

TERCERA PARTE

TALLERES DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE LA ENSEÑANZA EN HABILIDADES PARA VIVIR

CONTENIDO

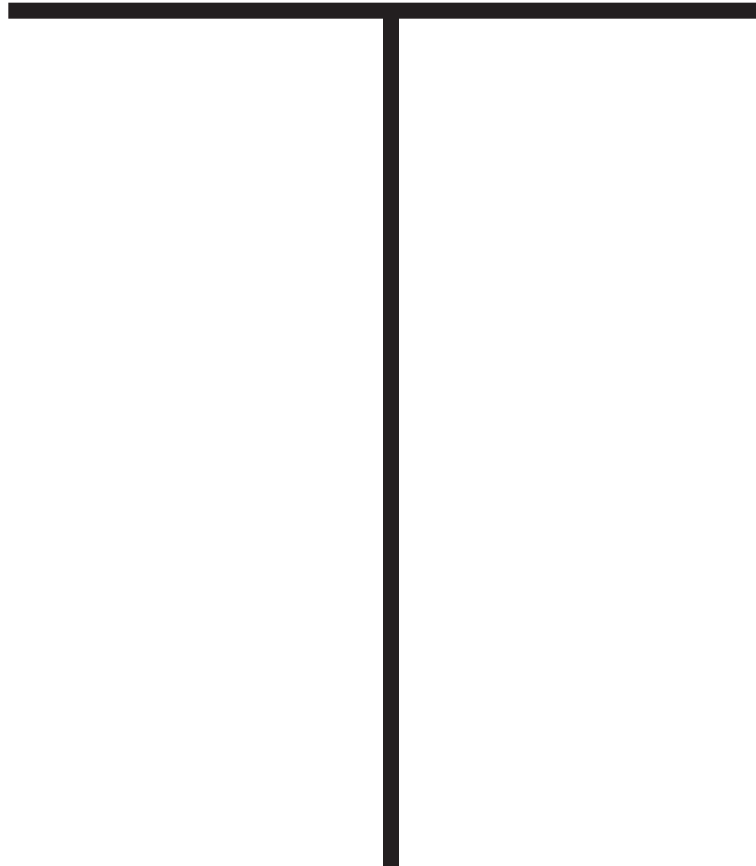
Guía del Capacitador	3
Los Dieciséis Talleres de Capacitación	16
Taller Número Uno: Naturaleza y Propósito de la Educación en Habilidades para Vivir	18
Taller Número Dos: El Contexto Escolar para la Educación en Habilidades para Vivir	29
Taller Número Tres: Implementando una Estrategia Escolar Nacional/ Regional/ Local	38
Taller Número Cuatro: Metodologías Apropriadas para la Educación en Habilidades para Vivir	47
Taller Número Cinco: Recursos Apropriados para la Educación en Habilidades para Vivir	53
Taller Número Seis: Habilidades y Contexto para la Educación en Habilidades para Vivir en las Escuelas	62
Taller Número Siete: Métodos y Recursos para la Educación en Habilidades para Vivir en las Escuelas	67
Taller Número Ocho: Contribuciones de la Comunidad a la Educación en Habilidades para Vivir	74
Taller Número Nueve: Desarrollo de Habilidades de Crianza de los Hijos para Apoyar la Educación en Habilidades para Vivir	81

Taller Número Diez:	¿Por qué Trabajar en Grupos?	94
Taller Número Once:	Habilidades Clave en la Capacitación: Primera Parte	102
Taller Número Doce:	Habilidades Clave en la Capacitación: Segunda Parte	117
Taller Número Trece:	Estrategias para Desarrollar Materiales de Enseñanza	128
Taller Número Catorce:	Estrategias para Llevar a Cabo Acciones	134
Taller Número Quince:	Valoración y Evaluación de la Educación en Habilidades para Vivir	143
Taller Número Dieciséis:	Construyendo una Coalición para la Educación en Habilidades para Vivir	161

RECONOCIMIENTOS:

La guía del capacitador y el grupo de materiales para los talleres de trabajo fueron preparados por TACADE, UK con financiación de UK DRUG DEMAND REDUCTION TASK FORCE, Departamento de Salud, Londres.

**GUÍA
DEL
CAPACITADOR**



Guía del Capacitador

El propósito de esta sección es suministrar información de referencia para el capacitador. Describe los principios básicos y las actividades necesarias para organizar e implementar un curso de capacitación, los cuales son comunes a todos los talleres de trabajo.

Esta información de referencia está dirigida tanto al capacitador experimentado como al no experimentado para apoyar la implementación de los talleres de capacitación.

PREPARACIÓN PRÁCTICA PARA EL CURSO DE CAPACITACIÓN

Lista de control del capacitador

Esta lista asegurará que se realice la preparación adecuada y apropiada para cualquier curso.

1. ¿He identificado plena y claramente las necesidades de capacitación del grupo objeto con el cual voy a trabajar? ¿Describe este manual las necesidades de capacitación que deben satisfacerse en estos talleres, o requiero más ayuda? ¿Soy realista en cuanto a lo que puedo ofrecer?
2. ¿Me siento seguro de poder llevar a cabo estos talleres por mí mismo, o quizás necesito trabajar con otro capacitador más experimentado? Si este es el caso, debo negociar con precisión la asignación de tareas y responsabilidades tanto en la preparación del curso como durante el proceso del mismo.
3. ¿Cómo voy a reunir a los participantes para el curso? ¿Debo hablar primero con los directores y las personas encargadas de tomar decisiones? ¿Debo invitar a los participantes o hacer publicidad del curso con la esperanza de que el público lo tome? ¿Cuál es el número óptimo de participantes? ¿Cuántos participantes pienso poder manejar? ¿Necesito la ayuda de un cotutor en caso de que el grupo sea muy grande?
4. ¿He identificado un lugar que sea conveniente y que ofrezca acceso abierto a todos los individuos, incluyendo aquellos con necesidades especiales? ¿Ofrece dicho lugar un buen espacio para el número de personas que formarán parte del grupo? ¿Hay espacio suficiente para acomodar las sillas? ¿Es flexible para arreglarlo de manera que se adapte al grupo que voy a capacitar?
5. ¿Qué arreglos de tipo doméstico deben hacerse? ¿Necesito ayuda para esto? ¿He considerado los requerimientos de una dieta especial?
6. ¿Estoy concediendo tiempo suficiente para planear y preparar el curso? ¿Se ha notificado con suficiente anticipación a los participantes? ¿Es apropiada la agenda del curso, tanto para la época del año como para las actividades diarias? ¿Debo considerar ofrecer el curso durante un fin de semana? ¿Cuál es el mejor tiempo para comenzar y para terminar?
7. ¿El programa del curso que he preparado clarifica lo siguiente?

- El propósito;
- Los objetivos;
- El grupo objeto;
- El método de trabajo (por ejemplo, si es activo y participativo, el estilo del taller);
- La experiencia y los antecedentes del capacitador;
- El programa, incluyendo la agenda de trabajo y los descansos;
- Los detalles de tipo doméstico pertinentes.

¿Me he asegurado de que todos los participantes tengan una copia del programa de manera que estén conscientes de la naturaleza del curso y de mis expectativas de su propósito y resultados?

8. ¿He preparado todo el material necesario para el curso: hojas de ayuda, afiches, libros, lápices, papelógrafos, equipo de oficina, etc.? ¿He hecho los arreglos necesarios para poder emplear un retroproyector, o existe un tablero en el lugar de trabajo?
9. ¿He analizado los costos involucrados en la organización y puesta en marcha del curso? ¿Necesito buscar patrocinio o apoyo financiero? ¿Deberán reembolsarse los salarios de algunos participantes? ¿Debo asumir los costos de transporte o mantenimiento, del alquiler del lugar o del equipo?

PUESTA EN MARCHA DEL CURSO

Al principio de cualquier sesión con un grupo nuevo de personas, es necesario invertir algo de tiempo en ayudarlas para que el grupo comience a desarrollar su propia identidad, es decir, a que el grupo “tenga vida propia”. Esto puede hacerse si el capacitador lleva a los participantes a través de una serie de actividades diseñadas tanto a ayudarlos a sentirse más cómodos y seguros como a crear un ambiente protegido para el aprendizaje. El desarrollo de dicha atmósfera es crítico para el éxito de cualquier curso que dependa de metodologías activas y participativas y del trabajo en grupo. También es vital que el capacitador explique las razones para el empleo de estrategias para crear una atmósfera de trabajo, ya que de lo contrario los participantes pueden sentir que las actividades no son apropiadas y resistirse, por consiguiente, al proceso de aprendizaje, al curso en general y al capacitador.

La importancia, la naturaleza de la actividad y el tiempo necesario para crear un ambiente de aprendizaje dependerán de la duración que se haya planeado para todo el curso. Si se tiene una sola sesión y el tiempo apremia, las actividades pueden restringirse a un breve saludo de bienvenida, a la presentación de nombres y, posiblemente, de profesiones, ya que los participantes querrán comenzar de inmediato con la sesión. Si el taller está diseñado para durar un día por lo menos, explique a los participantes los cinco principios del desarrollo de una atmósfera o ambiente de trabajo. Es útil presentárselos al grupo en un afiche preparado con anticipación.

¿Para qué desarrollar un ambiente de trabajo?

- Para conocer los nombres de los demás;
- Para comenzar a sentirse cómodos con los demás participantes;
- Para comenzar a desarrollar cohesión en el grupo;
- Para relajarse;
- Para disipar ansiedades;
- Para saber qué es lo que va a suceder.

ACTIVIDADES PARA ROMPER EL HIELO, ENERGIZANTES Y PARA DIVIDIR A LOS PARTICIPANTES

Las actividades denominadas “para romper el hielo” se emplean al principio de un taller como parte del proceso de desarrollo del ambiente de trabajo y para ayudar a los participantes a conocerse entre sí. Existen diversas actividades diseñadas específicamente para permitir a los miembros de un grupo que conozcan sus nombres.

El propósito de una actividad “energizante” (para elevar la energía del grupo) es la de cambiar el clima y el “sentir” del grupo en caso de que los niveles de energía estén bajos (por ejemplo, después de un receso para comer) a través de una actividad física que ayude a inyectar un poco de motivación al grupo. Por otro lado, otras actividades pueden emplearse para el efecto opuesto, es decir, para “tranquilizar” la atmósfera después de un período difícil o una discusión acalorada. Algunas de estas actividades energizantes también pueden usarse como estrategias para dividir a los participantes en pequeños grupos.

Todas las actividades descritas aquí pertenecen a la categoría de “bajo riesgo”. Esto significa que, al no requerir que se revele demasiado de la naturaleza personal de los integrantes del grupo, no causarán ningún tipo de situaciones embarazosas, estresantes o molestas. Sin embargo, este tipo de actividades demandan sensibilidad por parte del capacitador y siempre deben usarse apropiadamente de acuerdo al “humor” y etapa de “desarrollo” del grupo. Por ejemplo, sería inapropiado, y probablemente embarazoso, si una actividad que involucre contacto físico se empleara al principio del taller, cuando los participantes no se conocen entre sí y se sienten un poco incómodos con los demás. Sin embargo, vale la pena tener en cuenta que las actividades que crean algo de tensión pueden ser también un reto y que, manejadas con cuidado, pueden ofrecer oportunidades de aprendizaje para los participantes (especialmente sobre sus propios comportamientos).

Se puede aplicar la noción de riesgo a cualquier actividad participativa de aprendizaje. El empleo del juego de roles, por ejemplo, o cualquier actividad que requiera darse a conocer ante los demás debe manejarse con cuidado y emplearse en etapas apropiadas durante el taller. Al ubicar las actividades que serán empleadas en los talleres descritos en este manual, se tomó en cuenta la noción de riesgo. Los niveles de riesgo de todas las actividades se incrementan de manera segura conforme el taller progresa.

ACTIVIDADES PARA ROMPER EL HIELO

Conoce mi nombre

Invite a los participantes a sentarse en un círculo y coloque una hoja de papelógrafo en el centro. Pida a cada participante que, por turnos, escriba su nombre en el papel y que diga una oración breve acerca de él mismo, por ejemplo, “*Mi nombre es María y me llamaron así por mi abuela*”, o “*Mi nombre es Juan y nací durante la época navideña*”.

Las razones por las que no puedo venir hoy al colegio

Pida a los participantes que hagan una ronda, iniciada por usted, sobre “*las razones por las que no puedo venir hoy al colegio*”. Dicha razón debe comenzar con la misma letra del alfabeto que tiene la primera letra del nombre de la persona, por ejemplo, “*Mi nombre es Pedro y no puedo ir al colegio porque tengo pulgas*”, o “*Mi nombre es Carolina y no puedo ir al colegio porque tengo un callo muy grande*”.

Pirámides

Pida a los participantes que se levanten y que escojan un compañero. Motíuelos a que sea alguien que no conozcan muy bien y que no esperen a ser escogidos, sino que tengan un comportamiento “activo” durante la selección. Cuando se hayan formado las parejas, pídale que se sienten juntos y que charlen durante un minuto (el capacitador tomará el tiempo) para encontrar una cosa que tengan en común y que no tenga conexión con sus trabajos. Una vez terminado el minuto, pida a cada pareja que encuentre otra pareja, para formar un grupo de cuatro personas, y que encuentren una cosa que tengan en común. La actividad se repite nuevamente, esta vez para formar grupos de ocho. Pida a cada grupo que haga saber a los demás dicha cosa en común al final del ejercicio.

Formando grupos

El propósito de esta actividad es encontrar a todas las personas en el salón que se ajusten a una descripción en particular. Pida a los participantes que se paren y se muevan alrededor del salón, identificándose con las demás personas que se ajusten a una serie de categorías que usted dirá en voz alta. Las siguientes son algunas sugerencias:

- Todos aquellos que hayan nacido en el mismo mes;
- Todos aquellos que tengan el mismo signo zodiacal;
- Todos aquellos que hayan nacido en la misma parte del país;
- Todos aquellos que compartan la misma comida favorita;
- Todos aquellos que compartan el mismo lugar de vacaciones.

El juego de los nombres acumulativos

Pida a los participantes que se sienten formando un círculo y comience por presentarse usted mismo: “*Mi nombre es...*” La persona a su izquierda deberá repetir su nombre y dar el suyo en seguida: “*Este es..., y yo soy...*” La siguiente persona repite los dos nombres anteriores y añade el suyo a la lista. Se sigue de esta manera alrededor del círculo con cada persona añadiendo su nombre a la lista.

ACTIVIDADES ENERGIZANTES

Zapatos

Explique a los participantes que esta es una actividad de calentamiento, literalmente hablando. Motíuelos a permanecer parados pero quietos o a sentarse si se cansan demasiado. Pídeles que se levanten y que encuentren un espacio alrededor del cual se puedan mover. Explique que deberán realizar las acciones asociadas con los diferentes tipos de zapatos y, además, hacer una demostración, por ejemplo:

- Zapatos para caminar: caminar;
- Zapatos para correr: correr;
- Zapatillas de baile: bailar;
- Zapatos de montañismo: levantar las piernas como si se estuviera escalando una montaña;
- Zapatos de tacón alto: caminar de puntillas;
- Un par de zapatos: encontrar a un compañero y estrechar las manos;
- Zapatos gastados: caerse en una silla o en el suelo y descansar.

Diga en voz alta los diferentes nombres de los zapatos y pida a los participantes que realicen las acciones apropiadas, siguiendo su ejemplo como capacitador del grupo.

Vamos a aporrearnos

Invite a los participantes a que se paren y formen un círculo, cada uno de espaldas al otro. Pídales que cierren las manos y que cada uno le dé golpes suaves en los hombros al participante de enfrente, empleando la parte inferior o el costado de la mano y no los nudillos. Sugiera que se den golpecitos primero en los hombros, después a los lados de los brazos, luego en la espalda, evitando la espina dorsal, hacia abajo en el costado exterior de las piernas y finalmente de regreso al punto de partida. Haga hincapié en que cada persona que está siendo “aporreada” puede hacer comentarios o dar instrucciones a la persona que lo está “aporreando”, pero sin dejar de aporrear a la persona de enfrente. Esta actividad puede resultar bastante hilarante durante las diferentes etapas de la misma debido a las distintas posiciones de los participantes.

Cambiando lugares

Pida a los participantes que se sienten formando un círculo y usted, el capacitador, párese en el medio. Pídales que cambien de lugares cada vez que formule una oración condicional como las siguientes: “*cambien de lugares si tienen pantalones... si tienen gafas... si tienen el cabello largo... etc.*” Mientras los participantes cambian de lugar, siéntese en alguna silla vacía, lo que significa que alguno de ellos quedará de pie. Este participante tendrá que dar la siguiente instrucción y encontrar una silla vacía para sentarse. Continúe así hasta que todos se cansen.

ACTIVIDADES PARA DIVIDIR A LOS GRUPOS

Si se pide a los participantes que formen pequeños grupos, es probable que escojan a sus amigos o a sus colegas. De esta manera no se fomenta la integración del grupo. Usted puede asegurarse de que esto no suceda si emplea alguna de las actividades siguientes:

- Numere a los participantes como 1 y 2 sucesivamente;
- Agrupe a los participantes de acuerdo al mes de nacimiento, a las iniciales de sus nombres o al signo del Zodíaco;
- Pídales que escojan a una pareja que tenga el mismo color de cabello, o de ojos, o de ropa;
- Distribuya pares de tarjetas aleatoriamente para que cada participante busque después la tarjeta que coincide con la suya, por ejemplo, parejas famosas, colores iguales, formas geométricas, etc., o corte tarjetas de cumpleaños en dos y pídale que encuentren la parte que completa la figura;
- Pida a los participantes que se muevan alrededor del salón hasta el momento que usted les diga el número que quiere para cada grupo;
- Use tarjetas con letras inscritas en ellas para formar palabras de dos, tres, cuatro o más letras.

MANEJANDO GRUPOS PEQUEÑOS DE TRABAJO

A veces resulta difícil hacer una evaluación precisa del tiempo que los diferentes grupos se tomarán para completar una actividad grupal, ¡siempre hay quienes aprenden más rápido! Es posible que usted tenga que formular bastantes frases motivantes para apresurar a los grupos más lentos, y que tenga que **recordar** a los participantes el tiempo faltante, por ejemplo, “queda sólo un minuto”. En últimas, usted determinará el ritmo de trabajo y es probable que algunos grupos no puedan terminar alguna tarea.

Obtener retroalimentación de un gran número de grupos puede llevar mucho tiempo. Sin embargo, es importante reconocer la contribución hecha por **todos** los grupos a la actividad que se está realizando. Usted puede reducir el tiempo si:

- Les pide retroalimentación escrita (usualmente en hojas de papelógrafo) para exhibirlas alrededor del salón, de manera que todos los participantes puedan ver los esfuerzos de los demás;
- Asegurándose de que, después de la retroalimentación del primer grupo, los grupos subsecuentes solamente añadan temas y comentarios que no hayan sido considerados con anterioridad.

TEMORES Y EXPECTATIVAS

Para cada taller, es esencial asegurarse de satisfacer más o menos las expectativas de los participantes en términos de experiencias de aprendizaje, metodología y contenido. A pesar de tener la programación más cuidadosa y rigurosa, es probable que los participantes se vean obligados por sus jefes a asistir a los cursos en contra de su voluntad, y el capacitador debe estar consciente de esto. Algunas veces, los participantes esperan ser enseñados a través de conferencias, sin apreciar que el taller cubrirá métodos de aprendizaje vivencial. Por otro lado, pueden darse cuenta de esto último y sentir ansiedad por lo que se espera de ellos.

Como capacitador, usted deberá llevar a cabo algunas actividades que permitan a los participantes compartir sus miedos y expectativas sobre lo que el taller habrá de implicar. Incluso si usted va a dirigir solamente una sesión de una hora y media, deberá establecer que las expectativas de los participantes son similares a las de usted. Adapte la cantidad de tiempo dedicado a las actividades con la cantidad de tiempo que tenga disponible.

Actividades diseñadas para identificar temores y expectativas

1. Como actividad para todo el grupo, pida a los participantes que digan qué esperan obtener de su asistencia al taller. Escriba esto en un papelógrafo y clarifique cualquier error o idea falsa. Repita la actividad para identificar temores y expectativas y, durante esta etapa, cerciórese de que no existan problemas relacionados con la asistencia, por ejemplo, si los participantes tienen otros compromisos o problemas domésticos.
2. Como actividad en grupos pequeños, dé a cada grupo un esfero y una hoja grande de papel y pídale que hagan dos columnas, una con el título "*Lo que espero que suceda en este taller*" y la otra con el título "*Lo que espero que no suceda en este taller*". Con todo el grupo, use esta actividad para retroalimentarse y satisfaga cualquier pregunta, concepción falsa o ansiedad.
3. Con todo el grupo, pida a los participantes que se sienten formando un círculo. Lleve a cabo una actividad que requiera que cada persona, por turnos, se presente a los demás y que diga algo sobre la razón de su asistencia al curso. Usted puede escribir en un papelógrafo los siguientes comienzos de frases:
 - Mi nombre es...
 - Me encuentro aquí porque... (esta frase le ayudará a saber si el participante está o no dispuesto a tomar el curso)
 - Mi profesión/trabajo es...
 - Espero aprender/que suceda...
 - Tengo ansiedad acerca de...

- Estoy contento de haber dejado atrás... un problema o preocupación (esto permitirá al participante definir cualquier problema doméstico o de trabajo que pueda crear sentimientos negativos hacia el taller).

Como capacitador, usted debe definir sus propias expectativas y preocupaciones. A veces, es buena idea expresar su nerviosismo; esta pequeña muestra de auto revelación ayuda a crear empatía con el grupo.

Sin importar la actividad empleada, es importante tranquilizar a los participantes y exponer claramente las metas y los objetivos del taller, tal y como se encuentran descritos en el programa. A veces, los participantes pueden tener expectativas no realistas y necesidades de capacitación que estén fuera del propósito del taller. También es importante tranquilizar a los participantes en caso de que tengan temor sobre los diferentes tipos de actividades participativas que usted estará empleando. Puede ser útil darles las bases para desarrollar una atmósfera de trabajo y realizar actividades en pequeños grupos.

Las actividades sobre “*Temores y Expectativas*” permiten expresar las quejas y ayudan a que los participantes más reacios comiencen a sentirse más positivos. Sin embargo, si usted aún cree que existen sentimientos negativos en el grupo, tenga esto presente y recuerde que la mayoría de las muestras de descontento nada tienen que ver con el taller, y ciertamente nada que ver con usted como persona.

ESTABLECIENDO REGLAS BÁSICAS

Una vez esclarecidos los temores y las expectativas, la siguiente tarea del capacitador será la de establecer las reglas básicas. Estas reglas son las directrices operacionales para regir el comportamiento de los participantes y del capacitador durante el taller. Estas reglas ofrecen una guía sobre la forma de trabajo durante el taller, motivan la cooperación y la colaboración y contribuyen a conformar un clima de aprendizaje. Explique al grupo los lineamientos para establecer las reglas básicas.

Estrategias para establecer las reglas básicas

1. En una hoja de papelógrafo, muestre una lista de reglas básicas preparadas con anticipación, pida comentarios y aclare las dudas. Pida a los participantes que añadan las suyas a la lista.
2. Formule la siguiente pregunta: “*Qué creo/creemos poder ofrecer a este taller en términos de mi/nuestro comportamiento?*” Es probable que usted tenga que añadir algunas ideas o mostrar una lista propia como suplemento y complemento de la lista que obtendrá el grupo. Recuerde incluir todas las contribuciones, pero decida con anticipación la forma como se tomarán las decisiones (formular la lista de reglas básicas de esta forma, negociándolas, puede tomar mucho tiempo). Es posible que usted deba hacer notar que, en últimas, usted decidirá qué reglas se deberán seguir porque usted es el capacitador y líder del grupo. Por supuesto que los participantes pueden ignorar esto, pero lo más probable es que ellos respeten esta decisión.

La siguiente lista es una sugerencia de reglas básicas:

- Sea puntual;
- Escuche;
- Respete los puntos de vista de los demás;
- Sea tolerante;

- No haga comentarios negativos a los participantes;
- No sea sarcástico;
- Sea positivo;
- Derecho de abstenerse de participar;
- Derecho de dar por terminado un asunto.

Es posible que usted tenga que explicar y aprobar algunas de ellas, por ejemplo:

- Derecho de abstención: esto no significa que el participante puede simplemente abstenerse de participar, sino que él puede optar por este derecho siempre y cuando se pregunte qué cosas puede aprender de si mismo como resultado de esa decisión.
- Derecho de dar por terminado un asunto: los participantes deben saber que usted, como capacitador, tiene el poder de decidir cuándo una discusión ha dejado de ser importante y es tiempo de seguir adelante. También es necesario tranquilizarlos ya que usted estará disponible para ayudarlos con cualquiera de sus preocupaciones o dudas.

LLEVANDO A CABO EL CURSO

Para poder llevar a cabo los talleres descritos en este manual, y para coordinar el aprendizaje vivencial, el capacitador debe actuar como facilitador. Esto significa que usted, más que el proveedor de todo conocimiento, será el facilitador del proceso de aprendizaje, es decir, un recurso. La relación entre los participantes y el capacitador como facilitador significará que los miembros del grupo se harán responsables de su propio comportamiento y aprendizaje dentro de un ambiente de trabajo que usted habrá desarrollado.

La siguiente *Guía para las Habilidades del Facilitador* le ayudará a dirigir los talleres y llevar a cabo las sesiones de discusión, retroalimentación y procesamiento con todo el grupo de participantes.

- Use preguntas abiertas, más que preguntas cerradas. Las preguntas cerradas, como por ejemplo “¿Usted hizo esto?”, tienden a dar como respuesta un “sí” o un “no”; comenzar una pregunta con “¿por qué?” puede resultar amenazante. Trate de construir preguntas abiertas, es decir, preguntas que inviten a una respuesta algo substancial, como por ejemplo, “¿Qué piensa usted sobre...?”, “¿Cómo se siente usted sobre...?”;
- Emplee un lenguaje y oraciones positivas, y agradezca a los participantes por su contribución a las discusiones;
- Valore todas las contribuciones que reciba de los participantes; escuche lo que se está diciendo y trate de no parecer crítico. Asegúrese de dirigir sus preguntas a todo el grupo y no solamente a uno o dos de los miembros más conversadores;
- Esté dispuesto a dar sus propias opiniones si los participantes se lo piden y a ofrecer un poco de apertura personal en caso necesario. Admita los errores que cometa;
- Es muy común que el silencio sea la respuesta inmediata a cualquier pregunta que le haga al grupo. Esto significa que los participantes están pensando; déles tiempo para reflexionar y no se sienta tentado a interrumpir este silencio. Asegúrese de obtener varias respuestas a las preguntas y brinde la oportunidad a todos aquellos que quieran contribuir;
- Cerciórese de tener contacto visual cuando hable con las personas y emplee sus nombres;
- Esté preparado para confrontar un punto de vista de algún participante si usted lo considera apropiado, pero haga esto de manera constructiva, no en contienda, y esté preparado para aceptarlo como un punto de vista personal;

- Si una discusión es acaparada por una o dos personalidades fuertes, o si está “perdiendo relevancia”, intervenga de manera firme pero cuidadosa;
- Considere bien cuándo y cómo intervenir durante una actividad de grupo. Es muy importante establecer límites de tiempo y recordar a los grupos cuánto tiempo les falta para terminar alguna actividad. Si la cantidad de tiempo que usted ha asignado es insuficiente, esté preparado para renegociar los límites de tiempo, siempre y cuando la mayoría del grupo esté de acuerdo;
- Unirse en una actividad de grupos pequeños puede impedirles su propio proceso de aprendizaje. No es lo mismo, sin embargo, contestar preguntas y esclarecer las dudas acerca de la tarea que están realizando.

Manejando integrantes problemáticos en los grupos

Aunque la experiencia es el mejor apoyo para manejar integrantes problemáticos, pueden considerarse los siguientes puntos:

- Cerciórese de que la política de inscripción adoptada por usted asegure que los participantes estén preparados para las exigencias del curso, y que el programa establezca claramente el propósito, los objetivos, la naturaleza del trabajo y el contenido del taller. Esto significa que los miembros del curso deben estar conscientes de lo que se espera de ellos y reducir, por consiguiente, los sentimientos negativos y la resistencia;
- La actitud y el enfoque del capacitador son críticos. La *Guía para las Habilidades del Facilitador* le ayudará a reflejar el comportamiento y estilo que usted adopte. Aquel que promueva compartir experiencias y ofrezca a los participantes la oportunidad de trabajar en conjunto y aprender entre sí, incluyéndolo a usted, probablemente provocará menos resistencia del grupo que una actitud de superioridad;
- Si parece haber una actitud de resistencia de un grupo, solicite a los participantes que se sienten formando un círculo y se turnen para hacer un comentario negativo o presentar una queja. Usted puede “despersonalizar” esta actividad pidiendo a los participantes que primero realicen una lluvia de ideas sobre sus quejas y que las escriban en el papelógrafo o en acetatos. Luego, cada miembro del grupo se turna para “refunfuñar”, pero deben escoger una queja de la lista diferente a la propia. Con frecuencia este ejercicio ayuda a disminuir la tensión y brinda a todos, incluyendo al capacitador, la oportunidad de liberarse de sentimientos negativos;
- Emplee diferentes estrategias para dividir a los participantes en subgrupos, y sea muy claro y preciso con sus instrucciones para no ocasionar confusión. Si usted hace varios cambios con los grupos, es muy probable que los miembros negativos se repartan y tengan la oportunidad de trabajar con participantes con una actitud positiva;
- Refiérase a las reglas básicas cada vez que sea necesario para ayudarse en el manejo de los participantes difíciles;
- Aproveche cualquier experiencia negativa para aprender cómo funcionan los grupos o por qué no funcionan. Si un grupo parece no estar funcionando bien, pregúntele qué puede estar sucediendo, qué pueden aprender los participantes acerca de sí mismos y acerca de las razones por las cuales ellos pueden tener comportamientos negativos en un grupo. Pregunte a los miembros difíciles cómo ellos podrían enfrentar el comportamiento difícil en la “vida real”, por ejemplo, en el salón de clase;

METODOLOGÍAS

Las metodologías usadas en este manual son vivenciales y requieren que los miembros del grupo participen, con frecuencia de manera muy activa, en su propio aprendizaje. El modelo de aprendizaje vivencial en el que se apoya la estructura de los talleres tiene cuatro componentes:

- **Normalmente la experiencia de aprendizaje consistirá en una actividad práctica relacionada con el propósito y los objetivos de la sesión. Tendrá un componente relacionado con los conocimientos, o la clarificación de actitudes y valores, o la práctica de habilidades o una combinación de todo lo anterior;**
- **Un elemento que requiere retroalimentación y reflexión, frecuentemente llamado procesamiento, el cual permitirá a los participantes contemplar el aprendizaje en la actividad en términos del contenido (conocimiento) y el proceso (sentimientos y comportamiento);**
- **Un elemento que ofrece oportunidad para la consolidación y el reforzamiento, incluyendo las actividades de seguimiento y la elaboración de planes de acción;**
- **Un elemento que involucra la aplicación práctica de lo aprendido en la actividad, y el uso de las nuevas habilidades en situaciones de la vida real.**

Cada taller en este manual involucra una variedad de metodologías, las cuales se mencionan a continuación:

- Contribución del capacitador o miniconferencia;
- Contribución del capacitador con participación del grupo;
- Discusión;
- Tareas y actividades grupales;
- Lluvia de ideas;
- Juego de roles;
- Demostraciones;
- Juegos;
- Práctica grupal;
- Seguimiento.

Las descripciones detalladas de cómo emplear cada una de estas metodologías se darán durante cada uno de los talleres.

CLAUSURA DEL CURSO O TERMINACIÓN DE UNA SESIÓN

Procesamiento

El concepto del procesamiento es inherente al aprendizaje vivencial ya que permite a los participantes en un taller la oportunidad de asimilar y reflexionar acerca del aprendizaje durante cualquier actividad en términos del contenido, los sentimientos y el comportamiento. También permite a los miembros del grupo transferir el aprendizaje del contexto de un taller al mundo real, y comenzar a aplicarlo.

Este manual emplea el siguiente modelo de procesamiento:

- *¿QUÉ? –participar en una actividad: ¿Qué hice yo?*

- *¿ENTONCES QUÉ? –¿Cómo me sentí acerca de esto?, ¿Qué aprendí acerca de mi propio comportamiento?*
- *¿Y AHORA QUÉ? –¿Cómo puedo emplear este aprendizaje en otras áreas de mi vida en el mundo real?*

Las preguntas de procesamiento que deben emplearse al final de cada sesión, y de algunas de las actividades, están descritas en cada uno de los talleres. Es tentador saltarse el procesamiento cuando hay poco tiempo, pero recuerde que este es un elemento importante en los talleres y en el proceso de aprendizaje.

Evaluación

Hay varias estrategias para evaluar la experiencia durante un taller: el procesamiento puede ser una de ellas. Puede usarse después de cada actividad para permitirle a usted valorar cómo está progresando el taller y cómo se están sintiendo los participantes; le ayuda a calibrar la etapa que ha alcanzado el grupo a lo largo de su propio desarrollo. También puede ser empleada como una actividad de clausura al final de un taller.

En este manual se incluyen algunos ejemplos de formatos de evaluación preparados con anticipación. Como capacitador, usted necesitará saber qué “funciona” para los participantes en términos de las actividades y cuál ha sido su desempeño como facilitador. Usted también podrá valorar las futuras necesidades de capacitación de los participantes y considerar las estrategias para el futuro trabajo de desarrollo, si esto es pertinente.

La evaluación puede realizarse verbalmente como parte de la actividad de clausura de un taller. La siguiente actividad puede emplearse como actividad de evaluación o clausura: pida a los participantes que se sienten en círculo y se turnen para completar una o más de las siguientes afirmaciones:

- *Lo que disfruté es...*
- *Lo que aprendí es...*
- *Lo que he apreciado es...*
- *Lo que haré como resultado de este taller es...*
- *Lo que me pareció más difícil es...*
- *Lo que me ayudará más en mi trabajo es...*
- *La habilidad que aprendí y que me parece más útil es...*

Los planes de acción se usan bastante a lo largo de los talleres como una forma de ayudar a los participantes a que “se lleven el aprendizaje a sus casas”. Otra forma de clausurar y de evaluar el taller es pedir a los participantes que manifiesten por escrito su compromiso para desarrollar el plan de acción. Es de gran ayuda si los participantes hacen un contrato claro y completan la siguiente oración: “Yo voy a... (hacer) en... (fecha) con... (la persona con la que van a trabajar o a quien van a consultar)”.

Los planes de acción son también una forma de ofrecer a los participantes un seguimiento y apoyo en sus actividades. Deben estar disponibles para que los otros miembros del grupo se los puedan llevar consigo, y deben identificar solamente un cronograma de trabajo para su desarrollo, sino los nombres de otros colegas e individuos que pueden ofrecerles apoyo. El tipo de apoyo y seguimiento requerido deberá estar detallado en el plan de acción.

Clausura

Si el grupo ha trabajado particularmente bien en conjunto y ha desarrollado un sentido de integración, será muy difícil, e incluso emotivo para algunas personas, terminar un taller. Existen algunas actividades, además de las mencionadas con anterioridad, que usted puede emplear para “decir adiós”.

Usted podrá ofrecer, si lo desea, una actividad que ofrezca contacto físico, por ejemplo, formar un círculo en el que los participantes, de pie, se tomen de las manos o de la cintura, o una actividad energizante como “vamos a aporrearnos” (página 8) o un “masaje” de grupo. Para hacer esto último, todos se ponen de pie formando un círculo y de espaldas a la persona de atrás, y cada quién le hace un masaje en los hombros a la persona que esté en frente.

Al final del taller, es importante referirse nuevamente a la lista de expectativas generada en la sesión introductoria para que el grupo completo verifique si éstas se han satisfecho.

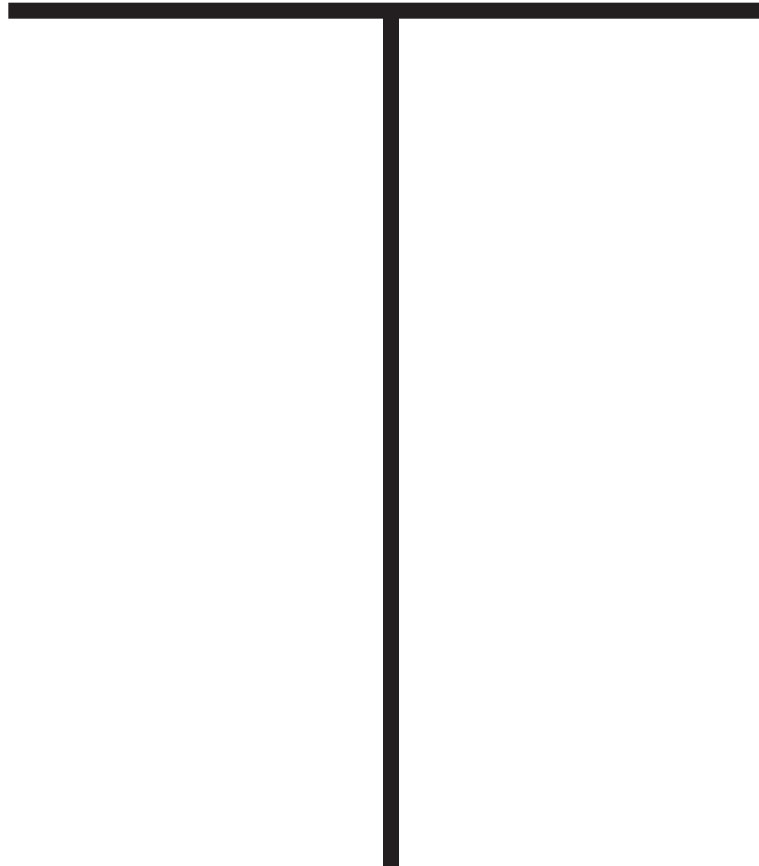
Para preparar a los participantes para que se separen del grupo y regresen a sus casas y a sus trabajos, pídale que realicen la siguiente actividad en parejas. Establezca una situación en la que los participantes se vean regresando a sus casas, o en un encuentro con un amigo después del final del taller. Qué responderá cada participante cuando se le pregunte: “¿Qué hiciste el día de hoy?”. Este ejercicio puede usarse como preparación para la actividad de evaluación.

Otra estrategia para ayudar a los participantes a regresar a sus casas y a sus lugares de trabajo es pedirles que se sienten formando un círculo y que, por turnos, digan una oración sobre lo que tienen ganas de hacer una vez que se haya terminado el taller. Asegúrese de incluirse usted también en esta y en cualquier otra actividad de este tipo.

Si usted cree que el grupo puede llevar a cabo una actividad de alto riesgo, coloque una hoja de papel en blanco en la espalda de cada uno de los participantes. La tarea consiste en que cada participante escriba una frase positiva acerca de la persona en la hoja de papel que lleve en la espalda, y haga referencia a la contribución que dicha persona hizo al taller.

Siempre recuerde agradecer a los participantes por su tiempo, energía y compromiso, y desearles que les vaya bien.

**LOS DIECISÉIS
TALLERES
DE CAPACITACIÓN**



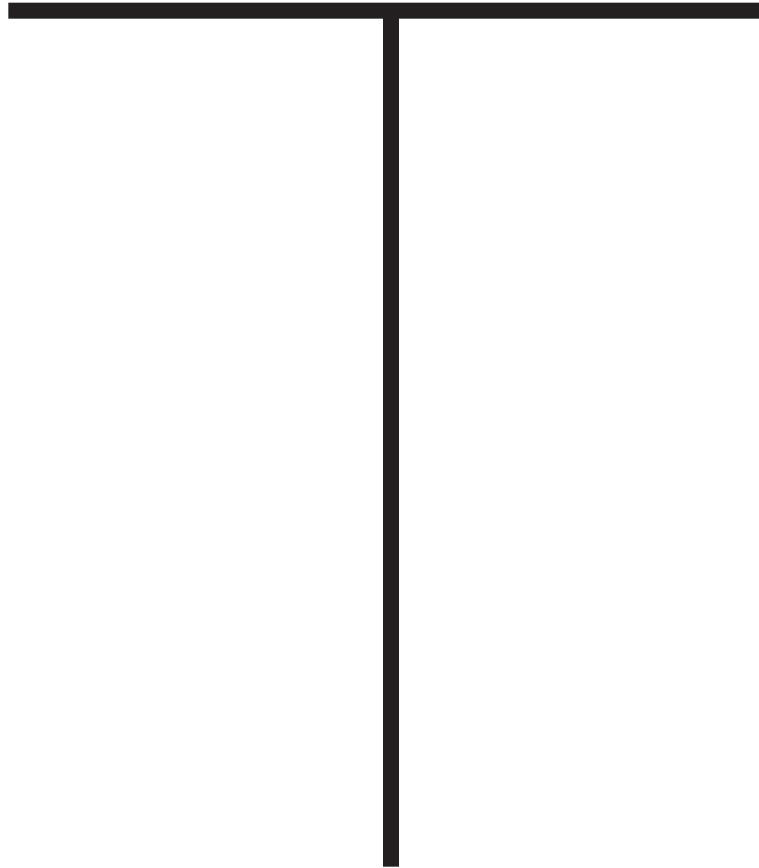
LOS DIECISÉIS TALLERES DE CAPACITACIÓN

Cada uno de los talleres se encuentra redactado como unidad “autónoma” para poder emplearlo independientemente de los demás.

No existe una secuencia particular para llevar a cabo estos talleres, aunque se recomienda especialmente que el Taller Número Uno se emplee como punto de partida.

