



2.4.2 MÓDULOS DE FORMACIÓN para internos

Socios: Skill Up y Unichess



Título del módulo: **La gallina y el zorro**

Índice

1- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
1.1 Tema principal	3
1.2 Grupo objetivo	4
2- CONCLUSIONES DE LA PRÁCTICA	4
2.1 Descripción	4
2.2 Objetivo/finalidad	5
2.3 Resultados de aprendizaje	5
2.4 Enfoque de formación	6
3- HERRAMIENTAS	11
4- OBSERVACIONES	13
5- BIBLIOGRAFÍA	14
6- DESCARGO DE RESPONSABILIDAD	15

1- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.1 Tema principal

Los módulos de formación son una guía operativa para uso exclusivo del formador que acompañará al profesor de ajedrez durante las sesiones en las instituciones penales.

Quienes trabajan en el campo de la capacitación y entran en prisión deben estar familiarizados con el contexto, las reglas, la lógica y los roles que se representan allí porque la experiencia carcelaria afecta tanto la dimensión subjetiva de las personas (presos y capacitadores) como el significado general de la experiencia de capacitación. Por estas razones, los módulos fueron diseñados para adaptarse a un entorno que es diferente, y en muchos sentidos más complejo, del que suelen encontrar los que participan en la formación.

El diseño de las siguientes actividades tuvo en cuenta ciertos factores cruciales, como las diferencias culturales, lingüísticas o de edad dentro del grupo de estudiantes. Por lo tanto, los módulos de formación son:

- transcultural
- fácilmente comprensible
- con reglas simples
- análogos
- con pocos dispositivos físicos

Las actividades formativas se incluyen en las sesiones dedicadas a aprender el juego del ajedrez y tienen como objetivo estimular la reflexión, fomentar nuevos puntos de vista, nuevas visiones del interior (entendido tanto como prisión como como interioridad de la persona) y ofrecer la posibilidad de redescubrir los

aspectos positivos del yo para repensar y redefinir la vida social, relacional e incluso profesional fuera de los muros de la prisión.

Los módulos de formación se centran en cinco metacompetencias y se dividen en dos módulos separados. El presente módulo se centra en tres habilidades relacionadas con las competencias intrapersonales: autoconciencia, autocontrol y motivación.

1.2 Grupo objetivo

Formadores, educadores, profesores, consejeros, tutores, trabajadores sociales, etc.

2- CONCLUSIONES DE LA PRÁCTICA

2.1 Descripción

Las actividades propuestas deben considerarse como intervenciones para el empoderamiento de las capacidades transversales a través de la sinergia entre dos mundos: la del ajedrez y la del entrenamiento. El juego de ajedrez es a la vez una metáfora y un ejemplo pragmático que apoya todos los ejercicios presentados.

La primera actividad en el Módulo 1, titulada "Adivina quién soy", tiene como objetivo desarrollar la autoconciencia y el autocontrol a través del trabajo en el autoanálisis y la comunicación de los deseos y habilidades de uno.

La segunda actividad en el Módulo 1, "La gallina y el zorro", plantea el tema de la elección y la comprensión, tanto a través de la conexión con el ajedrez como a través de un caso del mundo animal, qué variables influyen en nuestra motivación para la acción.

La tercera actividad en el Módulo 1 es, como deja claro el título, una "actividad reflexiva concluyente" en la que se revisan las cinco habilidades blandas y se discute el valor y la efectividad de las conexiones y correlaciones con el juego de ajedrez en un diálogo colectivo.

2.2 Objetivo/finalidad

El objetivo es desencadenar un proceso de autoformación que comienza precisamente cuando el formador ya no está allí. La autoformación significa asumir la responsabilidad de la propia forma de ser y la capacidad de observarse a sí mismo en relación con los demás.

