad y mujeres embarazadas para participar en el entrenamiento piloto. La capacitación fue probada en una fase piloto durante el período de abril a mayo de 2018 con la participación de un total de 102 asistentes.

Cinco socios del Consorcio MOM llevaron a cabo el programa de entrenamiento: Piano C (Italia), Inova Consultancy (Reino Unido), IDEA (España), University of Thessaly (Grecia) and IPCP (Bulgaria).

Todos los socios utilizaron varios canales para llegar al grupo objetivo de actuación y reclutar participantes para el entrenamiento MOM. Los socios decidieron que el grupo de destinatarias/os de la capacitación (madres desempleadas) debería incluir a madres que se encuentran de baja por maternidad y a las mujeres embarazadas. En cada país piloto, la promoción de la capacitación MOM fue bien acogida, los socios recibieron aproximadamente 119 registros. Después de recibir los registros, los socios contactaron a las solicitantes y evaluaron su elegibilidad para asistir a la capacitación. En Reino Unido hubo que lidiar con la necesidad surgida de algunas madres de asistir a las sesiones con sus hijos pequeños debido a la ausencia de alternativas.

El entrenamiento

En todos los países socios, el comunicador siguió el plan de trabajo preparado por Inova y acordado por todos los socios. A las participantes se les dio la opción de completar algunos de los ejercicios en casa como “trabajo a domicilio” entre sesiones. La inclusión de la tarea en el plan de estudios fue acordada por los socios durante la Reunión de Diseño en Sheffield en febrero de 2018. La tarea a realizar en casa entre sesiones era propuesta y de aconsejada realización, pero no obligatoria. Durante las sesiones, un aspecto clave y beneficioso para las participantes fueron los diversos temas de discusión que tuvieron lugar, así como su reflexión.

Cada sesión comenzó con los siguientes elementos:

-Revisión de la última sesión.

-Reglas.

-Agenda.

-Ejercicios para romper el hielo.

La sesión continuó con una serie de recursos y hojas de trabajo utilizadas en cada sesión para alcanzar los resultados de aprendizaje acordados. Cada sesión terminó con cada miembro del grupo completando un formulario de evaluación y recordando la fecha de la siguiente sesión.

El plan de lección proporcionó al comunicador tiempos aproximados para llevar a cabo las discusiones y los ejercicios en las sesiones y también proporcionó la posibilidad de realizar un seguimiento del tiempo de la sesión. Sin embargo, en cada país, el comunicador tenía flexibilidad de adaptarlos a las necesidades de los estudiantes y también de



acomodar los tiempos o el orden de las diversidades actividades según se considerara más apropiado. Como curso piloto, en el entorno de la clase quedó patente qué hojas de trabajo funcionaban bien juntas para lograr los resultados de aprendizaje esperados.

Los socios organizaron las sesiones piloto en las fechas siguientes:

	Sesión 1	Sesión 2	Sesión 3
Grecia	16 Mayo 2018	17 Mayo 2018	18 Mayo 2018
Italia	8 Mayo 2018	16 Mayo 2018	21 Mayo 2018
Reino Unido	19 Abril 2018	26 Abril 2018	3 Mayo 2018
	2 Mayo 2018	9 Mayo 2018	16 Mayo 2018
España	10 Mayo 2018	16 Mayo 2018	22 Mayo 2018
Bulgaria	27 Abril 2018	28 Abril 2018	29 Abril 2018

Después de discutirlo, Inova decidió impartir el curso dos veces (Curso A y Curso B) para satisfacer las diversas necesidades de los alumnos y para satisfacer las necesidades de cuidado infantil. La realización de dos grupos más pequeños, tuvo el beneficio adicional de poder ofrecer un enfoque más personal.

Al final de cada sesión de MOM, se pidió a las participantes que evaluaran diferentes aspectos (por ejemplo, aspectos técnicos, desarrollo personal, materiales de capacitación) de la sesión en una escala del 1 al 5 (1- inadecuado, 2- pobre, 3- medio, 4- bien, 5-excelente). Los socios en general recibieron comentarios muy positivos de las participantes, principalmente evaluaron las sesiones con 4-5 puntos, a veces 3 y muy rara vez 1-2.

En todos los países socios, los comunicadores encontraron que la química entre los miembros del grupo funcionó bien, las participantes consideraron que formaban parte de un ambiente respetuoso y seguro que fomentó su participación activa en el programa.

Resumen, recomendación

El entrenamiento piloto MOM fue un éxito en todos los países socios y recibieron un feedback positivo de las participantes. La mayoría de comunicadores consideraron que la capacitación podría haber durado más de 3 días porque habría permitido a las participantes profundizar en cada tema. Como parte de la próxima actividad del proyecto MOM, la capacitación se transferirá a un MOOC (Massive Open Online Course) que estará disponible a fines de 2018.