Todos los talleres se pueden usar a nivel nacional, regional, local o escolar, según se considere apropiado. El capacitador será la persona responsable por el desarrollo e implementación de la Educación en Habilidades para Vivir en estos niveles. El grupo objeto para cada taller se describe dentro del texto.

**TALLER
NÚMERO
UNO**



NATURALEZA Y PROPÓSITO DE LA EDUCACIÓN EN HABILIDADES PARA VIVIR

Propósito

El propósito de este taller es considerar la necesidad de la Educación en Habilidades para Vivir dentro del contexto local, nacional e internacional y su naturaleza, propósito, contenido y desarrollo.

Grupo Objeto

Personas encargadas de formular políticas, personas encargadas de tomar decisiones a nivel nacional, departamental o local, capacitadores, coordinadores, profesores, líderes comunitarios, representantes de los medios de comunicación, padres de familia y personas encargadas de la planeación de los currículos escolares.

Objetivos

Ofrecer a los participantes la oportunidad de:

- Examinar la naturaleza y contenido de la Educación en Habilidades para Vivir;
- Considerar la necesidad de la Educación en Habilidades para Vivir dentro del contexto local, nacional e internacional;
- Decidir sobre las habilidades relevantes para la Educación en Habilidades para Vivir dentro del país;
- Comprender algunos de los resultados esperados de la Educación en Habilidades para Vivir.

Lo que necesitará el capacitador

- Papelógrafo, marcadores y lápices;
- Un tablero y un proyector de acetatos;
- Copias de la hoja de ayuda “*Situaciones y Habilidades*”;
- Copias de la hoja de ayuda “*Habilidades Esenciales para Vivir*”;
- Las tarjetas sobre “*Comportamientos y Habilidades*”;
- Las tarjetas sobre “*Habilidades*”.

Panorama general de las actividades (2 horas)

- Introducción con todo el grupo (10 minutos);
- El capacitador dará información a todo el grupo sobre los factores determinantes del comportamiento (5 minutos);

- En pequeños grupos, los participantes usarán la hoja de ayuda “*Situaciones y Habilidades*” para identificar las habilidades empleadas por la gente joven en una lista dada de situaciones (15 minutos);
- El grupo completo generará una lista principal de *Habilidades Esenciales para Vivir* empleando la hoja de ayuda (10 minutos);
- En pequeños grupos, los participantes harán una lista de las consecuencias en el comportamiento de poseer o no poseer habilidades (10 minutos);
- Todo el grupo catalogará las habilidades dentro de cinco categorías importantes; el capacitador conducirá una discusión acerca de la cultura, los valores y las habilidades (15 minutos);
- En pequeños grupos, los participantes usarán las tarjetas sobre *Comportamientos* para identificar aquellos que son similares en su país y hacerlos corresponder con las habilidades necesarias para manejar dichos comportamientos (10 minutos);
- Se hará un debate con todo el grupo para determinar el costo/beneficio de ofrecer la Educación en Habilidades para Vivir en el país (20 minutos);
- Procesamiento y conclusiones con todo el grupo (10 minutos).

El Taller de Trabajo

1. Llevar a cabo una sesión introductoria apropiada. Para una sesión de este tipo, será suficiente emplear un ejercicio que permita a los participantes dar su nombre, ocupación y la razón por la que asisten al taller.

Explique los objetivos de la sesión, los cuales usted podrá tener en una lista en el papelógrafo o en un acetato. Pregunte a los participantes si tienen alguna duda o preguntas acerca de la sesión. Esta actividad le dará a usted una forma de evaluar y reconocer, de manera breve, las inquietudes y expectativas del grupo.

2. Explique al grupo que existen varios componentes que determinan la manera como nos comportamos y reaccionamos a las situaciones, por ejemplo:

- Conocimiento;
- Actitudes, valores, creencias;
- Influencias: sociales, personales, religiosas, culturales, de los medios de comunicación;
- Habilidades: personales y sociales.

Usted puede escribir esta lista en el tablero o en un acetato, o tenerla preparada con anticipación.

3. Explique ahora que el propósito de la siguiente tarea es colocar este “modelo” dentro del contexto del comportamiento. Pida a los participantes que se junten en grupos pequeños de cuatro cinco o seis; escoja un ejercicio de bajo riesgo para dividir el grupo (vea la Guía del Capacitador).
4. Distribuya una copia de la hoja de ayuda “*Situaciones y Habilidades*” a cada grupo. Sugiera que un miembro del grupo actúe como redactor, quien realizará la tarea de llenar la hoja de ayuda con base en las ideas y la discusión del grupo. La hoja de ayuda requiere que los participantes decidan sobre las habilidades y competencias que pueden emplearse en una serie de situaciones dadas para ayudar a la gente joven a manejar positivamente dichas situaciones. Asegúrese de que quede claro que usted está pidiéndoles que identifiquen habilidades sociales y personales, no habilidades prácticas. Use la hoja de ayuda

“*Habilidades Esenciales para Vivir*” para ofrecer ejemplos. Es posible que usted necesite dar una definición de la palabra “habilidad”; el Oxford University Dictionary la define como “pericia, aptitud con base en la experiencia, capacidad y destreza para hacer una cosa”.

5. Después de 15 minutos, pida a cada grupo que nombre un relator para que reporte al resto de los grupos acerca de las habilidades identificadas. Motive a cada relator para que sea breve. Escriba la lista de habilidades en el tablero o en un acetato, añadiendo aquellas que usted crea que faltan y refiriéndose a la hoja de ayuda “*Habilidades Esenciales para Vivir*”, la cual puede distribuir entre los participantes para su referencia futura. Señale que esta lista fue compilada en una reunión de expertos de muchos países diferentes en la Organización Mundial de la Salud.
6. Pida ahora a los participantes que se reúnan nuevamente en sus grupos originales y asegúrese de que cada uno tenga un marcador y una hoja grande de papel. Pídales que hagan una lista de los comportamientos típicos de la gente joven. Dé algunos ejemplos como los siguientes: son rebeldes, toman riesgos, experimentan con sustancias, ayudan en la comunidad, hacen deporte, trabajan duro en la escuela, etc. Pida a los grupos que piensen tanto en comportamientos positivos como negativos.
7. Después de unos minutos, pida a los grupos que se refieran a la lista de *Habilidades Esenciales* y que hagan corresponder los comportamientos con las habilidades, o la falta de ellas en caso de los comportamientos negativos. Ofrezca la siguiente **estructura de discusión** para ayudar a los grupos, y escribala en el tablero o en un acetato:

Si yo soy/no soy capaz de... (incluya la habilidad específica), es más/menos probable que... (incluya el tipo de comportamiento).

Dé un ejemplo a los grupos para comenzar la tarea, por ejemplo, *Si soy capaz de resistir la presión de los grupos de pares, es poco probable que abuse de sustancias.*

8. Después de 10 minutos, reúna a todos los grupos en un grupo plenario y haga una retroalimentación de las tareas. Si lo desea, puede incluir las habilidades y los comportamientos en la estructura de discusión que usted escribió en el tablero o en el acetato.
9. Realice la siguiente actividad con el grupo completo. Explique que usted desea centrar la discusión sobre las habilidades necesarias para llevar una vida sana y ofrecer una definición amplia de salud para que los participantes la consideren. Si lo prefiere, usted puede emplear la definición dada por la Organización Mundial de la Salud: “estado completo de bienestar físico, mental y social”.

Escriba en un papelógrafo las siguientes 5 categorías:

- Comunicación;
- Solución de problemas;
- Tomar decisiones;
- Pensamiento crítico;
- Manejo del estrés.

Pida a los participantes que consideren si esta lista es o no es una categorización aceptable y, después, coloque las *Habilidades Esenciales para Vivir* dentro de estas categorías. Resalte en la lista aquellas habilidades que no correspondan. Establezca finalmente que la lista obtenida corresponde a las categorías de habilidades que nosotros queremos desarrollar en cualquier tipo de Educación en Habilidades para Vivir para la gente joven. (Mantenga esta hoja de papelógrafo o transparencia de *Habilidades Esenciales* para usarla en sesiones futuras.)

10. Recuerde a los participantes la definición de habilidad (vea el punto 4) y aclare que tanto las habilidades como los valores asociados a ellas pueden ser diferentes de cultura a cultura, y que nuestra percepción de lo que es una habilidad requerida o importante variará de acuerdo a nuestros propios valores y sistema cultural. Refiera a los participantes al documento **Los Derechos de los Niños** (disponible a través de la OMS).
11. Dirija una discusión, con todo el grupo, sobre si existen o no valores universales que respalden las habilidades en la lista de *Habilidades Esenciales para Vivir*, y pida a los participantes que identifiquen cualesquiera diferencias culturales. Estas incluirán diferencias de género y raciales. Ofrezca ejemplos como tolerancia, respeto a los demás, actitudes hacia las mujeres, compasión, honradez, responsabilidad, etc.

Aclare que debemos estar de acuerdo con respecto a la situación en nuestro país de los valores y, por lo tanto, de las habilidades que queremos desarrollar en nuestra gente joven.

12. Ahora pida a los participantes que formen diferentes grupos pequeños de 4, 5 ó 6, empleando, si lo desea, un ejercicio para este respecto (vea la Guía del Capacitador). Explique que el propósito de la siguiente actividad es identificar el comportamiento de la gente joven en su propio país y reconocer las habilidades requeridas para manejar dichos comportamientos. Distribuya un paquete de *Tarjetas de Comportamientos* a cada grupo y pida que una persona de cada grupo las reparta entre los demás miembros del grupo. La tarea consiste en que cada participante, por turnos, lea el comportamiento descrito en una tarjeta y la coloque después en el centro del grupo. El grupo entonces deberá descartar cualquier tarjeta que no corresponda al comportamiento de la gente joven de su país.
13. Cuando los grupos hayan completado esta tarea, distribuya un paquete de *Tarjetas de Habilidades* a cada grupo y pídale que las repartan y las coloquen, por turnos, sobre las *Tarjetas de Comportamientos*, creando así un juego de tarjetas.
14. Después de unos 10 minutos, solicite la colaboración de cuatro voluntarios de diferentes grupos, si es posible. Pida a estos voluntarios que trabajen en parejas y otórgueles unos minutos para que preparen un debate para presentarlo después a todo el grupo. El tema para este debate es: *Esta institución cree que la Educación en Habilidades para Vivir es un requerimiento valioso y vital para cada joven en este país*. Una pareja presentará una ponencia a favor del caso, mientras que la otra se opondrá a él.
15. Comience el debate y dé unos 20 minutos en total; ambas parejas pueden presentar sus argumentos si lo desean. Sométalos a votación entre los participantes. Es de esperar que los beneficios de la Educación en Habilidades para Vivir sean mucho mayores que los argumentos en contra. Resuma el debate, haciendo énfasis en la necesidad de la Educación en Habilidades para Vivir y mostrando cómo estos talleres se han diseñado para facilitar su desarrollo y ofrecer apoyo.
16. Dirija una breve **Actividad de Procesamiento** con todo el grupo. Formule las siguientes preguntas a los participantes:
 - ¿Con qué actividad se sintieron más/menos a gusto y por qué?
 - ¿Qué han aprendido acerca de su propio comportamiento/del comportamiento de la gente joven?
 - ¿Cómo van a implementar el aprendizaje obtenido de esta sesión? ¿Qué acciones piensan emprender?
 - ¿Podrán emplear/adaptar cualquiera de estas actividades dentro de su propio campo de trabajo?

17. Concluya esta sesión aclarando que la Educación en Habilidades para Vivir es un medio eficiente de aprendizaje porque las habilidades son genéricas y, una vez aprendidas en un contexto, podrán aplicarse a una amplia gama de comportamientos. Estos talleres usan la enseñanza de habilidades en el contexto de temas de salud como punto de partida.

Agradezca a los participantes por su tiempo, contribuciones y compromiso.

HOJA DE AYUDA:

HABILIDADES ESENCIALES PARA VIVIR

En una reunión de la Organización Mundial de la Salud sobre competencia psicosocial, varios participantes de 11 países diferentes acordaron y generaron la siguiente lista básica de habilidades genéricas para la vida dentro de sus culturas:

- **Solución de problemas y conflictos**
- **Manejo del estrés y de la ansiedad**
- **Conocimiento de sí mismo**
- **Manejo de sentimientos y emociones**
- **Toma de decisiones**
- **Habilidades interpersonales**
- **Pensamiento creativo**
- **Empatía**
- **Pensamiento crítico**
- **Comunicación efectiva**

HOJA DE AYUDA: SITUACIONES Y HABILIDADES

¿QUÉ TIPO DE HABILIDADES O COMPETENCIAS NECESITARÁ UNA PERSONA JOVEN PARA MANEJAR LAS SIGUIENTES SITUACIONES?

1. El ofrecimiento para fumar cigarrillos _____ (habilidad, competencia)
2. El ofrecimiento para consumir bebidas alcohólicas _____
3. Llevarse bien con los padres _____
4. Llevarse bien con los profesores _____
5. Tener un buen rendimiento académico _____
6. Llevarse bien con los amigos y compañeros _____
7. Enfrentar con éxito una “situación de cambio”, por ejemplo, el cambio de escuela o de casa _____
8. Hacer frente a la presión negativa del grupo de pares _____
9. Manejar situaciones de pérdida o separación, por ejemplo, el divorcio de los padres, la muerte de un pariente _____
10. Identificar y analizar los mensajes publicitarios _____
11. Conseguir un trabajo _____
12. Emplear el tiempo productivamente _____
13. Desempeñar un papel positivo en la comunidad, por ejemplo, en el barrio, en la escuela, etc. _____
14. Manejar un ofrecimiento para vender o usar drogas _____

TARJETAS DE COMPORTAMIENTOS

Recorte las siguientes frases sobre comportamientos y, si es posible, péguelas en unas tarjetas para formar un “paquete”.

Uso de drogas, alcohol y tabaco

Ansiedad y Depresión

Embarazo no deseado en adolescentes

Acoso, intimidación o maltrato por compañeros en el colegio

Comportamiento suicida

Faltar a clases y retirarse de la escuela

Vandalismo

Crimen

Tomar parte en los deportes

Ayudar a la comunidad

Ir a la iglesia

Buscar aficiones y actividades

Participar en grupos de voluntarios

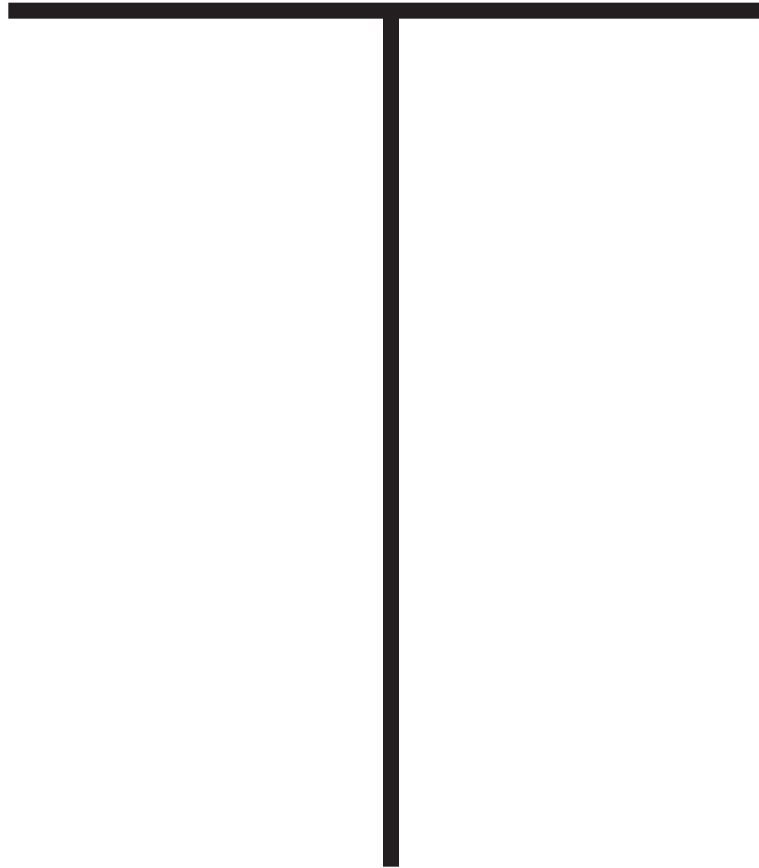
TARJETAS DE HABILIDADES

Recorte las siguientes frases sobre comportamientos y, si es posible, péguelas en unas tarjetas para formar un “paquete”.

Expresar sentimientos	Reconocer el estrés
Decir no a las drogas	Manejar la presión de los exámenes
Manejar emociones fuertes	Saludar a las personas
Hacer amistades	Identificar problemas
Conservar las amistades	Manejar el sufrimiento
Estar seguro de sí mismo	No incurrir en comportamientos de alto riesgo
Saber escuchar	Identificar los problemas
Terminar relaciones	Generar alternativas
Hacer frente a las presiones	Reconocer las consecuencias
Relajarse	Conocerse a sí mismo

Establecer metas	Ser solidario con los demás
Estar consciente de los sentimientos	Habilidades para estudiar
“Ponerse en los zapatos del otro”	Funcionar bien dentro de un grupo
Recopilar información	Dar y recibir retroalimentación
Evaluar los resultados	Ser autónomo
Desarrollar confianza en sí mismo	Respetar las ideas y opiniones ajenas
Esclarecer los valores	Comportarse en forma menos agresiva
Manejar el propio estilo de vida	Solicitar ayuda en los momentos de necesidad
Construir sobre la experiencia	“Ver la otra cara de la moneda”
Influir y persuadir	Desarrollar un sentido de propósito y de futuro
Investigar	Cuestionar todo aquello que no se comprende

**TALLER
NÚMERO
DOS**



EL CONTEXTO ESCOLAR PARA LA EDUCACIÓN EN HABILIDADES PARA VIVIR

Propósito

El propósito de este taller es explorar los temas relacionados con la Educación en Habilidades para Vivir dentro del contexto de la educación formal.

Grupo Objeto

Capacitadores, profesores, directores de escuelas, coordinadores a nivel local, nacional y/o departamental, personas encargadas de la planeación de currículos escolares.

Objetivos

Ofrecer la oportunidad a los participantes de:

- Reconocer el contexto de la Educación en Habilidades para Vivir dentro del currículo escolar;
- Sensibilizar sobre las metodologías relevantes de la Educación en Habilidades para Vivir;
- Explorar un camino a seguir para el desarrollo de la Educación en Habilidades para Vivir dentro del contexto escolar.

Lo que necesitará el capacitador

- Un tablero/proyector de acetatos/hojas de papel/lápices;
- El afiche *Habilidades Esenciales para Vivir* (de la Sesión Uno);
- La hoja de ayuda *Matriz de Planeación Curricular*;
- Las *Tarjetas de Provisión Curricular*;
- La hoja de ayuda *Plan de Acción* (se incluyen dos: escoja alguna de ellas, o ambas).

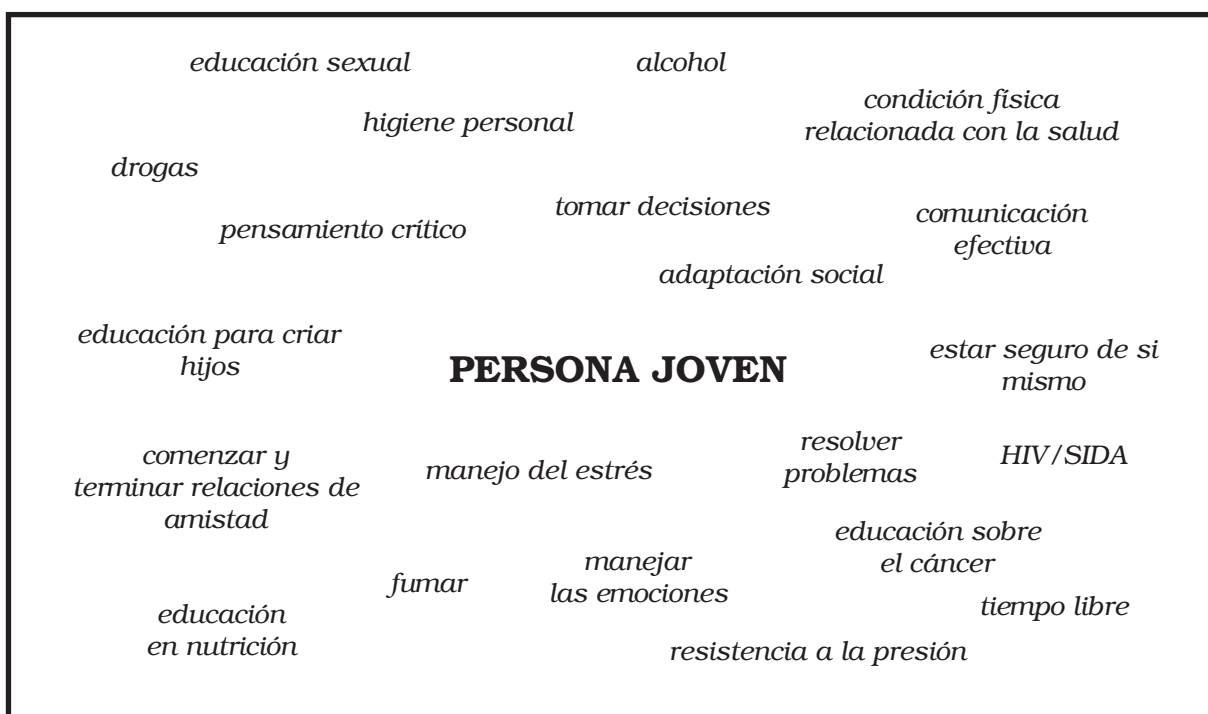
Panorama general de las actividades (2 horas)

- Introducción con todo el grupo (10 minutos);
- El capacitador presentará, a todo el grupo, un Modelo de Habilidades, Gente y Áreas de Contenido (10 minutos);
- En pequeños grupos, se completará una *Matriz de Planeación Curricular*, empleando las *Tarjetas de Provisión Curricular* (20 minutos);
- Se hará una retroalimentación y discusión con todo el grupo para completar la *Matriz* en el tablero y se considerarán los costos y los beneficios de varias estrategias (15 minutos);
- En pequeños grupos, se clasificarán las estrategias, empleando las *Tarjetas de Provisión Curricular* (15 minutos);

- En pequeños grupos se comenzará a completar los *Planes de Acción* individuales para la implementación en las escuelas (25 minutos);
- Procesamiento y Conclusión (15 minutos).

El Taller de Trabajo

1. Haga una introducción al taller, diciendo algo acerca de usted, sus antecedentes y experiencia y emplee algún tiempo en actividades apropiadas para romper el hielo. La cantidad de tiempo y la naturaleza de las actividades dependerá de qué tan bien se conocen ya los miembros del grupo (¿estuvieron todos ellos involucrados en el Taller Número Uno?) y, por lo tanto, de la etapa de desarrollo que el grupo ha alcanzado.
2. Delinee los objetivos del taller y explique que aquí se revisarán la clasificación y la importancia de las habilidades identificadas en el Taller Número Uno. En seguida, coloque dichas habilidades dentro del contexto y currículo de la escuela. (La cantidad de tiempo empleada en la revisión de los resultados del Taller Número Uno, dependerá de si los participantes asistieron a aquél o no. Use los afiches o acetatos y las hojas de ayuda de dicho taller en caso necesario.)
3. Ahora, con el grupo completo, presente el siguiente “modelo” en el tablero o en un acetato:



Aclare el modelo, explicando que si el comportamiento de una persona joven está en el centro del modelo, y que si ellos pueden aprender Habilidades para Vivir, estas habilidades se pueden aplicar a una amplia gama de áreas relacionadas con la salud y el comportamiento e incorporar en el currículo escolar. Pida a los participantes que se dividan en grupo pequeños de 4, 5 ó 6; emplee un método apropiado.

4. Muestre el afiche sobre *Habilidades Esenciales para Vivir* creado en el Taller Número Uno y explique que la tarea de los grupos pequeños es identificar en dónde se está cubriendo actualmente la enseñanza de estas habilidades en sus escuelas (y en las escuelas en

general dentro del país). ¿En dónde existen vacíos en la implementación de dicha enseñanza? ¿Existe duplicidad? Distribuya una copia de la hoja de vida *Matriz de Planeación Curricular* a cada grupo, y pida que cada uno nombre a una persona como representante para llenar dicha matriz. Ahora distribuya las *Tarjetas de Provisión Curricular* y pida a los grupos que las empleen como ayuda para considerar diversas maneras de llenar cualquier vacío que se haya identificado en la provisión del currículo.

5. Mientras los grupos realizan esta actividad, copie la hoja de ayuda *Matriz de Planeación* en el tablero o en un acetato para estructurar la retroalimentación una vez que los grupos hayan terminado la tarea.
6. Reúna a los participantes en un grupo completo y llene la *Matiz* en el tablero, usando las ideas de los grupos pequeños. Después, tome cada una de las *Tarjetas de Provisión Curricular* y, por turnos, considere los pros y los contras de cada uno de los diferentes temas curriculares. Destaque el hecho que es imperativo tener una persona a nivel escolar que coordine la Educación en Habilidades para Vivir, y que será de gran ayuda si también se puede tener una coordinación a nivel nacional, local y departamental.
7. Pida a los participantes que se agrupen nuevamente en grupos pequeños y que decidan sobre la “mejor práctica” en términos de provisión curricular para la Educación en Habilidades para Vivir, colocando las tarjetas en orden de prioridades.
8. Vuelva a reunir a los participantes en un sólo grupo y dirija una breve retroalimentación. Ayude al grupo a llegar a un consenso sobre la estrategia óptima para proveer la Educación en Habilidades para Vivir en una escuela. Ahora explique que la siguiente tarea es comenzar a desarrollar un *Plan de Acción* que puede ser llevado a las escuelas de los propios participantes, o a las escuelas en sus localidades, su región o su país, como una forma de implementar la Educación en Habilidades para Vivir.
9. Distribuya una copia de la hoja de ayuda *Plan de Acción* a cada miembro del grupo y pídale que trabajen en grupos de 4, 5 ó 6. (Se incluyen dos Planes de Acción; escoja uno o ambos, según lo considere apropiado.) Si es posible, pida a los participantes que trabajen con colegas de la misma escuela, o de escuelas similares en términos de su ubicación. Esto puede ayudar con el apoyo continuado y futuro. Explique que el *Plan de Acción* suministrará una estructura clara de planeación que puede llevarse de regreso a la escuela; de hecho, algunas secciones de la hoja de ayuda se pueden completar de una mejor manera en la escuela, junto con la administración escolar y otros colegas. (Los participantes que tienen un papel como coordinadores a nivel local, departamental o nacional, pueden completar un Plan de Acción en términos del apoyo que puedan dar a las escuelas en el desarrollo del currículo de Educación en Habilidades para Vivir en cada una, a nivel regional, nacional o local.)
10. Después de 25 minutos, reúna a los grupos pequeños en un sólo grupo y responda a las preguntas y escuche sus inquietudes. Dirija una Actividad de Procesamiento breve, la cual también requiere que los participantes formulen su compromiso en el desarrollo e implementación de sus *Planes de Acción*, y en la implementación de la Educación en Habilidades para Vivir en sus países, escuelas, localidades, región. Por turnos, pida a los participantes que completen las siguientes oraciones:
 - *Yo he aprendido... de las actividades...*
 - *La actividad con la que me sentí mejor fue... porque...*
 - *Cuando regrese a mi escuela/localidad/región, voy a...*
11. Agradezca a los participantes por haber trabajado duro y por su contribución al taller.

**MATRIZ DE PLANEACIÓN CURRICULAR
ÁREAS DE CONTENIDO / HABILIDADES**

HABILIDADES	uso de drogas	sexualidad	salud	tiempo libre	nutrición	prevención de accidentes	educación sobre el cáncer	HIV SIDA	condición física	alcohol	fumar
Solución de problemas											
manejo de estrés											
seguridad en si mismo											
adaptación social											
resistencia a la presión											
tomar decisiones											
pensamiento crítico											
habilidad interpersonal											
comunicación efectiva											

TARJETAS DE PROVISIÓN CURRICULAR

Recorte los siguientes títulos sobre áreas de “provisión curricular” y péguelos en diferentes tarjetas.

HISTORIA
GEOGRAFÍA
INGLÉS
ESPAÑOL
IDIOMAS
FÍSICA
BIOLOGÍA
QUÍMICA
MATEMÁTICAS
TECNOLOGÍA
CIENCIAS DOMÉSTICAS
ARTE
EDUCACIÓN FÍSICA
DRAMA
MÚSICA
EDUCACIÓN EN SALUD
CIUDADANÍA
CIVISMO
EDUCACIÓN PERSONAL Y SOCIAL

PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA EDUCACIÓN EN HABILIDADES PARA VIVIR EN LAS ESCUELAS (1)

PROVISIÓN ACTUAL

En mi escuela, las Habilidades para Vivir que se enseñan son...

El contenido a través del cual estas habilidades se enseñan es...

En mi escuela, la Educación en Habilidades para Vivir se encuentra actualmente en... (sección del currículo)

Se enseña a través de... (especialistas, profesores de las distintas materias)

PLANES FUTUROS

Las habilidades que actualmente no se enseñan son...

Estas habilidades podrían enseñarse a través de... (contenido) en el... (sección del currículo)

Usted puede usar una o dos de las palabras clave que se muestran a continuación como ayuda para llenar las frases siguientes:

administrador general... libros de apoyo... dinero... tiempo... documentos de planeación... coordinador regional... políticos locales, personas encargadas de formular políticas... grupos comunitarios...

Para asegurar que estas habilidades se enseñen en el futuro, necesito:

- hablar con...
- escribir a...

Debo tomar decisiones sobre...

Mi cronograma de trabajo es...

(Por favor pida a los coordinadores nacionales/regionales/locales, con instrucciones de hacerlo en más de una escuela, que hagan las correcciones necesarias.)

**PLAN DE ACCIÓN
PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA
EDUCACIÓN EN HABILIDADES PARA VIVIR
EN MI(S) ESCUELA(S) (2)**

PREGUNTAS QUE DEBEN FORMULARSE EN MI(S) ESCUELA(S)

¿Debemos llevar a cabo una revisión del currículo para identificar lo que ya se está haciendo, en términos de la provisión de la Educación en Habilidades para Vivir?

¿Es posible nombrar un coordinador de la Educación en Habilidades para Vivir?

¿Podemos crear un Grupo de Trabajo para el desarrollo y la implementación?

¿Cómo evaluaremos el progreso?

Yo me comprometo con el desarrollo de la Educación en Habilidades para Vivir en mi escuela porque _____

Se está enseñando actualmente en mi escuela de la siguiente manera:

- Enseñanza de habilidades _____
- Áreas de contenido _____
- Sección del currículo _____

Si no estoy completamente seguro acerca de la provisión actual, voy a llevar a cabo una revisión del currículo. Iniciaré esto hablando con _____ en _____ (fecha), y el apoyo que necesitaré será _____ (personas) y _____ (recursos).

Me gustaría desarrollar / cambiar esto porque _____ y me gustaría hacer lo siguiente:

- Habilidades que deben enseñarse _____
- Áreas de contenido _____
- Sección del currículo _____

Para poder realizar esto, debo hablar con _____ porque necesito decisiones sobre _____ planeación y _____ dinero disponible.

Creo que necesito los siguientes materiales de referencia para ayudarnos _____

Y necesitaremos el siguiente personal _____ y la capacitación siguiente _____

**Si podemos nombrar un coordinador, creo que esa persona debería se _____
porque _____**

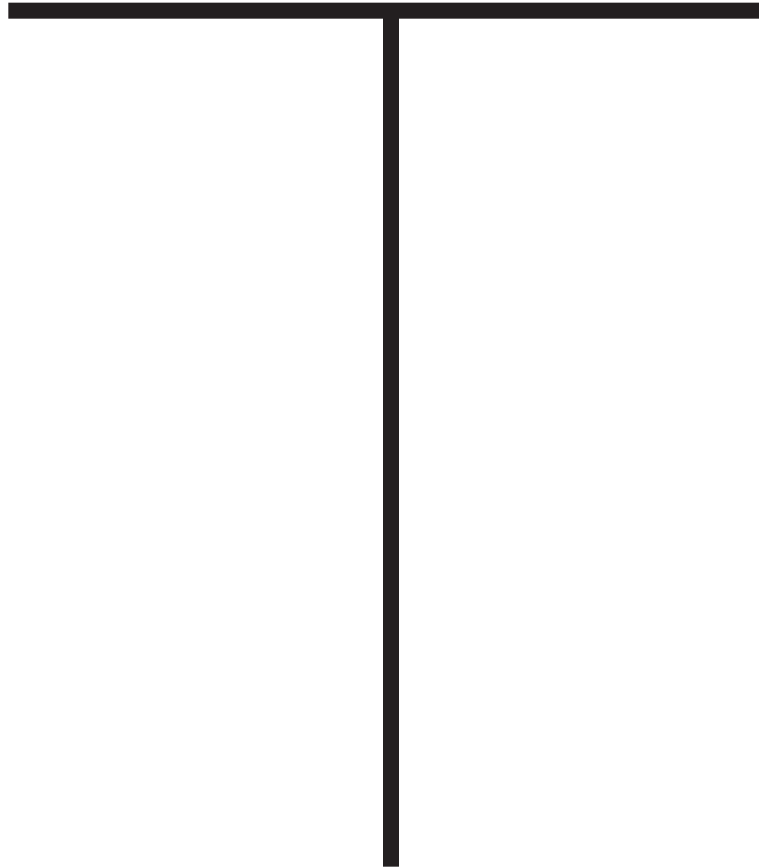
**Los miembros del Grupo de Trabajo serán _____ porque ellos
tienen _____ (habilidades) y tienen _____ (cargos
clave en la escuela)**

**La forma como evaluaremos el progreso y el desarrollo es _____ y será
responsabilidad de _____**

**Yo me haré cargo de comenzar la implementación de este Plan de Acción en
_____ (período de tiempo)**

**(Por favor pida a los coordinadores nacionales /regionales /locales, con instruc-
ciones de que lo hagan en más de una escuela, que hagan las correcciones neces-
sarias.)**

**TALLER
NÚMERO
TRES**



IMPLEMENTANDO UNA ESTRATEGIA ESCOLAR NACIONAL / REGIONAL / LOCAL

Propósito

El propósito de este taller es considerar posibles estrategias para el desarrollo de la Educación en Habilidades para Vivir a nivel país.

Grupo Objeto

Personas encargadas de formular políticas, capacitadores de profesores, personas encargadas de planear currículos escolares, directores de escuelas, coordinadores, líderes comunitarios, médicos y planificadores a nivel nacional/local/regional.

Objetivos

Ofrecer a los participantes la oportunidad de:

- Explorar un camino a seguir para el desarrollo de la Educación en Habilidades para Vivir en el país;
- Considerar las habilidades requeridas por los profesores de Educación en Habilidades para Vivir;
- Tomar conciencia sobre algunas de las metodologías relevantes para la enseñanza de la Educación en Habilidades para Vivir.

Lo que necesitará el capacitador

- Tablero, proyector de acetatos, papel, lápices;
- Afiche de las *Habilidades Esenciales para Vivir*;
- *Tarjetas de Juego de Roles*;
- Hojas de ayuda *Planes de Acción* (vea el Taller Número Dos);
- *Tarjetas de Calidad de los Profesores*.

Panorama general de las actividades (2 horas)

- Presentación; desarrollo de una atmósfera de trabajo y aporte del capacitador (15 minutos);
- Tarea en grupos pequeños: Lluvia de ideas sobre las condiciones para la implementación de la Educación en Habilidades para Vivir con base en la capacitación del profesor/escuela a nivel país/individual (10 minutos);
- Trabajo con el grupo completo, retroalimentación y lista de las condiciones en el tablero o en un acetato (10 minutos);
- Trabajo en grupos pequeños: Carta al Ministro (20 minutos);

- Grupos pequeños: Juego de roles sobre las barreras en la implementación y caminos a seguir (30 minutos);
- Grupo completo: Presentación de informes y *Plan de Acción* (10 minutos);
- Actividad de pequeños grupos: concientizar sobre las metodologías requeridas para la enseñanza de la Educación en Habilidades para Vivir y clasificación de las cualidades necesarias para un profesor en Educación en Habilidades para Vivir (15 minutos);
- Procesamiento y conclusión (10 minutos).

El Taller de Trabajo

1. Preséntese usted mismo y dirija una actividad apropiada para romper el hielo y desarrollar un ambiente de trabajo.
2. Con el grupo completo, recuerde a los participantes (o infórmeles, en caso de que sea un grupo diferente de personas) sobre la lista de *Habilidades Esenciales para Vivir* identificadas en el Taller Número Uno. Como se está de acuerdo en que la Educación en Habilidades para Vivir es un requerimiento valioso e importante para todos los jóvenes, pida a los participantes que consideren cuáles son las implicaciones en términos de:
 - La provisión a nivel nacional;
 - La provisión en cada una de las escuelas;
 - La práctica y capacitación de los profesores a nivel básico y avanzado.
3. Ahora, pida a los participantes que formen grupos multi-disciplinarios, empleando un ejercicio para dividirlos, y dé a cada grupo una hoja grande de papel y lápices. Pídales que nombren un relator y que hagan una lluvia de ideas sobre las condiciones que se requieren para el desarrollo e implementación de la Educación en Habilidades para Vivir en términos de una cobertura nacional, en las escuelas y para la capacitación de profesores. Pida al relator de cada grupo que reporte a los demás sobre las discusiones de los grupos.
4. Reúna a los grupos para que hagan una retroalimentación, por turnos, y que generen en el tablero o en un acetato una lista principal de las condiciones. Asegúrese de que los siguientes ítems estén presentes: tiempo, recursos, dinero, espacio curricular, capacitación, coordinación, decisión política y apoyo.
5. Con todo el grupo, plantee la pregunta sobre el tipo de personal, tanto individuos como grupos, cuyo soporte y aprobación sería crucial en caso de que la Educación en Habilidades para Vivir se convierta en una realidad a nivel nacional. Dirija una discusión tomando las ideas y los aportes de los participantes y escríbalos en el tablero o en un acetato. Asegúrese de que los siguientes ítems estén presentes: trabajadores sociales, padres de familia, la comunidad, la iglesia, profesores, capacitadores, profesionales de la salud y otros relacionados, trabajadores que presten servicios de atención en salud, etc.

Mantenga esta información para referencias futuras.
6. Ahora, pida a los participantes que regresen a formar los grupos pequeños para delinear una carta dirigida al Ministro de Educación o al Ministro apropiado, exponiendo claramente el caso para el desarrollo e implementación de la Educación en Habilidades para Vivir en el país, junto con algunas sugerencias prácticas sobre cómo lograrlo.
7. Reúna a todos los participantes en un grupo y tome los puntos principales de sus cartas, añadiendo cualquier comentario apropiado. Conduzca una discusión sobre la parte logística del envío de la carta al Ministro / consejero local / director de escuela y pida a un grupo voluntario que lleve a cabo esta tarea como actividad de seguimiento. Sugiera que pueden

enviarse copias de dicha carta a diversos políticos importantes y personas encargadas de tomar decisiones y pida al grupo que identifique los nombres. Escríbalos en el tablero o en un acetato para que el grupo voluntario pueda emplearlo como referencia.

8. Ahora use una actividad para dividir nuevamente al grupo en grupos pequeños de no más de 6 participantes (se ofrecen más adelante 9 Tarjetas de Roles; empléelas según corresponda). Explique a los participantes que deben llevar a cabo una actividad de juego de roles para explorar y hacer un debate sobre el camino a seguir para la Educación en Habilidades para Vivir en el país, y el cual incluirá considerar asuntos sobre implementación para las escuelas y la capacitación de profesores. El objetivo final de la actividad es diseñar un esquema práctico, una vez resueltos los problemas en la implementación.
9. El juego de roles, o simplemente el empleo del término, puede crear resistencia en algunos participantes, por lo que debe manejarse cuidadosamente. Es, sin embargo, una herramienta poderosa para discutir temas clave. Las siguientes son algunas directrices para llevar a cabo un juego de roles:

Delinee cuidadosamente el propósito de la tarea, explicando a los participantes que usted está empleando un método de enseñanza probado y revisado, el cual les permitirá lo siguiente:

- Apreciar los puntos de vista y los valores de los demás;
- Proveer una base para establecer una política práctica de implementación de Educación en Habilidades para Vivir.

Explique que el juego de roles no tiene nada que ver con dramatización, y que la actividad se llevará a cabo en pequeños grupos sin requerir presentación ante los demás.

Haga saber que usted entiende que algunos puntos de vista y comentarios que surjan durante el juego de roles pueden ser estereotipados. Explique que habrá tiempo (tiempo de procesamiento) para discutir la actividad una vez que esta haya terminado y que entonces podrán cuestionarse los estereotipos.

Durante el tiempo de procesamiento del juego de roles, usted podrá observar a los grupos de manera que pueda ofrecerles retroalimentación en términos del lenguaje corporal o comportamiento no verbal.

Asegúrese de dar por terminado el juego de roles en la hora establecida, de manera que se pueda distinguir claramente entre el juego de roles y el procesamiento. Pida a los participantes que se mantengan en sus grupos al principio, antes de llevar a cabo el procesamiento con el grupo completo, y pídale que comenten sobre su papel en el juego, cómo se sintieron con él y que hagan cualquier afirmación que deseen a los demás compañeros del grupo acerca de sus puntos de vista “reales” y opiniones. Esta actividad de información es importante.