El entrenamiento es el comienzo de un viaje para la persona que, más consciente de su propia singularidad e individualidad, vislumbra un objetivo más importante: elegir un camino de reintegración, tanto personal como profesional, en la sociedad civil. Un camino construido a través de la propia autodeterminación, el autocontrol, la capacidad de sentir empatía y poner en práctica las habilidades sociales sin necesariamente conformarse con los modelos establecidos por los demás.

Por lo tanto, la formación en el contexto penitenciario debe entenderse como una herramienta dirigida a la reintegración social a través de la estimulación de habilidades que son fundamentales para la búsqueda y ejecución de nuevos proyectos de vida.

2.3 Resultados de aprendizaje

Los resultados del aprendizaje se asociaron con cada una de las tres habilidades.

Conciencia de uno mismo. Mayor capacidad para:

- reconocer las emociones (positivas o negativas) y los estados de ánimo a medida que surgen;
- relacionar los objetivos y deseos con las posibilidades reales de alcanzarlos a través de las propias habilidades y competencias.

El autocontrol. Aprender la capacidad de:

- regular las emociones de uno de acuerdo con el contexto;
- resistir las distracciones, los pensamientos no deseados y las tentaciones en el medio ambiente;
- frenar las acciones instintivas o impulsos egoístas destinados a satisfacer deseos irracionales;
- aceptar el juicio o la crítica.

Motivación. Desarrollo de la comprensión y la conciencia:

- de los diferentes tipos de necesidades que impulsan la acción;
- de sus necesidades específicas (éxito, relacional, de seguridad, etc.);
- de motivaciones intrínsecas y extrínsecas;
- cómo relacionar las expectativas de uno con la capacidad y las posibilidades reales de lograrlas.

2.4 Enfoque de formación

MÉTODO DE REFLEXIÓN. *"El pensamiento hace posible la acción acompañada de un propósito consciente"*. El significado del método reflexivo pertenece a esta

oración por J. Dewey. Pero, ¿cómo habla un formador sobre la autoconciencia, el autocontrol, la motivación, la empatía y las habilidades sociales a los reclusos que están aprendiendo a jugar al ajedrez?

El formador no hablará directamente sobre la autoconciencia o la empatía. Él no enseñará estas habilidades a los prisioneros. Su objetivo es mucho más complejo y delicado. Es observar, durante el juego, las habilidades que poco a poco salen a la superficie. A partir de la observación, se puede iniciar una reflexión, a través de preguntas, ejemplos, metáforas y analogías, que adquirirán mayor consistencia con la realización de la actividad formativa más relevante para el tema tratado. Será precisamente la reflexión la que generará, cuándo y cómo nadie sabe con certeza, nuevas ideas, nuevos deseos, nuevas intenciones de cambio.

El formador, por lo tanto, siempre debe tener las cinco habilidades en su mente, como cinco faros que iluminan, de vez en cuando, acciones, comportamientos, estados mentales que surgen en la sala de juegos y que pueden vincularse a ellos. El formador, junto con el profesor de ajedrez, tiene la tarea de resaltar las habilidades, estimularlas, verlas flotando en la sala y poder atraparlas sobre la marcha para desencadenar reflexiones y proponer actividades para internalizarlas y hacer el mejor uso de ellas.

TÉCNICA DOCKING (acoplamiento molecular). Para facilitar la explicación de los estudiantes de las habilidades blandas en cuestión, la técnica docking es útil.

Durante la sesión, el formador captura, es decir, se aferra a eventos que pueden vincularse a la habilidad, hace preguntas, proporciona retroalimentación y saca a relucir el razonamiento colectivo. Hook es un método inductivo: La realidad, la práctica del juego, destaca una habilidad específica de vez en cuando y el formador debe tener la capacidad de percibirla y conectarla con su experiencia y conocimiento y luego estimular a los participantes a razonar colectivamente sobre esa habilidad específica. El objetivo es integrar el conocimiento y las habilidades.