10. Distribuya las *Tarjetas de Juego de Roles* a cada grupo, pídale que lean la información en la tarjeta y que comiencen el juego de roles una vez que hayan tenido tiempo para pensar algunos argumentos y temas que puedan ser útiles en esta actividad. Dé los siguientes ejemplos en caso de que los grupos necesiten ayuda:
 - No hay suficiente dinero;
 - No hay suficiente preparación profesional;
 - Los recursos no están disponibles;
 - Se requerirá ayuda de otros países;
 - Los materiales deben redactarse o adaptarse;

- No hay necesidad para este tipo de educación, debemos concentrarnos en habilidades literarias y matemáticas;
- Los profesores no están capacitados en las metodologías necesarias para la enseñanza de la Educación en Habilidades para Vivir;
- La Educación en Habilidades para Vivir es la preparación más importante que podemos brindar a nuestra juventud para cuando sean adultos;
- Debemos emprender la Educación en Habilidades para Vivir para el futuro de nuestro país;
- La financiación está disponible para que desarrollemos este trabajo;
- La Educación en Habilidades para Vivir puede incluir a los padres de familia y emplearse para dar poder de decisión a nuestras comunidades.

Asegúrese de que haya suficientes personas en cada grupo para los roles que apoyan la Educación en Habilidades para Vivir, y que estén presentes los roles diseñados para crear barreras en la implementación. Pida a los participantes que comiencen el juego.

11. Una vez terminado el tiempo asignado, pida a los participantes que se detengan pero que permanezcan en sus grupos para dirigir un breve ejercicio de procesamiento grupal.
12. Reúna ahora a los participantes en un sólo grupo y lleve a cabo la actividad de procesamiento empleando las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo se sintieron presentando argumentos y puntos de vista los cuales no necesariamente comparten?
 - ¿Qué tan estereotipados fueron los puntos de vista expresados en su grupo?
 - ¿Trabajó bien su grupo como equipo de trabajo? ¿Se escucharon todos entre sí? ¿Valoraron sus contribuciones entre sí?
 - ¿Qué piensan acerca del juego de roles como método de enseñanza?
 - ¿Qué tan lejos los llevó el juego de roles en adelantar planes para la implementación de la Educación en Habilidades para Vivir en el país?
13. Lleve a cabo ahora una actividad para presentar la información acerca del contenido de la actividad del juego de roles. Escriba las siguientes palabras en el tablero o en un acetato:

Barreras para la implementación ■ Pasos prácticos a seguir

Use la retroalimentación del juego de roles para hacer una lista debajo de cada uno de estos títulos. Ofrezca apoyo práctico y sugerencias según lo considere apropiado. Refiérase al *Plan de Acción* empleado en el Taller Número Dos, asigne tiempo para que los participantes adapten o corrijan dicho plan y para que los participantes que no asistieron al Segundo Taller llenen una copia del *Plan de Acción*.

14. Ahora explique a todo el grupo que una de las características asociadas a la Educación en Habilidades para Vivir es que los profesores deben manejar temas delicados de comportamiento individual. Hágales saber que muchos profesores encuentran difícil manejar estos temas porque nunca se les ha capacitado para enseñarlos. Estos temas son afectivos más que cognoscitivos, y tienen que ver con el comportamiento y, por lo tanto, necesitan un estilo y enfoque diferentes en la enseñanza. Explique que se explorarán y llevarán a la práctica varias metodologías en el Taller Número Cuatro, pero que la siguiente actividad es una preparación para esto y que provee una visión general para los participantes que vayan a tomar parte en el siguiente taller.
15. Divida a los participantes en grupos de 4, 5 ó 6 empleando una actividad apropiada. Pida a los grupos que se sienten en círculo alrededor de una mesa o en el suelo. Distribuya a

cada grupo un juego de *Tarjetas sobre Cualidades de los Profesores* y pida que un miembro de cada uno las reparta. La tarea consiste en ordenar las tarjetas por prioridad de cualidades y/o atributos que más se necesitan en un profesor de Educación en Habilidades para Vivir. Para lograr esto, pida a los grupos que observen el siguiente procedimiento: coloque las tarjetas que describen dichas cualidades importantes en el centro de la mesa, las tarjetas que describen aquellas cualidades que son importantes pero no cruciales a cierta distancia del centro, y descarte aquellas tarjetas que describen las cualidades menos importantes. Cada miembro del grupo, por turnos, colocará su tarjeta en el lugar que considere adecuado; el resto del grupo puede cuestionar la posición de la misma. Finalmente, el grupo debe llegar a un consenso sobre la posición final de las tarjetas.

16. Reúna a todos los participantes en un grupo y trate de obtener una lista, en la que todos estén de acuerdo, de las cualidades requeridas en un profesor de Educación en Habilidades para Vivir. Usted se dará cuenta de que varias de estas cualidades pueden agruparse bajo diversos títulos. Indique que las cualidades que tienen que ver con la forma como los profesores se relacionan con la gente joven, la manera de escucharla, de enfatizar y comunicarse con ella, son esenciales en la enseñanza de esta área de la educación porque demanda el uso de métodos activos y participativos. Haga una lista en el tablero o en un acetato de las cualidades más esenciales para futuras referencias, y explique que algunos de los siguientes talleres tienen como meta apoyar y capacitar profesores acerca de cómo manejar temas delicados, empleando metodologías apropiadas a la Educación en Habilidades para Vivir y a través del manejo de materiales de referencia relevantes y diseñados para este propósito.
17. Dirija una actividad de procesamiento;
 - ¿Con qué actividad se sintieron mejor? ¿Por qué?
 - ¿Les será útil alguna de estas actividades en sus áreas de enseñanza/trabajo?
 - ¿Qué han aprendido sobre las metodologías activas/participativas como resultado de esta sesión/actividad?
 - Como resultado de este taller, ¿qué tipo de acción tomarán hacia el desarrollo de la Educación en Habilidades para Vivir en el país, escuelas y/o capacitación de profesores?

ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO PARA LOS TALLERES NÚMEROS UNO, DOS Y TRES

1. Se dispone de tiempo en las agendas de trabajo de dos de los tres talleres para la formulación de un *Plan de Acción*. Sin embargo, dicho período de tiempo puede no ser suficiente. Aunque el *Plan* puede ser llenado por los participantes como actividad grupal con el apoyo de sus colegas, es un documento individual (porque los miembros del grupo tendrán diferentes necesidades, roles y responsabilidades). Hay que motivar a los participantes para que se lleven consigo el *Plan* del taller, lo continúen desarrollando en sus sitios de trabajo y lo empleen como lista de control para la implementación.
2. La carta al ministro puede ser llevada por un grupo o grupos de voluntarios para tipografiarla y enviarla al Ministerio de Educación (o al Ministerio apropiado), con copia a otros Ministros relevantes y servidores públicos a nivel nacional, departamental y local.

TARJETAS SOBRE CUALIDADES DE LOS PROFESORES

Recorte las siguientes frases sobre comportamientos y, si es posible, péguelas en unas tarjetas para formar un “paquete”.

Capaz de comunicarse	No tiene más de 30 años
Tiene empatía	Afectuoso
Siempre se ve bien arreglado	Tiene sentido del humor
No grita	Capaz de manejar temas delicados
Buen organizador	Una mujer
Eficiente	Entiende cómo trabajan los grupos
Capaz de hablar sobre sus propias experiencias	No didáctico
No fuma	Es un facilitador
No bebe	Capaz de redactar materiales de referencia/apoyo
Es padre de familia	Consciente de si mismo
Capaz de negociar con la gente joven	Seguro de si mismo y con experiencia docente de por lo menos cinco años
Capaz de hablar en el lenguaje de los jóvenes	

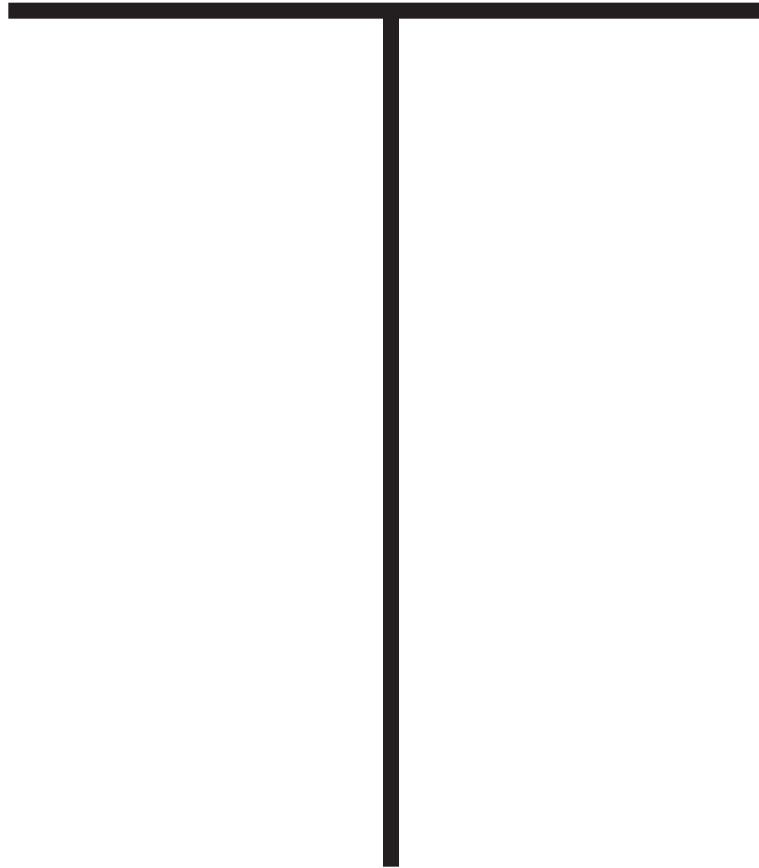
TARJETAS DE JUEGO DE ROLES

Recorte las siguientes frases sobre juego de roles y, si es posible, péguelas en unas tarjetas para formar un “paquete”.

1. **Usted es profesor en una escuela primaria. Le gustaría mucho introducir la Educación en Habilidades para Vivir en su escuela, y está convencido de que este tipo de educación debe comenzar a una edad temprana como medio para combatir los problemas de los adolescentes en el país.**
2. **Usted es el coordinador regional en educación en salud. Le gustaría apoyar el desarrollo de la Educación en Habilidades para Vivir en las escuelas de la región, pero se siente inquieto sobre cómo emprender la capacitación necesaria.**
3. **Usted es el padre de jóvenes adolescentes y está muy preocupado con la posibilidad de que se involucren con las drogas y el abuso de alcohol. Le gustaría organizar un grupo de apoyo de padres de familia pero no tiene confianza en si mismo y no está seguro de cómo hacerlo.**
4. **Usted es un profesor en una escuela secundaria y ya ha incluido algunas clases sobre habilidades de comunicación como parte de su clase de español. Usted siente que es la persona indicada para emprender el desarrollo de las Habilidades para Vivir en su escuela pero está preocupado de que la tarea sea encomendada a un docente de más antigüedad en el colegio.**
5. **Usted es el líder de un fuerte grupo de acción en la comunidad y un personaje carismático muy respetado en la localidad. Existen en el área bastantes problemas con los adolescentes relacionados con el comportamiento, pero usted no está convencido de que la Educación en Habilidades para Vivir sea el camino a seguir. Parece que existen muchas implicaciones financieras.**
6. **Usted es el párroco de la iglesia local. Ya dirige un exitoso club de jóvenes y piensa que este es el mejor campo para la Educación en Habilidades para Vivir. Usted se siente escéptico de los directores de las escuelas locales y de su capacidad de lograr cualquier cosa, ya que parece que “hablan mucho y actúan poco”.**

7. **Usted es el director de una escuela secundaria. Es nuevo en el puesto y tiene grandes planes para la escuela. Usted es muy ambicioso y puede ver las posibilidades de introducir la Educación en Habilidades para Vivir dentro de la escuela, en la medida en que sus metas personales y profesionales se lo permitan.**
8. **Usted es funcionario en la Secretaría de Educación Departamental o Distrital. Le gusta la idea de la Educación en Habilidades para Vivir y piensa que tiene gran potencial. Sin embargo, reconoce que se necesita financiación para apoyar personal, para redactar y adaptar materiales de trabajo y para iniciar la capacitación.**
9. **Usted es un capacitador de profesores. Le gustaría incluir la Educación en Habilidades para Vivir y piensa que usted es la persona indicada para capacitar a los profesores en la metodología y los principios, pero no está seguro de tener las habilidades de capacitación requeridas para esta empresa.**

**TALLER
NÚMERO
CUATRO**



METODOLOGÍAS APROPIADAS PARA LA EDUCACIÓN EN HABILIDADES PARA VIVIR

Propósito

El propósito de este taller es explorar la variedad de metodologías que pueden emplearse en los salones de clase para ayudar a los niños a aprender.

Grupo Objeto

Capacitadores, profesores, coordinadores, personas encargadas de planificar currículos.

Objetivos

Brindar a los participantes la oportunidad de:

- Ser conscientes de la variedad de metodologías apropiadas para la Educación en Habilidades para Vivir;
- Poner en práctica dicha variedad de metodologías de enseñanza para la Educación en Habilidades para Vivir mediante la participación activa.

Lo que necesitará el capacitador

- Afiche de la *Habilidades Esenciales* (obtenido en el Taller Número Uno);
- Afiche del *Modelo Educativo*;
- *Tarjetas de Habilidades*;
- *Tarjetas de Metodologías*;
- Papel y lápices.

Panorama general de las actividades (2 horas y media)

- Presentación y desarrollo de una atmósfera de trabajo (15 minutos);
- Actividad con todo el grupo: metodologías de enseñanza a través de una lluvia de ideas (10 minutos);
- Actividad con todo el grupo: aporte del capacitador, un modelo educativo (10 minutos);
- Trabajo en pequeños grupos: Juego de tarjetas para hacer corresponder las habilidades con las metodologías (20 minutos);
- Trabajo en pequeños grupos para diseñar una lección (20 minutos);
- Presentación de las lecciones por parte de cada grupo y retroalimentación (1 hora);
- Procesamiento y conclusión (15 minutos).

El Taller de Trabajo

1. Preséntese usted mismo, el propósito y los objetivos del taller y lleve a cabo actividades para romper el hielo y desarrollar una atmósfera de trabajo según sea apropiado. Es importante comenzar a establecer una atmósfera de confianza dentro del grupo, ya que se llevarán a cabo actividades de juego de roles durante la sesión.
2. Con el grupo completo, pida a los participantes que hagan una lluvia de ideas sobre todas las metodologías de enseñanza que se les ocurran. Añada, de la lista que se da a continuación, las metodologías que no hayan sido sugeridas por el grupo:
 - Aporte o miniconferencia del capacitador;
 - Aporte del capacitador con la participación del grupo;
 - Discusión;
 - Tareas y actividades de grupo;
 - Lluvia de ideas;
 - Juego de roles;
 - Demostraciones;
 - Juegos;
 - Práctica de grupo;
 - Actividades de seguimiento;
 - Exámenes breves;
 - Debates.
3. Pregunte al grupo cuáles métodos serían apropiados para la enseñanza de habilidades y cuáles constituyen los elementos básicos de dicha enseñanza. Destaque el hecho de que las habilidades no pueden enseñarse efectivamente si solamente se le dice a la gente joven qué debe hacer; debe haber un elemento de práctica, retroalimentación y asimilación. Dibuje el siguiente **modelo educativo** en el tablero o en un acetato. Explique y clarifique este modelo y responda cualquier pregunta que surja.
4. Solicite a los participantes que se dividan en pequeños grupos de 4, 5 ó 6 y distribuya a cada grupo un juego de *Tarjetas de Habilidades* y un juego de *Tarjetas de Metodologías*. Explique que el objetivo de la actividad es identificar qué habilidades pueden enseñarse mejor a través de qué métodos. Solicite a una persona de cada grupo que distribuya las tarjetas y que el grupo haga corresponder las *Tarjetas de Habilidades* con las *Tarjetas de Metodologías*. Sugiera que, por turnos, coloquen primero las *Tarjetas de Habilidades* enfrente de ellos y que luego repitan el proceso con las *Tarjetas de Metodologías* formando pares. Deje suficiente tiempo para que los grupos discutan las razones por las cuales escogieron estos pares de tarjetas.
5. Nuevamente reúna a todo el grupo. Reciba retroalimentación de todos los grupos y lleve a cabo una discusión acerca de la variedad de metodologías apropiadas para la enseñanza de cada habilidad. Organice las habilidades y las metodologías en un afiche, el cual será un material de apoyo útil para el trabajo futuro.
6. A continuación explique que el propósito de la siguiente actividad es diseñar una lección para la enseñanza de una habilidad en particular. Solicite a los participantes que regresen a sus grupos originales y que seleccionen uno de los juegos de habilidades/metodologías y que trabajen colaborativamente para redactar el plan explícito para una lección para un grupo de edad específico. El objetivo de la lección es enseñar la habilidad seleccionada.

Brinde la siguiente estructura para apoyar la actividad, escribiéndola en el tablero o en un acetato:

- Grupo de edad específico;
- Habilidad;
- Área de contenido;
- Objetivos;
- Material necesario;
- Introducción a la lección: propósito de la(s) actividad(es);
- Actividad(es);
- Procesamiento;
- Seguimiento; trabajo para realizar en la casa.

7. Cuando la lección haya sido diseñada (más o menos en 20 minutos), cada grupo deberá planear cómo va a suministrar ("enseñar") la lección a los otros grupos. Estimule a cada miembro de los grupos pequeños para que se responsabilice de una tarea, como puede ser anotar la retroalimentación en el tablero o en un acetato, y enfatice que la "enseñanza" de la lección no es una competencia y deberá realizarse con el apoyo de todo el grupo.
8. Organice la actividad para practicar la lección. Solicite a los grupos pequeños que se turnen para enseñar la lección al resto de los participantes, quienes harán preguntas y se comportarán como jóvenes bien motivados y condescendientes pertenecientes al grupo etario designado. Permita unos 10 minutos a cada grupo para enseñar su lección (dependiendo del número de grupos que usted tenga) y asegúrese de detener la actividad cuando haya pasado este tiempo para garantizar que todos los grupos trabajen dentro del mismo límite de tiempo.

NOTA: Si usted cree que no es apropiado pedir a los adultos que hagan el papel de jóvenes, sugiera que reaccionen a las lecciones como ellos mismos. Cualquiera que sea el caso, es importante motivar a los participantes para que expresen qué se siente estar del lado de quien recibe la lección, ya que los profesores están acostumbrados a ser los que imparten la enseñanza.

9. Cuando cada grupo haya completado su presentación, pida a los miembros que se sienten con el grupo completo en el círculo. Ahora lleve a cabo una actividad de retroalimentación y procesamiento. Primero pida al grupo que está haciendo la presentación que comente, sin interrupción de los demás participantes, acerca de:

- En su opinión, ¿cuáles fueron las fortalezas de la lección?
- ¿Cómo funcionaron como grupo?
- ¿Qué aprendieron con la actividad?

Luego, invite a los participantes que recibieron la lección a que expresen sus opiniones, usando las mismas preguntas y agregando lo siguiente:

- ¿Cómo se sintieron en el papel de alumnos o estudiantes en vez del papel de maestros?
- ¿Qué harían si fueran a enseñar esa lección en la "vida real"? ¿qué adaptaciones le harían?

Cerciórese de brindar sus propios comentarios, tratando de que su retroalimentación y la de todos los participantes sea positiva y alentadora.

10. Finalice la actividad agradeciéndolo a los participantes por el trabajo intenso que han realizado, y por la confianza que se demostraron unos a otros durante el juego de roles y la actividad de retroalimentación. Enfatice que las metodologías participativas de esta clase permiten la práctica de habilidades e incrementan las oportunidades para el aprendizaje. Este tipo de metodologías son inherentes a la enseñanza de la Educación en Habilidades para Vivir. Pida a los participantes que completen las siguientes afirmaciones:
 - Como resultado de este taller yo aprendí...
 - La actividad/elemento del taller con el cual me sentí más/menos cómodo fue...
 - En mi propia forma de enseñar en el futuro intentaré... (el nombre de una metodología)
 - En mi propia forma de enseñar en el futuro, usaré esta metodología en...

TARJETAS DE METODOLOGÍAS

Recorte las siguientes frases y, en lo posible, péguelas en unas tarjetas para formar un “paquete”.

APORTE DEL CAPACITADOR / MINICONFERENCIA

APORTE DEL CAPACITADOR CON LA PARTICIPACIÓN DEL GRUPO

DISCUSIÓN

TAREAS Y ACTIVIDADES DE GRUPO

LLUVIA DE IDEAS

JUEGO DE ROLES

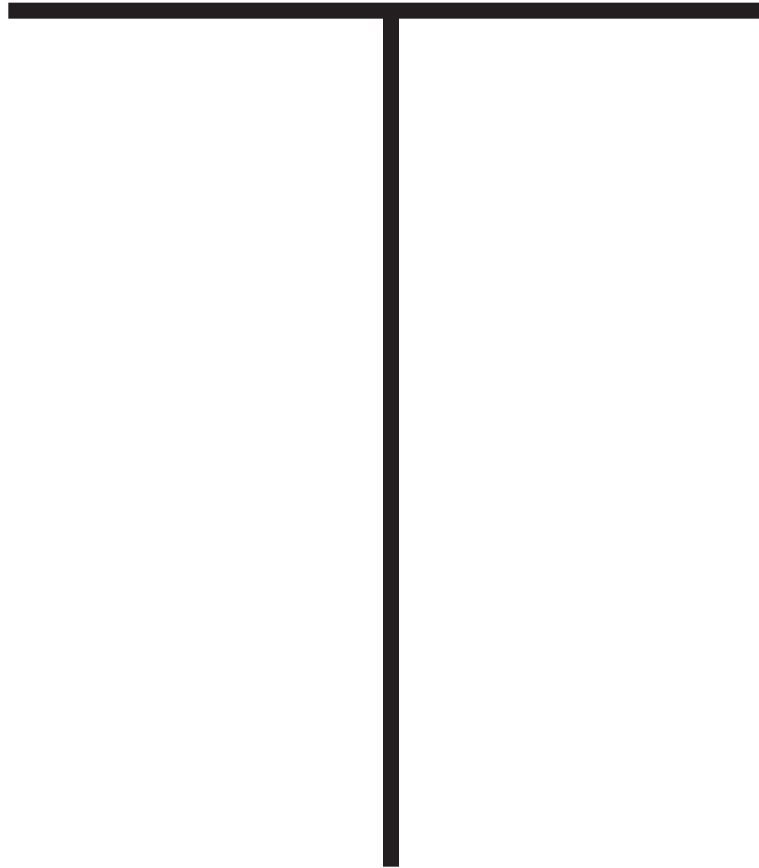
DEMOSTRACIONES

JUEGOS

PRÁCTICA DE GRUPO

ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO

TALLER
NÚMERO
CINCO



RECURSOS APROPIADOS PARA LA EDUCACIÓN EN HABILIDADES PARA VIVIR

Propósito

El propósito de este taller es examinar la variedad de recursos que podrían servir de ayuda y apoyo a la enseñanza de la Educación en Habilidades para Vivir.

Grupo Objeto

Personas encargadas de formular políticas y tomar decisiones, capacitadores, profesores, personas encargadas de planear currículos escolares, directores de escuelas, coordinadores a nivel nacional, departamental y/o local.

Objetivos

Ofrecer a los participantes la oportunidad de:

- Tener una visión general y un grado de familiaridad con los recursos disponibles y apropiados para la Educación en Habilidades para Vivir.
- Considerar la aplicación de estos recursos para las necesidades específicas del país;
- Evaluar el potencial para adaptar o redactar sus propios recursos.

Lo que necesitará el capacitador

- Hoja de ayuda: *Hoja de Evaluación de Recursos*;
- Hoja principal: *Hoja de Evaluación de Recursos*;
- *Tarjetas de Preguntas sobre Estrategias*;
- *Planes de Acción*.

Panorama general de las actividades (2 horas y media)

- Presentación y desarrollo de una atmósfera de trabajo (15 minutos);
- Trabajo en pequeños grupos: Evaluación de recursos (60 minutos);
- Lluvia de ideas con el grupo completo sobre las características del proceso de adaptación del material existente (10 minutos);
- Ejercicio en parejas: Carrusel de preguntas sobre estrategias (20 minutos);
- Trabajo individual: Planear la acción (25 minutos);
- Conclusión y procesamiento (10 minutos).

El Taller de Trabajo

1. Preséntese usted mismo y el propósito del taller al grupo completo y dirija una actividad apropiada. Si algunos de los integrantes del grupo son nuevos y no están familiarizados con usted o con los demás miembros del grupo o con los principios racionales del aprendizaje vivencial, desarrolle un ambiente de trabajo dentro del grupo.
2. Pida a los participantes que trabajen en grupos de 5 ó 6; divídalos empleando una actividad apropiada. Asigne un recurso a cada grupo y sugiera que escojan entre ellos cuatro miembros del grupo para que cada uno se responsabilice de una de las siguientes tareas: mantener el tiempo, anotar (en la hoja principal de *Evaluación de Recursos*, la evaluación del grupo), reportar (al grupo completo durante el periodo de retroalimentación) y “moderar”, es decir, asegurar que la discusión se mantenga dentro de los temas señalados. Distribuya una copia de la hoja de ayuda *Evaluación de Recursos* a cada uno de los participantes, y la *Hoja Principal* a la persona del grupo encargada de hacer las anotaciones. La tarea del grupo consiste en evaluar los recursos a través de la identificación de los siguientes puntos:
 - Grupo etario apropiado;
 - Aplicabilidad teniendo en cuenta el contexto cultural;
 - Metodologías;
 - Adaptabilidad;
 - Contenido.

y completando también las hojas de ayuda (para referencia futura) y la hoja principal (para facilitar la sesión de retroalimentación con el grupo completo).

3. Una vez terminado el tiempo asignado, repita la misma actividad, esta vez con cada grupo pequeño, evaluando un recurso diferente y empleando las hojas de ayuda. Asegúrese de que la actividad se lleve a cabo cuando menos unas tres veces, de manera que cada grupo tenga la oportunidad de evaluar tres recursos por lo menos.
4. ***Una actividad adicional o alternativa, para profesores y capacitadores únicamente, se muestra a continuación.***

Una vez más, pida a los participantes que se reúnan en pequeños grupos y asigne un recurso a cada uno de ellos. Asigneles una lección a partir de su recurso y pídale que preparen y luego presenten la lección a los demás participantes quienes desempeñarán mediante juego de roles, el papel de los estudiantes bien portados y condescendientes. Cerciórese de que cada grupo tenga una lección diferente. Los participantes deben, una vez más, tener la oportunidad de experimentar cuando menos con tres lecciones.

Dirija la actividad de retroalimentación y procesamiento de la misma manera como se delineó en el Taller Número Cuatro.

5. Reúna a los grupos en un sólo grupo y obtenga la retroalimentación de las personas asignadas para presentar el reporte de cada grupo. Escriba en el tablero o en un acetato los puntos clave de la retroalimentación, poniendo especial atención a los temas de aplicabilidad en el contexto cultural y de adaptabilidad de los recursos en cuestión.
6. Ahora pida al grupo que haga una lluvia de ideas en respuesta a la pregunta *¿Cuáles son las características/elementos de un ejercicio de adaptación?* Escriba las sugerencias del grupo en el tablero o en un acetato, asegurándose de que los siguientes temas estén

incluidos: lenguaje, ilustraciones, valores, estructura escolar, sistema político, comportamiento de la gente joven, actitudes hacia las mujeres, los hombres, raza, religión.

7. Dirija una actividad para dividir a los participantes en parejas. Pídales que ubiquen sus sillas de manera que estén uno en frente del otro y que los pares de silla formen un círculo.

Distribuya una *Tarjeta de Preguntas* a los participantes que estén sentados en las sillas ubicadas en la parte exterior del círculo. Esta persona debe ahora hacer la pregunta a su pareja, la cual tendrá dos minutos para contestarla. Una vez terminado el tiempo, pida a los participantes que se muevan un lugar dentro del círculo, dejando la pregunta en su silla. Las nuevas parejas tendrán ahora una pregunta distinta para discutir. Repita la actividad, otorgando dos minutos para cada pregunta, hasta que todas las parejas hayan tenido la oportunidad de debatir cada una de las preguntas.

8. Reúna a los participantes en un sólo grupo y lleve a cabo, en primer lugar, una retroalimentación sobre el contenido de la actividad. Emplee las siguientes preguntas para dirigir la discusión:

- ¿Qué tan apropiados para nuestro país son los recursos que hemos considerado en el día de hoy?
- ¿Qué adaptaciones son necesarias para asegurar la aplicabilidad en el contexto cultural de nuestro país?
- ¿Cuáles son los vacíos en la provisión actual y qué oportunidades existen para crear nuevos materiales?
- ¿Es necesario redactar recursos nuevos y diseñados de manera específica?

9. Pida ahora a los participantes que se agrupen en pequeños grupos, cuya membresía se hará con base en posiciones profesionales similares. Distribuya un *Plan de Acción* a cada grupo y dé tiempo suficiente para que lo completen. Concluya resaltando las estrategias principales que pueden adoptarse para adaptar materiales o para crear nuevos recursos. Destaque el hecho de que el dinero, los recursos humanos, la experiencia profesional, las comisiones de trabajo, el tiempo y el apoyo serán necesarios para desarrollar las estrategias prácticas para la creación de nuevos materiales, o para adaptar los recursos existentes, y pida a los participantes que tengan esto en mente cuando desarrollen sus *Planes de Acción*.

10. Reúna al grupo completo y lleve a cabo la siguiente actividad de procesamiento empleando las siguientes preguntas:

- ¿Con qué actividad se sintieron más/menos a gusto y por qué?
- ¿Cómo emplearían cualquiera de las actividades en su propio lugar de trabajo?
- ¿Qué han aprendido como resultado de las actividades?
- ¿Cómo trabajaron sus grupos?

11. Finalmente pida a los participantes que, por turnos, hagan una declaración sobre su determinación de hacer algo en relación con la creación o adaptación de materiales de recurso para la Educación en Habilidades para Vivir.

ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO PARA LOS TALLERES NÚMERO CUATRO Y CINCO

Debe motivarse a los participantes para que dejen los talleres con un compromiso claramente establecido acerca de lo que harán para promover el desarrollo de recursos para la Educación en Habilidades para Vivir, y que se lleven sus *Planes de Acción* consigo para referencia futura.

HOJA DE AYUDA: EVALUACIÓN DE RECURSOS

Por favor mire cuidadosamente el material de recurso que se le ha asignado y responda a las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es el grupo etario apropiado para el material?
- ¿Qué tan aplicable es el recurso para nuestro contexto cultural?
- ¿Es apropiado el lenguaje para nuestro contexto cultural?
- ¿Debemos adaptar el material?, de ser así ¿de qué manera?
- ¿Cuál es el contenido a través del cual se enseñan las Habilidades para Vivir?
- ¿Qué metodologías se emplean?
- ¿Es apropiado el recurso en términos del costo? ¿Su presentación? ¿Su Formato?
- ¿Es fácil de usar? ¿Requiere de mucha preparación?
- ¿Cómo y dónde encajará dentro del currículo de nuestra(s) escuela(s)?

PLAN DE ACCIÓN PARA EL DESARROLLO DEL MATERIAL DE EDUCACIÓN EN HABILIDADES PARA VIVIR

1. En nuestro país necesitamos adaptar el material existente / crear nuevo material _____
2. Si vamos a adaptar el material existente, podemos adaptar _____
3. Debemos hablar con _____ para decidir sobre _____
¿A quién debemos acercarnos para los derechos de autor? _____
¿Cuáles serían las sumas involucradas para la compra de los derechos de autor? _____
¿Cuáles son las implicaciones financieras con respecto a las regalías, ganancia de las ventas, etc., que los propietarios intelectuales del material podrían requerir? _____
4. Si vamos a crear material nuevo, las siguientes personas deben formar un equipo de redacción _____ porque ellos tienen _____ experiencia _____
Serán financiados por _____
La agenda de trabajo es _____
El nuevo material será redactado por _____ (grupo etario) _____ porque _____ y enseñará las siguientes habilidades a través de las áreas de contenido _____ porque será suministrado a través de las siguientes áreas del currículo escolar _____
El equipo de redacción necesitará _____ en términos de ayuda y apoyo continuados.
5. ¿Cómo vamos a editar y publicar el material? _____ ¿cuál es el mejor formato para usarlo en nuestras escuelas? _____ ¿Cómo vamos a asegurar la durabilidad de dichos materiales? _____
6. ¿Cuáles son las implicaciones de la capacitación y difusión? _____
¿Quién diseñará la estrategia de capacitación? _____ ¿Será un modelo de capacitación de capacitadores? _____ Debemos hablar con _____ para tomar algunas decisiones. Debemos hacer esto antes de _____ (período de tiempo en la agenda de trabajo)

Necesitamos hacer una prueba piloto de los materiales en las siguientes escuelas _____ dentro del periodo de tiempo _____ y las personas responsables de la evaluación y revisión de los textos listos para la publicación serán las siguientes _____

La(s) persona(s) responsable(s) del diseño, impresión, publicación y distribución de los materiales será(n) _____

PREGUNTAS SOBRE ESTRATEGIAS

Por favor recorte las siguientes preguntas y péguelas en tarjetas. Dependiendo del tamaño de su grupo, es posible que necesite fotocopiarlas para tener más de una de cada pregunta.

SI VAMOS A ADAPTAR LOS MATERIALES EMPLEADOS EN NUESTRO PAÍS, ¿CÓMO VAMOS A IDENTIFICAR EL EQUIPO PARA HACER ESTE TRABAJO? ¿QUÉ TIPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL NECESITAMOS TENER?

SI VAMOS A REDACTAR MATERIALES NUEVOS SOBRE EDUCACIÓN EN HABILIDADES PARA VIVIR, ¿CÓMO VAMOS A IDENTIFICAR EL EQUIPO PARA HACER ESTE TRABAJO? ¿QUÉ TIPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL NECESITAMOS TENER?

¿COMO ENCONTRAREMOS LA FINANCIACIÓN PARA APOYAR EL DESARROLLO DE LA ADAPTACIÓN / CREACIÓN DE NUEVOS MATERIALES?

¿CÓMO UBICAREMOS EL TIEMPO NECESARIO PARA CREAR / ADAPTAR LOS RECURSOS?

¿CÓMO PRODUCIREMOS EL MATERIAL? ¿QUÉ FORMATO TENDRÁ?

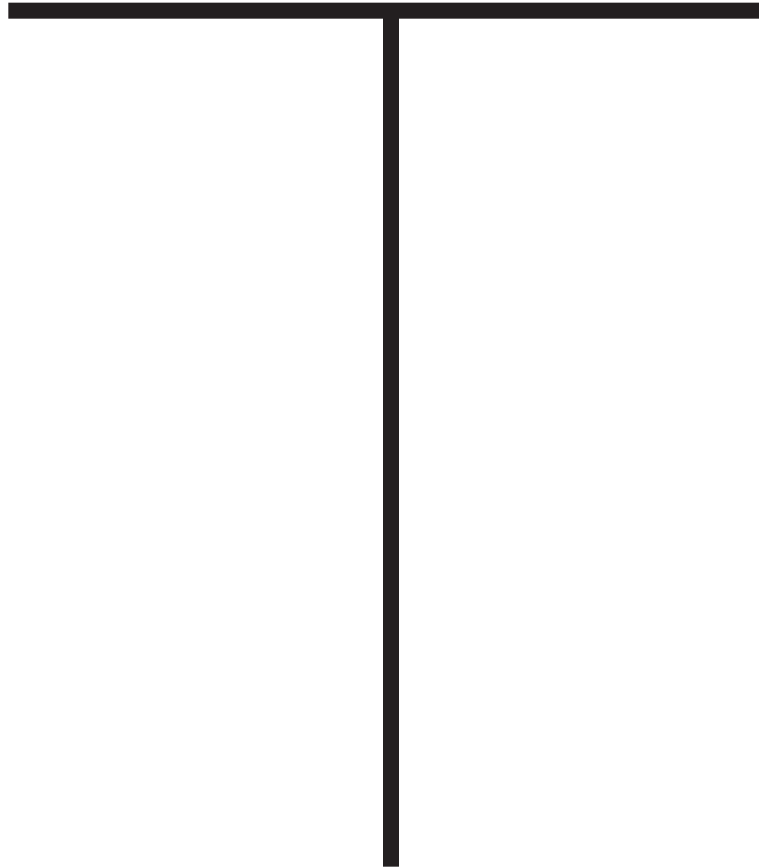
¿CÓMO SE VA A DISTRIBUIR Y DIFUNDIR EL MATERIAL?

¿QUÉ DEBEMOS HACER PARA CAPACITAR A LOS PROFESORES PARA QUE USEN EL MATERIAL?

¿QUÉ TIPO DE MODELO DE CAPACITACIÓN VAMOS A USAR?

¿CÓMO VAMOS A SUMINISTRAR EL APOYO PARA LA EVALUACIÓN CONTINUADA Y EL DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN EN HABILIDADES PARA VIVIR EN NUESTRO PAÍS?

**TALLER
NÚMERO
SEIS**



HABILIDADES Y CONTEXTO PARA LA EDUCACIÓN EN HABILIDADES PARA VIVIR EN LAS ESCUELAS

Propósito

El propósito de este taller es brindar una mayor comprensión sobre las habilidades y la provisión a través del currículo de la Educación en Habilidades para Vivir en el ámbito escolar.

Grupo Objeto

Profesores de escuelas primarias, directores, personas encargadas de planear currículos escolares, coordinadores, capacitadores a nivel nacional, departamental y/o local.

Objetivos

Ofrecer a los participantes la oportunidad de:

- Identificar las necesidades de los distintos grupos de niños en edad escolar en relación con la Educación en Habilidades para Vivir;
- Identificar el contenido y el contexto de la Educación en Habilidades para Vivir en las escuelas;
- Considerar los temas clave para la implementación de la Educación en Habilidades para Vivir en las escuelas;
- Diseñar estrategias apropiadas para el desarrollo y la implementación.

Lo que necesitará el capacitador

- Hojas de papelógrafo y lápices;
- Afiche: *Habilidades Esenciales para Vivir*;
- *Planes de Acción*.

Panorama general de las actividades (2 horas y media)

- Presentación y desarrollo de una atmósfera de trabajo (15 minutos);
- Trabajo en pequeños grupos: Crear dibujos de niños para identificar sus necesidades (15 minutos)
- Grupo completo: Retroalimentación y actividad para hacer corresponder las Necesidades con las Habilidades (10 minutos);
- Grupo completo: Compartir afiches (5 minutos);
- Grupo completo: Actividad para hacer corresponder las Necesidades con las Habilidades a partir de la ayuda de algunos fragmentos de oraciones (10 minutos);

- Trabajo en pequeños grupos: Identificar las áreas de contenido y/o las secciones dentro el currículo escolar (10 minutos);
- Aporte del capacitador al grupo completo sobre las características de una implementación exitosa (10 minutos);
- Trabajo en pequeños grupos: Barreras en la implementación y diseño de estrategias prácticas con el apoyo del grupo (40 minutos);
- Trabajo individual con el apoyo de grupos pequeños y *Planes de Acción* (20 minutos);
- Conclusión y procesamiento (15 minutos).

El Taller de Trabajo

1. Preséntese usted mismo, el propósito del taller y lleve a cabo algunas actividades para romper el hielo y desarrollar una atmósfera de trabajo según sea apropiado y dependiendo de la etapa de desarrollo que el grupo haya alcanzado.
2. Pida ahora a los participantes que se reúnan en grupos de 4, 5 ó 6, empleando una actividad apropiada para dividirlos (esto puede formar parte del desarrollo del clima de trabajo). Distribuya una hoja grande de papel y varios marcadores de colores para que cada grupo dibuje tres niños “típicos” con edades de 5, 11 y 14 años. Tranquilice a los participantes diciéndoles que este no es una prueba de sus habilidades artísticas y que les agradecerá si los dibujos muestran imágenes estereotipadas. La tarea consiste en que cada grupo identifique las necesidades de cada niño y las escriba en el papel. Cuando hayan terminado la tarea, pídale que se mantengan en sus grupos pero que le presten atención a usted. Dirija una breve actividad de retroalimentación para que compartan los resultados de su trabajo. Contribuya con cualquiera de los temas de la siguiente lista para que los participantes las añadan a sus dibujos según sea necesario:

<ul style="list-style-type: none"> ■ calidez ■ comida ■ agua ■ techo/vivienda ■ cuidados ■ amor ■ respeto ■ seguridad ■ protección ■ independencia ■ aprender habilidades ■ sentido de identidad ■ dar y recibir 	<ul style="list-style-type: none"> ■ satisfacción/ realización personal ■ ser escuchado ■ comprensión ■ buena salud ■ ambiente saludable ■ proteger o ser protegido ■ confianza ■ amistad ■ honestidad ■ sentido de pertenencia ■ un grado de autonomía
---	--
3. Aún en pequeños grupos, describa la siguiente parte de la tarea. Los participantes deben hacer corresponder una habilidad (use el afiche *Habilidades Esenciales para Vivir* del Taller Número Uno) con una necesidad, dibujando en el papel un símbolo que represente la habilidad con un marcador de diferente color. Ofrezca la ayuda y el apoyo necesarios para motivar la creatividad.

4. Cuando los grupos hayan terminado esta tarea, pídeles que coloquen sus afiches en las paredes y que caminen alrededor del salón para comparar sus dibujos y las necesidades y habilidades.
5. Mientras los grupos completan esta tarea, escriba los siguientes fragmentos de oración en el tablero o en un acetato:

Cuando tenía _____ años, sentí _____ (la necesidad) y pude ser capaz de _____

Reúna a los participantes en un sólo grupo y lleve a cabo una actividad de retroalimentación empleando los fragmentos de oración en el tablero. No será posible tener siempre la misma correspondencia de una necesidad con una habilidad, a menudo habrán varias correspondencias entre ellas. Deje este registro terminado en exhibición.

6. Pida a los participantes que regresen a sus pequeños grupos para trabajar en la identificación del área de contenido y/o sección del currículo escolar en donde se incluirá la enseñanza de la Educación en Habilidades para Vivir. Haga esto pidiendo a los grupos que realicen una lluvia de ideas sobre el área de contenido/sección del currículo escolar, y que lo escriban en primer lugar en el papel, y después que añadan las habilidades que habrán de enseñarse empleando el afiche con la *Lista de Habilidades Esenciales para Vivir* como estímulo.
7. Reúna a los subgrupos en un grupo completo. Escuche las respuestas de cada uno de ellos, por turnos, y genere una lista principal del área de contenido/provisión en el currículo y escríbala en el tablero o en un acetato. Dirija una discusión con las siguientes preguntas: *¿Qué sección del currículo es la más “popular”? ¿Tienen los participantes experiencia de enseñanza en cualquiera de las áreas de contenido, o tal vez en las diferentes secciones del currículo? ¿Es posible emplear una variedad de secciones en el currículo escolar?*
8. Destaque el hecho de que el siguiente paso es comenzar a diseñar planes de implementación, y que el *Plan de Acción* es una forma de desarrollar una clara estrategia para seguir adelante. Distribuya los *Planes de Acción*, uno para cada participante, y pídeles que trabajen en pequeños grupos multidisciplinarios de cuatro integrantes, si es posible.

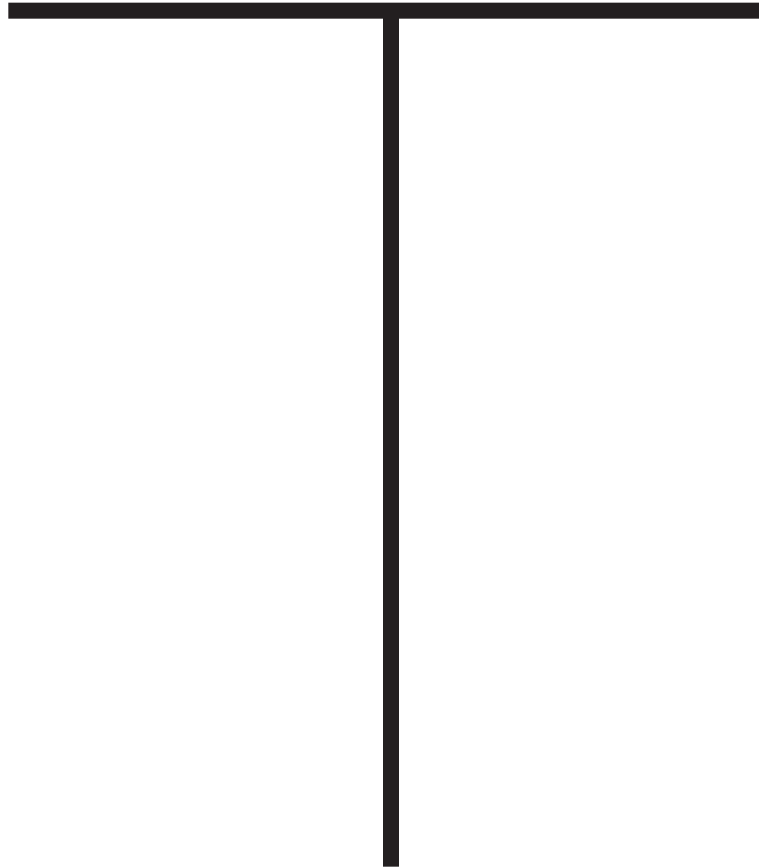
Explique que el plan requiere que los participantes piensen sobre los siguientes temas clave para la implementación en las escuelas:

- El nombramiento de un coordinador cuyo papel es organizar la Educación en Habilidades para Vivir: recursos, capacitación dentro de las escuelas, contenido, secciones del currículo y asegurar progresión y continuidad;
 - Emprender una revisión del currículo para identificar lo que ya se está haciendo en la Educación en Habilidades para Vivir en la escuela y evaluar las necesidades y desarrollo futuros;
 - Implementar un Grupo de Trabajo que planeará la provisión futura del currículo, recursos, capacitación y apoyo continuado. Este grupo será dirigido por el coordinador;
 - La implementación de la provisión curricular bien planificada en la escuela, incluyendo una evaluación regular para valorar el progreso y las necesidades futuras.
9. Explique que los participantes deben llevarse consigo los Planes de Acción, como directrices para el desarrollo futuro. Sin embargo, antes de llevar a cabo cualquier desarrollo, y antes de completar el Plan de Acción, deben resolverse las barreras que impiden la implementación. Pida a cada grupo que tome una hoja grande de papel y un lápiz, que divida la hoja en cuatro (o en tantas secciones como miembros tenga el grupo) y que

escriba cada uno su nombre en la parte superior de la sección que le corresponda, es decir, un nombre por sección. Ahora todos son responsables de controlar el tiempo de forma que cada integrante disponga de 10 minutos para debatir, por turnos, sobre las barreras que crean pueden detener la implementación de la Educación en Habilidades para Vivir en sus propias escuelas. La “barrera” debe escribirse (o dibujar un símbolo que la represente) en la parte superior del papel y al lado del nombre del participante; después, el participante debe describir la barrera (sin interrupción de los otros participantes); finalmente, los miembros del grupo deben hacer una lluvia de ideas sobre las posibles formas de superar dicha barrera. Algunas de estas sugerencias pueden estar fuera de lugar o ser imposibles, pero todas deben escribirse en el papel. La etapa final de esta actividad es identificar aquellas estrategias que sean prácticas y razonables, y que los participantes las incluyan en sus *Planes de Acción*.

10. Cuando esta actividad haya terminado, pida a los participantes que permanezcan en sus grupos para completar (o cuando menos comenzar) sus *Planes de Acción*.
11. Dirija la siguiente actividad de procesamiento:
 - ¿Qué actividad sienten que fue la más desafiante?
 - ¿Qué aprendieron de ser miembros de sus grupos?
 - ¿Qué tan cómodos se sintieron con la actividad de las “barreras”, cuando se les dió la oportunidad de hablar sin interrupciones?
 - ¿Cómo se sintieron cuando se les pidió dibujar algunas de las actividades, en vez de escribirlas? ¿Cómo creen que se pueden sentir los niños cuando se les pida que realicen una actividad con la cual pueden sentirse a disgusto?
 - ¿Qué pueden aprender de las actividades que mejoran sus propias prácticas de enseñanza/capacitación?
 - ¿Cuál es su declaración de compromiso en el desarrollo e implementación de la Educación en Habilidades para Vivir en sus escuelas/instituciones de capacitación?

TALLER
NÚMERO
SIETE



MÉTODOS Y RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN EN HABILIDADES PARA VIVIR EN LAS ESCUELAS

Propósito

El propósito de este taller es explorar las metodologías apropiadas para la enseñanza de la Educación en Habilidades para Vivir en las escuelas y evaluar algunos recursos importantes.

Grupo Objeto

Profesores de escuelas primarias, directores, personas encargadas de planear currículos escolares, capacitadores y coordinadores a nivel nacional, departamental y/o local.

Objetivos

Brindar a los participantes la oportunidad de:

- Practicar algunas metodologías de salón de clase importantes para la Educación en Habilidades para Vivir en las escuelas;
- Tener una visión general de algunos recursos apropiados existentes.

Lo que necesitará el capacitador

- Papel y lápices;
- El afiche de *Habilidades/ Metodologías* (del Taller Número Cuatro);
- *Estudios de Caso*;
- Una variedad de materiales de recurso para las escuelas.

Panorama general de las actividades

- Presentación y desarrollo de una atmósfera de trabajo (15 minutos);
- Trabajo en pequeños grupos: Diseñar una lección (25 minutos);
- Grupo completo: Presentaciones de los pequeños grupos, seguido por una retroalimentación y discusión dirigida por el capacitador (60 minutos);
- Trabajo en pequeños grupos: Evaluación de recursos con un estudio de caso (60 minutos);
- Grupo completo: Mesa redonda para compartir experiencias (30 minutos);
- Grupo completo: Procesamiento y conclusión (20 minutos).

El Taller de Trabajo

1. Presente el taller y su propósito. Lleve a cabo actividades para romper el hielo y desarrollar una atmósfera de trabajo, según lo considere apropiado. Tenga en cuenta que esta sesión exige un alto grado de cooperación por parte del grupo.
2. Divida a los participantes en pequeños grupos de 4, 5 ó 6, empleando una actividad apropiada, la cual puede formar parte del desarrollo del ambiente de trabajo. Exhiba el afiche que usted hizo como resultado de la actividad para hacer corresponder las Habilidades con las Metodologías en el Taller Número Cuatro. Si los participantes no realizaron esta actividad, ofrezca un resumen en este momento. Pida a los grupos que se refieran a este afiche para ayudarse con la siguiente tarea, cuyo propósito es diseñar un plan para una lección que enseñe una habilidad a una clase de niños de escuela primaria o secundaria. Asigne una habilidad por grupo o, si sugiere que los grupos escojan libremente, asegúrese de que la habilidad no se repita entre los grupos. En lo posible, sugiera a los grupos que trabajen dentro de sus propias áreas de experiencia.
3. Explique ahora que el propósito de la siguiente actividad es diseñar una lección para enseñar una habilidad en particular. Pida a los participantes que regresen a sus grupos originales, que escojan uno de los juegos de habilidades/metodologías y que trabajen con espíritu colaborador para redactar un plan de lección explícito para un grupo etario específico. El propósito de la lección es enseñar la habilidad escogida. Ofrezca la siguiente estructura para apoyar la actividad y escribala en el tablero o en un acetato:
 - Grupo etario específico;
 - Habilidad;
 - Área de contenido;
 - Objetivos;
 - Material necesario;
 - Introducción a la lección; propósito de la(s) actividad(es);
 - Actividad(es);
 - Procesamiento;
 - Seguimiento, trabajo de casa.
4. Cuando la lección haya sido diseñada (permita unos 25 minutos), cada grupo deberá planear cómo suministrar (“enseñar”) la lección a otros grupos. Motive a cada miembro de los grupos pequeños para que escoja una tarea, aun si esta consiste en hacer retroalimentación del tablero, y recalque que la “enseñanza” de la lección no es competitiva y que se llevará a cabo con el apoyo de todo el grupo.
5. Prepare la actividad para poner en práctica la lección. Pida a los pequeños grupos que, por turnos, enseñen su lección al resto de los participantes, quienes harán preguntas y se comportarán como alumnos del grupo etario correspondiente, bien comportados y condescendientes. Dé a cada grupo 10 minutos aproximadamente para que enseñen su lección (dependiendo del número de grupos que tenga) y asegúrese de detener la actividad cuando se termine el tiempo para que todos los grupos operen dentro del mismo límite de tiempo.
6. Cuando cada grupo haya completado su presentación, pida a todos los participantes que se sienten formando un círculo. Lleve a cabo una actividad de retroalimentación y procesamiento. En primer lugar, pida al grupo que esté realizando su presentación que comente, sin interrupción de los demás, sobre lo siguiente:

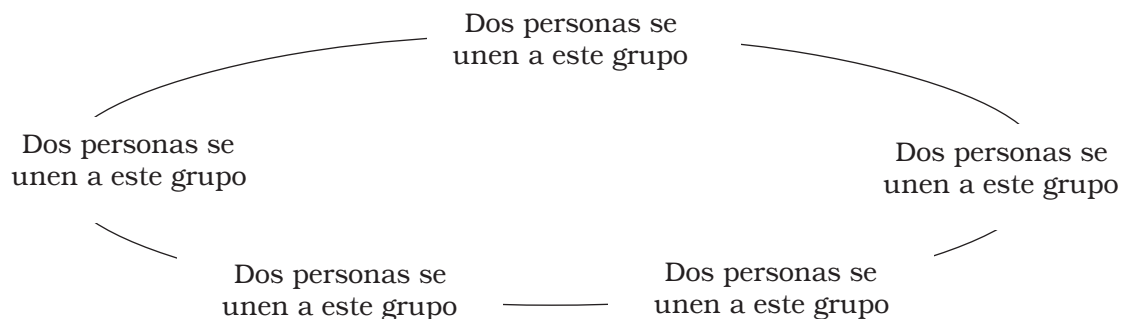
- ¿Cuáles fueron las fortalezas en su lección?
- ¿Cómo trabajaron como grupo?
- ¿Qué aprendieron de la actividad?

Ahora invite a los participantes que recibieron la lección que comenten sobre las mismas preguntas anteriores, y añada la siguiente:

- ¿Qué haría yo si fuera a enseñar la misma lección en la “vida real”? ¿Qué adaptaciones le haría?

Asegúrese de añadir sus propios comentarios, cerciorándose de que su retroalimentación y la de todos los participantes sea positiva y motivante.

7. Ahora dirija una discusión con todo el grupo, preguntando: *¿En qué áreas de contenido y en qué secciones del currículo escolar de las escuelas primarias/secundarias pueden integrarse las lecciones en las que hemos participado? ¿En qué forma las habilidades satisfacen las necesidades del niño en edad primaria/secundaria? ¿Cómo apoyan las metodologías la mejor práctica de la educación primaria/secundaria?*
8. Ahora pida a los participantes que formen grupos de 4 ó 5, empleando una actividad apropiada. Distribuya los *Estudios de Caso*, uno para cada grupo. Estos estudios describen algunas escuelas típicas con enfoques específicos para la provisión de la Educación en Habilidades para Vivir.
9. Al mismo tiempo, distribuya los materiales de recurso para las escuelas: una vez más, un recurso diferente para cada grupo. Explique que la tarea consiste en que los grupos lean los estudios de caso (pida que un miembro del grupo sea el lector) y decidan sobre las necesidades de dicho estudio en términos de la provisión de recursos. La siguiente etapa es examinar el material de recurso y decidir si es apropiado para la escuela en cuestión. Sugiera a los grupos que empleen las siguientes preguntas (las cuales puede usted escribir en el tablero o en un acetato):
 - *¿Cómo satisface este recurso las necesidades de esta escuela?*
 - *¿Cómo encaja en el contexto escolar?*
 - *¿Cuánta preparación necesitarán los profesores para poder usar el material?*
 - *¿Cómo se empleará este recurso en la escuela? ¿Por quién? ¿Con quién? ¿Cuándo?*
10. Cuando los grupos hayan terminado la tarea, pida que dos personas de cada grupo se pasen a otro grupo para reportar sobre su estudio de caso y recurso. Deje unos minutos y pida a los grupos que vuelvan a cambiar: esta vez, otros dos miembros de cada grupo se moveran a un nuevo grupo para reportar sobre el estudio de caso y recurso recientemente aprendido (pero no estudiado con profundidad). De esta forma, usted establecerá una cadena de comunicación que continuará hasta que cada participante haya obtenido retroalimentación acerca de cada uno de los recursos.



Repita este proceso, empleando diferentes personas cada vez, hasta que todos hayan escuchado acerca de los recursos en cuestión.

11. Reúna a todos los participantes y dirija la actividad de retroalimentación. Primero, escuche las respuestas en términos del contenido del ejercicio a través de las siguientes preguntas:
 - *¿Cómo encajan los recursos en nuestro contexto cultural? ¿Debemos adaptarlos en caso de usarlos?*
 - *¿Qué tipo de adaptación se necesitará?*
 - *¿De qué maneras se pueden emplear los recursos en nuestras escuelas? ¿En qué parte del currículo escolar estarían ubicadas? ¿En qué áreas de contenido? ¿Cómo se podrían usar? ¿Por quién? ¿Con quién? ¿Cuándo? ¿Para qué grupo etario?*
 - *¿Qué tipo de capacitación requieren los profesores para emplear los recursos?*
 - *¿Debemos crear nuestros propios materiales para las escuelas?*
 - *¿Satisfacen estos recursos las necesidades de nuestros niños en edad primaria/secundaria?*
 - *¿Qué habilidades enseñan estos recursos?*
 - *¿Se nos recomendará/Podremos crear nuestros propios materiales?*

12. Concluya la actividad tomando la opinión del grupo en términos de si los participantes piensan que la adaptación o creación de nuevos materiales es la mejor manera de proceder, y destaque el hecho que este es el tema que se tratará en el Taller Número Quince. Ahora lleve a cabo una actividad de procesamiento formulando algunas o todas las preguntas siguientes:
 - *¿Qué tan cómodos/incómodos se sintieron acerca de la actividad de presentación?*
 - *¿Qué tan bien trabajó el grupo en conjunto?*
 - *¿Qué aprendieron como resultado de las actividades?*
 - *¿Qué tanto creen que sus propias habilidades se desarrollaron como resultado de esta sesión?*
 - *¿Qué cosas de las que han aprendido les serán útiles en sus propios sitios de trabajo?*
 - *¿Qué van a hacer como resultado de esta sesión?*

13. Agradezca a los participantes por su contribución y arduo trabajo.

ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO PARA LOS TALLERES NÚMEROS SEIS Y SIETE

Usted puede pedir a los participantes que se lleven consigo los *Planes de Acción* para que continúen trabajando en ellos, como base del trabajo actual de implementación en la escuela. Sugiera que decidan sobre los lineamientos que los ayuden a planear estrategias, y que identifiquen cómo obtener el apoyo apropiado y obteniendo, en lo posible, los nombres de personas, grupos u organizaciones importantes.

Motive a los profesores que se encuentren en la misma área geográfica, o de escuelas similares, para que formen un grupo de apoyo y que se reúnan regularmente para ayudarse entre sí, evaluar el progreso y generar nuevas ideas.

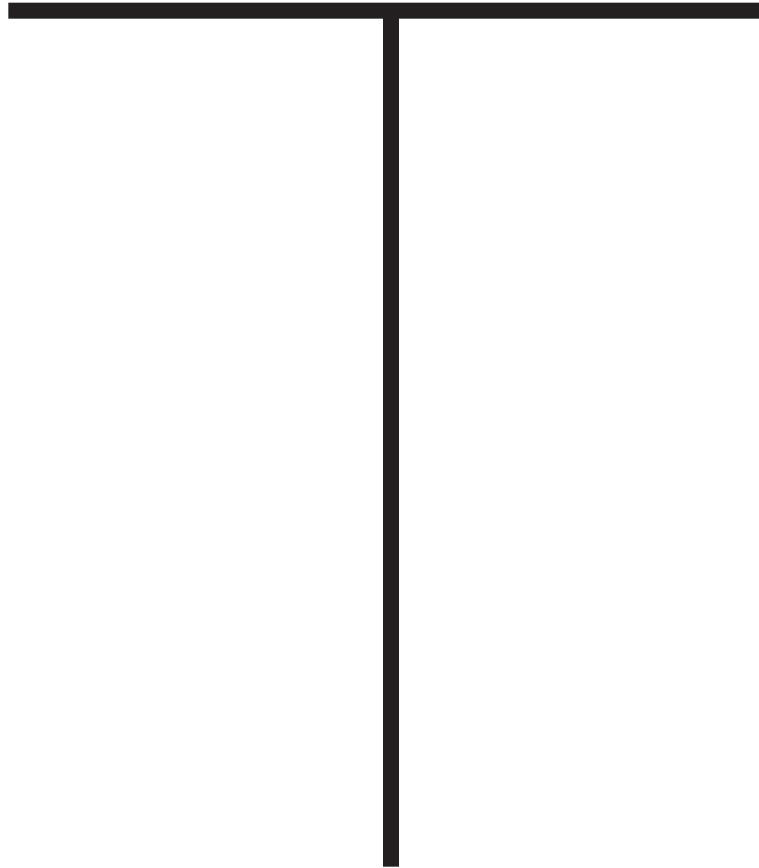
ESTUDIOS DE CASO (ESCUELAS PRIMARIAS)

- 1. Una escuela primaria en un área rural, con 150 niños inscritos. No existe provisión de la Educación en Habilidades para Vivir, aunque se ha trabajado en lo que respecta a higiene personal con los niños de 5 años. Existen cuatro profesores en el personal escolar, los cuales tienen bastantes años de experiencia en la enseñanza pero emplean métodos de enseñanza muy tradicionales.**
- 2. Una escuela primaria en un área urbana, con casi 500 niños matriculados. Existe un nuevo director que tiene muchos deseos de implementar la Educación en Habilidades para Vivir en la escuela. Actualmente, existe un tema con base en el programa de Educación en Salud que se enseña a los niños de último grado antes de ingresar a la escuela secundaria, en donde se cuenta con un programa de Educación en Habilidades para Vivir bien desarrollado.**
- 3. Una escuela primaria en un área citadina con una alta proporción de niños de diferentes etnias. Existen 10 profesores, algunos de los cuales están manejando temas de comportamiento con los niños, aunque no hay un programa coherente estructurado o planeado.**
- 4. Una escuela primaria en un área urbana, con 200 niños inscritos, de los cuales la mayoría provienen de diferentes minorías étnicas. La escuela tiene un programa de Educación en Habilidades para Vivir bien desarrollado, el cual se enseña semanalmente como componente principal del Programa de Educación Personal y Social.**

ESTUDIOS DE CASO (ESCUELAS SECUNDARIAS)

1. **Una escuela técnica grande en un área urbana, con casi 800 niños matriculados. Existe una sección en el currículo escolar llamada Educación Personal y Social la cual se enseña semanalmente, por un período de media hora, a los niños entre los 12 y 14 años de edad. No hay coordinación y la calidad, el contenido y las metodologías empleadas dependen de las habilidades y competencias personales de los profesores.**
2. **Una escuela secundaria elitista en un área rural la cual hace gran énfasis en los logros académicos. Existe una atmósfera humanitaria en la escuela y se motivan la cooperación, la autoconfianza, la toma de decisiones por parte de los estudiantes y la seguridad en si mismos; pero no existe un curso formal que incluya la Educación en Habilidades para Vivir.**
3. **Una escuela secundaria en un área urbana, encargada de cuidar a todos los jóvenes del vecindario. Muchos de ellos sufren de muchas privaciones y existe un alto nivel de ausentismo escolar y problemas de comportamiento. Existe un nuevo director que desea realizar cambios, pero la mayoría de los profesores han estado empleados por largo tiempo y se resisten a implementar nuevos métodos. Hay un curso de Educación en Salud para los que dejan los estudios, el cual tiende a concentrarse en la enseñanza de habilidades prácticas, pero que no incluye el componente de “ser padres de familia”.**
4. **Una pequeña escuela secundaria en un área rural, con una proporción bastante grande de gente joven de diferentes grupos étnicos. Existe un buen enlace con la comunidad local y se tienen bastantes cursos prácticos en el currículo escolar. Hay un personal pequeño y dedicado, y un curso de Educación Personal y Social bien desarrollado, el cual se enseña semanalmente a todos los jóvenes de cada grado escolar. El contenido del curso está bien planificado, es secuencial y está bien coordinado, pero no existe apoyo para los profesores en términos de materiales de recurso.**

TALLER
NÚMERO
OCHO



CONTRIBUCIONES DE LA COMUNIDAD A LA EDUCACIÓN EN HABILIDADES PARA VIVIR

Propósito

El propósito de este taller es examinar la importancia de la contribución de la comunidad a la Educación en Habilidades para Vivir, y cómo puede lograrse dicha contribución.

Grupo Objeto

Personas encargadas de tomar decisiones, líderes comunitarios, padres de familia, coordinadores, profesores, capacitadores, directores de escuelas, representantes de los medios de comunicación a nivel nacional, departamental y/o local.

Objetivos

Ofrecer a los participantes la oportunidad de:

- Examinar las razones para involucrar a la comunidad en la Educación en Habilidades para Vivir;
- Identificar las habilidades que la gente joven puede emplear en la comunidad;
- Explorar la contribución que la comunidad puede o debe hacer para el desarrollo de las Habilidades para Vivir de los niños;
- Reconocer algunas estrategias prácticas para involucrar a la comunidad en el currículo de la Educación en Habilidades para Vivir dentro y más allá del currículo escolar.

Lo que necesitará el capacitador

- Un afiche con un dibujo de un niño o una persona joven “típica” (Dibujado o recortado de una revista/periódico); alternativamente, usted puede asignar esto como tarea de grupo;
- *Tarjetas de Juego de roles;*
- *Planes de Acción Individuales.*

Panorama general de las actividades (2 horas)

- Presentación y desarrollo de una atmósfera de trabajo (15 minutos);
- Grupo completo: Lluvia de ideas sobre las influencias en el comportamiento de la gente joven (15 minutos);
- Grupo completo: Discusión de las razones acerca del porqué la gente joven debe involucrarse en la comunidad y viceversa (20 minutos);
- Pequeños grupos: Juego de roles: Identificar estrategias para la acción de la comunidad empleando un Plan de Acción (30 minutos);

- Grupo completo: Compartir estrategias (10 minutos);
- Trabajo en grupos pequeños: Puntos clave para la comunicación con los padres de familia/la comunidad (10 minutos);
- Retroalimentación del grupo completo. Procesamiento y compromiso para implementar el *Plan de Acción* (15 minutos).

El Taller de Trabajo

1. Preséntese usted mismo y delinee el propósito del taller. Dirija actividades para romper el hielo y desarrollar una atmósfera de trabajo, teniendo en mente que posiblemente muchos de los presentes serán nuevos en los talleres y que se tendrá actividad de juego de roles y algunos trabajos de presentación durante la sesión.
2. Con el grupo completo, exhiba el afiche del niño/joven “típico” en la pared o en el tablero y realice una lluvia de ideas. Como alternativa, usted puede dividir a los participantes en grupos de 4, 5 ó 6 y pedirles que creen dicho afiche en hojas de papelógrafo. La lluvia de ideas requiere que los participantes sugieran todas las influencias sobre la forma de comportarse de una persona joven. Explique, para esta actividad y para la discusión que la acompañará, que el grupo debe pensar sobre las influencias/personas/temas en la comunidad/ambiente/país que harán impacto en el comportamiento de la gente joven. Algunos ejemplos con los que usted puede contribuir en caso de no ser aportados por el grupo son los siguientes:

dinero, trabajo, cultura familiar, medios de comunicación, televisión, publicidad, grupos de pares, la iglesia, opiniones políticas, padres de familia, profesores, valores de la comunidad.

3. Una vez terminada la actividad, destaque el hecho que la influencia principal hacia la gente joven proviene de la casa y de la comunidad. Pueden surgir problemas si existe un conflicto entre los mensajes provenientes de la casa y aquellos de la escuela. Pida a los participantes que den ejemplos diferentes (por ejemplo, el uso de alcohol, comportamiento sexual, vestido, estilos de vida, uso del tabaco, etc.). Recalque que es importante que cualquier programa de Educación en Habilidades para Vivir en las escuelas consulte los puntos de vista de los padres de familia y que los involucre para que dicho programa sea efectivo.
4. Dirija ahora una discusión con el grupo acerca de las razones de por qué es importante que la gente joven se involucre en la comunidad y viceversa. Si el grupo no puede pensar en nada, usted puede emplear los siguientes puntos:
 - *Brindar a la gente joven la oportunidad de desarrollar habilidades, por ejemplo, comunicación, cooperación y organización;*
 - *Brindar a la gente joven la oportunidad de ayudar a los demás;*
 - *Brindar a la gente joven la oportunidad de participar en actividades y proyectos que satisfagan los problemas y las necesidades identificados en la escuela y la comunidad;*
 - *Brindar a la gente joven la oportunidad de desarrollar nuevos intereses y descubrir nuevos talentos;*
 - *Brindar a la gente joven la oportunidad de invertir tiempo con personas de diferentes contextos y grupos etarios;*
 - *Brindar a la gente joven la oportunidad de tomar conciencia de que pueden jugar un papel significativo en la comunidad.*

La participación en la escuela/comunidad puede darle a la escuela/comunidad lo siguiente:

- *La oportunidad de estar más cercanamente involucrada con la escuela/comunidad;*
- *Una mayor conciencia sobre los problemas e inquietudes de la escuela/comunidad y formas de solucionarlos.*

5. Siga ahora con la siguiente actividad: juego de roles. Pida a los participantes que formen grupos de 10 y distribuya las tarjetas de juego de roles a los miembros de los grupos. Explique que no se les va a pedir que “dramaticen” en frente de los demás, y que el propósito de la actividad es identificar estrategias para llevar a cabo acciones en la comunidad y cómo pueden implementarse prácticamente. El resultado del juego de roles será el desarrollo de un *Plan de Acción* el cual puede ser llevado por los participantes a sus propias comunidades para trabajar con ellos.

Una vez asignadas las tareas sobre juego de roles, explique que cada grupo tendrá el papel de un grupo local de acción comunitario fundado para iniciar y apoyar oportunidades para involucrar a la gente joven en actividades comunitarias. La tarea de cada grupo es producir un *Plan de Acción*, delinear estrategias prácticas y formas de superar cualquier barrera en la implementación. Distribuya la hoja de ayuda “*Plan de Acción*” a cada participante, la cual será empleada en el juego de roles y como referencia individual para llevar adelante el trabajo una vez que el taller haya terminado.

6. Una vez terminado el tiempo asignado, detenga el juego de roles y pida a los grupos que lleven a cabo una actividad de procesamiento. En el Taller Número Tres se dan algunas preguntas como sugerencia.
7. Ahora pida a los grupos que se reúnan en un sólo grupo y lleve a cabo una actividad de realimentación sobre las estrategias que se hayan identificado para involucrar a la comunidad. Escríbalas en el tablero o en un acetato y permita que se compartan todas las sugerencias. Escriba las respuestas en el tablero, Pida ahora al grupo que identifique a las personas y grupos clave en sus propias comunidades que puedan prestar apoyo e involucrarse en la Educación en Habilidades para Vivir. Escriba esto en el tablero o en un acetato y sugiera que los participantes identifiquen nombres para incluirlos en sus *Planes de Acción*.
8. Divida a los participantes en grupos de 4, 5 ó 6 y déle a cada grupo una hoja grande de papel y un lápiz. Explique que la tarea es escribir los puntos clave de una carta a los padres de familia y/o miembros clave de la comunidad, explicando la naturaleza y propósito de la Educación en Habilidades para Vivir. Pida a cada grupo que nombre un apuntador y un reportero.
9. Dé unos 10 minutos para esta tarea y reúna a los grupos para que compartan sus cartas. Sugiera a los participantes que incluyan estos puntos clave en sus respectivos *Planes de Acción*, los cuales se llevarán consigo a sus propios lugares de trabajo.
10. Dirija una actividad de procesamiento empleando algunas o todas las preguntas siguientes:
 - *¿Cómo se sintieron con la actividad de juego de roles? ¿Fue una forma efectiva/cómoda de aprender?*
 - *¿Cómo cooperó su grupo en el juego de roles?*
 - *¿Cómo se sintieron con la actividad de grupo? ¿Qué aprendieron de la actividad que pueda ayudarlos en su propia práctica de trabajo?*

- *¿Cómo creen que las metodologías empleadas en este taller pueden ayudarlos en situaciones dentro de sus propias aulas?*

Haga que los participantes, por turnos, completen los siguientes fragmentos de oración para asegurar su compromiso en la implementación de estrategias definidas en el *Plan de Acción*.

Yo quiero ____ (hacer) ____ para implementar el *Plan de Acción* en mi escuela/comunidad ____ porque ____

TARJETAS DE JUEGO DE ROLES

Corte las siguientes frases sobre comportamientos y, si es posible, péguelas en unas tarjetas para formar un “paquete”.

Líder de la Iglesia

Médico Local

Director de una Escuela Primaria Local

Director de una Escuela Secundaria Local

Líder de un Grupo Étnico Minoritario

Líder de un Grupo de Jóvenes Voluntarios

Padre de Adolescentes

Negociante Local

Trabajador Social

Oficial de Policía

PLAN INDIVIDUAL DE ACCIÓN

Me comprometo al desarrollo de la Educación en Habilidades para Vivir en esta comunidad porque _____

Creo que las posibilidades para involucrar a la comunidad son _____
(haga una lista de todas las estrategias prácticas) _____

Las barreras con las que me puedo encontrar son _____

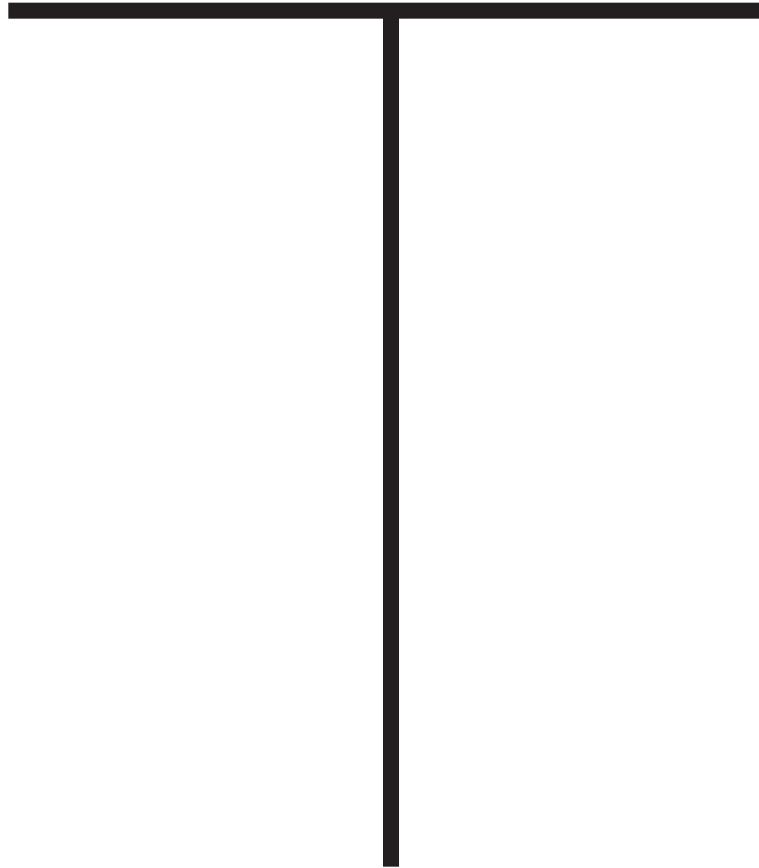
Voy a superarlas a través de _____

Las personas con las que debo hablar son _____ porque podrán ayudarme de las siguientes maneras _____

La acción que voy a realizar es _____ y lo voy a hacer en _____
(período de tiempo)

Los puntos clave que necesito para establecer la comunicación con los padres de familia/comunidad son _____

**TALLER
NÚMERO
NUEVE**



DESARROLLANDO HABILIDADES DE CRIANZA DE LOS HIJOS PARA APOYAR LA EDUCACIÓN EN HABILIDADES PARA VIVIR

Propósito

El propósito de este taller es identificar y poner en práctica las habilidades que los padres de familia necesitan para apoyar y comunicarse con la gente joven, de tal forma que mejoren sus propias Habilidades para Vivir y las de sus hijos.

Grupo Objeto

Padres de familia, profesores, capacitadores y coordinadores.

Objetivos

Brindar a los participantes la oportunidad de:

- Identificar las habilidades que los padres de familia (y los profesores) necesitan tener para tratar a la gente joven;
- Aplicar estas habilidades de “crianza” a las habilidades que se necesitan en el salón de clase;
- Explorar el área de contenido apropiada de un programa de Habilidades para Vivir para padres de familia;
- Experimentar y evaluar actividades designadas a ayudar a los padres de familia (y a los profesores) a apreciar estas habilidades.

Lo que necesitará el capacitador

- La hoja de ayuda *Habilidades Esenciales para Vivir*;
- *Estudios de Caso*;
- La hoja de ayuda “*Diamante 9*”;
- *Los Planes de Acción* individuales (vea el Taller Número Ocho);
- La hoja de ayuda *Afirmaciones de la Gente Joven sobre sus Problemas*;
- La hoja de ayuda *Afirmaciones que Inutilizan*;
- La hoja de ayuda para el capacitador *Respuestas Positivas*;
- La tarjeta para designar las áreas del salón.

Panorama general de las actividades (2 horas y media)

- Presentación y desarrollo de una atmósfera de trabajo (15 minutos);

- Trabajo en parejas: Identificación de habilidades (15 minutos);
- Trabajo en pequeños grupos: Discusión de los *Estudios de Caso* (25 minutos);
- Grupos de tres: Juego de roles para practicar las habilidades (25 minutos);
- Parejas o pequeños grupos: Actividad de clasificación *Diamante 9* (15 minutos);
- Grupo completo: Lluvia de ideas sobre estrategias para involucrar a los padres de familia (10 minutos);
- *Planes de Acción* individuales (5 minutos);
- Grupo completo: Narración de una historia (10 minutos);
- Parejas o grupos de cuatro: Afirmaciones acerca de problemas, oraciones incompletas y afirmaciones positivas (25 minutos).

El Taller de Trabajo

1. Presente el taller y lleve a cabo actividades para crear un ambiente de trabajo, empleando estrategias apropiadas y teniendo en cuenta que esta sesión incluye tareas que requieren de cierto grado de apertura personal por parte de los participantes.
2. Delinee el propósito del taller a todo el grupo, destacando que el foco de atención de esta sesión son los padres de familia, cómo pueden ellos involucrarse en la Educación en Habilidades para Vivir y cómo pueden facilitar este proceso a través del mejoramiento de sus propias habilidades para criar hijos. Explique que estas habilidades también pueden aplicarse en los salones de clase, por lo que la sesión es igualmente importante para los profesores, tanto en términos de la práctica en sus propias aulas como de los métodos que emplearían para involucrar a los padres de familia en las actividades escolares. Asegúrese de tranquilizar a los participantes diciéndoles que en esta sesión usted, el capacitador, no les estará diciendo cómo deben comportarse como padres de familia, sino que las actividades mismas les ayudarán a reconocer sus fortalezas en su papel como padres de familia, y al dar y recibir apoyo.
3. Divida ahora a los participantes en parejas, empleando una actividad apropiada. Sugiera que las parejas se sienten uno en frente del otro y se designen como A y B. La tarea consiste en que cada compañero hable durante 3 minutos, por turnos y sin interrupción (usted tomará el tiempo), acerca de las áreas de conflicto que experimentaron con sus propios padres de familia cuando eran niños. Deje unos minutos más al final de la actividad para que las parejas se retroalimenten y procesen dicha actividad entre sí. Sugiera que se formulen preguntas entre sí, por ejemplo, *¿cómo te sentiste al ser escuchado? ¿cómo te sentiste al escuchar? ¿Tuviste deseos de interrumpir? ¿qué tipo de sentimientos generó dentro de ti esta actividad?*
4. Pida ahora a los participantes que se muevan alrededor del salón y que formen nuevas parejas. Motíuelos para que escojan libremente, pero que en lo posible sea una persona nueva. La metodología de la siguiente parte de la actividad es la misma que la anterior pero, en este caso, el tema será los conflictos que tienen ahora como padres de familia con sus hijos. Sea cuidadoso con los participantes que no sean padres de familia; en este caso, sugiérales que se concentren en las áreas de controversia que experimentan en sus campos de trabajo. Pida a las parejas que lleven a cabo la misma actividad de procesamiento una vez que el tiempo se haya terminado.
5. Reúna a las parejas en un sólo grupo y lleve a cabo la retroalimentación de la actividad en términos del contenido. Escriba la siguiente estructura en el tablero o en un acetato para que ayude a los participantes durante la discusión:

Como padre de familia/profesor, para relacionarme con mi hijo/hija/alumno, debo ser capaz de _____

Asegúrese de que se incluyan las habilidades clave y, en caso necesario, añada sus propias sugerencias empleando la *Lista de Habilidades Esenciales para Vivir* como referencia.

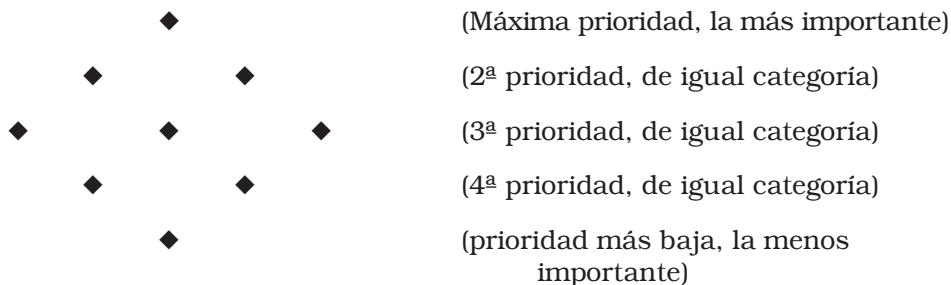
6. Divida a los participantes en grupos de 4, 5 ó 6, empleando una actividad apropiada. Distribuya una copia de la hoja de ayuda *Estudios de Caso* a cada participante y pídale que alguien se ofrezca como voluntario en cada grupo para reportar los puntos clave en la retroalimentación del grupo plenario. Todos los estudios de caso describen diferentes situaciones comunes que los padres de familia y los profesores encuentran con la gente joven. La tarea consiste en que los grupos discutan la forma como manejarían dichas situaciones, identificando las habilidades apropiadas.
7. Cuando los grupos hayan tenido suficiente tiempo para discutir los estudios de caso, reúnalos en un sólo grupo y realice una actividad de retroalimentación a través de los relatores de cada grupo. Destaque la importancia del papel de las habilidades en el trato con la gente joven, tanto en casa como en las aulas de clase.
8. Divida ahora a los participantes en grupos de tres, empleando una actividad apropiada. Delinee el propósito de la siguiente tarea: identificar y llevar a la práctica, a través del juego de roles, las habilidades necesarias para tratar a la gente joven. Pida a los participantes de cada grupo que se denominen A, B y C. Deberán, en primer lugar, jugar el papel de A como “padre de familia”, B como “niño” y C como “observador”. El “padre de familia” y el “niño” usarán los *Estudios de Caso* como material para el juego de roles, mientras que el “observador” tomará nota del lenguaje verbal y no verbal para la retroalimentación al final de la actividad. Dé 5 minutos para cada juego de roles y hasta 5 minutos para cada retroalimentación y procesamiento de grupo; sea usted quien controle el tiempo. Pida a los grupos que cambien de papel, de manera que cada participante tenga la oportunidad de jugar los tres roles. El grupo escogerá libremente el escenario para el juego de roles.