Tomemos un ejemplo: El formador sabe que los aspectos importantes de la autoconciencia son la comprensión de los propios prejuicios y la capacidad de admitir los propios errores, aprender de ellos y participar en el proceso de cambio.

El formador, siguiendo las instrucciones del profesor de ajedrez, comete algunos errores y repite el error varias veces. Luego interviene mostrando sus errores y vinculándolos al tema de la autoconciencia. Luego pide la opinión de los demás y los invita a pensar en sus errores. Esto desencadenará una reflexión, una discusión grupal, que es muy diferente de una conferencia teórica sobre la autoconciencia.

Otro ejemplo: Durante un ejercicio de ajedrez más complejo de lo habitual, el formador se da cuenta de que alguien deja de jugar, muestra signos de rendirse o lo admite descaradamente "¡No puedo, me rindo!". Estos comportamientos pueden vincularse al tema de la motivación, que el formador puede introducir haciendo que razonen sobre las diferencias entre la motivación intrínseca y extrínseca y proponiendo el ejercicio del módulo sobre habilidades interpersonales.

Los ganchos son materiales valiosos que el formador debe buscar y luego vincular durante las reuniones a las metacompetencias sobre las que se pretende reflexionar. Durante las sesiones pueden ocurrir eventos que pueden estar vinculados a la empatía, el autocontrol o ciertas habilidades sociales; la tarea del formador es enriquecer estos eventos en significado y fuentes de aprendizaje.

BRIEFING (sesión informativa). Cada ejercicio incluye un momento, de aproximadamente 5 minutos, dedicado al briefing, en el que explicarás al grupo de alumnos por qué vas a pensar en esa habilidad en particular, cómo se relaciona con el juego de ajedrez y cuáles son los objetivos e instrucciones para completar la actividad experiencial propuesta.

DEBRIEFING (reunión informativa/explicación posterior a un evento). Se dedicará más tiempo al debriefing, un momento crucial de reflexión colectiva para comprender las implicaciones subjetivas y relacionales reales de la actividad realizada. Los ejercicios experienciales son dispositivos heterogéneos en el aula y no es posible proporcionar reglas unívocas para la gestión del informe.

Se desarrollaron tres categorías de preguntas para estimular tanto la reflexión individual como la discusión grupal:

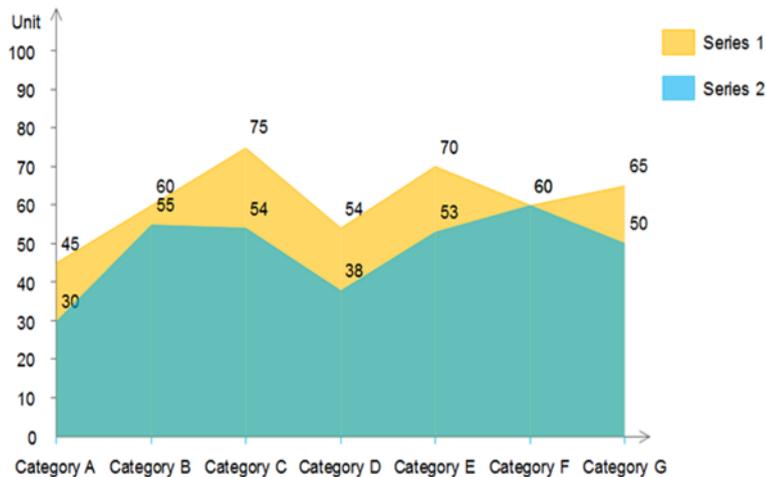
1. Recuerdo. Reflexión operativa. El formador lleva a los participantes de vuelta a su pasado inmediato estimulando el recuerdo de los momentos más importantes vividos durante la actividad a través de preguntas como: *¿Cuáles fueron las fases más interesantes del ejercicio? ¿Cuáles fueron las acciones más relevantes en vista del resultado final? ¿Qué pasó durante la actividad?*
2. Emociones personales. Reflexión subjetiva. El formador hace que los participantes analicen su estado de ánimo durante los ejercicios con una serie de preguntas: *¿Cómo te sentiste? ¿Qué emociones sentiste durante las actividades? ¿Cuándo sentiste estas emociones (por ejemplo, motivación, empatía, etc.)? ¿Cuándo sentiste estas otras emociones (por ejemplo, decepción, aburrimiento, ira, etc.)? ¿Qué acciones, las mías o las de otras personas presentes en el aula, desencadenaron estas emociones?*
3. Relaciones interpersonales. Reflexión intersubjetiva. El formador estimula el análisis de las relaciones internas presentes antes, durante o después de la actividad juntos. Las preguntas de orientación pueden ser: *¿Tuvo dificultades para comunicarse durante el ejercicio? ¿Emergieron diferentes gustos y disgustos de los que tenías antes? ¿Hubo conflictos o alianzas? ¿Hubo fracturas en el grupo? ¿Forjaste lazos de amistad?*