Sugiera que los participantes empleen las siguientes preguntas en la actividad de procesamiento al final de cada juego de roles, además de la retroalimentación por parte del observador. Escríbalas en el tablero o en un acetato:

- *¿Cómo se sintieron en el papel de niños/padres de familia?*
- *¿Cómo se sintieron al ser valorados/respetados/escuchados?*
- *¿Qué tan cómodos/incómodos se sintieron en el juego de roles?*
- *¿Qué habilidades emplearon?*
- *¿Qué habilidades sienten que deben desarrollar en ustedes mismos?*
- *¿Cómo les podrían ser útiles estas habilidades en su “vida real”? ¿En sus casas? ¿En sus salones de clase?*

9. Una vez terminada toda la actividad, junte a los participantes en un sólo grupo y pregunte si alguien desea hacer comentarios generales como respuesta a las preguntas de procesamiento. Siga después con una breve retroalimentación sobre las habilidades que los participantes identificaron/emplearon/les hubiera gustado emplear durante la actividad de juego de roles. Formule la siguiente pregunta: *¿Cuáles son las habilidades importantes que los padres de familia y los profesores necesitan para relacionarse con la gente joven?* Informe ahora a los participantes que usted quiere que lleven a cabo un ejercicio de clasificación, empleando la metodología conocida como “*Diamante 9*”, la cual les ayudará a definir el orden de importancia de las habilidades “crianza de/relación con la gente joven”.

10. Use una actividad para dividir a los participantes en parejas y distribuya una hoja de ayuda “*Diamante 9*” a cada pareja. Pídales que, con ayuda de las hojas, decidan sobre sus prioridades en términos de habilidades, y que las coloquen de acuerdo al siguiente patrón, el cual usted dibujará en el tablero o en un acetato (otros patrones o una lista también son aceptables):



Cuando las parejas hayan tenido tiempo para terminar esta tarea, pídale que se agrupen con otra pareja para formar un grupo de cuatro. La tarea consiste ahora en compartir los resultados de la discusión sobre la clasificación “*Diamante 9*” y llegar a un consenso, el cual será probablemente diferente, en términos de prioridades. Repita la actividad, esta vez con dos grupos de cuatro formando un grupo de 8. Si lo desea, intente lograr un consenso con todo el grupo sobre la/las habilidades más importantes.

11. Con el grupo completo, lleve a cabo una breve discusión sobre las habilidades identificadas como las más y las menos importantes. *¿Son iguales las prioridades tanto para los padres de familia como para los profesores? ¿Existen diferencias? ¿Hay alguna diferencia dependiendo del contexto (por ejemplo, la casa o la escuela)?*

Nota: **Refiérase por favor al Taller Número Ocho, punto 7. Es posible que no sea necesario llevar a cabo la siguiente actividad si todos los participantes asistieron a este taller; será suficiente dirigirlos a las estrategias comunitarias identificadas como parte de dicho taller y resaltar aquellas que tienen como objetivo directo y específico los padres de familia.**

12. Pida ahora a los participantes que identifiquen las oportunidades prácticas que hay (o podría haber) para que los padres de familia aprendan a desarrollar estas habilidades. *¿Cómo se puede reunir a los padres de familia en la escuela y/o a un sector más amplio de la comunidad para que se conozcan y compartan sus experiencias acerca de ser un padre de familia, y para mejorar sus habilidades y para dar y recibir apoyo?*

Escriba las respuestas en el tablero o en un acetato, ofreciendo las siguientes en caso de no ser presentadas por el grupo:

- *Los padres de familia apoyan grupos y reuniones en la escuela o en el centro comunitario;*
- *Reuniones curriculares para los padres de familia con el objeto de introducirlos al programa de Educación en Habilidades para Vivir;*
- *Reuniones sobre temas de salud, por ejemplo, conciencia sobre las drogas, HIV/SIDA, etc.;*
- *Actividades de promoción de la salud en la escuela o en el centro local: ferias de la salud, conferencias, folletos, programas que sensibilicen la conciencia de la comunidad, etc.*

13. Concluya esta actividad pidiendo a los participantes que escriban una afirmación en sus Planes de Acción sobre la estrategia práctica que emplearían para desarrollar la partici-

pación de los padres de familia en sus escuelas y comunidades. Asegúrese de que incluyan los pasos necesarios para implementar esta estrategia, tomando en cuenta cualquier barrera hacia el desarrollo, el financiamiento necesario y periodos de tiempo. (Emplee los *Planes de Acción* dados en el Taller Número Ocho.)

14. Con el grupo completo, explique que el propósito de la siguiente actividad es experimentar dos actividades para aprender habilidades diseñadas para los padres de familia. Evaluarlas en términos de las metodologías empleadas y del contenido y contexto requerido para ofrecer oportunidades de aprendizaje de habilidades a los padres de familia y tutores.
15. Delinee la actividad. Designe un área del salón como **“inutilizar”** y otra como **“construir”**. Explique que usted leerá en voz alta una historia que describe un día en la vida de un joven. Muchos incidentes y situaciones ocurren durante el transcurso del día, y muchos consejos se dan a través de otras personas los cuales hacen que el joven se sienta **inútil** (negativo) o **constructivo** (positivo). Mientras narra la historia, los participantes se moverán a uno u otro lado del salón dependiendo cómo creen ellos que el joven percibe el incidente, el comentario o la situación. Siga narrando la historia y motive a los participantes a moverse alrededor del salón. Si existen desacuerdos, pida a los participantes que expliquen a los demás las razones por las cuales escogieron una u otra área.
16. **La historia “Un día en la Vida de un Joven” es la siguiente:**

Susana tiene 14 años y vive en su casa con su mamá y dos hermanos. Sus padres son divorciados. Ella se levanta una mañana aterrada por el examen de español en la escuela, pero muy contenta de poder ver a su papá durante el fin de semana. Va al baño y se da cuenta que tiene otro barro en la barbilla. “¡Eres tan fea!”, se dice a sí misma. Cuando baja a desayunar, se da cuenta de que sus hermanos se terminaron la caja de su cereal favorito y tiene que contentarse con una taza de café, ya que la mamá no ha tenido tiempo de ir de compras.

El bus del colegio se descompone y llega tarde a su primera clase. Sin embargo, el examen de español no es muy complicado y ella se siente segura de haberlo hecho bien. La siguiente lección es sobre juegos, y el profesor le dice que ella ha sido escogida como capitán del equipo de voleibol para el juego del fin de semana. Como Susana se da cuenta de que estará en casa de su papá, les explica muy a su pesar que no podrá jugar después de todo. El profesor gruñe y muestra su desaprobación.

Durante el almuerzo, Susana descubre que dejó su lonchera en la casa. Afortunadamente, su amiga Silvia comparte su almuerzo con ella y Susana encuentra un poco de dinero en su chaqueta para comprar una gaseosa. La primera lección del mediodía es con su profesor favorito, quien hace un gran alboroto por su tarea y le pone una nota muy alta. Durante el descanso le piden que lleve unos mensajes al director, ya que ella es una “niña de confianza”. Su siguiente tarea es pasar algo de tiempo con Miguelito, uno de los niños menos capaces de la escuela; Susana lo escucha leer todos los días. A ella le gusta esto, y Miguelito responde siempre a todos sus comentarios.

Cuando caminan hacia el bus escolar, una de sus amigas le hace chanzas sobre un muchacho que le gusta a Susana. Cuando el muchacho pasa frente a ella, sus amigas hacen comentarios vergonzosos que la hacen sonrojar. Después, cuando se bajan del bus, su amiga Silvia la invita a su casa para tomarse una gaseosa y discutir la tarea. Ellas pasan unos momentos muy agradables y deciden ir al cine el siguiente fin de semana.

Cuando Susana llega a su casa, su mamá ya está allí; le da la bienvenida y le pregunta cómo le fue durante el día. El teléfono suena: es el papá de Susana explicando que

tendrá que trabajar durante el fin de semana y que no tendrá tiempo para verla. Susana se siente muy decepcionada pero su papá le dice que se lo compensará después. Finalmente, se da cuenta de que podrá ser capitán del equipo de voleibol después de todo.

17. Pida ahora a todo el grupo que se siente y lleve a cabo una actividad de procesamiento empleando las siguientes preguntas:
 - *¿Cómo se sintieron moviéndose alrededor del salón?*
 - *¿Como puede esta metodología ser una forma eficaz para ayudar a que los padres de familia y tutores sean conscientes de cómo el comportamiento y el lenguaje de otras personas afectan a una persona joven?*
 - *¿Qué aprendieron de la actividad acerca de la manera como tratamos a los jóvenes?*
 - *Cómo podría ayudar esta actividad al comportamiento de los profesores y los padres de familia hacia la gente joven?*
 - *¿En qué contenido y contexto de la Educación en Habilidades para Vivir con los padres de familia puede emplearse esta actividad?*
 - *¿Se sentirían seguros de llevar a cabo ustedes mismos la actividad con otros padres de familia y profesores?*
 - *¿Qué aprendieron de su propio comportamiento y cómo aplicarían dicho aprendizaje en la “vida real”?*
18. Explique ahora que usted va a usar un juego de roles y mímica para demostrar otra actividad que puede emplearse con los padres de familia, la cual resalta las habilidades de comunicación que los padres de familia y los profesores necesitan usar con la gente joven. Primero, use una actividad apropiada para dividir a los participantes en parejas, y distribuya copias de las hojas de ayuda *Afirmaciones de la Gente Joven sobre sus Problemas y Afirmaciones que Inutilizan* a cada pareja. La primera hoja de ayuda contiene una lista de afirmaciones comunes que la gente joven hace a los adultos (padres de familia o profesores) y que indican un problema, aflicción o preocupación. La segunda hoja de ayuda contiene respuestas negativas a dichas afirmaciones, es decir, afirmaciones que inutilizan al joven y que los adultos hacen regularmente. Pida a un integrante de la pareja que sea el “padre de familia” y al otro que haga el papel de joven. La tarea consiste en que el joven lea una de las *Afirmaciones sobre Problemas* y que el “padre de familia” responda con una *Afirmación Inutilizante*.
19. Pida a los participantes que lleven a cabo una breve sesión de procesamiento entre si, preguntándose qué sintieron acerca de ofrecer una afirmación sobre un problema y recibir después una respuesta negativa y destructiva. Pida ahora a las parejas que se junten con otra pareja para formar grupos de cuatro. La tarea consiste en que los grupos discutan, diseñen y escriban respuestas positivas para todas las *Afirmaciones sobre Problemas de la Gente Joven*. Ofrezca sugerencias y ejemplos en caso necesario en términos de lenguaje, empleando la hoja de ayuda del capacitador, *Respuestas Positivas*, como guía.
20. Cuando los grupos hayan terminado la tarea, pídale que se reagrupen en parejas, esta vez con nuevos compañeros. Uno de ellos deberá leer nuevamente y en voz alta las *Afirmaciones sobre Problemas de la Gente Joven*, y esta vez el otro compañero responderá con una afirmación positiva. Pida a las parejas que lleven a cabo una breve actividad de procesamiento antes de reunir a todo el grupo.
21. Lleve a cabo una actividad de retroalimentación con los participantes en términos del contenido en primer lugar. Escriba las afirmaciones positivas y constructivas en el tablero o en un acetato y haga comentarios según lo considere apropiado. *¿Qué tipo de lenguaje se emplea en las afirmaciones positivas en comparación con las negativas? ¿Qué efecto*

tienen las afirmaciones inutilizantes en la gente joven (o en los adultos)? ¿Qué efecto tienen las afirmaciones positivas sobre nosotros? Destaque el hecho que el uso de un lenguaje positivo y una comunicación eficaz con la gente joven puede aumentar su confianza en si misma y su propia imagen: estos son elementos importantes y fundamentales en el desarrollo de Habilidades para Vivir. Pida ahora que se lleve a cabo una retroalimentación sobre la adaptabilidad e idoneidad de la actividad para que los participantes la usen en sus propias escuelas/lugares de trabajo, y recalque la necesidad de que los padres de familia y los profesores deben aprender las Habilidades para Vivir para ayudarse tanto en su desarrollo personal como en el de la gente joven que está a su cargo.

22. Concluya la sesión pidiendo a los participantes que añadan o corrijan cualquier cosa que sea necesaria en sus *Planes de Acción*, y dirija una mesa redonda de preguntas de procesamiento. Emplee alguna de las preguntas del punto 15 o, si el tiempo apremia, pida a los miembros del grupo que completen una o todos de los siguientes fragmentos de oraciones:

- *Como resultado de las actividades, aprendí _____*
- *Me sentí más cómodo/incómodo con _____*
- *La manera como voy a emplear lo que he aprendido es _____*

Agradezca a todos los participantes por su energía, tiempo y contribuciones.

ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO PARA LOS TALLERES NÚMEROS OCHO Y NUEVE

1. Pida a los participantes que planeen un programa para una reunión de padres de familia que desarrolle la Educación en Habilidades para Vivir.
2. Pida a los participantes que diseñen una actividad que pueda emplearse para ayudar a los padres de familia a aprender una habilidad específica.
3. Los participantes deben hablar con otros padres de familia para identificar sus preocupaciones y ansiedades sobre sus hijos y para desarrollar un programa de sesiones que dé respuesta a estas preocupaciones.
4. Los participantes pueden planear e implementar una sesión que amplíe la conciencia en sus comunidades sobre el tema de la Educación en Habilidades para Vivir.
5. Los padres de familia pueden usar algunas de las actividades descritas en el taller Número Nueve con sus propios hijos.

ESTUDIOS DE CASO

- 1. Su hija, que tiene 14 años, ha sido una trabajadora incansable en la escuela. Ella insiste ahora, contrariamente a sus instrucciones, en salir con sus amigos y regresar tarde. Su rendimiento escolar está sufriendo y la relación con usted parece estar ahora en constante conflicto.**
- 2. Su hijo tiene 13 años y se está juntando con un grupo de muchacho mayores. Su comportamiento le hace sospechar que es posible que esté usando drogas, pero usted no puede estar seguro a menos que lo confronte. Usted tiene miedo de hacerlo en caso de que se ponga agresivo.**
- 3. Su hija adolescente está muy preocupada con su apariencia y nunca come de manera adecuada. Siempre está haciendo dietas y usted está preocupado de que su salud se deteriore.**
- 4. Su hijo/hija trabaja muy duro en la escuela y quiere convertirse en doctor. Usted le da todo el apoyo que puede y desea mucho que logre su ambición, pero existen quejas recientes de que usted está “ejerciendo mucha presión”. Usted ha encontrado algunas tabletas extrañas en el cuarto de su hijo/hija.**
- 5. Su hijo/hija adolescente solamente ayuda en los quehaceres del hogar cuando usted lo/la obliga y arma un lío: el/ella nunca ofrece su ayuda en forma voluntaria. Su cuarto está siempre patas arriba y esto lo hace enfurecer.**
- 6. Su hijo/hija tiene 16 años y está involucrado(a) en una relación seria, la cual usted sospecha implica actividad sexual. Usted siente que él/ella es muy joven para este tipo de relación y se siente preocupado de que sufra en el futuro.**

EJERCICIO “DIAMANTE 9” HABILIDADES PARA PADRES DE FAMILIA Y PROFESORES

Necesito ser capaz de expresar mis sentimientos de manera constructiva.

Necesito ser capaz de escuchar.

Necesito ser capaz de dar consejo.

Necesito ser capaz de emplear el castigo físico cuando sea necesario.

Necesito ser capaz de tener seguridad en mi mismo y ser el jefe en mi propia casa / salón de clase.

Necesito ser un buen cocinero y llevar a cabo bien las labores de la casa.

Necesito ser un buen organizador.

Necesito ser capaz de usar el lenguaje de los jóvenes.

Necesito comportarme como un amigo con la gente joven.

Necesito tener empatía.

Necesito ser capaz de apoyar y entender a la gente joven.

Necesito comunicarme con la gente joven de manera no crítica.

Necesito estar disponible cada vez que me necesiten.

**HOJA DE AYUDA:
AFIRMACIONES DE LA GENTE
JOVEN SOBRE SUS PROBLEMAS**

1. *Ellos me la montan todo el tiempo; me dicen apodos y se ríen de mí.*
2. *No quiero jugar fútbol, es un juego estúpido.*
3. *Cuando me acerqué a ellos, dejaron de hablar.*
4. *Cuando le pregunté si quería ser mi amiga, me dijo que “no”.*
5. *Desearía que mi cabello fuera largo y rizado como el de Marta.*
6. *No quiero ir a la escuela el día de hoy.*
7. *No le agrado a mi profesor.*
8. *Carlos ya no es mi amigo.*
9. *No quiero ponerme eso, es anticuado.*
10. *Tú no sabes lo que es ir a esa horrible escuela.*
11. *Tú **nunca** me dejas hacer lo que yo quiero.*
12. *Estoy aburrido: ¿qué puedo hacer?*
13. *Ellos no me piden que salga con ellos en las tardes.*
14. *No puedo hacer esta tarea y si no termino, me van a vaciar mañana.*
15. *Desearía vivir en otro lugar, odio estar aquí.*
16. *No puedo entender esto; yo creo que no soy lo suficientemente inteligente.*

HOJA DE AYUDA: AFIRMACIONES INUTILIZANTES

Si haces esto una vez más _____

¿Qué te parecería si alguien te hiciera lo mismo? _____

¿Sabes cuánto va a costar esto? _____

Yo pensé que tu pensabas mejor _____

Me estás volviendo loco _____

Siempre la embarras en todo _____

No te pongas eso, te ves ridículo _____

Tu hermano siempre fue mejor estudiante _____

*Supongo que si quiero que se hagan bien las cosas, debo hacerlas yo mismo
_____*

¿Por qué no puedes ser más cuidadoso? _____

Eres un(a) niño/niña malo(a) _____

Tu problema es _____

Lo malo contigo es _____

No te preocupes por eso, no es importante _____

Los hechos son _____

¿Por qué no haces _____

Tu debes _____

Deberías haber hecho _____

Es tu deber _____

HOJA DE AYUDA DEL CAPACITADOR: RESPUESTAS POSITIVAS

Use la fórmula de la afirmación “*yo siento*” para ayudar a los padres de familia a diseñar respuestas positivas a las afirmaciones sobre problemas de sus hijos.

Cuando tú (*haces algo*) **yo siento** (*mis emociones*) **porque** (*es mi propio problema/ sentimiento/ comportamiento*)

A continuación se dan algunos ejemplos:

Cuando tú *llegas tarde a casa,* **me siento** *preocupado(a)* **porque** *creo que algo malo te pudo haber sucedido.*

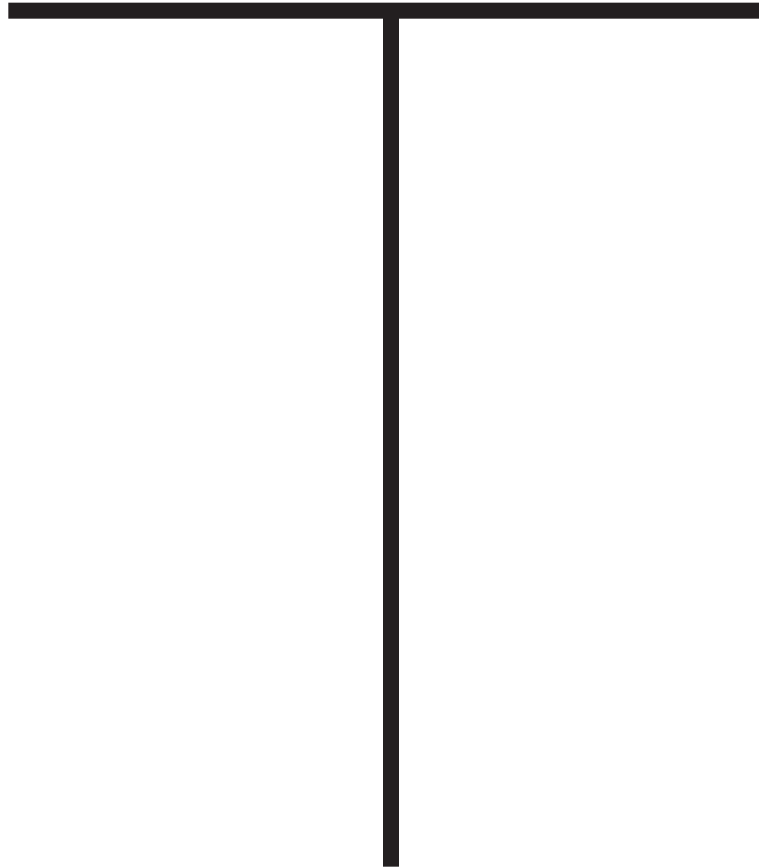
Cuando tú *no haces la limpieza por mí,* **me siento** *resentido(a)* **porque** *tengo que hacerlo todo solo(a).*

Cuando tú *te quejas de las cosas,* **me siento** *herido(a)* **porque** *yo trato de darte lo mejor.*

Una adaptación de las afirmaciones: *yo siento* puede emplearse también para dar retroalimentación positiva:

- *Realmente aprecio cuando me preparas una bebida;*
- *Realmente aprecio cuando me ayudas;*
- *Me gusta estar contigo, tú me haces reír;*
- *Tú eres una persona amable.*

TALLER
NÚMERO
DIEZ



¿POR QUÉ TRABAJAR EN GRUPOS?

Propósito

El propósito de este taller es introducir el concepto del trabajo en grupos como una metodología efectiva para el aprendizaje en los adultos.

Grupo Objeto

Profesores, capacitadores, líderes comunitarios, coordinadores.

Objetivos

Brindar a los participantes la oportunidad de:

- Considerar los principios para “enseñar” a los adultos;
- Identificar y debatir las ventajas y características del trabajo en grupos.

Lo que necesitará el capacitador

- Una copia de la Guía del Capacitador;
- La hoja de ayuda: *Características de los Estudiantes Adultos*;
- La hoja de ayuda: *Características de los Estudiantes Jóvenes*;
- La hoja de respuestas: *Características de los Estudiantes Adultos*, Hoja del Capacitador;
- El Afiche de Afirmaciones: *¿Por qué en Grupos?*

Panorama general de las actividades (2 horas)

- Presentación y desarrollo de una atmósfera de trabajo (15 minutos);
- Trabajo en dos grandes grupos para identificar los principios de enseñar a los adultos (10 minutos);
- Trabajo en parejas para compartir respuestas, seguido por una discusión plenaria (25 minutos);
- Trabajo en grupos de 4 para identificar las ventajas del trabajo en grupos, compartiendo la información en grupos diferentes de 4 personas (20 minutos);
- Exhibición de los *Afiches de Afirmaciones ¿Por qué en Grupos?*, y discusión (20 minutos);
- Procesamiento y comentarios finales sobre las ventajas del trabajo en grupos (20 minutos).

El Taller de Trabajo

Es particularmente importante leer los lineamientos de la Guía del Capacitador antes de embarcarse en este taller.

1. Preséntese usted mismo y el taller. Lleve a cabo actividades para desarrollar el ambiente de trabajo según lo considere apropiado. Tenga en cuenta que este taller demanda un alto grado de participación y apoyo del grupo.
2. Con el grupo completo, explique que el propósito de la primera actividad es identificar los principios de la enseñanza de adultos, opuesta a la de niños y jóvenes. Divida a los participantes en dos grupos usando una actividad apropiada y distribuya la hoja de ayuda *Características de los Estudiantes Adultos* a cada integrante de uno de los grupos, y la hoja de ayuda *Características de los Estudiantes Jóvenes* a cada participante del otro grupo. Pida a los participantes que contesten las preguntas individualmente, sin comentar con nadie más. La hoja de ayuda requiere respuestas de sí/no y debe llenarse muy rápido. Una vez terminada la tarea, pida a los participantes del primer grupo que formen parejas con los del segundo grupo y que compartan sus preguntas y respuestas a las mismas.
3. Reúna a los participantes y lleve a cabo la retroalimentación acerca del contenido de las *Hojas de Preguntas*. Dirija una discusión sobre las similitudes y diferencias de los adultos y los jóvenes como estudiantes. Use las respuestas de las *Características de los Estudiantes Adultos*, *Hoja del Capacitador* como guía. Extraiga los principios clave del aprendizaje en los adultos de la retroalimentación y la discusión anteriores y haga énfasis en que los capacitadores deben ser sensibles a estos principios, los cuales son el punto de partida para desarrollar las habilidades para trabajar con los adultos y para enseñarlos.
4. Explique que los métodos de enseñanza participativos son un elemento clave para trabajar con adultos, y que este aprendizaje tiene lugar regularmente en grupos. Emplee este principio de enseñar a los adultos en grupos para explicar el propósito de la siguiente actividad, el cual consiste en identificar las ventajas del trabajo en grupos. Divida a los participantes en pequeños grupos de 4 y pídale que charlen y que después hagan una lista de todos los grupos a los que pertenecen actualmente o han pertenecido anteriormente, y de las ventajas y desventajas de trabajar o haber trabajado y formar o haber formado parte de ellos. Estos grupos pueden ser sociales, personales o profesionales. Pida a los participantes que escriban las listas en hojas de papelógrafo para crear sus afiches.
5. Cuando hayan terminado esta tarea, pida a los grupos que exhiban sus afiches alrededor del salón. Usted puede añadir el suyo propio: el afiche de afirmaciones *¿Por qué en Grupos?*. Motive a los participantes a que caminen alrededor y vean los afiches de los demás. Pídale que se reúnan en un sólo grupo.
6. Dirija una discusión acerca de las ventajas de trabajar y aprender en grupos, haciendo referencia en particular al contexto de la Educación en Habilidades para Vivir:
 - *¿A qué grupos diferentes pertenecen como parte de su campo de trabajo?*
 - *¿Qué encuentran más cómodo de pertenecer a un grupo?*
 - *¿Cómo pueden los grupos ayudar/dificultar el proceso de aprendizaje?*
 - *¿Cuáles son las desventajas de trabajar en grupos?*
 - *¿Cuáles son algunas de las influencias clave que determinan la forma como trabaja el grupo?*
 - *¿Cuáles son las ventajas más grandes del trabajo en grupos?*
 - *Como capacitador, ¿cómo puede maximizar la “mejor” práctica de grupo?*
 - *Hasta ahora, ¿qué han observado ustedes en este taller acerca de las ventajas y beneficios de trabajar en un grupo?*
 - *¿En qué formas es particularmente importante emplear el trabajo de grupo como metodología y como estructura para la Educación en Habilidades para Vivir?*

HOJA DE AYUDA: CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTUDIANTES ADULTOS

Por favor marque con una cruz **SÍ** o **NO** como respuesta a las siguientes afirmaciones:

1. Cuando llegamos a la madurez biológica, alcanzamos un punto de máximo desarrollo mental, a partir del cual comenzamos a deteriorarnos, y el potencial para aprender cosas nuevas disminuye.
SÍ/NO
2. Si no ha sufrido enfermedad, el cerebro humano puede y permanece completamente funcional a lo largo de la vida.
SÍ/NO
3. La agudeza sensorial, la flexibilidad y la energía declinan con la edad.
SÍ/NO
4. Los adultos son capaces de transferir lo que ya saben a su aprendizaje actual.
SÍ/NO
5. Se puede esperar que los adultos asuman responsabilidad por si mismos.
SÍ/NO
6. Los adultos traen a su aprendizaje actitudes establecidas y maneras fijas de hacer las cosas.
SÍ/NO
7. Es probable que los adultos, una vez terminada la escuela, casi siempre hayan aprendido la mayoría de las cosas “haciéndolas”.
SÍ/NO
8. A los adultos se les dificulta aprender bajo presión.
SÍ/NO
9. Casi siempre los adultos no tienen confianza en si mismos como estudiantes.
SÍ/NO
10. Los adultos casi siempre buscan resultados bastante inmediatos de su aprendizaje.
SÍ/NO

HOJA DE “RESPUESTAS” DEL CAPACITADOR: CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTUDIANTES ADULTOS

1. No es verdad que una vez que se alcanza la madurez biológica alcanzamos un punto de máximo desarrollo mental, a partir del cual comenzamos a deteriorarnos. Tampoco es cierto que el potencial para el aprendizaje de nuevas cosas decrece.
2. Libre de enfermedad, accidente o abuso, el cerebro humano puede y realmente permanece completamente funcional a lo largo de la vida. Las personas, mientras envejecen, puede aprender cosas nuevas.
3. Algunas capacidades físicas declinan con la edad: agudeza sensorial, flexibilidad, fuerza, rapidez, resistencia; pero es poco probable que dichas pérdidas fisiológicas tengan un efecto significativo sobre el potencial de aprendizaje.
4. Los adultos traen a sus estudios un considerable cúmulo de saber y experiencia obtenidos a través de los años, y mucho del cual será relevante en aquello que están aprendiendo. Esto es particularmente pertinente a la educación en salud, la cual tiene mucho que ver con cómo se ha vivido la vida. Los adultos son capaces de transferir lo que ya saben al aprendizaje actual.
5. Sí se puede esperar que los adultos asuman responsabilidades por sí mismos. Están acostumbrados, en su diario vivir, a establecer sus propias metas y a decidir sobre lo que quieren hacer y cuándo lo quieren hacer. Por lo tanto, cuando se unen a un grupo de su propia escogencia, es probable que no respondan muy bien a lo que se les pide hacer sin que exista una buena razón para ello, especialmente cuando tienen ideas y planes propios.
6. Los adultos inevitablemente traen a su aprendizaje actitudes establecidas, patrones de pensamiento y maneras fijas de hacer las cosas, los cuales pueden ayudarlos a manejar nuevas situaciones e ideas. Al mismo tiempo, los hábitos y las creencias fuertemente arraigados pueden ser desventajosos, ya que impiden que los individuos consideren seriamente algo nuevo, sea una técnica diferente, un grupo nuevo de valores, un desarrollo reciente o una idea original. Esto es también cierto para el aprendizaje en salud, en el que se aprenden muchas cosas, para bien o para mal, durante los primeros años de vida.
7. Aunque los adultos no se hayan involucrado directamente en la educación formal por algunos años, ellos, de todas maneras, habrán aprendido bastantes cosas en el transcurso de sus vidas desde que salieron de la escuela o universidad. Su aprendizaje puede no haberse dado a través de principios generales o teorías, ni tampoco haber involucrado bastantes pensamientos abstractos, sino más bien pueden haber estado manejando asuntos concretos y

haber solucionado problemas simplemente “haciéndolos”. Su “teoría implícita” se puede haber dado por la práctica, a través de prueba, error y éxito.

8. Los adultos pueden tener dificultades para recordar hechos aislados y para aprender bajo presión. Por otro lado, han incrementado su poder de comprensión y de organizar material en varios “todos” significativos.
9. Es probable que los adultos no tengan confianza en si mismos como estudiantes y que sobreestimen sus propias capacidades. Tienden a preocuparse demasiado y se resisten al riesgo de cometer errores. Sobre todo, no querrán equivocarse o parecer tontos. Estas reacciones pueden prevalecer particularmente en estudiantes adultos que han tenido experiencias pobres de aprendizaje en la escuela. Es común también que aquellas personas que han tenido experiencias de inequidad y prejuicios a lo largo de su vida, sientan fuertemente estas reacciones negativas. Cualquier tipo de preocupación puede ser un impedimento para los estudiantes adultos, especialmente cuando deben aprender en situaciones que sienten bastante competitivas u hostiles.
10. Es probable que los adultos no se sientan satisfechos con la perspectiva del aprendizaje como un proceso largo en el que el logro de la meta deseada está en un futuro distante. Para muchas personas, el valor del aprendizaje es predominantemente inmediato más que a largo plazo. Sin embargo, reconocen que no serán capaces de adquirir las cosas de inmediato ni tampoco que necesariamente tendrán éxito en la primera ocasión en que traten de hacer algo. Es común que se satisfagan con un balance, algún éxito actual que haga ver que se está caminando hacia una posterior meta satisfactoria y alcanzable.

HOJA DE AYUDA: CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTUDIANTES JÓVENES

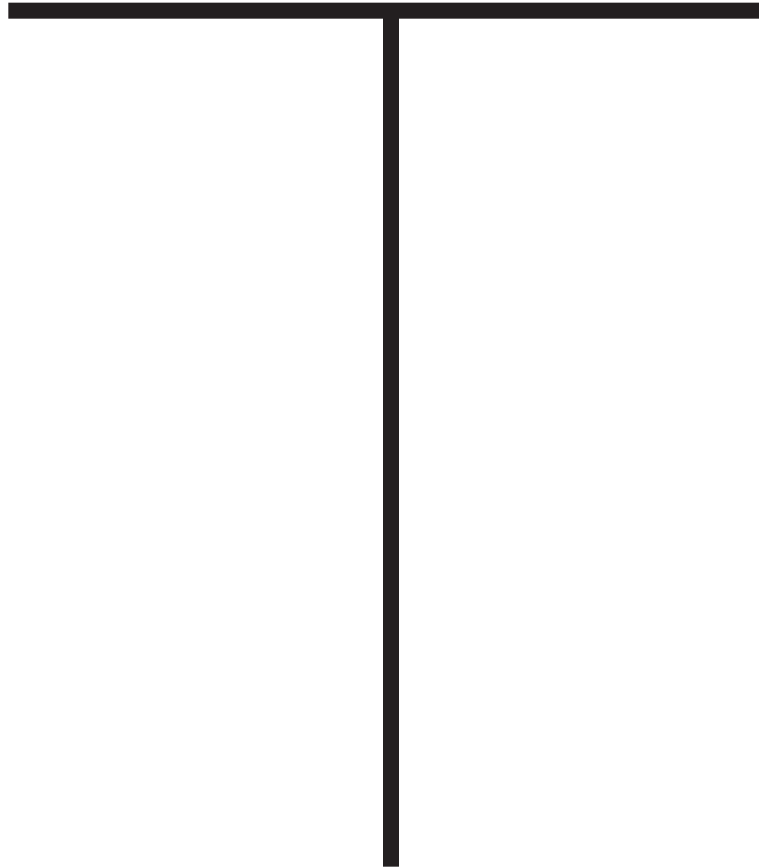
Por favor marque con una cruz **SÍ** o **NO** como respuesta a las siguientes afirmaciones:

1. Los jóvenes traen su propia experiencia al proceso de aprendizaje. SÍ/NO
2. Tienen una inmensa capacidad para aprender. SÍ/NO
3. Tienen enormes cantidades de energía que tiene que ser contenida, pero no pueden aprender demasiadas cosas a la vez. SÍ/NO
4. Se distraen muy fácilmente y les cuesta trabajo concentrarse. SÍ/NO
5. Necesitan involucrarse activamente en todas sus actividades de aprendizaje. SÍ/NO
6. Necesitan aprender cómo relacionarse en una situación de grupo: esta no es una habilidad innata. SÍ/NO
7. El aprendizaje de los niños implica posponer la aplicación del conocimiento. SÍ/NO
8. Hay que explicarles las cosas de manera concreta, son incapaces de pensamientos abstractos. SÍ/NO
9. Los niños tienen poco para contribuir; hay que decirles todo. SÍ/NO
10. No hay necesidad de consultar a los niños acerca de lo que han aprendido. SÍ/NO

AFICHE DE AFIRMACIONES: ¿POR QUÉ EN GRUPOS?

- **LOS GRUPOS PUEDEN SER UN FORO EN DONDE PUEDE HACERSE QUE LAS IDEAS Y OPINIONES SE MUEVAN DE UN LADO PARA OTRO.**
- **LOS GRUPOS SUMINISTRAN UN CONTEXTO CREATIVO PARA EL DESARROLLO DE NUEVAS IDEAS**
- **LOS GRUPOS SUMINISTRAN UNA FUENTE DE PLACER Y APOYO MUTUOS.**
- **LOS GRUPOS PUEDEN HACER USO DE LA EXPERIENCIA, CONOCIMIENTO Y OPINIONES DE LOS MIEMBROS DEL GRUPO, Y HACERLO DE MANERA CREATIVA.**
- **LOS GRUPOS PUEDEN HACER USO DE LAS METODOLOGÍAS DE APRENDIZAJE PARTICIPATIVO Y VIVENCIAL.**

TALLER
NÚMERO
ONCE



HABILIDADES CLAVE EN LA CAPACITACIÓN: PRIMERA PARTE

Propósito

El propósito de este taller es desarrollar algunas habilidades clave para trabajar con grupos y para capacitar adultos como parte de una consideración general sobre la manera como trabajan los grupos.

Grupo Objeto

Profesores, capacitadores, líderes comunitarios, coordinadores.

Objetivos

Ofrecer a los participantes la oportunidad de:

- Identificar los papeles individuales que se juegan en los grupos y reconocer cómo pueden emplearse por un líder de grupo para mejorar el aprendizaje de dicho grupo;
- Poner en práctica la habilidad clave de escuchar y apreciar su importancia cuando se trabaja en, y con, grupos.

Lo que necesitará el capacitador

- La hoja de Información del Capacitador: *Roles Individuales en Grupos*;
- La hoja de Información del Capacitador: *Habilidades para Escuchar*;
- Tarjetas de Juego de Roles: *Roles Individuales en grupos*;
- *Hojas del Observador*.

Panorama general de las actividades (2 horas y media)

- Presentación y desarrollo de una atmósfera de trabajo (15 minutos);
- Grupo completo: Aporte del capacitador sobre la teoría de los roles individuales en los grupos (10 minutos);
- Grupos pequeños: Actividad de juego de roles, con un observador, sobre los roles individuales en los grupos (20 minutos);
- Procesamiento y conclusión de la actividad (20 minutos);
- Introducción a la actividad de Habilidades para Escuchar (5 minutos);
- Trabajo en parejas: Escenarios de Habilidades para Escuchar (30 minutos);
- Procesamiento con el grupo completo y lluvia de ideas para identificar las “buenas” habilidades para escuchar (15 minutos);

- Demostración del capacitador y de un voluntario sobre las “buenas” habilidades para escuchar (10 minutos);
- Procesamiento del grupo completo y conclusión de la actividad (15 minutos).

El Taller de Trabajo

1. Presente la sesión y lleve a cabo una actividad apropiada para desarrollar una buena atmósfera de trabajo. Si quiere, puede emplear un ejercicio apropiado para dividir a los participantes, el cual puede servirle para desarrollar el ambiente de trabajo y ahorrarle trabajo a la vez. La primera actividad es un juego de roles en pequeños grupos de 5, 6 ó 7.
2. Cuando los participantes hayan formado sus pequeños grupos, presente una breve introducción (10 minutos) sobre la teoría de los roles individuales en los grupos, dando ejemplos de cada uno. Como referencia y para tener el conocimiento apropiado, emplee la Hoja de Información del Capacitador: *Roles Individuales en Grupos*. Es importante enfatizar en esta introducción que lo que nos interesa son los roles positivos, aquellos de tarea y mantenimiento, y que es útil invertir tiempo en esta actividad porque estos roles nos aseguran que habrá progreso, y que el trabajo se realizará de manera exitosa dentro de una situación grupal. El manejo de roles negativos en los grupos será tema de otra sesión. Los roles individuales identificados en el ejercicio de juego de roles se han clasificado de la manera más sencilla posible.
3. Distribuya ahora las *Tarjetas de Juego de Roles: Roles Individuales en Grupos*; un juego para cada grupo. Pida que se repartan de manera aleatoria a los miembros de cada grupo. Explique a todos los grupos que la actividad requiere que dramatizen un juego de roles bien conocido para ellos, y que un miembro del grupo actúe como observador. Use una dramatización propia o escoja alguna de las que se sugieren a continuación (los grupos pueden trabajar en la misma situación, si así lo desean):
 - a. Su grupo es el comité administrador de una organización local de jóvenes. El propósito de su reunión es planear un viaje dentro del área de residencia para su club.
 - b. Su grupo es el comité administrador de la escuela/institución. Su tarea consiste en decidir sobre una política anti-alcohol para su institución, la cual incluya tanto al personal de dicha institución como a los estudiantes.
 - c. Su grupo es una asociación de padres de familia/profesores. El propósito de la reunión es decidir sobre una política disciplinaria para la escuela, comenzando con una discusión del tema acerca de si se debe o no abolir el castigo corporal.

Distribuya la *Hoja del Observador* a los observadores designados. Dé unos 10 a 15 minutos para el juego de roles y tome el tiempo usted mismo. Cuando haya terminado el juego de roles, pida a los participantes que compartan durante unos minutos acerca de cómo se sintió cada uno en particular con su papel, y que lleven a cabo una actividad de retroalimentación entre sí.

4. Reúna a los participantes en un grupo y lleve a cabo una sesión de retroalimentación. Pida a los observadores que, por turnos, muestren sus reportes y hagan comentarios apropiados. Una vez más, la Hoja de Información del Capacitador será útil en este momento; asegúrese de concentrarse en el valor de los roles positivos en los grupos.
 - *¿Cómo puede ayudarle con los grupos el conocimiento y la comprensión de la teoría de roles individuales en grupos?*

- *¿De qué formas le ayudó el juego de roles a apreciar la importancia de los diferentes roles individuales llevados a cabo en los grupos?*
 - *¿Reconoció usted su propio “comportamiento habitual” en grupo en alguno de los roles?*
 - *¿Cómo mejorará sus propias habilidades de capacitación este reconocimiento de los roles individuales de grupos?*
 - *¿Qué hará usted como resultado del aprendizaje de esta actividad?*
5. Cuando el grupo completo esté listo para seguir, explique que la siguiente actividad está diseñada para mejorar las habilidades para escuchar de los participantes y para apreciar la importancia de escuchar como una habilidad clave para vivir, al igual que una importante habilidad de capacitación. Explique que la habilidad para escuchar involucra escuchar **activamente**, y que demanda participación, aunque parezca pasiva, por parte de quien escucha. Divida al grupo en parejas empleando una actividad apropiada, y pídale que encuentren un espacio en el salón y que se sienten uno cerca del otro. Delinee el proceso de la actividad:
- Las parejas, por turnos, hablarán y luego escucharán;
 - Usted, como capacitador, tomará el tiempo, dando a cada pareja 2 minutos para que cada uno hable;
 - El orador escogerá el tema a tratar de una lista que usted, el capacitador, escribirá en el tablero o en un acetato;
 - Después de la sesión sobre hablar y escuchar, los participantes cambiarán de parejas;
 - Usted dará una instrucción diferente para cada sesión sobre hablar y escuchar.

Los temas para el orador son:

- Mi lugar o vacaciones favoritas;
- La persona que más influencia ha tenido sobre mí;
- La persona que más admiro;
- Algo bueno y nuevo;
- Algo bueno y viejo;
- Mi mayor logro;
- Una cosa curiosa que me haya sucedido.

Las instrucciones para cada sesión sobre hablar y escuchar son las siguientes:

1. La persona que escucha leerá mientras su pareja habla.
 2. Las parejas se sentarán dándose la espalda.
 3. Las parejas se sentarán de lado.
 4. La persona que escucha no demostrará lenguaje verbal ni escuchará.
 5. La persona que escucha interrumpirá.
 6. La persona que escucha se sentará muy cerca del orador, viéndolo fijamente e incluso tocándolo.
6. Lleve a cabo la actividad. Una vez terminada, pida a las parejas que se reúnan y formule las siguientes preguntas de procesamiento:
- *¿Cómo se sintieron como oradores al no ser escuchados?*
 - *¿Cuál comportamiento de no escuchar fue el más/menos angustiante?*

- *¿Cómo se sintieron con respecto a su compañero cuando jugaban el papel de la persona que no escucha?*
 - *¿Qué aprendieron sobre sus propios comportamientos de escuchar?*
 - *¿Cómo le ayudará como capacitador el aprendizaje de esta actividad?*
 - *¿Cómo usarán ustedes tanto esta actividad como su consciencia sobre la importancia de escuchar en su desarrollo como capacitadores en Educación en Habilidades para Vivir?*
7. Pida ahora a todo el grupo que haga una lluvia de ideas sobre los componentes de escuchar activamente y escriba estos en el tablero o en un acetato. Emplee la *Hoja de información del Capacitador: Habilidades para Escuchar* como ayuda para añadir cualquier ítem que no haya generado el grupo. Explique la importancia de escuchar en situaciones de uno a uno y de liderazgo de grupos; recalque que las habilidades, una vez aprendidas, son aplicables e importantes para ambas situaciones. Pida una retroalimentación honesta acerca de sus propias habilidades para escuchar como capacitador.
8. Pida a un voluntario que se acerque al centro del salón, junto a usted, y que demuestre las “buenas” habilidades para escuchar en una situación de uno a uno. Pida a su pareja que hable acerca de cualquiera de los temas anteriores y demuestre las siguientes habilidades para escuchar según lo considere apropiado:
- Formule preguntas abiertas;
 - Repita las palabras importantes;
 - Verifique para tener una comprensión exacta;
 - Emplee un lenguaje corporal y contacto visual cómodos;
 - Resuma;
 - Reflexione sobre las cosas que escucha;
 - Note las inconsistencias entre los comportamientos verbal y no verbal.
9. Pida al grupo que lleve a cabo una retroalimentación acerca de los que observaron y en qué punto en la demostración lo hicieron. Termine la actividad con un período de procesamiento; formule las siguientes preguntas:
- *¿Qué habilidades cree usted que debe desarrollar para usted mismo?*
 - *Como capacitador, ¿cuándo y en qué circunstancias le serán apropiadas las habilidades?*
 - *¿Como capacitador, ¿cómo usaría o adaptaría cualquiera de las actividades empleadas en esta sesión?*

HOJA DE INFORMACIÓN DEL CAPACITADOR: ROLES INDIVIDUALES EN GRUPOS

Es útil observar cómo trabajan los grupos a través de los roles que los individuos asumen dentro del grupo.

Los roles individuales significan las ocasiones en que los miembros del grupo contribuyen a que este logre su tarea o que trabaje mejor en conjunto. Existen, por supuesto, ocasiones en las que los individuos pueden tomar roles destructivos. Esta sección se enfoca únicamente hacia los roles positivos que los individuos pueden tomar en los grupos.

Se sugiere que los miembros del grupo sean capaces (usualmente lo son) de jugar un número de roles dentro del grupo. Estos roles son generalmente bastante flexibles, y cada miembro puede no solamente asumir una variedad de ellos, sino regresar a ellos en varias ocasiones durante el desarrollo de las actividades del grupo.

Se puede identificar un número de roles contrastantes, y una subdivisión útil consiste en organizarlos bajo dos encabezados principales: roles de tareas y roles de mantenimiento. Es importante notar que ningún rol es exclusivamente de tarea o mantenimiento, sino que se identifican de acuerdo a la forma como operan más característicamente. Además, debe enfatizarse que tanto los roles de tarea como los de mantenimiento contribuyen a que el grupo logre lo que se propone.

LA IMPORTANCIA DE COMPRENDER QUE LOS INDIVIDUOS PUEDEN ASUMIR DIFERENTES ROLES DENTRO DE UN GRUPO.

Es importante, por varias razones, conocer y entender que existen roles individuales en los grupos:

1. Refuerza la idea de creatividad y riqueza potencial de cualquier grupo que se establece, es decir, que el grupo no es algo estático o inorgánico, sino con vida y posibilidades.
2. Puede ayudar a proteger contra posibles malos entendidos de las contribuciones individuales de los miembros. Por ejemplo, si uno no está consciente de la contribución positiva del rol del interrogador, sería fácil cometer el error de pensar que esta persona está siendo crítica o agresiva. La comprensión de los roles puede liberar al líder del grupo para apreciar las contribuciones de manera positiva en vez de negativa.
3. Permite a los líderes de grupos ampliar su repertorio de los roles que pueden jugar en un grupo para maximizar sus propias habilidades, y obtener lo mejor del mismo.

Roles de Tarea

Los roles de tarea ayudan a realizar el trabajo. Su preocupación esencial es el contenido, ya sea identificando de qué se trata la tarea, brindando posibles respuestas o revisando qué se ha logrado hasta el momento. Debido a esta preocupación, tienen la apariencia de ser muy estrictos. No se preocupan tanto de la gente sino de que se realice el trabajo. Una forma útil de concebir los roles de tarea es pensar que están relacionados con la vida racional del grupo.

Roles de Mantenimiento

Los roles de mantenimiento le dan integración al grupo, ayudándolo a funcionar como grupo: son el aceite de la maquinaria. Estos roles son conscientes de las necesidades emocionales de los miembros del grupo y reconocen que estas necesidades requieren consideración para que el grupo trabaje eficazmente en conjunto. Una forma de pensar en los roles de mantenimiento es verlos como si estuvieran relacionados con la vida emocional del grupo.

Es fácil ver que los roles de tarea y los de mantenimiento contrastan entre sí y se complementan a la vez. Sin individuos que asuman los roles de tarea, el grupo no sería capaz de completar el trabajo. El grupo puede divertirse, y sus miembros sentir una relación fuerte de pertenencia y camaradería pero, a menos que esta fuera la única razón del grupo, se estaría logrando esto a expensas de la razón específica por la que el grupo existe. Sin los roles de tarea, el grupo no tiene conducción ni direccionalidad.

En contraste, si el grupo no tiene miembros que tomen los roles de mantenimiento, es probable que se vea desprovisto de calidez y, a veces, podría haber hostilidad abierta en el grupo. Esto perjudica la habilidad del grupo para trabajar como una unidad y, por consiguiente, impide que se logre la tarea. Esto es cierto para los grupos con un corto plazo de vida, pero es especialmente importante para los grupos que se reúnen regularmente y tienen metas a largo plazo. Los roles de mantenimiento abren canales de comunicación dentro del grupo, ya que ayudan a los miembros a compartir y negociar entre sí en un ambiente humano y de persona a persona. Para resumir, los roles de tarea proveen propósito, y los roles de mantenimiento proveen cooperación, la cual es necesaria para lograr el propósito.

HOJA DE INFORMACIÓN DEL CAPACITADOR: HABILIDADES PARA ESCUCHAR

Entender lo que la gente quiere decir con lo que dice es una habilidad valiosa dentro de la interacción humana. Es particularmente valiosa en el campo de la orientación y del trabajo en grupos. Muchos expertos en relaciones humanas han contribuido al pensamiento actual sobre qué cualidades y comportamientos ayudan a las habilidades para escuchar, y existen miles de teorías acerca de este tema.

La hoja de información es un intento para resumir algunas de las habilidades más importantes y delinear estrategias que sirvan de ayuda, así como aquellas que obstaculizan el trabajo.

Además de las cualidades de empatía, respeto, congruencia y ser concreto, existen varias otras cualidades que son útiles para lograr tener buenas habilidades para escuchar. Estas incluyen las siguientes:

1. Ser capaz de desafiar las contribuciones de manera creativa y positiva.
2. Ser capaz de construir vínculos: entre la contribución del individuo y algo más que haya hecho o dicho, o entre la contribución del individuo y algo que otra persona haya hecho o dicho.
3. La capacidad de concentrarse completamente en otra persona y suspender sus propias ansiedades y preocupaciones.
4. Mostrar que usted toma las cosas con seriedad y que reconoce que las experiencias y sentimientos de los demás son únicos.
5. Ser capaz de darle sentido a aquellos eventos que para la persona que los vive parecen confusos y desconcertantes.

Existen una serie de estrategias que usted puede encontrar útiles para desarrollar sus habilidades para escuchar:

- Mostrar que usted está completamente atento a lo que le dicen a través de un contacto visual que le sea cómodo. Encuentre el balance entre tener la vista constantemente fija y el evitar el contacto visual.
- Algo de lenguaje corporal motivará directamente a las personas para que charlen con usted. Si usted se inclina un poco hacia adelante, estimulará la comunicación, mientras que estar escurrido en la silla puede indicar aburrimiento o falta de interés. El sonreír y asentir de vez en cuando con la cabeza generalmente motiva a la persona a seguir adelante. Los brazos cruzados pueden comunicar superioridad o mostrar que se está a la defensiva, creando, por consiguiente, una barrera.
- Formule preguntas abiertas que motiven al individuo a ampliar lo que está diciendo, por ejemplo, *¿Cómo?* *¿Cómo te sientes sobre...?* *¿Puedes darme un ejemplo...?*

- Repetir las palabras importantes es a veces una forma útil de mover la conversación, y evita interrumpir el flujo de pensamiento. Por ejemplo, como respuesta a “*Encuentro esto demasiado frustrante*” se podría repetir la palabra “*¿Frustrante?*”
- Cuando existen dudas sobre lo que se está diciendo, pregunte a la persona sobre lo que realmente quiere decir. Es muy fácil hacer suposiciones erróneas sobre lo que los demás dicen o sienten. Por otro lado, si usted trata de entender el significado de lo que la otra persona dijo mientras ésta continúa hablando, es probable que pierda el hilo de lo que sigue.
- Resumir es una oportunidad de saber si lo que escuchó es igual a lo que se dijo. También permite a la persona que habla (y a otros) ver mejor el panorama general.
- Dése cuenta de las inconsistencias entre los mensajes verbales y los no verbales, por ejemplo, *Me doy cuenta de que, aunque dices que estás obteniendo lo que quieres del grupo, aún pareces distraído porque estás mirando constantemente a la ventana.*
- Antes de terminar la discusión de algún tema, tome tiempo para verificar si todas las personas han hecho sus contribuciones deseadas. (*Antes del descanso y de finalizar esta actividad, quiero preguntar si todavía hay alguien que quiera decir algo y que aún no haya tenido la oportunidad de hacerlo.*)
- Es posible que lo más difícil, y probablemente la habilidad más importante para escuchar cuando se trabaja en grupo, es ser capaz de discernir los factores que impiden que la tarea del grupo se logre. Si usted se da cuenta de que esto está sucediendo es mejor que suspenda la tarea y vea qué es lo que está pasando. Una buena manera de hacerlo es reflexionar con el grupo acerca del proceso que usted ha estado observando, y encontrar si su percepción es compartida por otros miembros del grupo. En caso de ser así, usted tendrá una buena base para buscar y descubrir qué es lo que está deteniendo el trabajo del grupo.

La mayoría de estas estrategias parecen posibles de realizar en un contexto de uno a uno. La dificultad obvia con respecto a la habilidad del grupo para que escuche efectivamente es encontrar el balance entre una variedad de necesidades individuales. No existen formas sencillas para desarrollar esta habilidad. El mejor aprendizaje parece ocurrir cuando se toma el riesgo y se lideran grupos. Algunas personas encuentran útil concentrarse en una estrategia a la vez y ponerla en práctica con los grupos de los cuales son miembros. En forma alterna, las habilidades para escuchar pueden ponerse en práctica en discusiones uno a uno con amigos y colegas.

Al igual que con otras habilidades, usted aprenderá a escuchar mejor cuanto más practique esta habilidad y, por consiguiente, tendrá más facilidad de ser un líder de grupo eficaz y sensible.

Por otro lado, existen una serie de comportamientos que pueden ser de ayuda o contraproducentes. Estos incluyen los siguientes:

- Mostrar aburrimiento, impaciencia u hostilidad;
- Ser condescendiente;
- Desvalorizar a los demás al no dar importancia, no creer en lo que se dice o reír inapropiadamente;
- Sacar conclusiones prematuramente de una contribución;
- Emitir juicios;
- Favorecer abiertamente a una o dos personas;
- Unirse a un grupo para hacer de alguien un chivo expiatorio;
- Hablar demasiado;
- Distraer con movimientos corporales, como jugar con un bolígrafo o ver constantemente el reloj;
- Llenar un silencio demasiado rápido;
- Interrumpir;
- Preguntar constantemente cuando alguien está tratando de pensar en algo;
- Insistir en que sus percepciones y creencias son correctas y los únicos punto de vista.

HOJA DE INFORMACIÓN DEL CAPACITADOR: TARJETAS DE JUEGO DE ROLES; ROLES INDIVIDUALES EN GRUPOS

Roles de Tarea

Los roles de tarea ayudan a realizar el trabajo. Su preocupación esencial es el contenido, ya sea identificando de qué se trata la tarea, brindando posibles respuestas o revisando qué se ha logrado hasta el momento. Debido a esta preocupación, tienen la apariencia de ser muy estrictos. No se preocupan tanto de la gente sino de que se realice el trabajo. Una forma útil de concebir los roles de tarea es pensar que están relacionados con la vida racional del grupo.

Roles de Mantenimiento

Los roles de mantenimiento le dan integración al grupo, ayudándolo a funcionar como grupo: son el aceite de la maquinaria. Estos roles son conscientes de las necesidades emocionales de los miembros del grupo y reconocen que estas necesidades requieren consideración para que el grupo trabaje eficazmente en conjunto. Una forma de pensar en los roles de mantenimiento es verlos como si estuvieran relacionados con la vida emocional del grupo.

Es fácil ver que los roles de tarea y los de mantenimiento contrastan entre sí y se complementan a la vez. Sin individuos que asuman los roles de tarea, el grupo no sería capaz de completar el trabajo. El grupo puede divertirse, y sus miembros sentir una relación fuerte de pertenencia y camaradería pero, a menos que esta fuera la única razón del grupo, se estaría logrando esto a expensas de la razón específica por la que el grupo existe. Sin los roles de tarea, el grupo no tiene conducción ni direccionalidad.

En contraste, si el grupo no tiene miembros que tomen los roles de mantenimiento, es probable que se vea desprovisto de calidez y, a veces, podría haber hostilidad abierta en el grupo. Esto perjudica la habilidad del grupo para trabajar como una unidad y, por consiguiente, impide que se logre la tarea. Esto es cierto para los grupos con un corto plazo de vida, pero es especialmente importante para los grupos que se reúnen regularmente y tienen metas a largo plazo. Los roles de mantenimiento abren canales de comunicación dentro del grupo, ya que ayudan a los miembros a compartir y negociar entre sí en un ambiente humano y de persona a persona. Para resumir, los roles de tarea proveen propósito, y los roles de mantenimiento proveen cooperación, la cual es necesaria para lograr el propósito.

Para la actividad de juego de roles, copie y recorte los juegos de roles de los siguientes recuadros y distribuya uno a cada miembro del grupo.

Los roles de tarea son:

LA PERSONA QUE INICIA LAS COSAS

Esta persona inicia o comienza las cosas o actividades. Obviamente esto es particularmente importante cuando un grupo se forma por primera vez: alguien tiene que comenzar a rodar la pelota. Usualmente, esta función recae en la persona que juntó al grupo y a quien puede identificársele como el líder. Sin embargo, la persona que inicia las cosas tiene un rol mucho más amplio ya que, durante los diferentes momentos de la vida del grupo, los individuos son responsables de cambiar la dirección del mismo o proveer nuevos ímpetus. Esta persona toma la iniciativa, es decir, trae un nuevo estado y nuevas posibilidades al grupo.

LA PERSONA QUE CLARIFICA LAS COSAS

Esta persona toma las contribuciones individuales y juega con su significado preciso en relación con la tarea del grupo. Este rol también puede establecer conexiones entre las contribuciones de los individuos, identificando cómo se relacionan entre sí. Otra función de esta persona es motivar a que los demás sean específicos y evitar generalizaciones oscuras. La persona que clarifica las cosas se caracteriza por hacer afirmaciones como las siguientes: *tú estás diciendo que...* o bien *me parece que lo que estás diciendo es...*

LA PERSONA QUE DA LA INFORMACIÓN

Este rol suministra información cuando es necesario y en el momento preciso para ayudar a que se realice el trabajo. La persona que suministra la información puede tener el conocimiento a la mano en términos de las habilidades y experiencia particulares del individuo, o puede ofrecerse como voluntario para encontrar dicha información. Esta información puede ser de tipo técnico o, por el contrario, puede relacionarse con el entendimiento de la naturaleza exacta de la tarea. Puede involucrar tanto lo superficial como lo profundo, pero se caracteriza por ser relevante en el momento adecuado en el que el grupo está tratando de lograr algo, por ejemplo, en un curso sobre habilidades de trabajo de grupo, esta persona puede hablar de manera útil acerca de cómo se estructuró el programa del curso.

LA PERSONA QUE FORMULA PREGUNTAS

El papel de esta persona es formular preguntas básicas o fundamentales acerca de la tarea del grupo. Estas preguntas se relacionan con la tarea misma y pueden ayudar a definir su naturaleza exacta, o indagar sobre algunas de las suposiciones dadas por los miembros del grupo durante el transcurso de la tarea. Las características principales de la persona que formula preguntas son su habilidad para regresar un paso atrás en los sucesos y, si lo considera apropiado, cuestionar cualquier suposición que pueda hacer el grupo.

LA PERSONA QUE RESUME LAS COSAS

Esta persona integra varias contribuciones de manera conclusiva. No añade nada nuevo al pensamiento del grupo, sino que le facilita al mismo revisar lo que se ha logrado. Este rol puede tomarse de manera informal: una persona del grupo hace un resumen breve de lo dicho hasta el momento; o de manera más formal: una persona toma la función de secretario, tomando notas y retroalimentando ocasionalmente al grupo con esta información. También suministra un espacio para respirar durante el desarrollo de las actividades, permitiendo al grupo reflexionar sobre el progreso alcanzado y construyendo una base para la siguiente etapa de trabajo del grupo. Este papel es especialmente importante cuando el grupo se estanca o pierde direccionalidad. Esta persona ayudará al grupo a decidir cómo quiere que se adelanten las cosas a partir de la identificación de los logros del mismo.

Los roles de mantenimiento son:

LA PERSONA QUE OFRECE APOYO

Este rol se caracteriza por la demostración de calidez de un individuo a otro dentro del grupo. Esta calidez se puede dar cuando se ofrece apoyo a la contribución de un miembro del grupo, o incluyéndolo a él o su contribución en una etapa posterior durante el desarrollo de las actividades del grupo. Este apoyo o inclusión puede ser verbal (*sí, creo que esa es una buena aclaración, o me recuerda algo que se dijo anteriormente y que creo que es de mucha ayuda*), o no verbal, en la forma de un vigoroso asentir de la cabeza o contacto visual acompañado de una sonrisa. Esta última característica es muy importante, ya que es común ver a los individuos como personas que no han contribuido nada al grupo debido a que han dicho poco o nada y cuando en realidad, han ayudado al grupo a moverse hacia el logro de la tarea.

LA PERSONA QUE IMPARTE HUMOR A LAS COSAS

El papel que juega esta persona es obvio. Imparte descanso, humor y la oportunidad de que el grupo se relaje y descargue cualquier energía nerviosa que haya acumulado durante el incansable desarrollo de la tarea. Es importante tener cuidado en lo siguiente: a veces, el humor puede ser utilizado de una manera muy destructiva, resaltando la idiosincrasia de un individuo dentro del grupo, ridiculizando al líder o a los líderes o a la tarea misma. Puede ser tentador para los miembros o para el grupo involucrarse con este tipo de bromas que son generalmente destructivas para el grupo o la tarea, ya que disminuye la confianza y debilita la integración del grupo. Como lo ve el autor, este no es el papel de la persona que imparte humor a las actividades. Este tipo de humor es bastante inofensivo e incluso tonto, aunque puede ser muy creativo al brindar al grupo la oportunidad de divertirse entre si para, durante un breve momento, alejarse de la tarea.

LA PERSONA QUE COMPARTE EXPERIENCIAS

Este papel tiene lugar cuando alguien en el grupo hace una observación personal sobre un tema general sobre el cual el grupo trabaja. Esta persona comparte algo de si misma, de su vida o de su experiencia. El efecto que esto tiene es permitir que el grupo se relacione en un nivel más profundo e íntimo. A veces, muchos grupos *profesionales* se limitan tanto a su profesionalismo que nunca demuestran nada de si mismos y terminan por trabajar con frialdad y dureza. Este tipo de experiencia tampoco tiene que ser de mucha intimidad, es más, raramente lo es; más bien es alguien que rompe con las normas preestablecidas de las relaciones profesionales lo que permite que los miembros del grupo hablen entre si como personas. Este papel se caracteriza por afirmaciones como “*Esto me sucedió a mí cuando...*” o “*yo tengo algunos amigos que estan preocupados acerca de esto*”.

LA PERSONA QUE TIENE A SU CARGO LA OBSERVACIÓN DEL PROCESO

Este papel tiene su función cuando el grupo no puede seguir adelante. Se mencionó anteriormente que los roles de mantenimiento reconocen las necesidades emocionales de los miembros del grupo; pues bien, este papel entra en juego cuando dichas necesidades y dificultades comienzan a bloquear el desarrollo de la tarea. La persona que tiene a su cargo este rol, literalmente da un paso atrás de lo que el grupo está haciendo y examina cómo se relacionan las personas y por qué podrían estar diciendo lo que están diciendo. Este rol se caracteriza por afirmaciones como: “*me pregunto si debemos revisar porqué estamos yendo en círculos en este momento*”. Este papel permite al grupo reconocer que existe un componente emocional que puede bloquear el progreso. También facilita al grupo maneras de proseguir, ayuda a los miembros a reconocer las razones por las que se detiene el progreso y aclara el camino para seguir trabajando con la tarea.

Estos roles no son estáticos. Es más, es muy probable que surjan muchas veces durante el desarrollo del grupo y a través de varios de sus miembros. Aunque algunos roles son más apropiados para ciertas personas en el grupo, no son exclusivos únicamente de dichas personas y deben, por lo tanto, moverse dentro del mismo. Durante una sola sesión, un miembro del grupo puede ser la persona que da la información, después la que imparte humor, luego la que ofrece apoyo y finalmente regresar a ser quien da la información.

Ref: Working with Groups (Trabajando con Grupos): TACADE, 1983.

HOJA DEL OBSERVADOR: ROLES INDIVIDUALES EN GRUPOS

EN SU GRUPO, ¿QUIÉNES HICIERON LOS SIGUIENTES PAPELES?

La persona que inicia las cosas _____

¿Por qué razones? _____

La persona que clarifica las cosas _____

¿Por qué razones? _____

La persona que da la información _____

¿Por qué razones? _____

La persona que ofrece apoyo _____

¿Por qué razones? _____

La persona que formula preguntas _____

¿Por qué razones? _____

La persona que resume las cosas _____

¿Por qué razones? _____

La persona que imparte humor a las cosas _____

¿Por qué razones? _____

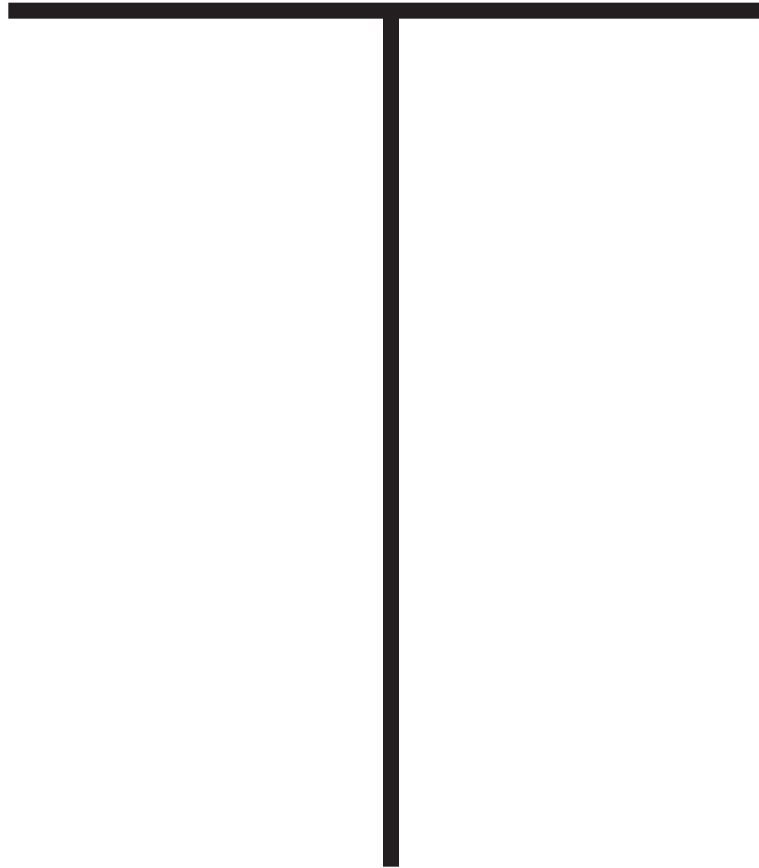
La persona que comparte experiencias _____

¿Por qué razones? _____

La persona que tiene a su cargo la observación del proceso _____

¿Por qué razones? _____

TALLER
NÚMERO
DOCE



HABILIDADES CLAVE EN LA CAPACITACIÓN: SEGUNDA PARTE

Propósito

El propósito de este taller es seguir adelante con los principios y las prácticas de trabajar con grupos y de la capacitación de adultos.

Grupo Objeto

Profesores, capacitadores, líderes comunitarios, coordinadores.

Objetivos

Ofrecer a los participantes la oportunidad de:

- Identificar y llevar a la práctica las habilidades requeridas para liderar un grupo y para manejar miembros difíciles en los grupos;
- Entender el concepto “desarrollo del grupo” a través del análisis del proceso de una sesión;
- Considerar algunos planes prácticos de implementación.

Lo que necesitará el capacitador

- Tarjetas de roles: *Estilos de Liderazgo*;
- Tarjeta de Pregunta: *Estilos de Liderazgo/Cita a Ciegas*;
- *Directrices para los Capacitadores*;
- Juego de Roles: *Hoja de Escenarios*;
- Hoja de Información del Capacitador: *Desarrollo del Grupo*;
- *Plan de Acción Individual para Liderar un Grupo*.

Panorama General de las Actividades (3 horas)

- Presentación y desarrollo de una atmósfera de trabajo (15 minutos);
- “Cita a Ciegas”. Actividad con todo el grupo para identificar los estilos de liderazgo (20 minutos);
- Procesamiento con todo el grupo (10 minutos);
- Grupo completo: Lluvia de ideas sobre los comportamientos difíciles en grupos (10 minutos);
- En parejas: identificar las razones de dichos comportamientos difíciles (10 minutos);
- Demostración de la “pecera” y juego de roles sobre comportamientos difíciles y estilos de liderazgo (45 minutos);

- Grupo completo: Lluvia de ideas sobre estrategias para manejar comportamientos difíciles (15 minutos);
- Planes Individuales de Acción (15 minutos);
- Grupo completo: Aporte del capacitador sobre modelos de desarrollo del grupo (10 minutos);
- Parejas: Identificar el desarrollo de este grupo durante esta sesión (15 minutos);
- Grupo completo: Retroalimentación y procesamiento (15 minutos).

El Taller de Trabajo

1. Lleve a cabo una actividad apropiada para desarrollar un ambiente de trabajo, tomando en cuenta que este taller demanda un alto grado de colaboración y apoyo por parte del grupo. Explique que la siguiente actividad está diseñada para identificar y apreciar tres estilos diferentes de liderazgo en grupos, y que la metodología para hacerlo es la misma que la empleada en un programa popular de la televisión británica llamado “Cita a Ciegas”. Pida tres voluntarios del mismo sexo, y uno del sexo opuesto. Dirija la actividad con todo el grupo y motive a que haya una gran participación y buen humor por parte de la “audiencia”. Aunque este es un tema serio, se puede aprender mucho si se emplea un método ligero y ameno. Haga que los participantes se den cuenta de que es importante tener sensibilidad en el empleo de este tipo de actividades porque se corre el riesgo de reforzar puntos de vista estereotipados si no se manejan con cuidado.
2. Pida a los tres voluntarios del mismo sexo que se sienten juntos en un extremo del salón. Déle a cada persona una *Tarjeta de Estilos de Liderazgo* de la siguiente forma: Autoritaria a la primera, Liberal a la segunda, y Democrática a la tercera. La cuarta persona voluntaria recibirá una *Tarjeta de Preguntas*. Haga que esta persona (del sexo opuesto) se siente separada de las otras tres, en donde pueda escucharlas pero no verlas. La tarea de este cuarto voluntario(a) es formular preguntas a los otros tres para determinar cuál de ellos está representando cuál estilo. Cada uno de los tres voluntarios debe leer las características de cada estilo de liderazgo, y la tarea del cuarto voluntario es seleccionar un estilo y una persona. Motive a los demás participantes para que ofrezcan sus sugerencias para la selección.
3. Una vez hecha la selección, dirija una breve actividad de procesamiento con todo el grupo formulando las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo y por qué hizo su selección?
 - ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de cada estilo?
 - ¿Cómo se sintieron al ser voluntarios en esta actividad?
 - ¿Emplearían esta actividad en su propio método de capacitación? De ser así, ¿cómo?
4. Ahora pida al grupo completo que haga una lluvia de ideas sobre los tipos de comportamiento difíciles que pueden encontrarse en un grupo. Diga a los participantes que recuerden aquellos comportamientos que ellos mismos hayan observado o experimentado. Escríbalos en el tablero o en un acetato. Añada cualquiera de los siguientes que no hayan sido generados por el grupo:
 - Cuestionar todo lo que dicen los demás miembros del grupo;
 - Desafiar el valor o la utilidad de una tarea sugerida por el líder del grupo;
 - Negarse a realizar la tarea como se estableció;
 - Nunca hablar ni contribuir;

- Hablar demasiado e interrumpir a los demás cuando están hablando;
 - “Abusar de la autoridad” y referirse a la condición o posición de los demás durante las discusiones del grupo;
 - Contar anécdotas;
 - Teorizar, más que ofrecer sugerencias prácticas;
 - Hablar en voz baja con otros miembros del grupo mientras los demás hablan;
 - Pasar notas;
 - Fumar, leer, perder el tiempo.
5. Antes de seguir con la demostración de algunos de los comportamientos en el juego de roles, lleve a cabo una discusión acerca de las razones por las que la gente se comporta en estas maneras aparentemente destructivas en los grupos. Pida a los participantes que trabajen en parejas durante 5 minutos para identificar la posible motivación de estos comportamientos, empleando el siguiente fragmento de oración como estímulo:

Yo voy a sabotear el trabajo del grupo porque _____

Reúna a los participantes para llevar a cabo una retroalimentación de la actividad, añadiendo las siguientes formulaciones en caso de no generarlas el grupo:

- Alguien pudo haber sido forzado a asistir al curso en contra de su voluntad o juicio, por lo que resiente el tiempo que está desperdiciando, porque piensa que no va a aprender nada de él o porque no está interesado en el tema;
 - Alguien puede tener una posición muy alta en su trabajo y no estar acostumbrado a los debates democráticos y al trabajo grupal;
 - Alguien pudo haber tenido en el pasado una mala experiencia con el trabajo en grupos;
 - Algún miembro del grupo puede ser insensible a la forma como se comporta y al efecto que dicho comportamiento tiene sobre los demás integrantes del grupo; o no tener las habilidades necesarias para trabajar productivamente en un grupo, como por ejemplo, la habilidad para escuchar;
 - Algún miembro del grupo puede tener el deseo de tener el poder y el control sobre la situación del grupo y resentir la “autoridad” del líder del grupo y el impacto de los otros miembros;
 - Alguien puede mostrarse distraído o irritable debido a otros factores en su vida totalmente desconectados con el curso.
6. Explique ahora que el propósito de la siguiente actividad es demostrar y experimentar algunos comportamientos difíciles y algunos estilos de liderazgo. Divida a los participantes en tres grupos y pídale que un tercio de los miembros de cada grupo haga un juego de roles sobre comportamientos difíciles cuando les toque su turno. Pídale que usen la lista de comportamientos escrita en el tablero o en un acetato y el texto de la discusión reciente como referencia sobre la forma como deben conducirse en dicho juego de roles. Los participantes podrán escoger libremente el comportamiento que vayan a demostrar. Pida a uno de los grupos que se sienten formando un círculo, al igual que en una pecera y en la mitad del salón, y que los demás participantes los rodeen. Usted, el capacitador, será el líder del grupo y demostrará un estilo diferente de liderazgo para cada uno de los tres juegos de roles. Diga el estilo que va a emplear antes de comenzar, y arregle el escenario de acuerdo a las ideas sugeridas en la *Hoja de Escenarios para el Juego de Roles*. Motive a los miembros del grupo que no están tomando los roles difíciles para que respondan de manera apropiada. Deje que cada juego dure alrededor de 10 minutos o hasta que usted sienta que ha habido suficiente interacción productiva.

Nota: Como alternativa, usted puede pedir a tres voluntarios para que actúen como líderes de grupo y lideren los tres juegos de roles.

7. Una vez terminados los juegos de roles, deje que el grupo lleve a cabo una actividad de retroalimentación entre sí. Reúna después a los participantes en un sólo grupo y dirija la siguiente actividad de procesamiento formulando las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo se sintieron al representar un miembro en el grupo con personalidad difícil y destructiva?
 - ¿Cómo reaccionaron a los diferentes estilos de liderazgo? ¿Qué tipo de sentimientos les provocaron el comportamiento del líder del grupo y de los miembros difíciles?
 - ¿Cómo emplearían esta actividad en sus propios cursos de capacitación?
 - Como miembros del grupo, ¿qué aprendieron de esta actividad?
 - Como capacitadores/líderes de grupo, ¿qué aprendieron de esta actividad?
 - ¿Qué estilo de liderazgo piensan que es el más adecuado para ustedes?
 - ¿Cómo emplearían en la “vida real” lo que aprendieron hoy?
8. Lleve a cabo ahora una actividad de retroalimentación con los participantes, en términos de cómo manejó usted, el capacitador, los comportamientos difíciles en los grupos. Haga una lluvia de ideas sobre las estrategias y haga una lista de todas las sugerencias prácticas posibles para manejar a los miembros difíciles en los grupos (emplee la Guía del Capacitador como referencia y ayuda, en caso de que el grupo no genere ninguna idea). Pida a los integrantes del grupo que completen sus *Planes Individuales de Acción para liderar un Grupo*, los cuales aseguran el compromiso de los participantes en la implementación y los ayudan a mejorar sus habilidades de capacitación. Si hay suficiente tiempo, motive-los a trabajar en parejas o en grupos locales, para que planeen un curso de capacitación en el que se incluyan el propósito, las metodologías, el grupo objeto y un programa detallado del curso.
9. Una vez que los participantes hayan tenido tiempo de reflexionar y completar su plan de Acción, explique a todo el grupo que llevará a cabo la actividad final de esta sesión, la cual consiste en comprender el concepto de “desarrollo del grupo”. Usted realizará esto explicando el modelo de desarrollo del grupo y ayudando a los participantes a relacionarlo con las experiencias de este grupo. Destaque el hecho que la comprensión de este concepto y la habilidad de hacer análisis de cómo funcionan los grupos, fortalecerá las habilidades para liderar a un grupo de manera eficaz.
10. Emplee la *Hoja de información del Capacitador: Desarrollo del Grupo* como material de referencia para una breve presentación, y el modelo de Tuckman para el desarrollo del grupo. Explique que existen otros métodos pero que empleará este para simplificar la labor. Pida ahora a los participantes que reflexionen sobre el proceso de esta sesión y que, como primera actividad, dibujen un “mapa de la sesión” para destacar después las actividades y comportamientos del grupo en dicho mapa. Dibuje un ejemplo en el tablero:

Etapas de formación:

Esto sucedió cuando _____ (actividades, comportamientos, etc.)

Etapas de conflicto y rebelión:

Esto sucedió cuando _____

Etapas de establecimiento de normas:

Esto sucedió cuando _____

Etapas de desempeño:

Esto sucedió cuando _____

Una vez finalizada esta actividad, pida a los participantes que trabajen en parejas para discutir el desarrollo del grupo en términos de las siguientes etapas: formación, conflictos y rebelión, establecimiento de normas y desempeño.

Usted puede motivar a los participantes para que desarrollen sus propios modelos si lo desean. Enfatice que este modelo es sólo una guía: ¡el comportamiento humano en grupos nunca sigue rígidamente las pautas de un modelo estructurado!

11. Cuando las parejas hayan terminado, pídale que se reúnan en un sólo grupo y pida que un voluntario de cada pareja escriba los puntos de desarrollo del grupo en el “mapa de la sesión” que usted habrá dibujado en el tablero o en un acetato. Haga comentarios apropiados y pida contribuciones de las otras parejas.
12. Lleve a cabo una actividad de procesamiento empleando las siguientes preguntas:
 - *¿Qué aprendieron acerca del desarrollo de este grupo?*
 - *¿Cómo puede ayudarles este concepto dentro de su propia efectividad como capacitadores?*
 - *¿Qué tan útiles piensan que son los modelos? ¿Serían más apropiados sus propios modelos? ¿Cómo?*
 - *Como capacitadores ¿cómo podrán emplear el aprendizaje de esta sesión?*
 - *¿Cómo podrían emplear o adaptar esta actividad dentro de sus propios cursos de capacitación? ¿En qué contexto?*

ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO PARA LOS TALLERES NÚMEROS DIEZ, ONCE Y DOCE

Los participantes pueden desarrollar e implementar sus propios *Planes de Acción*.

Los participantes pueden identificar los grupos objeto para sus propios cursos de capacitación, planear el programa y probar cómo funciona.

Los participantes pueden desarrollar sus propias Guías del Capacitador acerca de cómo llevar a cabo cursos de capacitación.

ESTILOS DE LIDERAZGO TARJETAS DE ROLES

DEMOCRÁTICO

Aunque usted tiene un alto grado de profesionalismo, o al menos algo más de experiencia, le duele reconocer que el aprendizaje efectivo depende de que los estudiantes se involucren activamente en el proceso de aprendizaje. Usted realmente cree en esto y está comprometido con ello, aun cuando usted ha experimentado rechazo por parte de los estudiantes a lo largo de su trabajo con este estilo de enseñanza. Usted ve su papel como si estuviera extrayendo el conocimiento y comprensión de sus alumnos y fundiéndolo con el suyo, empleando de esta manera todos los recursos en el grupo. Esto involucra compartir su propio conocimiento del proceso y su compromiso con él. Usted está realmente preparado para adaptar su presentación a las necesidades del grupo de acuerdo a como se manifiestan, aunque usted ve su propio papel de líder dentro de este proceso democrático. Su intención es tomar cada contribución de los miembros del curso y tratar de fundirlas todas para formar un todo creativo.

AUTORITARIO

Usted sabe o siente que es un experto en su campo y que tiene algo provechoso para decir que vale la pena escuchar. Usted también cree que se expresa claramente y que si los miembros del grupo tienen dificultad en entender lo que dice, eso implica que tienen aún mucho por aprender.