Las preguntas presentadas son sugerencias que el formador debe tener cuidado de adaptarse, utilizando el lenguaje verbal y no verbal más apropiado, a las circunstancias diferentes e impredecibles.

RETROALIMENTACIÓN. En el contexto específico de la prisión, la retroalimentación es de suma importancia. El formador tiene que dar su opinión tan pronto como sea posible, en tiempo real, ya que tiene que vincularla a la evidencia de comportamiento que surge durante el juego o las actividades de entrenamiento. Siempre debe ser constructivo, es decir, ofrecido con la intención de apoyar la mejora a través de la conciencia del propio comportamiento y, sobre todo, respetuoso, adhiriéndose a una lógica de servicio y no de juicio o advertencia.

CONFIGURACIÓN Y POSTURA DEL FORMADOR. Es importante considerar que estas no son lecciones académicas con un profesor detrás de un escritorio. El entorno debe transmitir igualdad y colaboración y debe estar libre de jerarquías sociales y discriminación. En consecuencia, el formador puede mantener posturas y actitudes no formales (sentado en el escritorio, caminando alrededor de los escritorios, sentado junto a un grupo de alumnos, etc.). Esto es crucial para promover un sentido de pertenencia y permitir que los participantes se sientan cómodos y participen más activamente en la lección.

HOJAS ANALÍTICAS. Las hojas de análisis (ver Apéndice 1) son una herramienta efectiva y fácil de usar para observar y monitorear la evolución del nivel de autoconciencia, autocontrol, motivación, empatía y habilidades sociales de cada participante a lo largo de las sesiones y para comprender los cambios en el clima del aula. Al final de las intervenciones, los datos medidos se pueden visualizar en un gráfico de área similar al ejemplo a continuación.



Las fichas analíticas son de 3 tipos:

1. Fichas de observación individuales. Herramienta utilizada por el formador para identificar, a través de la escala Likert, la calidad del aprendizaje y el conocimiento de las 5 habilidades por parte de cada participante.
2. Formulario de observación general. Herramienta utilizada por el formador para identificar, a través de la escala Likert, el nivel de atención y colaboración dentro del grupo.
3. Formulario de autoevaluación. A cumplimentar por cada participante al final de las reuniones. Útil tanto para que los participantes reconsideren el curso de formación como para que el formador entienda lo bien que los alumnos son capaces de aplicar el aprendizaje a la vida real.

3- HERRAMIENTAS

1. Adivina quién soy

Habilidades desarrolladas: autoconciencia y autocontrol

Duración: 25 min. variable dependiendo de los participantes

Materiales: notas grandes de post-it y lápices (o bolígrafos), una hoja de papel para el formador

Sesión informativa: véase Briefing in Training approach (Información sobre el enfoque de la formación)

Orden de ejecución: el formador entrega a cada participante una nota post-it y un bolígrafo. El formador le muestra al grupo una hoja de papel con las palabras: "lo que me gusta hacer; lo que no me gusta hacer". Invita a los participantes a escribir sus respuestas, anónimamente, en la nota post-it en 5 min. y a pegarlas en la pared. A su vez, cada participante se acercará al muro y elegirá un post-it. Ellos leerán lo que está escrito en él y tratarán de entender, también observando cualquier reacción emocional, quién lo escribió. Si adivinó bien, explicará por qué, cómo lo hizo, qué pistas recogió. Si no adivinó, el formador pregunta al grupo que lo escribió y el autor explicará por qué escribió ciertas declaraciones. Si el grupo es demasiado grande, no es necesario que todos los participantes realicen la actividad descrita anteriormente.

Sesión informativa: Sobre la base de lo que surgió, el formador hará preguntas y estimulará la reflexión sobre los temas de la autoconciencia y el autocontrol. Vea las preguntas sobre el recuerdo y las emociones personales en debriefing, enfoque de formación, ajedrez, táctica y estrategia.

2. La gallina y el zorro

Habilidades desarrolladas: motivación

Duración: Variable de 30 min. en función de los participantes

Materiales: 4 hojas con un dibujo cada una

Sesión informativa: véase Briefing in Training approach. (sesión informativa en el enfoque formativo)

Ejecución de la tarea: El formador le muestra al grupo dos hojas de papel. En la primera (fig. 1) hay una imagen de un bolígrafo en forma de U con una gallina dentro y un cuenco de pájaros afuera. El formador pregunta: ¿Crees que la gallina podrá comer? ¿Por qué? A continuación se entabla un debate. A continuación, el formador muestra la segunda hoja (fig. 2) con el mismo recinto, un zorro en el interior y un conejo muerto en el exterior. El formador pregunta: ¿Podrá el zorro comerse al conejo? ¿Por qué? La discusión sigue.

El formador interviene relatando un experimento. En 1992, los investigadores construyeron un recinto en forma de U y pusieron una gallina dentro de él como en la Fig. 1. La gallina ve la comida y trata de alcanzarla en línea recta chocando con la red. La comida está a solo unos centímetros de distancia, así que ¿por qué debería hacer el esfuerzo de ir y encontrarla en otro lugar? ¿Qué motivación tendría? Resulta que solo muy pocas gallinas hacen un esfuerzo para alcanzar la meta. El formador muestra la tercera hoja (fig. 3) con una gallina con los pies en el aire dentro de la valla. El mismo experimento se hizo con un zorro, como se puede ver en la fig.2. Al principio, el zorro se comportó como la gallina. Luego decidió explorar el territorio y dejar el lugar más cercano al conejo. Se movió a pocos metros a lo largo de la valla y llegó a la comida (fig. 4).

Sesión informativa: Sobre la base de lo que surgió, el formador hará preguntas y estimulará reflexiones sobre el tema de la motivación. Vea las preguntas sobre el recuerdo y las emociones personales en Debriefing, Training approach. En esta actividad, es apropiado hacer una conexión con el juego de ajedrez y hacer preguntas más específicas, tales como: ¿cuándo te sentiste atrapado durante un juego de ajedrez? ¿cuándo te diste por vencido? ¿qué te impulsó a encontrar una salida? ¿qué tipo de satisfacción sentiste cuando alcanzaste tu objetivo? O preguntas relacionadas con el experimento: ¿en qué ocasiones eran zorros y en cuáles eran pollos? ¿Qué objetivos estimulan más tu motivación?

Actividad reflexiva conclusiva

Habilidades desarrolladas: autoconciencia, autocontrol, motivación.

Duración: Variable de 20 min. dependiendo de los participantes

Materiales: ninguno.

Sesión informativa: El formador habla sobre las 3 habilidades blandas. Él los explica brevemente usando la metáfora del ajedrez. Cada competencia es una pieza de ajedrez a tener en cuenta, para aprender a usar con el fin de hacer el movimiento correcto en diferentes situaciones posibles. Ninguna competencia es decisiva en sí misma, pero en cada situación es necesario comprender qué habilidades podrían usarse y cómo.