Mientras que usted está dispuesto a permitir que se formulen algunas preguntas, ya que usted cree que esto ayuda a los estudiantes a tener una idea más completa de lo que se está tratando, usted no permitirá que se desperdicie tiempo con la participación innecesaria de los miembros del grupo. Usted tiene algo que decir; ellos están allí para aprender. Así que manos a la obra. A usted no le place tener muchas interrupciones porque cree que esto rompe el flujo de la enseñanza, así que si usted cree que hay demasiadas personas interrumpiéndolo, usted se encargará de demostrarles quién está a cargo y de quién es la sesión.

LIBERAL

Usted cree que hay que permitir a los miembros del grupo que saquen sus propias conclusiones acerca de los temas que se están considerando. Usted ve su papel como la persona que impulsa la pelota y que después provee la información y consejo necesarios en el momento apropiado.

Usted no siente que sea necesario obligar a los miembros del grupo a que acepten las cosas sin cuestionarlas, por lo que está dispuesto a dejar que se realicen todas las discusiones que el grupo quiera. Usted cree que los miembros del grupo deben responsabilizarse de su propio aprendizaje y que usted es solamente la persona que provee las pautas que desencadenan los procesos. Usted piensa que gran parte del aprendizaje se encuentra en la experimentación. Su dicho es: *disfrutar el viaje es más importante que llegar al destino*. Usted no ve su papel como siempre tener que ser la primera persona que responde a las contribuciones de los miembros del grupo y está dispuesto a permitir que existan intervalos de silencio para que otros miembros hagan sus contribuciones.

Ref: Working with Groups (Trabajando con Grupos): TACADE, 1983.

**TARJETAS DE PREGUNTAS:
ESTILOS DE LIDERAZGO /
"CITA A CIEGAS"**

1. **¿QUÉ LE GUSTA HACER EN SU TIEMPO LIBRE?**

2. **¿CUÁL ES SU LIBRO FAVORITO?**

3. **¿CUÁL ES SU DEPORTE FAVORITO?**

4. **¿CUÁLES SON LAS TRES COSAS QUE USTED CREE SON LAS MÁS IMPORTANTES PARA LIDERAR UN GRUPO?**

5. **¿POR QUÉ LE GUSTA LIDERAR UN GRUPO?**

6. **CUÁLES CREE QUE SON SUS HABILIDADES PARTICULARES PARA LIDERAR UN GRUPO?**

7. **¿QUÉ NO LE GUSTA ACERCA DE LIDERAR UN GRUPO?**

8. **¿CÓMO MANEJA USTED A LOS MIEMBROS DIFÍCILES DE UN GRUPO?**

PLAN INDIVIDUAL DE ACCIÓN: LIDERANDO A UN GRUPO

1. Mis fortalezas para liderar un grupo son _____
2. Las habilidades que necesito mejorar / desarrollar más son _____
3. Las nuevas habilidades que necesito poner en práctica son _____
4. Los tipos de grupo y de capacitación que puedo establecer en este país para el desarrollo de la Educación en Habilidades para Vivir son _____
5. Puedo hacer esto de la siguiente manera _____ y hablando con las siguientes personas _____
6. Mi agenda de trabajo para llevar a cabo la acción es _____
7. Espero lograr lo siguiente _____
8. Obtendré apoyo de _____
9. La(s) cosa(s) principal(es) que he aprendido en este taller es (son) _____
10. Me comprometo a desarrollar la Educación en Habilidades para Vivir porque _____
11. Mi programa de capacitación incluirá los siguientes puntos _____

ESCENARIOS PARA LOS JUEGOS DE ROLES

- 1. Usted es el líder de un grupo comunitario local. Uno de los miembros más valiosos y respetados de la comunidad se retira para trabajar en otro pueblo y su tarea ahora consiste en trabajar con su comité social para preparar una fiesta de despedida y comprar un regalo.**
- 2. Usted es el líder del comité de bienestar para el personal dentro de su escuela. Se dice recientemente que uno de los miembros que más tiempo tiene trabajando en el comité está bebiendo mucho y que dicta sus clases bajo la influencia del alcohol. Usted debe decidir un plan de acción y buscar ayuda y apoyo.**
- 3. Usted es el líder de una expedición de gente joven la cual implica acampar y realizar actividades de montañismo. Uno de los miembros más jóvenes de su equipo se enferma y usted siente que no puede dejar a los demás solos para ir a buscar ayuda. Usted se siente preocupado de que la situación empeore si no hace algo. Usted cree en las decisiones democráticas.**

HOJA DE INFORMACIÓN DEL CAPACITADOR: DESARROLLO DEL GRUPO

MODELO DE TUCMAN DE DESARROLLO DEL GRUPO

Este modelo describe el progreso del grupo a través de cinco etapas. Muchos grupos progresarán de manera secuencial. Sin embargo, algunos grupos no pasarán por las cinco etapas, mientras que otros podrán saltar hacia atrás y adelante de una etapa a otra.

Las cinco etapas son las siguientes:

Etapas de Formación: En esta etapa, el grupo se caracteriza por su ansiedad y dependencia en el líder. El grupo trata de descubrir su *código de conducta*, probando qué tipo de comportamientos son aceptables y cuáles serán las normas del grupo: qué tan crítico, serio o divertido será el grupo. Durante esta etapa, el grupo abordará la tarea con la pregunta: *¿Qué vamos a hacer?*

Etapas de conflicto y rebelión: El sentimiento del grupo será de conflicto, con rebelión hacia el líder, polarización de opiniones y control del conflicto. Es posible que exista resistencia emocional a la tarea y que prevalezca la imposibilidad de lograrla. Aquí, el grupo abordará la tarea con la sensación de *“Esto no puede hacerse”, o “No voy a hacerlo”*. Esta etapa representa a menudo una *prueba* de liderazgo la cual, vista de manera positiva, podrá ser el medio por el que el grupo comience a tomar la tarea seriamente y solucione las implicaciones personales de los participantes.

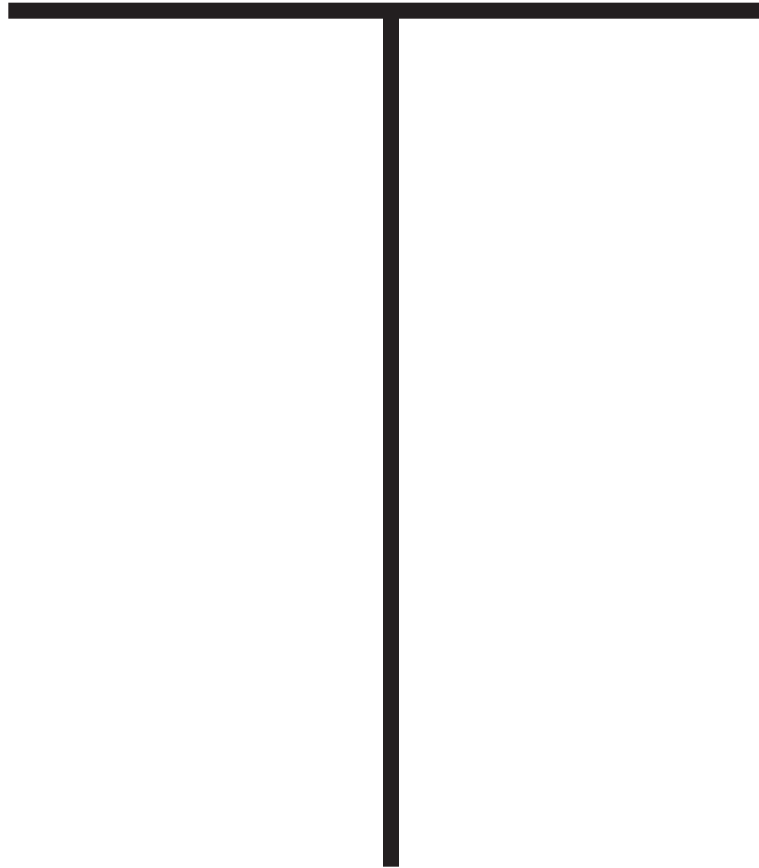
Etapas de establecimiento de normas: En esta etapa ya se habrá desarrollado alguna integración en el grupo y comenzarán a surgir las normas para el mismo. La resistencia presentada al principio comienza a superarse y los conflictos a desaparecer. Aquí, el grupo será capaz de ofrecer apoyo mutuo a los miembros. La cada vez mayor determinación de realizar la tarea se verá acompañada por un intercambio abierto de puntos de vista y sentimientos y por un sentido de cooperación. En esta etapa, el grupo abordará la tarea con un sentimiento de *“Nosotros podemos hacerlo”*.

Etapas de desempeño: El grupo estará realizando ya la tarea. Los roles dentro del grupo son funcionales y flexibles y los problemas interpersonales se habrán disipado. Los individuos se sienten con libertad para expresar sus diferencias de opinión y tienen confianza en que el grupo encontrará acuerdos aceptables en caso necesario. Existe mucha energía disponible dentro del grupo para realizar la tarea y, como resultado, emergen las soluciones a los problemas. En esta etapa, el grupo abordará la tarea con un sentimiento de *“¡Lo estamos logrando!”*.

Etapas de conclusión: Los individuos dejan el grupo y las discusiones se enfocan ya sea sobre las experiencias pasadas o con sugerencias para tratar de mantener unido al grupo. Muchas veces, dichas sugerencias se harán para que el grupo se reúna en una fecha posterior para ofrecerse apoyo. Existe un deseo del grupo de no terminar todo en este momento.

Se puede encontrar más información sobre modelos de desarrollo de grupos en “Trabajando con Grupos” (Working with Groups): TACADE, Manchester, 1983.

**TALLER
NÚMERO
TRECE**



ESTRATEGIAS PARA DESARROLLAR MATERIALES DE ENSEÑANZA

Propósito

Permitir a las personas encargadas de formular políticas una estrategia para el desarrollo de materiales de enseñanza.

Grupo Objeto

Capacitadores, profesores, coordinadores, personas encargadas de planear currículos, directores, equipos de redacción, personas encargadas de formular políticas.

Objetivos

Brindar a los participantes la oportunidad de:

- Considerar los costos y beneficios de desarrollar nuevos materiales o adaptar los existentes para la Educación en Habilidades para Vivir;
- Diseñar un marco de referencia para el desarrollo e implementación de un *Plan de Acción*;
- Reflexionar sobre los aspectos prácticos involucrados en el desarrollo, redacción, control, publicación y distribución de materiales.

Lo que necesitará el capacitador

- Piezas rectangulares de madera (como los que usan los niños para construir, u objetos similares), cada uno con una afirmación acerca del tema concerniente ya sea a la creación o al desarrollo de materiales de apoyo. Vea la Hoja de *Temas*;
- Una balanza u objeto similar;
- La Hoja de ayuda: *Preguntas que deben Considerarse para Crear/Adaptar Materiales de Enseñanza en Habilidades para Vivir*;
- *Planes de Acción*

Panorama general de las actividades (2 horas)

- Presentación y desarrollo de una atmósfera de trabajo (10 minutos);
- Actividad con todo el grupo: Empleo de las piezas rectangulares de madera y la balanza para considerar los costos y beneficios de crear/adaptar los materiales de apoyo (20 minutos);
- Trabajo en parejas: Considerar los principios de adaptar/crear materiales, usando la Hoja de Ayuda como estímulo (20 minutos);
- Trabajo en grupos de cuatro (2 parejas): Compartir los resultados de la actividad anterior y generar un *Plan de Acción* para superar las barreras en la implementación (20 minutos);

- Grupo completo: *Plan de Acción* (20 minutos);
- Procesamiento y compromiso para la implementación (20 minutos).

El Taller de Trabajo

1. Presente el taller y lleve a cabo una actividad apropiada para desarrollar un ambiente de trabajo, tomando en cuenta que los miembros del grupo probablemente querrán sentir que “están haciendo logros” lo más pronto posible.
2. Recuerde al grupo sobre el contenido y los resultados del Taller Número Cinco, el cual se enfocó en la evaluación de materiales de apoyo.

SI LOS PARTICIPANTES NO TOMARON PARTE EN EL TALLER NÚMERO CINCO, LLÉVELO A CABO AHORA SI LE ES POSIBLE. EN CASO CONTRARIO, PRESENTE UN RESUMEN DE DICHO TALLER.

3. Presente la siguiente actividad al grupo completo, explicando que está diseñada para ayudar a los participantes a considerar los costos y beneficios de redactar y desarrollar nuevos materiales para el país contra los costos y beneficios de adaptar los materiales originados en otros países.
4. Distribuya las piezas rectangulares de madera al grupo completo, una para cada participante (o una para cada pareja de participantes si el grupo es muy grande o no se dispone de suficientes piezas de madera). Coloque la balanza (u objeto similar) en un extremo del salón y pida a los participantes que, en turnos, pongan sus piezas de madera en una de las bandejas de la balanza para indicar el costo o el beneficio del tema en cuestión, en términos de redactar y originar nuevos materiales, y que digan las razones de su escogencia. Una vez colocados todas las piezas de madera, “pese” las ventajas y desventajas y transfiera los resultados de este ejercicio al tablero o en un acetato. Redistribuya ahora dichas piezas y repita la actividad, esta vez tomando en consideración los costos y beneficios de adaptar materiales de otros países. Una vez más, escriba los resultados de la actividad en el tablero o en un acetato.
5. Como resultado de la actividad, dirija una discusión acerca de los costos y beneficios de cada estrategia y resuma las decisiones del grupo. Pida ahora a los participantes que consideren el camino a seguir para la estrategia “seleccionada”. Divida al grupo en parejas empleando una actividad apropiada y distribuya una copia a cada pareja de la hoja de ayuda: *Preguntas que deben Considerarse para Crear/Adaptar Materiales de Enseñanza en Habilidades para Vivir*.
6. Explique a las parejas que esta hoja les ayudará a generar un *Plan de Acción* para la creación de nuevos materiales o la adaptación de materiales existentes para la promoción de la Educación en Habilidades para Vivir en el país. Pida a los participantes que discutan los temas y preguntas en la hoja de ayuda y que escriban sus respuestas. Delinee el formato de la hoja de ayuda y explique que en dicho formato se les pide que confronten los principios clave sobre la adaptación/creación de recursos y su desarrollo e implementación, por ejemplo:
 - *¿Cuáles son las estrategias prácticas que necesitamos emplear para adaptar/crear materiales?*
 - *¿Cuáles son los costos e implicaciones financieras?*
 - *¿Qué debemos considerar acerca de las implicaciones en la capacitación?*
 - *Si debemos formar un equipo que redacte o adapte los materiales, ¿qué tipo de habilidades requiere dicho equipo?*

- *¿A quién debemos consultar? ¿Quiénes son las personas clave?*
 - *¿Cuál es el grupo objeto para los materiales?*
 - *¿Cuál es el plan para la publicación y distribución de los materiales? ¿Cómo podemos hacer que estén disponibles al público? ¿Cuál es el costo?*
 - *¿Cuál es el proceso para el desarrollo? ¿Cuál es la agenda de trabajo?*
7. Una vez que las parejas hayan terminado la tarea, pídale que se reúnan con otra pareja para formar grupos de cuatro personas. La siguiente actividad involucra lo siguiente: pida a cada pareja que comparta, por turnos, sus *Planes de Acción* entre si. Una pareja hace la presentación y la otra, mientras escucha, pondrá barreras y limitantes a la implementación de las estrategias delineadas en el Plan; los conocidos “*Sí, pero...*” Cuando ambas parejas hayan compartido sus planes y presentado las barreras, la tarea de cada grupo de cuatro consistirá en diseñar un plan realista para la implementación, empleando las posibles limitantes como oportunidades, más que como barreras.
8. Reúna a todos los participantes en un sólo grupo y lleve a cabo una actividad de retroalimentación con los grupos de cuatro. Mientras procede, emplee esta información para construir un *Plan de Acción* general, y escríbalo en el tablero o en un acetato. Discuta las partes prácticas, los costos y beneficios y el potencial de todos los ítems delineados en el Plan.
9. Termine el taller haciendo que los participantes se comprometan a la implementación del desarrollo de materiales de apoyo para la Educación en Habilidades para Vivir. Use los siguientes fragmentos de frases para procesar las actividades:
- *La actividad que más/menos disfruté fue ____ porque ____*
 - *Aprendí que debo hacer ____ para implementar el desarrollo de materiales de apoyo para la Educación en Habilidades para Vivir ____*
 - *Me comprometo a llevar a cabo este desarrollo porque ____ durante el siguiente ____ (periodo de tiempo)*
10. Agradezca a los participantes por su tiempo, energía y contribuciones y dígales que espera con gusto que apoyen el desarrollo de los materiales de apoyo para ayudar a la implementación y realización de la Educación en Habilidades para Vivir en todo el país.

HOJA DE AYUDA: “TEMAS”

Por favor fotocopie y recorte los siguientes temas y péguelos en piezas rectangulares de madera del tipo que usan los niños para construir (u objetos similares). Asegúrese de tener suficientes para que los participantes tengan una cada una (o una por pareja cuando menos).

TIEMPO

EQUIPO DE REDACCIÓN

CAPACITACIÓN PARA USAR LOS MATERIALES

SENSIBILIDAD CULTURAL

QUE LOS MATERIALES SEAN ADECUADOS

COSTO

PRUEBAS PILOTO

EVALUACIÓN

CONSULTA

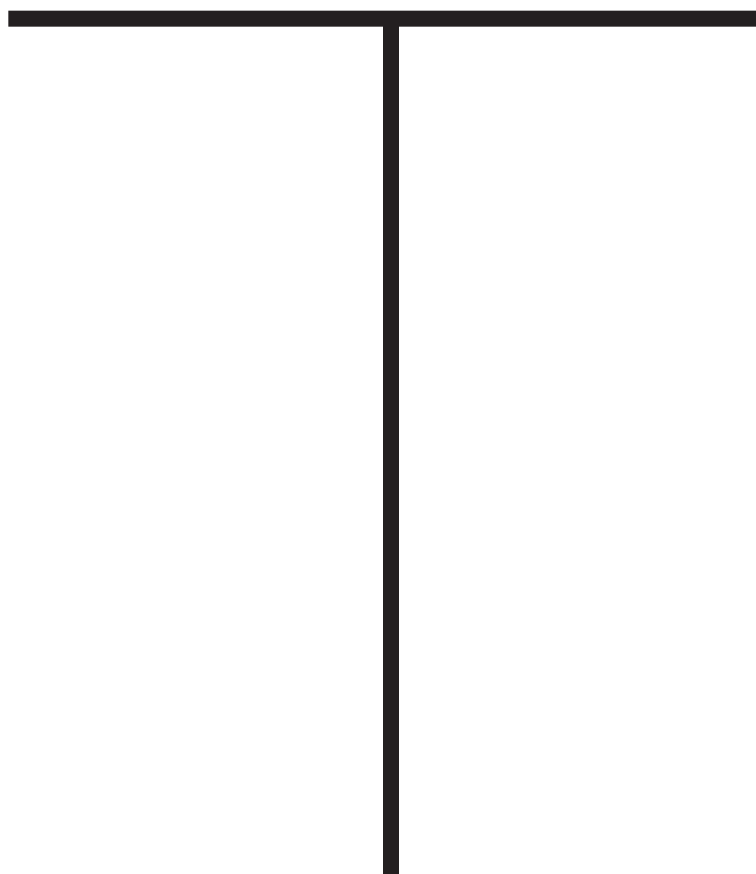
AYUDA Y APOYO

DIFUSIÓN

**HOJA DE AYUDA:
PREGUNTAS QUE DEBEN CONSIDERARSE
PARA CREAR / ADAPTAR MATERIALES DE
ENSEÑANZA EN HABILIDADES PARA VIVIR**

1. **¿Cuál es la financiación involucrada en la adaptación / creación de nuevos materiales?**
2. **¿Quién pagará y qué pagará?**
3. **¿Quiénes son las personas que harán el trabajo de redacción y/o adaptación? ¿Qué habilidades se requieren de dichas personas? ¿Cómo haremos para formar un equipo de redacción?**
4. **¿A quién debemos consultar para pedir ayuda?**
5. **¿Qué tipo de materiales deseamos? ¿Cuál es el grupo objeto? ¿Cuál es el contenido?, ¿el contexto curricular?, ¿las metodologías?**
6. **¿Cómo haremos para que el material de apoyo esté disponible para los demás? ¿Cuánto va a costar? ¿Cómo lo vamos a comercializar?**
7. **¿Qué haremos con respecto a la capacitación y difusión de los materiales? ¿Cómo llevaremos a cabo la capacitación? ¿Qué tipo de modelo deseamos?**
8. **¿Cuál es el proceso actual de todo esto? ¿Por dónde comenzamos? ¿Cuál es nuestra agenda de trabajo?**

**TALLER
NÚMERO
CATORCE**



ESTRATEGIAS PARA LLEVAR A CABO ACCIONES

Propósito

El propósito de este taller es diseñar una estrategia efectiva de acciones para el desarrollo de recursos para la Educación en Habilidades para Vivir en el país, ya sea a través de la creación de materiales nuevos o de la adaptación de materiales existentes.

Grupo Objeto

Capacitadores, profesores, equipos de redacción, coordinadores.

Objetivos

Ofrecer a los participantes la oportunidad de:

- Decidir sobre la naturaleza y contenido del material de Educación en Habilidades para Vivir para un grupo objeto en particular;
- Diseñar metodologías de enseñanza apropiadas para usarlas en los materiales;
- Diseñar un marco de referencia práctico y posible de lograr para el desarrollo de dichos materiales.

Lo que necesitará el capacitador

- Un tablero / retroproyector de acetatos;
- Papel y lápices;
- Hoja de ayuda: *Qué Elementos Integran un Buen Recurso*;
- Afiche: *Lista de las Habilidades Esenciales para Vivir*;
- Hoja de ayuda: *Modelo para el Desarrollo de Materiales de Apoyo*.

Panorama general de las actividades (2 horas y media)

- Presentación y desarrollo de una atmósfera de trabajo (10 minutos);
- Trabajo individual y del grupo completo: Identificar las prioridades de los elementos que integran un buen recurso, con el empleo de la Hoja de Ayuda y una actividad de clasificación (20 minutos);
- Tarea en dos grupos para decidir sobre el contenido, las metodologías y el contexto curricular para el desarrollo de los materiales de apoyo (30 minutos);
- Dos nuevos grupos para que compartan y lleven a cabo una actividad de retroalimentación (20 minutos);

- Trabajo en pequeños grupos para redactar planes de acción de un desarrollo estructurado (40 minutos);
- Procesamiento y conclusión (15 minutos).

El Taller de Trabajo

1. Presente el taller y lleve a cabo actividades para desarrollar una atmósfera de trabajo, según lo considere apropiado. RECUERDE A LOS PARTICIPANTES ACERCA DEL CONTENIDO Y LOS RESULTADOS DEL TALLER NÚMERO CINCO, O PRESENTE UN RESUMEN EN CASO DE QUE EL GRUPO NO HAYA ASISTIDO A ESTE TALLER.
2. Explique que el propósito de las actividades de esta sesión es ayudar a los participantes a diseñar una estructura para el desarrollo de sus propios materiales, y que se comprometan a elaborar un *Plan de Acción* para el progreso. Recalque que ya sea que el material vaya a redactarse específicamente para un país, o que se vaya a adaptar de otras fuentes, el proceso de desarrollo es el mismo.
3. Distribuya a cada participante una copia de la hoja de ayuda: *Qué Elementos Integran un Buen Recurso*; pídale que consideren las afirmaciones en dicha hoja y que las clasifiquen en orden de importancia. Este es un trabajo individual. Mientras tanto, marque dos áreas dentro del salón para designar los niveles de importancia: máxima y mínima. Emplee una tarjeta grande de cartón o dibuje una marca en el suelo.

Ahora usted, el capacitador, lea las afirmaciones que se encuentran en la hoja de ayuda y pida a los participantes que se muevan a la sección correspondiente que represente su selección. Así, por ejemplo, cuando lea la primera afirmación, aquellos participantes que la identifiquen como de máxima importancia se moverán al lugar correspondiente en el salón, mientras que los que la consideren como de mínima importancia, se moverán al lugar correspondiente marcado en el suelo. Para cada afirmación, pida a los participantes que se acomoden en orden, formando una línea y de mayor a menor grado de importancia, entre las dos áreas marcadas en el salón (“polos” de opinión).

Pida a cada participante que le explique a la persona que está a su lado las razones de haber escogido dicho nivel de importancia. Motive el debate y, cuando exista demasiada polarización de opiniones, pida a los participantes ubicados en los extremos que comenten al grupo sus puntos de vista. Pregunte si alguien desea cambiar su opinión para tratar de llegar a un consenso del grupo; es más, si es posible, trate de llegar a un acuerdo para cada afirmación. Una vez terminada esta actividad, dirija una discusión acerca de los temas considerados. Formule preguntas y motive el debate. Escriba en el tablero o en un acetato el orden de clasificación del grupo completo.

Asegúrese de que uno de los resultados de esta actividad sea el siguiente: que exista un acuerdo general del grupo acerca del grupo objeto para los materiales de Educación en Habilidades para Vivir con el cual los participantes deseen trabajar, por ejemplo, para un grupo escolar en edad primaria, o en edad secundaria, o para los padres de familia o las comunidades.

4. Exhiba el afiche con la *Lista de Habilidades Esenciales para Vivir*; coméntelas y discútalas con el grupo completo. Pida a los participantes que añadan ítems y sugerencias a la lista. Divida ahora a los participantes en dos grupos usando una actividad apropiada. Pida a cada grupo que nombre un relator y un moderador. Dele a un grupo una hoja grande de papel con el fragmento de oración siguiente inscrito en él:

Las áreas de contenido que cubrirá el recurso para _____ (grupo objeto) son _____ para enseñar _____(habilidades)

De al otro grupo otra hoja grande de papel con el siguiente fragmento de oración:

Las metodologías empleadas en el recurso para _____ (grupo objeto) son _____ para enseñar _____ (habilidades)

La tarea consiste en que ambos grupos hagan una lluvia de ideas sobre las respuestas a dichas oraciones, y que generen una lista de las áreas de contenido o metodologías para la Educación en Habilidades para Vivir para un grupo objeto específico. Una vez terminada la actividad, pida a la mitad de los participantes de cada grupo que se reúnan y formen dos nuevos grupos para compartir los resultados y poder unir las dos áreas, es decir, contenido/metodologías con las habilidades y el grupo objeto. Pida a los grupos que generen una nueva lista y que añadan un componente final: contexto curricular. Pida a los grupos que nombren un relator.

5. Reúna a todos los participantes y lleve a cabo una actividad de retroalimentación a través de los dos relatores. Esto permitirá que los participantes decidan sobre una estructura para el desarrollo de materiales de apoyo para el país. Ahora formule la siguiente pregunta: *¿Cómo se logrará de una mejor manera este desarrollo: creando nuevos materiales, o adaptando materiales existentes de otro país?*

Nota: LAS PERSONAS ENCARGADAS DE FORMULAR POLÍTICAS PUDIERON HABER TOMADO ESTA DECISIÓN CON ANTERIORIDAD (VEA LOS TALLERES NÚMEROS CINCO Y TRECE).

6. Divida ahora a los participantes en pequeños grupos de 4, 5 ó 6 personas. Estos grupos trabajarán ahora en los aspectos prácticos de la redacción y/o adaptación de materiales, por lo que será apropiado pedirles que seleccionen ellos mismos sus grupos. Sugiera que, en lo posible, traten de que en cada grupo exista una mezcla de personas con diversa experiencia y campos profesionales, aunque es posible que los profesores que trabajan juntos en una escuela o en un mismo tipo de escuelas deseen trabajar en el mismo grupo. Distribuya copias de la hoja de ayuda: *Modelo de Desarrollo de Materiales de Apoyo* a los grupos, y explique que dicha hoja les ayudará a diseñar una estructura clara y concisa la cual puede usarse como un breve plan de acción para redactores para la creación o adaptación de los materiales de apoyo.
7. Reúna a todos los grupos y discuta la implementación del plan de acción e incluya una posible agenda de trabajo. Es de esperar que la decisión para desarrollar materiales y el compromiso para encontrar la financiación y los recursos necesarios ya hayan sido solucionados por las personas clave encargadas de formular políticas (vea los Talleres Números Cinco y Trece). Las siguientes preguntas pueden ayudar en esta discusión:
 - *¿Cón quién debemos hablar acerca del desarrollo de nuestro plan de acción?*
 - *¿Qué pasos prácticos debemos tomar para la implementación de dicho plan?*
 - *¿Cuál es nuestra agenda de trabajo?*
 - *¿Qué recursos extra necesitamos? ¿Qué apoyo necesitamos?*
8. Concluya la sesión con los siguientes fragmentos de oraciones:
 - *Lo que he aprendido de estas actividades es _____*
 - *Seré capaz de incorporar este aprendizaje dentro de mi campo de trabajo de la siguiente manera _____*
 - *Me comprometo al desarrollo de materiales de apoyo para la Educación en Habilidades para Vivir en este país, y demostraré este compromiso a través de _____*

ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO PARA LOS TALLERES NÚMEROS CATORCE Y QUINCE

1. Debe motivarse a los participantes para que realicen la tarea de desarrollar materiales para la Educación en Habilidades para Vivir. Sugérenles que se reúnan regularmente para completar la tarea y asegurar una evaluación continuada.
2. Los participantes pueden ampliar sus conocimientos sobre los recursos de Habilidades para Vivir si llevan a cabo un trabajo de investigación y una revisión de la literatura de lo que está disponible en la actualidad.

HOJA DE AYUDA: ¿QUÉ ELEMENTOS INTEGRAN UN BUEN RECURSO?

1. ¿Es específico para el grupo objeto? ¿Estamos satisfaciendo las necesidades de los profesores para que tengan un recurso en Educación en Habilidades para Vivir? ¿Cómo sabemos esto?
2. ¿Es relevante el contenido?
3. ¿Se ajustan las metodologías al contenido?
4. ¿Cuál es la sección apropiada en el currículo escolar? ¿Cómo va a encajar el recurso?
5. ¿Van a tener que invertir tiempo los profesores para aprender a usarlo?
6. ¿Será el formato de fácil acceso?
7. ¿Cómo será el diseño y la presentación? ¿Cómo sabremos que el lenguaje empleado es el apropiado?
8. ¿Será apropiado el recurso para una variedad de culturas diferentes? ¿Cómo podemos verificar la sensibilidad cultural?
9. ¿Qué tipo de ilustraciones/gráficas vamos a emplear?
10. ¿Cómo vamos a evaluar el material?

HOJA DE AYUDA: HABILIDADES ESENCIALES PARA VIVIR

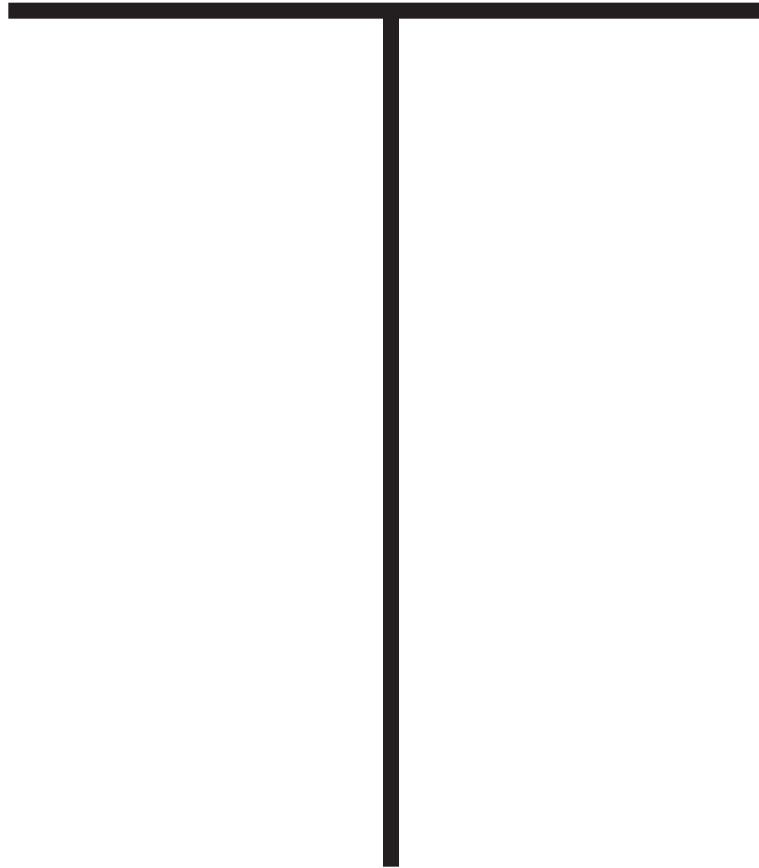
Expresar sentimientos	Manejar la presión de los exámenes
Decir no a las drogas	Saludar a las personas
Manejar emociones fuertes	Comprometerse
Hacer amistades	Manejar el sufrimiento
Conservar las amistades	No incurrir en comportamientos de alto riesgo
Estar seguro de si mismo	Identificar los problemas
Saber escuchar	Generar alternativas
Terminar relaciones	Reconocer las consecuencias
Hacerle frente a la presión	Conocimiento de si mismo
Relajarse	Establecer metas
Reconocer el estrés	Estar consciente de los sentimientos

Desarrollar una imagen positiva de si mismo	Construir sobre la experiencia
Recopilar información	Influenciar y persuadir
Evaluar los resultados	Investigar
Responder	Criar hijos
Mandar mensajes claros: verbales y no verbales	Habilidades para estudiar
Manejar conflictos	Funcionar bien dentro de un grupo
Desarrollar confianza en si mismo	Dar y recibir retroalimentación
Esclarecer los valores	Analizar
Manejar el propio estilo de vida	

UN MODELO PARA EL DESARROLLO SISTEMÁTICO DE MATERIALES DE APOYO

1. **IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES, EL CONTENIDO
Y EL (LOS) GRUPO(S) OBJETO**
|
2. **FORMULACIÓN DE METAS DE APRENDIZAJE
O PRINCIPIOS CLAVE**
|
3. **DESGLOSAR EN OBJETIVOS DE APRENDIZAJE O ELEMENTOS
PARA INFORMAR LOS PRINCIPIOS CLAVE**
|
4. **HACER CORRESPONDER LAS METODOLOGÍAS CO*
LOS OBJETIVOS Y LOS PRINCIPIOS**
|
5. **REDACTAR MATERIALES PILOTO**
|
6. **EVALUAR A TRAVÉS DE PRUEBAS PILOTO.
OBSERVACIÓN DIRECTA (EN EL SALÓN DE CLASE) Y
LECTURA DE LOS MATERIALES POR INDIVIDUOS CLAVE**
|
7. **REDACTAR NUEVAMENTE**
|
(MÁS PRUEBAS PILOTO)
|
8. **PUBLICAR EL MATERIAL**
|
9. **REVISAR Y MANTENER AL DÍA**

**TALLER
NÚMERO
QUINCE**



VALORACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN EN HABILIDADES PARA VIVIR

Propósito

El propósito de este taller es valorar las necesidades de evaluación y explorar estrategias prácticas para llevar a cabo la valoración y evaluación de la Educación en Habilidades para Vivir.

Grupo Objeto

Capacitadores, profesores, coordinadores, personas encargadas de formular políticas, personas encargadas de planear currículos escolares, directores de escuelas.

Objetivos

Brindar a los participantes la oportunidad de:

- Considerar los temas de procesamiento, producto, cantidad y calidad en relación con la valoración y evaluación;
- Desarrollar componentes e instrumentos de valoración y evaluación dentro de la Educación en Habilidades para Vivir;
- Evaluar las áreas relacionadas con la afectividad, los aspectos cognitivos y las habilidades de la Educación en Habilidades para Vivir;
- Explorar el papel que juegan los exámenes en relación con la Educación en Habilidades para Vivir;
- Comprender la necesidad de “procesar”.

Lo que necesitará el capacitador

- Hojas de papelógrafo y lápices;
- Tarjetas: *Marco Ético de Referencia*;
- Hoja de ayuda: *Refugio*;
- Hoja de Retroalimentación para Revisar el Ejercicio de *Refugio*;
- Diagrama: *Hoja de Preguntas e Información*;
- Hoja de ayuda: *Técnicas de Evaluación*;
- *Tarjetas de Técnicas de Evaluación*;
- Hoja de ayuda: *Estudios de Caso*;
- Hoja de Recursos: *Etapas de una Evaluación*.

Panorama general de las actividades (3 horas y media)

- Presentación y desarrollo de una atmósfera de trabajo (10 minutos);

- Trabajo en parejas: ¿Por qué debemos evaluar? (10 minutos);
- Trabajo en pequeños grupos: Debate sobre los asuntos éticos empleando las tarjetas *Marco Ético de Referencia* (20 minutos);
- Trabajo en pequeños grupos: Identificación de los resultados del proceso usando la hoja de ayuda: *Refugio* (30 minutos);
- Trabajo con el grupo completo: Lluvia de ideas sobre los resultados de la evaluación (15 minutos);
- Trabajo en pequeños grupos: Preguntas que debemos formular acerca de la Educación en Habilidades para Vivir (20 minutos);
- Trabajo en pequeños grupos: Actividad para hacer corresponder las preguntas con las técnicas de evaluación (25 minutos);
- Tres grupos: Diseño de diferentes técnicas de evaluación (40 minutos);
- Trabajo en parejas: Discusión a favor y en contra de los exámenes y pruebas breves en la Educación en Habilidades para Vivir (15 minutos);
- Trabajo con el grupo completo: Debate sobre pruebas breves y exámenes en la Educación en Habilidades para Vivir (25 minutos).

El Taller de Trabajo

1. Presente el propósito del taller y delinee la agenda de trabajo. Lleve a cabo actividades para desarrollar un ambiente de trabajo según lo considere apropiado.
2. Divida a los participantes en parejas (usted puede realizar esta actividad a la vez que desarrolla el clima de trabajo) y pídeles que discutan durante unos minutos sobre el tema *¿por qué debemos evaluar?* Una vez terminado el tiempo, reúna a las parejas en un grupo completo y lleve a cabo una discusión acerca del propósito de la evaluación. Si lo desea, escriba los puntos principales en el tablero o en un acetato. Asegúrese de que estén presentes los siguientes factores/razones clave que justifican el evaluar:
 - Para sustentar las decisiones futuras;
 - Suministra información para la planeación futura;
 - Mejora los estándares educativos;
 - Examina la efectividad;
 - Apoya cambios políticos a nivel local, departamental escolar y nacional;
 - Incrementa el desarrollo del personal;
 - Crea más oportunidades políticamente.

Recalque que existe la necesidad de un marco ético de referencia para apoyar el desarrollo de cualquier evaluación, sea en la escuela o a nivel local, departamental o nacional, y destaque el hecho que muchos programas de Habilidades para Vivir pueden emplearse a nivel político para aumentar o reducir la provisión de recursos e inversión de capital para este tipo de trabajo.

3. Divida ahora a los participantes en grupos de 4, 5 ó 6 y distribuya a cada uno las *Tarjetas para un Marco Ético de Referencia*. La tarea para los grupos consiste en identificar las tres palabras que a su parecer serían las que mejor describen cualquier ejercicio de evaluación en el que estuvieran involucrados. Pida a una persona de cada grupo que sea el “líder del grupo” y que asegure que se llegue a un acuerdo para estas tres palabras. Pídeles que las escriban en una hoja de papelógrafo junto con las razones por las cuales seleccionaron dichas palabras. Una vez terminada esta actividad, pida a los grupos que peguen sus hojas

en las paredes del salón y que caminen alrededor para observar las palabras y las razones de los otros grupos.

4. Reúna a los participantes en un sólo grupo y pídale que consideren las *Palabras Éticas* que hayan escogido en relación con los propósitos para la evaluación mostrados en el tablero. Lleve a cabo una breve discusión empleando las siguientes preguntas:
 - *¿Quiere alguno de los grupos cambiar sus “palabras”, ahora que las han considerado en relación con los propósitos de la evaluación?*
 - *¿Existen selecciones comunes a todos los grupos?*
 - *¿Existen razones comunes a todos los grupos?*
 - *¿Existen ejemplos aislados de selecciones o razones?*
 - *¿Existen selecciones que se relacionan directamente con alguna de las razones de la evaluación?*
 - *¿Existen dudas o inquietudes acerca de algunas de las selecciones o razones?*

Concluya esta actividad recalcando en la necesidad de asegurar que debemos tener absoluta claridad acerca de cómo queremos evaluar y que debemos sentirnos cómodos con los resultados posibles. La evaluación puede ser un proceso dilucidante y de mucha ayuda, aunque puede causar dudas e inseguridad, por ejemplo, en una situación escolar en donde los profesores pueden sentir que los están examinando.

5. Siga ahora con la siguiente actividad cuyo objetivo es demostrar los resultados del proceso y las diferencias entre estos y el producto. Explique al grupo completo que como la Educación en Habilidades para Vivir se suministra a través de metodologías activas y participativas, el proceso de aprendizaje, es decir, el “cómo” aprendemos en contrapartida al contenido o al “qué”, es vitalmente importante y también provee una enorme reserva de experiencias de aprendizaje para la persona joven. Refiérase a las preguntas y actividades de “procesamiento” que usted, como capacitador, lleva siempre a cabo al final de una actividad y/o una sesión y pida a los participantes que comiencen a enfocarse en este concepto. Recalque que usted demostrará ahora la diferencia entre proceso y contenido. Pida a los participantes que se dividan en grupos de 4, 5 ó 6 para llevar a cabo la siguiente tarea.
6. Distribuya a cada miembro de los grupos la hoja de ayuda *Refugio*. Pida a los participantes que lean las instrucciones y que procedan con la actividad. Explique que tendrán 30 minutos para llevarla a cabo y que usted controlará el tiempo a intervalos regulares. Una vez terminado el lapso de tiempo, distribuya la *Hoja de Retroalimentación* y pida a los participantes que la llenen. Este es un ejercicio preliminar previo a la actividad de retroalimentación que usted hará después con todo el grupo.

Formule las siguientes preguntas:

- *¿Qué tipo de comportamiento demostraron ustedes y/o se dieron cuenta que demostraron otros participantes en sus grupos?*
- *¿Qué tipo de comportamientos dificultaron o ayudaron a que su grupo llegara a un acuerdo?*
- *¿Qué han aprendido acerca de su propio comportamiento? ¿Se comportaron de una forma familiar, o se hubieran comportado de distinta manera en la “vida real”?*
- *¿Cambiarían ustedes en el futuro su comportamiento en grupo como resultado de esta experiencia?*
- *¿Cuáles fueron los resultados del contenido de esta actividad?*
- *¿Cuáles fueron los resultados del proceso?*

Destaque el hecho que, durante en esta actividad, el contenido para aprender era muy pequeño, pero que hubo bastante aprendizaje potencial en términos de comportamiento y autoconocimiento, es decir, que el proceso de la actividad, más que el contenido, produjo los resultados. Concluya preguntando a los participantes cuál piensan ellos que es el resultado potencial más importante de la Educación en Habilidades para Vivir (contenido o proceso) y cuáles creen ellos que podrían ser las dificultades al tratar de evaluar el proceso. Formule las siguientes preguntas:

- *¿Cómo medirían la cooperación, la confianza o la honradez?, por ejemplo, ¿es tan importante como medir el conocimiento sobre, digamos, drogas o alcohol?*
- *¿Cuál tiene mayor impacto en la gente joven?*
- *¿Cuál sería el elemento político de más impacto que hay que medir?*
- *¿Es posible esperar que un programa de Educación en Habilidades para Vivir en las escuelas reduzca los comportamientos negativos entre la gente joven? ¿Cómo podemos medir esto?*

7. Ahora, con el grupo completo, lleve a cabo una lluvia de ideas como respuesta a la siguiente pregunta y escriba las sugerencias del grupo en el tablero o en un acetato:

- *¿Qué resultados esperamos de la Educación en Habilidades para Vivir? ¿Cómo sabemos si esta ha “funcionado”?*

Arregle las respuestas en el tablero o en un acetato bajo los siguientes títulos:

RESULTADOS DEL PRODUCTO

RESULTADOS DEL PROCESO

Los siguientes deben surgir en la categoría *Resultados del Producto*:

- **Conocimiento** (lo que la gente joven sabe);
- **Actitudes** (lo que la gente joven siente);
- **Habilidades** (lo que la gente joven puede hacer).

Motive a que los siguientes ítems surjan dentro de la categoría *Resultados del Proceso*:

- Participación en el programa
- Mejor cooperación
- Mejores relaciones
- Compromiso
- Valorarse entre si
- Responsabilidad por el propio aprendizaje
- Automotivación
- Iniciativa
- Poder escuchar mejor
- Poder comunicarse mejor
- Mayor interés y motivación
- Autodisciplina
- Respeto a los demás
- Compasión
- Buen juicio

- Honestidad
 - Integración del grupo
 - Honradez
8. Divida ahora a los participantes en grupos de 4, 5 ó 6 y explique que necesitamos comenzar a decidir acerca de *cómo* vamos a evaluar. Dé a cada grupo una hoja de papelógrafo y un marcador y pídale que escriban el siguiente diagrama en el papel:

¿Qué preguntas queremos formular acerca de los resultados?	
Qué preguntas debemos formular acerca de: <ul style="list-style-type: none"> ■ Conocimiento ■ Actitudes ■ Habilidades 	
¿A quién debemos hacer estas preguntas? <ul style="list-style-type: none"> ■ ¿A los estudiantes? SÍ/NO ■ ¿A los profesores? SÍ/NO ■ ¿A otras personas? SÍ/NO 	

Deje un espacio de unos 25 minutos para esta tarea y ofrezca apoyo y ayuda, a través de ejemplos, cuando sea necesario. Algunos ejemplos de preguntas que producen información acerca de los resultados del proceso pueden ser las siguientes:

- *¿Tiene usted la oportunidad de hablar durante una discusión?*
- *¿Lo escuchan los demás?*
- *¿Los alumnos son considerados los unos con los otros?*
- *¿Cómo maneja los asuntos disciplinarios en su salón de clase?*

Estas preguntas darán respuestas en términos de los resultados del proceso de la “integración del grupo”, respeto a los demás y cooperación.

Use la hoja de ayuda *Técnicas de Evaluación* para ayudarse con la retroalimentación de la tarea cuando reúna a los grupos en un grupo completo. Una forma efectiva para permitir que cada grupo aprenda de la experiencia de los demás es exhibir las hojas de papelógrafo en el salón y sugerir a los participantes que se muevan alrededor para verlas. Distribuya copias de la hoja de ayuda *Técnicas de Evaluación* como referencia de la información que usted dará como parte de la retroalimentación.

9. Siga con la siguiente actividad, la cual requiere que los participantes hagan corresponder un instrumento ó técnica de evaluación con las preguntas que deben formularse para evaluar la Educación en Habilidades para Vivir. Pida a los participantes que regresen a sus grupos originales y distribuya varias tarjetas en blanco a cada grupo. La tarea consiste en escribir en dichas tarjetas las preguntas generadas en la actividad anterior, una pregunta en cada tarjeta, y después hacerlas corresponder con las preguntas de las tarjetas de *Técnicas de Evaluación*, las cuales usted tendrá que distribuir también entre los grupos.

Sugiera a los participantes que conforme se distribuyen las tarjetas se vayan formando los pares con las tarjetas correspondientes.

10. Reúna a los grupos y lleve a cabo una actividad de retroalimentación, respondiendo a las preguntas que surjan. Recalque que pueden usarse una variedad de métodos. Concluya la actividad pidiendo a los participantes de todo el grupo que ofrezcan sus puntos de vista sobre las técnicas que sean más apropiadas para los grupos objeto, por ejemplo, padres, profesores y alumnos.
11. Siga ahora con la siguiente actividad. Explique que el propósito de la misma es diseñar tres técnicas diferentes de evaluación: un cuestionario, una entrevista y una actividad de observación. Divida a los participantes en tres grupos y distribuya un *Estudio de Caso* a cada uno. Deje un espacio de unos 40 minutos para esta actividad y pida a una persona de cada grupo que prepare un reporte sobre la estructura y principios racionales del programa particular de cada grupo durante la sesión de retroalimentación. Ofrezca ayuda y apoyo durante la actividad y responda a las preguntas según sea necesario. Una vez que los grupos terminen sus programas, sugiera a los participantes que los usen en sus propias áreas de trabajo y formule las siguientes preguntas:
 - *¿Cómo emplearían el programa que han diseñado en sus propias escuelas?*
 - *¿Cuándo los emplearían? ¿Con quién?*
 - *¿A quién reportarán los hallazgos o resultados de sus programas?*
 - *¿Cómo van a analizar los datos?*
 - *¿Qué tipo de reporte redactarán?*

Distribuya la *Hoja de Recursos: Etapas de una Evaluación* y discútala con los participantes. Sugiera que se va a emplear un espacio de tiempo para responder a las preguntas acerca de la *Hoja de Recursos* ya que esta es un útil plan de acción para la evaluación.

12. Dirija ahora la actividad final. Divida a los participantes en parejas y pídale que una persona sea el Socio A y la otra el Socio B. Pida al Socio A que prepare un caso **a favor** de examinar a la gente joven dentro de la Educación en Habilidades para Vivir y al Socio B que prepare un caso **en contra** de examinar a la gente joven dentro de la Educación en Habilidades para Vivir. Sugiera a los participantes que anoten los puntos rápidamente en el papel. Cuando las parejas estén listas, pídale que presenten su argumento durante unos minutos y que hagan retroalimentación (aún en parejas). *¿Qué tanto representan los argumentos presentados las opiniones “reales” de los participantes? ¿Cómo se sintieron los participantes durante el proceso de discusión, especialmente si las opiniones no se sostenían firmemente?*
13. Pida que dos voluntarios favorezcan la siguiente afirmación: *en esta institución se cree que es perfectamente posible y éticamente justificable llevar a cabo exámenes escritos para probar los logros de la gente joven en la Educación en Habilidades para Vivir*. Pida ahora que dos voluntarios presenten la afirmación contraria. Dirija el debate, asegurándose de que todos los puntos se discutan y concluya con una votación.
14. Termine el taller formulando las siguientes preguntas de procesamiento:
 - *¿En qué actividad aprendieron más y por qué?*
 - *¿Se sintieron cómodos/incómodos con alguna de las actividades?*
 - *¿Cómo se desempeñaron como miembros de un grupo? ¿Qué aprendieron sobre sus propios comportamientos en un grupo?*
 - *¿Qué aprendieron sobre su comportamiento en la actividad de parejas/en la discusión?*

- *¿Qué aprendieron acerca de los resultados del proceso, los cuales les servirán como referencia para sus propios trabajos?*
- *¿Qué aprendieron que les pueda ser de ayuda?*

ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO PARA EL TALLER NÚMERO QUINCE

1. Los participantes pueden llevar a cabo un amplio rango de actividades de evaluación dentro de sus propias áreas de trabajo.
2. Los capacitadores en el grupo pueden diseñar estrategias para introducir el concepto de procesamiento y evaluación dentro de su propia enseñanza con los estudiantes.

Se puede obtener más información valoración y evaluación en *In House Evaluation of Personal and Social Education* (Evaluación Interna de la Educación Personal y Social): TACADE, 1991.

TARJETAS PARA UN MARCO ÉTICO DE REFERENCIA

Recorte las siguientes palabras y péguelas en tarjetas individuales.

INTELIGENTE	INTERESANTE
PRECISO	PROVOCATIVO
POLÉMICO	DEVASTADOR
VERAZ	ÚTIL
ELEGANTE	DIPLOMÁTICO
PROFESIONAL	INOFENSIVO
REVELADOR	DISCRETO

HOJA DE AYUDA: TÉCNICAS DE EVALUACIÓN Y SUS CARACTERÍSTICAS

- | | |
|--|---|
| ENTREVISTAS | <ul style="list-style-type: none">■ Puede controlar el contexto en el que se recopila la información;■ Puede asegurar que comprende las preguntas;■ Puede explorar, ver a través y llegar a los sentimientos que producen los comportamientos;■ Puede ver fácilmente que las respuestas son precisas. |
| CUESTIONARIOS | <ul style="list-style-type: none">■ Puede llegar a numerosas personas relativamente rápido;■ Puede obtener muestras representativas para generalizar;■ Puede ser abierto (emplea un estilo “de ensayo”) o muy estructurado (emplea casillas para marcar); |
| OBSERVACIÓN | <ul style="list-style-type: none">■ Su ventaja sobre los métodos de autorreporte anteriores es que involucra el proceso mismo de ver lo que actualmente está sucediendo;■ Involucra registros escritos, cintas de audio, fotografías y videos. |
| PRUEBAS
ESTANDARIZADAS | <ul style="list-style-type: none">■ Brindan a menudo medidas válidas y confiables de una situación en un período dado;■ Permiten comparaciones entre grupos o para lograr cambios dentro del mismo grupo a través del tiempo. |
| REVISIÓN DE DOCUMENTOS Y ESTADÍSTICAS OFICIALES | <ul style="list-style-type: none">■ Generalmente de fácil acceso: datos de referencia, resultados de pruebas, resultados de exámenes, promedios de asistencia, comidas gratuitas, etc.■ Brinda acceso a los objetivos oficiales de un curso, contenido, políticas, etc. |
| NOTAS DE CAMPO, REPORTES DE EXPERIENCIAS INFORMALES O INCIDENTALES, ESTUDIOS DE CASO, DIARIOS | <ul style="list-style-type: none">■ Puede participar y registrar lo que sucede mientras sucede, identificando los eventos solamente cuando aparecen;■ Técnica exploratoria;■ Puede registrar los eventos a través del tiempo;■ Puede registrar conclusiones, sentimientos e interpretaciones al mismo tiempo que el registro de eventos. |

NOTA: Es mejor emplear un enfoque de MÉTODOS MÚLTIPLES.

TARJETAS DE TÉCNICAS DE EVALUACIÓN

Recorte las siguientes palabras y péguelas en tarjetas individuales.

ENTREVISTAS GRUPALES

CUESTIONARIOS

OBSERVACIÓN

PRUEBAS ESTANDARIZADAS

DOCUMENTOS Y ESTADÍSTICAS OFICIALES

DIARIOS

ESTUDIOS DE CASO

REPORTES

HOJA DE RECURSOS: ETAPAS DE UNA EVALUACIÓN

Considere las siguientes preguntas, las cuales representan las etapas en un proyecto de evaluación y, a través de la discusión con su grupo, escriba las decisiones finales para cada etapa.

- 1. ¿Qué enfoque escogió?**
(Manténgalo conciso, sea selectivo. El proyecto no debe tomar una cantidad excesiva de tiempo.)
- 2. ¿Se ha consultado a todas las personas que van a estar involucradas? ¿Han accedido a una evaluación?**
- 3. ¿Quién asumirá el papel de líder?**
(Alguien que sea responsable de coordinar el proyecto.)
- 4. ¿Qué tipo de información necesita encontrar dentro del contexto de su enfoque seleccionado?**
(Trate de restringir esto a la información que usted necesita; excluya la información que pudiera “ser interesante”.)
- 5. ¿De quién se va a obtener la información?**
(Decida si de los estudiantes, de los profesores, etc. y determine el tamaño de cada muestra de grupo.)
- 6. ¿Cómo se va a recopilar la información?**
(Simplemente decida sobre los instrumentos apropiados. El tiempo no permite que usted los diseñe ahora.)
- 7. ¿Cómo obtendrá el tiempo necesario y cuánto tiempo debe invertir en las diferentes etapas del proyecto?**
- 8. ¿Quién llevará a cabo las diversas tareas involucradas?**
(¿Con cuántas personas deberá usted compartir la carga de trabajo? Delege tareas a cada persona, por ejemplo, recopilación de datos, análisis y reportes.)
- 9. ¿Cuándo se reportarán los resultados?**
(Será un reporte final o habrá reportes sobre el progreso de las actividades?)
- 10. ¿A quién se entregarán los reportes?**
(¿Quién es el público principal? ¿Se tendrá otro tipo de público?)
- 11. Identifique quiénes estarán involucrados en las decisiones y qué tipo de foro revisará formalmente los resultados de la evaluación y tomará las acciones cuando sea apropiado.**

HOJA DE AYUDA: ESTUDIO DE CASO GRUPO 1

Propósito: Diseñar un cuestionario para mandarlo a los padres de familia.

Foco: Participación de los padres de familia en el programa escolar de “Educación en Habilidades para Vivir”.

ESCENARIO

La escuela es grande, con 1,200 estudiantes inscritos, entre las edades de 11 a 18 años. Se encuentra en medio de una gran área urbana que cuenta con complejos industriales y de recreación a su alrededor.

El programa de “Educación en Habilidades para Vivir” ha funcionado en la escuela a lo largo de tres años, y usted siente, como coordinador, que la participación de los padres de familia añade un ingrediente importante a su programa. Usted está, sin embargo, algo preocupado acerca del bajo promedio de asistencia de los padres de familia a la última reunión que tuvo lugar. Inicialmente usted estuvo muy complacido por la respuesta de los padres de familia. Cerca de 80 de ellos (padres de los estudiantes del primer año) asistieron a la primera reunión que se llevó a cabo en octubre. Sin embargo, las siguientes dos reuniones llevadas a cabo en marzo y en diciembre tuvieron, respectivamente, la asistencia de 40 y de 8 padres de familia.

A usted le gustaría saber por qué los padres de familia no continuaron con dichos seminarios.

PREGUNTAS QUE DEBEN CONSIDERARSE CUANDO DISEÑE EL INSTRUMENTO:

1. ¿Tiene usted claridad acerca del propósito del cuestionario?
2. ¿Obtendrá la información requerida a través de sus preguntas?
3. ¿Le será útil la información que reciba para tomar decisiones acerca de las políticas y prácticas futuras?

HOJA DE AYUDA: ESTUDIO DE CASO GRUPO 2

Propósito: Diseñar una entrevista para emplearla con los grupos de estudiantes.

Foco: Percepción de los estudiantes acerca del programa de “Educación en Habilidades para Vivir”.

ESCENARIO

La escuela es mixta y tiene 750 estudiantes inscritos. Está situada en las afueras de un pequeño pueblo y sus estudiantes vienen de una zona de capacitación semi rural. Aunque la escuela está dirigida a estudiantes entre los 11 y 18 años, muchos de los estudiantes son transferidos cuando cumplen los 16 años a un colegio en el pueblo que ofrece una mayor variedad de cursos.

El programa de “Educación en Habilidades para Vivir” ha funcionado en la escuela durante 18 meses, y lo imparte un grupo entusiasta de profesores, todos capacitados con excepción de dos nuevos profesores que formaron parte del personal académico en la mitad del año. Las lecciones están programadas para darse durante 45 minutos a la semana y cuentan con visitas de la policía y charlas ocasionales de personas profesionales.

En una reunión reciente de todo el personal académico vinculado con la “Educación en Habilidades para Vivir”, el sentimiento general fue que todos querían saber cómo estaba funcionando el programa en términos de la percepción de los estudiantes del curso. Algunos profesores se interesaron particularmente en saber qué aspectos disfrutaban los alumnos y cuáles encontraban incómodos o difíciles. Se sugirió que, debido a la limitante de tiempo, debería entrevistarse a los estudiantes en grupos.

PREGUNTAS QUE DEBEN CONSIDERARSE CUANDO DISEÑE ESTA ENTREVISTA:

1. ¿Tiene usted claridad acerca del propósito de la entrevista?
2. ¿Obtendrá la información requerida a través de sus preguntas?
3. ¿Le será útil la información que reciba para tomar decisiones acerca de las políticas y prácticas futuras?

HOJA DE AYUDA: ESTUDIO DE CASO GRUPO 3

Propósito: Producir una agenda de observación para que sea empleada por un profesor que actúe como observador durante una lección de “Educación en Habilidades para Vivir”.

Foco: ¿Se está desarrollando un ambiente apropiado en el salón de clase?

ESCENARIO

La escuela es mixta y se encuentra situada en medio de un pueblo grande. Tiene 950 alumnos inscritos. El programa de “Educación en Habilidades para Vivir” se introdujo hace dos años y para los grados 1 a 3. Las lecciones tienen una hora de duración una vez a la semana. Todos los profesores enseñan a su manera, y últimamente hubo un cambio grande en el personal académico: de 12 profesores, 7 son nuevos en el programa, y estos profesores nuevos solamente recibieron un curso de capacitación de medio día de duración en la misma escuela y al comienzo del año académico.

Mientras los exámenes públicos se estén llevando a cabo y se completen los reportes y los exámenes escolares, el personal ha decidido investigar el ambiente en los salones de clase para sus clases de “Educación en Habilidades para Vivir”.

Algunos profesores tienen interés en saber si tanto los niños como las niñas tienen la misma oportunidad de exponer sus puntos de vista y si son tratados igualmente en otros aspectos. Algunos profesores no se sienten cómodos con la idea de ser observados por otros colegas aunque esta actividad fue aceptada por la mayoría del grupo. Eventualmente, 5 profesores (de los Grados 1 a 3) se ofrecieron como voluntarios para ser observados (tres de estos cinco eran nuevos al programa en septiembre).

Se acordó que una lección de cada uno de estos 5 profesores se observaría por los demás a través del empleo de una agenda de observación. Los resultados de esta mini-observación se reportarán a todo el grupo.

PREGUNTAS QUE DEBEN CONSIDERARSE CUANDO DISEÑE EL PROGRAMA DE OBSERVACIÓN:

1. ¿Es fácil de usar la hoja de observación? ¿Puede ser llenada fácilmente por el observador (por ejemplo, a través del uso de recuadros para marcar con una cruz)?
2. ¿Es usted preciso en el enfoque?
3. ¿Le será útil la información que reciba para tomar decisiones acerca de las políticas y prácticas futuras?

HOJA DE AYUDA: REFUGIO

Para este ejercicio, se pide a los participantes que trabajen en grupos durante 30 minutos y que después discutan cuál es el aprendizaje posible que se puede obtener de esta actividad.

Se pide a su grupo que ayude a una “Comuna de Ecología Humana” que se encuentra en una situación de crisis. Estas comunas se han establecido en diferentes partes del mundo para ver si la gente de diferentes estratos culturales y raciales pueden vivir en paz y trabajar productivamente. En una de estas comunas en una isla remota, un científico nuclear ha estado llevando a cabo varios experimentos. Ha habido un accidente y existe una peligrosa fuga de radiación. Las vidas de los miembros de la comuna están amenazadas. Usted recibe una llamada desesperada de un miembro de la comuna y le pide ayuda. La comuna tiene 10 personas pero el refugio dentro de la isla sólo tiene agua, comida y espacio para mantener a 6 personas durante 3 meses.

Al tratar de decidir quiénes deben ir al refugio, los miembros de la comuna se han vuelto irracionales y violentos. Se les está acabando el tiempo y han llamado por radio a su grupo pidiendo ayuda. Les piden a ustedes que decidan quiénes deben salvarse. Ellos se atenderán a su decisión.

Su grupo, el cual se encuentra en las oficinas centrales del Centro de Ecología Humana, tiene solamente 30 minutos para llegar a una decisión. Si no lo hace, las 10 personas morirán por causa de la radioactividad, por lo que 6 de ellos deben estar dentro del refugio en 30 minutos para sobrevivir.

Su grupo debe enfrentar aspectos relativos a la vida humana y sus valores, y debe apresurarse para tomar una decisión.

La única información que el grupo tiene acerca de estas diez personas es la siguiente:

- 1. El científico nuclear: hombre, edad: 47 años. Su error en los experimentos causó una radioactividad peligrosa.**
- 2. Su esposa: embarazada de cuatro meses.**
- 3. Un hombre joven estudiante de medicina en su tercer año de carrera, quien es también un revolucionario marxista.**
- 4. Una famosa mujer psicóloga, autora de libros, de 60 años y abuela.**

5. **Una mujer que es una celebridad en el campo de la televisión, presentadora famosa de muchos programas de charlas televisivas, de 30 años de edad.**
6. **Una brillante mujer estadista de 25 años de edad.**
7. **Un padre católico romano de 30 años de edad.**
8. **Un jugador profesional de fútbol, con bajo coeficiente intelectual, excelente condición física, de 26 años de edad.**
9. **Una joven estudiante universitaria cantante de rock. Estudiante de inglés.**
10. **Un expolítico, hombre de 47 años de edad, abogado muy inteligente y retirado después de un escándalo político.**

HOJA DE RETROALIMENTACIÓN PARA REVISAR EL EJERCICIO: REFUGIO

- 1. Reacciones generales al trabajar con su grupo.**
- 2. Cuáles de mis comportamientos ayudaron y cuáles dificultaron los siguientes puntos:**
 - a) desarrollo de las relaciones;
 - b) escuchar;
 - c) comunicar.
- 3. Cuáles comportamientos de otras personas ayudaron y cuáles dificultaron los siguientes puntos:**
 - a) desarrollo de las relaciones;
 - b) escuchar;
 - c) comunicar.
- 4. ¿Quiénes (usted u otras personas en el grupo) estuvieron en desacuerdo con la selección final del grupo? De ser así, ¿cómo se sintieron usted o los demás?**
- 5. ¿Cómo fue su comportamiento?**

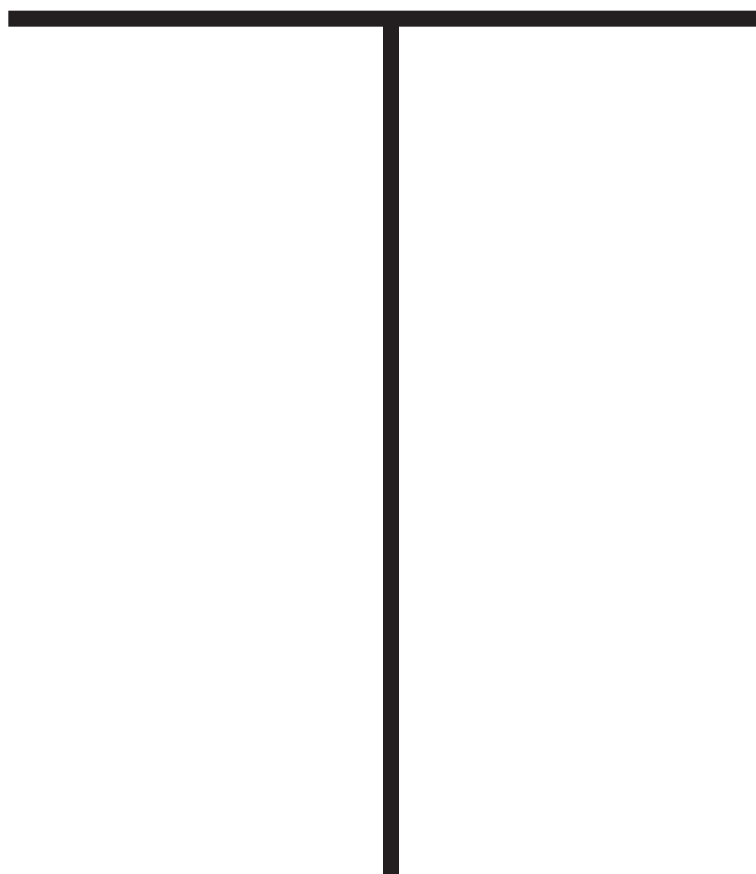
ORIENTADO A LA TAREA/CONTENIDO

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ORIENTADO A LA PERSONA/PROCESO

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**TALLER
NÚMERO
DIECISÉIS**



CONSTRUYENDO UNA COALICIÓN PARA LA EDUCACIÓN EN HABILIDADES PARA VIVIR

Propósito

El propósito de este taller es desarrollar estrategias para involucrar a otras personas en el desarrollo, mantenimiento y apoyo al trabajo de la Educación en Habilidades para Vivir a lo largo del país.

Grupo Objeto

Personas encargadas de formular políticas, profesores, capacitadores, líderes comunitarios, padres de familia, representantes de los medios de comunicación.

Objetivos

Brindar a los participantes la oportunidad de:

- Identificar aquellos grupos, organizaciones o individuos que puedan hacer contribuciones al desarrollo de la Educación en Habilidades para Vivir a lo largo del país;
- Considerar las formas de asegurar el compromiso de estas personas y grupos clave;
- Explorar los aspectos prácticos implicados en el desarrollo de una red de apoyo a nivel nacional, departamental y local;
- Identificar los aportes específicos que pueden hacer los diferentes grupos e individuos;
- Diseñar formas para desarrollar buenas relaciones públicas y de comunicación relativas al desarrollo de la Educación en Habilidades para Vivir en el país, incluyendo el uso apropiado de los medios de comunicación.

Lo que necesitará el capacitador

- Hojas de papelógrafo y lápices;
- Una videgrabadora y una grabadora de sonido (en lo posible).

Panorama general de las actividades (3 horas y media)

- Presentación y desarrollo de una atmósfera de trabajo (10 minutos);
- Actividad en grupos pequeños: Identificar a los individuos, grupos y organizaciones que puedan contribuir a la Educación en Habilidades para Vivir (15 minutos);
- Trabajo en parejas: Generar estrategias para desarrollar la Educación en Habilidades para Vivir (15 minutos);
- Trabajo en parejas: Asegurar el compromiso a la Educación en Habilidades para Vivir empleando un juego de roles (20 minutos);
- Grupo completo: Procesamiento y retroalimentación (30 minutos);

- Trabajo en tres grupos: Preparación y planeación de una estrategia (30 minutos);
- Trabajo en tres grupos: Preparación y diseño de un programa de radio o televisión, o de un artículo para el periódico (60 minutos);
- Trabajo en equipos locales: Diseño de un cuestionario y un plan de acción (30 minutos);
- Procesamiento final (15 minutos).

El Taller de Trabajo

1. Presente el taller y lleve a cabo una actividad breve y apropiada para el grupo para desarrollar un ambiente de trabajo; recuerde que es posible que los participantes a este taller sean nuevos. Delinee el propósito del taller al grupo completo y pida después a los participantes que trabajen en pequeños grupos de 4, 5 ó 6. Usted puede combinar una actividad para desarrollar el ambiente de trabajo con una para dividir al grupo.
2. Distribuya hojas de papelógrafo y un marcador a cada grupo. Pídales que nombren un secretario: alguien que se responsabilice de escribir las deliberaciones del grupo en el papel; y un relator: alguien que presente reportes al final de la actividad. Explique que la tarea consiste en identificar a todos los individuos, grupos y organizaciones que puedan hacer contribuciones al desarrollo de la Educación en Habilidades para Vivir a nivel nacional, departamental y local. Estos pueden incluir personas de negocios, personal al servicio de la salud, trabajadores sociales, trabajadores del bienestar social, trabajadores comunitarios, padres de familia y líderes comunitarios. Sugiera a los participantes que en lo posible den nombres, y que designen la significancia nacional, departamental o local de los grupos, individuos u organizaciones. Los participantes pueden hacer esto subrayando los nombres con marcadores de distintos colores.
3. Dé unos 15 minutos para esta actividad y pida después a los participantes que se reúnan en un sólo grupo para que los reporteros de cada grupo ofrezcan la retroalimentación. Escriba una lista principal en el tablero o en un acetato y motive a que se realice una discusión acerca de las razones de la selección. Emplee las siguientes preguntas:
 - *¿Faltan algunos individuos o grupos clave dentro de la lista?*
 - *¿Se tiene un consenso general sobre los individuos y grupos que deben involucrarse?*
 - *¿Qué aspectos políticos debemos considerar?*
4. Siga ahora con la siguiente actividad que consiste en identificar cómo podemos involucrar a estas personas y grupos clave. Una vez más divida a los participantes, esta vez en parejas. La primera parte de la actividad requiere que las parejas generen una lista de las posibles estrategias para involucrar a estas personas y grupos clave en el desarrollo de la Educación en Habilidades para Vivir. Pida a las parejas que escriban sus ideas en el papel y que comiencen a desarrollarlas un poco, empleando la siguiente estructura que usted habrá escrito en el tablero o en un acetato:

estrategia _____

Podría usarse a nivel _____ **(nacional/departamental/local)**

Podría involucrar a _____ **(personas/grupos/organizaciones)**

Deje unos 15 minutos para esta tarea y después lleve a cabo una actividad de retroalimentación con las parejas, pidiendo a los participantes que se mantengan con sus compañeros. Asegúrese de que las siguientes estrategias hayan surgido:

Reuniones públicas; cubrimiento en la radio, televisión, prensa; conferencias; reuniones sociales con un orador influyente.

Delinee ahora la naturaleza y propósito de la siguiente tarea. Pida a las parejas que se designen entre si como A o B. A jugará el rol de una persona influyente clave (o un representante de una organización o grupo clave) que haya sido identificada en la lista anterior. B arreglará una reunión con A para asegurar su compromiso con la necesidad, propósito y desarrollo de la Educación en Habilidades para Vivir en el país, región o localidad. La tarea de B es discutir el caso para la Educación en Habilidades para Vivir, y A debe jugar el rol de una figura influyente, empleando un cierto grado de escepticismo, formulando preguntas y planteando algunas barreras prácticas, políticas y filosóficas: los conocidos “*Sí, pero...*” Dé unos 10 minutos para esta actividad y para el desarrollo del juego de roles. Pida después a todos los participantes B que juegen el papel de una (diferente) figura influyente (o representante de una organización o grupo clave) y que los participantes A presenten el caso para la Educación en Habilidades para Vivir, tratando de obtener el apoyo de los participantes B.

5. Dé unos 10 minutos nuevamente y pida después a los participantes que se reúnan en un sólo grupo para llevar a cabo la retroalimentación en términos del contenido en primer lugar. Emplee las siguientes preguntas:

- *¿Qué argumentos emplearon para tratar de asegurar el compromiso en la Educación en Habilidades para Vivir?*
- *¿Cuáles fueron los: Sí, pero...? ¿Pudieron ustedes diseñar una estrategia eficaz?*

Formule ahora las siguientes preguntas acerca del proceso de la actividad:

- *¿Cómo se sintieron en el papel de una figura influyente o representante de un grupo u organización? ¿Se sintieron estereotipados?, de ser así, ¿cómo?*
- *¿De qué manera presentaron sus argumentos? ¿De qué manera les fueron presentados los argumentos? ¿Fueron estos persuasivos o contraproducentes?*
- *¿Cómo los ha preparado esta actividad para asegurar el compromiso con la Educación en Habilidades para Vivir?*

6. Delinee la siguiente actividad, la cual está diseñada para preparar una estrategia para asegurar el compromiso con la Educación en Habilidades para Vivir. Divida a los participantes en tres grupos y asigne a cada uno una de las siguientes estrategias:

- **CONFERENCIAS**
- **REUNIONES PÚBLICAS**
- **REUNIÓN SOCIAL CON UN ORADOR INFLUYENTE**

Explique que cada grupo constituye un comité de planeación cuya tarea es organizar el evento que se le ha asignado. Sugírales que usen la siguiente estructura, la cual puede ser la base de un Plan de Acción práctico para el futuro:

- **EVENTO**
- **LISTA DE INVITADOS**
- **TEMA/ ORADORES CLAVE**
- **PROPÓSITO DEL EVENTO**
- **CUBRIMIENTO DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN**
- **NECESIDAD DE PUBLICIDAD**
- **COSTOS**

- **AGENDA DE TRABAJO**
- **ASIGNACIÓN DE TAREAS**
- **LUGARES PARA EL EVENTO**

Pida a los participantes que nombren un secretario y un relator, y asegúrese de que los grupos escriban sus planes en el papel para fotocopiarlos después de manera que cada uno tenga la oportunidad de tener un bosquejo del plan de cada evento.

7. Reúna a los grupos en un sólo grupo y pida a cada uno de los participantes que presenten un breve resumen de sus discusiones.
8. Siga con la siguiente actividad, cuyo objetivo es el enfoque en la naturaleza y contenido del cubrimiento de los medios de comunicación y publicidad necesarios para obtener el compromiso en la Educación en Habilidades para Vivir dentro del país, región o localidad. Divida a los participantes en tres nuevos grupos, empleando una actividad apropiada, y asigne uno de los siguientes temas a cada grupo:

PROGRAMA DE RADIO

ARTÍCULO PERIODÍSTICO

PROGRAMA DE TELEVISIÓN

Pida a cada grupo que seleccione al público al que se va a dirigir para cada uno de los puntos anteriores:

NACIONAL LOCAL DEPARTAMENTAL

Explique que la tarea consiste en diseñar un programa o artículo para dicho público objeto. Distribuya hojas de papel y lápices y dé alrededor de media hora para realizar esta actividad (se puede dejar como una actividad de seguimiento en caso que su agenda no cuente con el tiempo suficiente). En lo posible, dé una grabadora al grupo de radio y una videograbadora al grupo de televisión, así podrán realizar realmente el programa. Los planes en el papel serán suficientes en caso de no contar con estos implementos. Motive a los participantes a que sean creativos y a que el grupo periodista redacte realmente el artículo, incluyendo un título y algunas sugerencias para fotografías o ilustraciones. En caso de haber participantes que trabajen dentro de los medios de comunicación, usted puede, si lo desea, pedir su ayuda y guía experta durante esta actividad.

9. Una vez realizada la tarea, reúna a los participantes en un grupo completo y pida a cada grupo anterior que presente, por turnos, sus trabajos. Lleve a cabo una actividad de retroalimentación positiva del “público” y discuta el potencial de los programas y del artículo. Emplee las siguientes preguntas:
 - *¿Cómo podemos asegurar que los programas sean transmitidos y el artículo publicado?*
 - *¿Quién nos ofrecerá su apoyo y consejo?*
 - *¿Quiénes son las personas (ojalá que dentro del grupo) que tienen los contactos apropiados dentro de los medios de comunicación?*
 - *¿Cómo es nuestra agenda de trabajo y quién tendrá la responsabilidad de que el trabajo se dé a conocer?*
 - *¿Qué más necesitamos hacer?*
10. Pida ahora a los participantes que, en lo posible, se agrupen en equipos locales. Distribuya marcadores y hojas de papelógrafo y explique que la tarea consiste en diseñar un cues-

tionario que pueda distribuirse a todos los padres de familia a través de la red escolar. (Haga notar que este cuestionario puede acompañar la carta explicatoria a los padres de familia bosquejada en el Taller Número Ocho.) El propósito de este cuestionario es evaluar el posible apoyo y respuesta de los padres de familia en la comunidad al desarrollo de la Educación en Habilidades para Vivir. Formule las siguientes preguntas:

- *¿Qué padres de familia están interesados y pueden ofrecer apoyo local y con qué capacidades?*
- *¿Podrían ayudar a organizar una reunión o taller de padres de familia?, o*
- *¿Podrían de pronto ofrecer su apoyo de manera práctica, ayudando con los refrigerios o atendiendo a los bebés mientras los otros padres de familia atienden a la reunión o actividad comunitaria?*

Destaque el hecho que el cuestionario puede ser un recurso útil para el desarrollo de una coalición para el desarrollo de la Educación en Habilidades para Vivir, y que puede servir como instrumento de evaluación de las necesidades locales. Sugiera a los participantes que el cuestionario debe ir acompañado de una carta explicativa acerca del concepto, principios y práctica de la Educación en Habilidades para Vivir, y contener algunas o todos los fragmentos de oraciones siguientes (ofrezca estas en caso de que no hayan sido generadas por el grupo):

Me gustaría saber más acerca de la Educación en Habilidades para Vivir porque _____

Creo que el desarrollo de la Educación en Habilidades para Vivir en nuestra comunidad es esencial porque _____

Yo estoy dispuesto a ayudar de las siguientes maneras _____

Yo me encuentro disponible en los siguientes días de la semana _____

Me pueden contactar en _____

11. Reúna a los participantes nuevamente en un sólo grupo y pídale que muestren sus cuestionarios alrededor de las paredes del salón. Invítelos a que caminen alrededor y que estudien los afiches de los demás notando las similitudes y diferencias. Una vez terminada esta actividad, pida a los participantes que desarrollen, ya sea en forma individual o como equipo local, un plan de acción que esté enfocado a generar apoyo continuado para la Educación en Habilidades para Vivir. Escriba los siguientes fragmentos de oraciones en el tablero o en un acetato, los cuales pueden ser empleados como estructura para dicho plan:

Lo que he/hemos planeado en mi/nuestra comunidad local/departamental/nacional es _____

Las personas con las que voy/vamos a hablar son _____

Las estrategias que usaré/usaremos para asegurar el compromiso son _____

Voy/Vamos a distribuir el cuestionario a _____ a través de _____

Voy/Vamos a obtener el apoyo de _____

Mi/Nuestra agenda de trabajo es _____

Lo que haré/haremos durante el siguiente mes es _____

Dentro de tres meses _____

Dentro de seis meses _____

12. Concluya el taller con una actividad de procesamiento; emplee, por turnos, los siguientes fragmentos de oraciones:

La actividad que disfruté más en este taller fue _____ porque _____

Algo que aprendí fue _____

Algo que aprecié acerca del trabajo en grupo fue _____

Algo que me comprometo a hacer como resultado de este taller es _____

Agradezca a los participantes por su arduo trabajo y por sus contribuciones al taller.

ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO PARA EL TALLER NÚMERO DIECISÉIS

1. Se pueden emplear las actividades diseñadas para preparar los programas de radio y televisión y el artículo para el periódico como actividades de seguimiento para que los participantes las desarrollen aún más y aseguren que se conviertan en realidad.
2. Es de esperar que el seguimiento de este taller sirva como apoyo continuado y como red de desarrollo para la Educación en Habilidades para Vivir.

ENSEÑANZA DE LAS HABILIDADES PARA VIVIR EN LAS ESCUELAS



**Tercera Parte
Talleres de Capacitación**

**DIVISIÓN DE SALUD MENTAL
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD
GINEBRA**

ENSEÑANZA EN LOS COLEGIOS DE LAS HABILIDADES PARA VIVIR PARA NIÑOS Y ADOLESCENTES

Talleres de Capacitación para el Desarrollo e Implementación de Programas en Habilidades para Vivir

Estos materiales para los talleres de trabajo y la guía para el capacitador integran la tercera parte del grupo de materiales para el desarrollo e implementación de programas de enseñanza en los colegios de las *Habilidades para Vivir*. Esta tercera parte no contiene material para que los profesores lo empleen en los salones de clase y no está diseñada para ayudar a los profesores en particular que deseen introducir la enseñanza en *Habilidades para Vivir* dentro de sus propios programas de enseñanza. Está enfocada para que la empleen aquellas personas involucradas en el desarrollo e implementación de programas a nivel nacional y departamental.

Estos materiales son un boceto preliminar. Se pide por lo tanto que se revise, y que cualquier comentario se envíe al Doctor J.Orley, Division of Mental Health, World Health Organization, 1211 Geneva 27, Switzerland.

Título original: *Life Skills Education in Schools. Part Three: Training Workshops*

Traducción

al Español y Edición: Roberto Páramo Gómez del Campo
rparamo@gaitana.interred.net.co

Revisión técnica:

Leonardo Mantilla Castellanos, MD
Especialista en Salud Mental y Desarrollo Psicosocial de Niños y Adolescentes
Santafé de Bogotá, Colombia

**DIVISIÓN DE SALUD MENTAL
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD
GINEBRA
1993**