Despliegue : se trata de una actividad de reflexión colectiva que se llevará a cabo durante el último encuentro. Es una especie de informe general, en el que el formador pregunta al grupo qué habilidades consideran más importantes, cuáles les hubiera gustado aprender más y si las reuniones lograron activar cambios positivos en la perspectiva.

4- OBSERVACIONES

Las emociones son silenciadas en la cárcel. Hablar de emociones o lo que los expertos llaman meta-competencias o habilidades blandas en prisión es casi tabú.

Entre las emociones más prominentes están la vigilancia, el miedo, la sospecha y la reacción al peligro. El sistema de predicción de peligros se activa de manera preventiva incluso en ausencia de alarma. Es decir, se desencadena una respuesta extrema y anticipatoria vinculada a la emoción del miedo, incluso si no hay una razón real para ello. En la cárcel, uno no espera, no busca pistas para corroborar o no la sensación de peligro porque sería demasiado arriesgado. Hay

una tendencia a implementar respuestas emocionales de miedo, miedo y peligro para uno mismo: todas las reacciones causadas por la vida en prisión.

Estas emociones conducen a una evaluación cognitiva de la situación que hace que los presos pongan en marcha defensas fisiológicas, expresivas y lingüísticas. A veces puede haber manifestaciones de impulsividad y agresión. La conducta de arrebatos emocionales incontrolables se agrava con el encarcelamiento, ya que la agresión sirve para controlar el entorno.

El encarcelamiento produce una ruptura forzada en los lazos emocionales y esto alimenta una nueva soledad y sentimientos de abandono en el prisionero que, como reacción, puede desarrollar resentimiento hacia el mundo exterior, del cual el formador también forma parte. El formador, por lo tanto, encontrará, en su curso de entrenamiento basado en el ajedrez, sin duda la autoconciencia, el autocontrol, la motivación, la empatía y las habilidades sociales, pero también la ira, la agresión o la desconfianza. Por lo tanto, su tarea será alentar la aparición de las primeras y controlar la posible impetuosidad de las últimas emociones mencionadas.

5- BIBLIOGRAFÍA

Michel Foucault, *Overseeing and Punishing. Birth of the Prison*. Einaudi publisher.

Deborah De Rosa. *Supervising and punishing today. Epistemology of contemporary penalty*. Meltemi publisher.

John Dewey, *How we think*. Raffaello Cortina publisher.

Daniel Goleman, *Emotional intelligence*. Bur editions.

Erving Goffman, *Asylums. The total institutions: the mechanisms of exclusion and violence*, Einaudi publisher.

Rino Rumiati, Soft skills. What they are and why they are important. Raffaello Cortina publisher.

6- DESCARGO DE RESPONSABILIDAD

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y las opiniones expresadas son únicamente de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ellas.

Autores

© mayo de 2024 – Skill Up Srl, UniChess ssrl, INDEPCIE sca, Club Magic Extremadura Sport Club, Centre for Education and Innovation Research, Latvian Chess Federation

Esta publicación se llevó a cabo con el apoyo financiero de la Comisión Europea en el marco del proyecto Erasmus + «**ICARUS – Including Chess As a Re-education Up-Skilling tool**», N. 2023-1-IT02-KA220-ADU-000152409.

Atribución, participación en la misma condición



(CC BY-SA): Usted es libre de compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato y adaptar: remezclar, transformar y construir sobre el material para cualquier propósito, incluso comercialmente. El licenciante no puede revocar estas libertades siempre y cuando usted siga los términos de la licencia bajo los siguientes términos:



ICARUS

Atribución: debe dar el crédito adecuado, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o a su uso.

Compartir Igual: Si remezcla, transforma o construye sobre el material, debe distribuir su contribución bajo la misma licencia que el original

Sin restricciones adicionales: no puede aplicar condiciones legales.

